

FUNDAÇÃO MINEIRA DE EDUCAÇÃO E CULTURA
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANDRÉA NASCIMENTO FALUBA

**INFLUÊNCIA DE VALORES ORGANIZACIONAIS SOBRE PRAZER E
SOFRIMENTO NO TRABALHO**

Belo Horizonte – MG
2019

ANDRÉA NASCIMENTO FALUBA

**INFLUÊNCIA DE VALORES ORGANIZACIONAIS SOBRE PRAZER E
SOFRIMENTO NO TRABALHO**

Pesquisa apresentado ao Curso de Mestrado em Administração da Universidade FUMEC, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre.

Área de concentração: Gestão Estratégica de Organizações.

Linha de Pesquisa: Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional.

Professor Orientador: Dr. Jefferson Lopes La Falce.

Belo Horizonte – MG
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F177i Faluba, Andréa Nascimento, 1983 -
Influência de valores organizacionais sobre prazer e
sofrimento no trabalho / Andréa Nascimento Faluba - Belo
Horizonte, 2019.
132 f : il. ; 29,7 cm

Orientador: Jefferson Lopes La Falce.
Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade
FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte,
2019.

1. Prazer. 2. Sofrimento. 3. Trabalhadores - Doença -
Brasil. 4. Organização - Aspectos psicológicos - Brasil. I. Título.
II. La Falce, Jefferson Lopes. III. Universidade FUMEC,
Faculdade de Ciências Empresariais.

CDU: 65.013



Dissertação intitulada "INFLUÊNCIA DE VALORES ORGANIZACIONAIS SOBRE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO" de autoria de **Andréa Nascimento Faluba**, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. Jefferson Lopes La Falce – Universidade FUMEC
(Orientador)

Profa. Dra. Cristiana Fernandes De Mylde – Universidade FUMEC
(Examinador Interno)

Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia – Unihorizontes
(Examinador Externo)

Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho
Coordenador do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade
FUMEC

Belo Horizonte, 04 de fevereiro de 2019.

AGRADECIMENTOS

A minha família, aos meus amigos e colegas. A cada participante, respondente e a cada um que se ofereceu para ajudar. A cada empresa que acreditou e abriu suas portas para a pesquisa e aos que transmitiram o convite desta pesquisa a cada uma das empresas participantes. A todos que disponibilizaram tempo e atenção para ler, participar, validar ou ouvir sobre o assunto. Por toda mobilização, compartilhamento e apoio. Aos professores pelo aprendizado e ao meu orientador, pela parceria e confiança.

Este é o resultado de um momento vivido e compartilhado com pessoas maravilhosas que me fizeram acreditar. A conclusão desse mestrado torna-se especial não apenas pela jornada em si, como também pelo aprendizado ao longo desses dois anos de trabalho. Foram momentos de entrega, dedicação e esforço que no entanto nada valeriam se não fosse o apoio de tantas pessoas especiais que me cercaram de força, compreensão e companheirismo a todo tempo.

Desde o simples “como está a pesquisa?” até a mobilização geral para seguirmos adiante. Graças aos que me acompanharam, levo dessa experiência algo que supera as expectativas: o grande valor de cada um que caminhou comigo nessa conquista e que mais enriquece o que trago aqui. Muito orgulho e realização por apresentar o resultado do NOSSO trabalho! Muito obrigada a todos!

RESUMO

O presente estudo se propôs a analisar a influência dos valores organizacionais sobre o prazer e o sofrimento de trabalhadores, bem como a análise de variáveis sociodemográficas e sua influência sobre a percepção de tais construtos. Quanto aos procedimentos técnicos, caracteriza-se metodologicamente como uma pesquisa de campo descritiva, de corte transversal e natureza quantitativa, tendo como instrumento de coleta o Inventário de Perfis e Valores Organizacionais, o Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento, fazendo uso da Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho, disponibilizados via questionário online. Para tratamento estatístico dos dados, foram empregadas análises univariadas, bivariadas e multivariadas. Ao final, foram coletados 389 questionários, entre março e setembro de 2018, com profissionais de empresas da região Sudeste, das quais 318 de segmentos privados e 71 públicos. Desta amostra, a maior parte era composta por trabalhadores do sexo feminino, casados, com idades entre 31 e 40 anos, ensino superior completo e naturais de Belo Horizonte/MG. A partir dos resultados, observou-se haver maior percepção de Valores Organizacionais referentes à Prestígio e Conformidade, Preocupação com a coletividade, Domínio, Realização e Autonomia. Para o prazer, notou-se uma forte percepção – mais representativa pela Liberdade de Expressão – acompanhada por uma média percepção de sofrimento – mais representativa pelo Esgotamento Profissional. Foi constatada a influência direta dos valores organizacionais sobre o prazer e o sofrimento e a correlação entre o prazer e o sofrimento no trabalho, além de efeitos diretos dos valores Preocupação com Coletividade sobre o Prazer e o Sofrimento, e do valor Realização sobre o Prazer no Trabalho. Como contribuição acadêmica o estudo possibilitou a atualização metodológica pela aplicação de instrumento validado posteriormente aos estudos publicados com essa abordagem, além de estreitar a compreensão da relação entre os construtos pela constatação da influência direta de dimensões de valores sobre o prazer e o sofrimento. Para a Gestão Estratégica Organizacional, esta pesquisa contribuiu para a análise e compreensão de cenários favoráveis à vivência (maior) de prazer e (menor) de sofrimento no trabalho, servindo como alternativa para melhoria de aspectos como motivação, satisfação, produtividade e retenção por meio de vivências positivas no trabalho, bem como um caminho para a melhoria de processos e resultados por meio da gestão estratégica de pessoas. Ressalta-se como sugestão a necessidade de estudos complementares sobre a relação direta entre dimensões de valores, o prazer e o sofrimento no trabalho, replicado a amostras com maior especificidade descritiva que contribuam para o enriquecimento teórico a essa abordagem.

Palavras-chave: Valores Organizacionais; Prazer; Sofrimento; Inventário de Perfis e Valores Organizacionais; Inventário de Riscos de Adoecimento no Trabalho.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the influence of organizational values on the pleasure and suffering of workers, as well as the analysis of sociodemographic variables and their influence on the perception of such constructs. As for the technical procedures, it is a methodologically characterized as a descriptive field research, cross-sectional and quantitative nature, having as an instrument of collection the Inventory of Organizational Profiles and Values, Work Inventory and Hazards of Illness, making use of the Scale of Pleasure and Suffering at Work, made available via online questionnaire. For statistical treatment of the data, univariate, bivariate and multivariate analyzes were used. In the end, 389 questionnaires were collected between March and September of 2018, with professionals from companies in the Southeast region, of which 318 from private segments and 71 from public. From this sample, the majority were female, married, between 31 and 40 years old, complete and natural higher education in Belo Horizonte / MG. From the results, there was a greater perception of Organizational Values regarding Prestige and Conformity, Concern with the community, Domain, Realization and Autonomy. For pleasure, there was a strong perception - more representative for Freedom of Expression - accompanied by an average perception of suffering - more representative of Professional Exhaustion. The direct influence of organizational values on pleasure and suffering and the correlation between pleasure and suffering at work was verified, as well as the direct effects of the values Concern with Collectivity on Pleasure and Suffering, and on the Value of Realization on Pleasure in the Workplace Job. As an academic contribution, the study made possible the methodological updating by applying an instrument validated later to the studies published with this approach, in addition to narrowing the understanding of the relation between the constructs by the direct influence of dimensions of values on pleasure and suffering. For Organizational Strategic Management, this research contributed to the analysis and understanding of scenarios favorable to the (greater) experience of pleasure and (minor) suffering at work, serving as an alternative to improve aspects such as motivation, satisfaction, productivity and retention through of positive experiences at work, as well as a way to improve processes and results through the strategic management of people. It is highlighted as a suggestion the necessity of complementary studies on the direct relation between dimensions of values, pleasure and suffering in the work, replicated to samples with greater descriptive specificity that contribute to the theoretical enrichment to this approach.

Keywords: Organizational; Values; Pleasure; Suffering; Inventory of Profiles and Organizational Values; Inventory of Work and Risks of Illness.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura tridimensional e aspectos motivacionais dos valores organizacionais.....	21
Figura 2 - Valores Pessoais e fatores correspondentes para Valores Organizacionais	28
Figura 3 - Fatores determinantes de prazer e sofrimento	33
Figura 4 - Modelo para verificação da relação entre valores organizacionais, prazer e sofrimento	41
Figura 5 - Modelo para verificação da relação entre dimensões de valores organizacionais com prazer e sofrimento	46
Figura 6 – Modelo para verificação da relação entre dimensões de valores organizacionais com prazer e sofrimento	57
Figura 7 – Modelo estimado no PLS para Valores Organizacionais, Prazer e Sofrimento.....	81
Figura 8 – Efeito das dimensões de Valores Organizacionais sobre o Prazer e o Sofrimento .	85

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Análise Descritiva de Variáveis Sociodemográficas.....	60
Tabela 2 - Análise Descritiva de Variáveis Sociodemográficas.....	61
Tabela 3 - Média, mediana e classificação por dimensão do construto Valores Organizacionais	62
Tabela 4 – Média, mediana e classificação por dimensão: Prazer e Sofrimento.....	64
Tabela 5 - Média por dimensão para Contexto e Custo Humano do Trabalho	66
Tabela 6 - Quantidade de <i>outliers</i> univariados.....	67
Tabela 7 - Variáveis com diferença significativa por gênero.....	68
Tabela 8 - Variáveis com diferença significativa por faixa etária.....	70
Tabela 9- Variáveis com diferença significativa por estado civil	71
Tabela 10 - Variáveis com diferença significativa por escolaridade.....	70
Tabela 11 - Variáveis com diferença significativa por tipo de empresa	73
Tabela 12 - Variáveis com diferença significativa por tempo de empresa.....	75
Tabela 13 – Variáveis com diferença significativa por "pensar em sair da empresa".....	76
Tabela 14 - Variáveis com diferença significativa por prática de atividade física.....	78
Tabela 15 - Variáveis com diferença significativa por fumantes e não fumantes.....	78
Tabela 16 - Variáveis com diferença significativa para precisar ir ao médico nos últimos 3 (três) meses	79
Tabela 17 – Diferença significativa por “precisar de licença médica nos últimos três meses”	80
Tabela 18 - Resultado de hipóteses suportadas para o modelo proposto	80
Tabela 19 – Resultado de hipóteses derivadas suportadas (modelo complementar).....	85
Tabela 20 – Tamanho do efeito por construto para 4 clusters.....	88
Tabela 21 – Perfil dos <i>clusters</i>	89
Tabela 22 – Média por construto por <i>cluster</i>	90

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Necessidades Humanas, Valores e motivações pessoais	22
Quadro 2 - Necessidades organizacionais, dimensões e Valores Organizacionais.	23
Quadro 3 - Instrumentos de mensuração para Valores Organizacionais.....	24
Quadro 4 - Grupos de Fatores e Valores da Escala de Valores Organizacionais (EVO).....	25
Quadro 5 - Grupos de Fatores e Valores do Inventário de Valores Organizacionais (IVO)....	26
Quadro 6 - Grupos de Fatores e Perfis do Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO)	27
Quadro 7 - Fatores do IPVO, correspondência com os tipos motivacionais de valores e metas dos valores organizacionais	28
Quadro 8 - Resumo de pesquisas sobre valores organizacionais	31
Quadro 9 - Riscos, dimensões, fatores e escalas do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento.....	35
Quadro 10 - Resumo de pesquisas sobre prazer e sofrimento	38
Quadro 11 – Relações estabelecidas pelas hipóteses e respectivos autores de suporte.....	47

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Carta de Encaminhamento Questionários	102
Apêndice B – ITRA: Questionário 1	103
Apêndice C – ITRA: Questionários 2 e 3.....	104
Apêndice D – IPVO: Questionário.....	106
Apêndice E – Grupos, legenda e descrição	110
Apêndice F – Análise Fatorial Ordenada por Carga para Valores Organizacionais (VO), Prazer e Sofrimento	114
Apêndice G – Análise Fatorial Ordenada por Carga para Avaliação do Contexto do Trabalho	117
Apêndice H – Análise Fatorial Ordenada por Carga para Avaliação do Custo Humano no Trabalho.....	118
Apêndice I – Análise da assimetria e curtose das variáveis	119
Apêndice J – Análise Descritiva de variáveis do construto Prazer e Sofrimento.....	122
Apêndice K – Resumos das análises fatoriais das escalas.....	123
Apêndice L – Validade Convergente dos indicadores.....	127
Apêndice M – Avaliação da validade discriminante e qualidade geral da mensuração.....	130
Apêndice N – Análise de Multicolinearidade.....	131

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.2	Objetivo Específico	16
1.3	Justificativa	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1	Valores Organizacionais	19
2.1.1	<i>Modelos e dimensões</i>	20
2.1.3	<i>Estudos sobre Valores Organizacionais</i>	29
2.2	Prazer e Sofrimento	32
2.2.1	<i>Modelos e Dimensões</i>	32
2.2.2	<i>Método para identificação</i>	33
2.2.3	<i>Estudos sobre Prazer e Sofrimento</i>	35
2.3.1	<i>Modelo de Hipóteses</i>	39
3	METODOLOGIA	48
3.1	Quanto aos fins	48
3.2	Quanto aos meios	48
3.3	Universo, população e amostra	48
3.4	Técnica de coleta de dados	49
3.5	Técnica de análise de dados	50
3.5.1	<i>Análise Descritiva</i>	51
3.5.1.1	<i>Análise de Dados Ausentes e Outliers</i>	51
3.5.1.2	<i>Análise da Normalidade</i>	52
3.5.2	<i>Análise Bivariada</i>	52
3.5.3	<i>Análise Multivariada: Validação do modelo de mensuração</i>	53
3.5.3.1	<i>Dimensionalidade</i>	53
3.5.3.2	<i>Validade Convergente</i>	54
3.5.3.3	<i>Validade Discriminante</i>	54

3.5.3.5	Linearidade.....	56
3.5.3.6	Análise de Redundância e Multicolinearidade.....	56
3.5.4	<i>Análise Multivariada: Teste do modelo estrutural</i>	56
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	58
4.1	Ambiência de pesquisa.....	58
4.2	<i>Análise Descritiva</i>	59
4.2.1	<i>Análise Descritiva: Variáveis sociodemográficas</i>	59
4.2.2	<i>Análise Descritiva: Valores Organizacionais</i>	61
4.2.3	<i>Análise Descritiva: Prazer e Sofrimento</i>	64
4.2.4	<i>Análise Descritiva: Contexto e Custo Humano do Trabalho</i>	65
4.2.5	<i>Dados Ausentes e Outliers</i>	67
4.2.6	<i>Análise da Normalidade</i>	68
4.3	Análise Bivariada.....	68
4.4	Análise Multivariada.....	81
4.4.1	<i>Modelo de Hipóteses Principais</i>	81
4.4.2	<i>Modelo de Hipóteses Derivadas</i>	85
4.2.	Análise de <i>Cluster</i>	87
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
	REFERÊNCIAS	95

1 INTRODUÇÃO

No atual cenário, a busca por inovação pelas organizações mostra-se como uma das tentativas de adequação ao novo perfil mercadológico, cada vez mais dinâmico e competitivo. A inovação apresenta-se como tema relevante para organizações que se mostram preocupadas com o desenvolvimento de novos produtos, processos, serviços e tecnologias. No entanto, fatores como a cultura centralizadora de muitos executivos pode representar, dentre outros fatores, um risco para a inovação. Estudos mostram que a inovação ainda enfrenta uma série de barreiras, muitas delas relacionadas à gestão organizacional, tais como gestão centralizada as decisões da alta direção, baixa autonomia dos colaboradores e baixa consciência de que a inovação deva estar associada às práticas de gestão de pessoas e disseminação do conhecimento (Braga & Oliveira, 2015).

Ao mesmo tempo, as pessoas em uma organização tornam-se peças importantes não apenas para a lucratividade como também para a continuidade do negócio, uma vez que colaboradores motivados demonstram melhor suas habilidades, produzindo melhor. Composto uma das medidas de adequação ao perfil de mercado, o investimento em novas tecnologias e pessoas com capacidade para lidar com o novo é visto como diretamente ligado à produtividade e à rentabilidade das empresas (Lampkowski, Acosta, Magalhães & Acosta, 2016).

Os processos organizacionais envolvem recursos, procedimentos, tecnologia e são resultado do ambiente da empresa e das relações interpessoais de seus colaboradores. Ambiente este, além de dinâmico e competitivo, formado por um misto de profissionais de diferentes gerações e marcado por diferenças significativas de valores entre elas (Mello & Sant'Anna, 2016). Reflexo desse conflito geracional cada vez mais influente, muitas organizações buscam se adaptar promovendo – dentre outras ações – o ajuste de seus valores para acolher os recém-chegados profissionais. (Lampkowski et al., 2016).

Valores agem como sinalizadores e determinam o que os líderes prezam e recompensam, o tipo de cultura e clima com os quais se identificam e se esforçam para desenvolver em suas equipes, bem como as atividades que lhe são significativas e gratificantes. Os empregados são capazes de perceber valores predominantes que interferem no clima e na cultura organizacional (Tamayo & Gondim, 1996), de modo que essa percepção determina seus comportamentos, explicações e comprometimento no trabalho (Tamayo, Mendes & Paz, 2000). Da interação individual associada ao compartilhamento de objetivos, regras e valores, as identidades dos indivíduos nas organizações são construídas, exercendo uma influência considerável sobre a

motivação dos trabalhadores, assim como sua satisfação e produtividade no trabalho (Fernandes & Zanelli, 2006).

Imerso numa demanda de mercado por profissionais tecnicamente capacitados e resilientes, o empregado se vê desafiado a ajustar-se a novas formas de trabalho e de liderança, tendo que lidar com paradoxos organizacionais tais como o discurso e a prática, bipolaridade de valores tais como autonomia e conformidade (Castro & Cançado, 2009), ao mesmo tempo em que busca uma conciliação entre os valores organizacionais e os seus próprios valores, de modo a encontrar motivação e sentido no trabalho. Frente a toda essa demanda por adaptação, conciliação e internalização de valores somados ao enfrentamento de paradoxos organizacionais, o indivíduo pode converter positivamente as adversidades em criação e inclinar-se às perspectivas do prazer ou, por outro lado, vivenciar situações de tensões, resistência e conflitos que lhe causam sofrimento (Castro & Cançado, 2009; Vieira & Oliveira, 2017).

Ao mesmo tempo, as práticas organizacionais e o comportamento de gestores e empregados possuem ligação com os valores compartilhados pelos membros da organização (Siqueira, 2011). Entretanto, mesmo quando capazes de avaliar corretamente os talentos de seus líderes (habilidades, *expertise*, liderança, dentre outros), a conformidade de valores desses líderes e de suas equipes com os valores da organização é negligenciada pela gestão. Como consequência dessa não conformidade de valores, as organizações esbarram num excesso de demissões por falta de adequação da liderança e de suas equipes à cultura organizacional. (Premuzic & Murphy, 2017).

Tais situações geram desafios e despertam a atenção dos setores de recursos humanos e estratégico das empresas, abrindo caminho para estudos e análises das configurações de trabalho e aspectos a ele relacionados. Dentre esses aspectos, a conciliação de valores à rotina organizacional, suas influências e contribuições sobre as vivências e motivações do empregado no ambiente de trabalho mostra-se como um campo sugestivo para estudos.

Pesquisas que evidenciem associações dos valores organizacionais com aspectos motivacionais do contexto laboral – mais especificamente, ao prazer e sofrimento – são ainda promissoras. Em pesquisa bibliométrica feita na base de dados SPELL – *Scientific Periodicals Electronic Library* – com os descritores “valores, prazer e sofrimento”, o estudo de Mendes e Tamayo (2001) é referência pela abordagem direta entre tais construtos, sendo no entanto, o único encontrado; outros autores evidenciam resultados que levam a supor tais relações, porém, sem testá-las diretamente. Deste modo, a compreensão dessa temática apoia-se na justificativa de contribuição acadêmica pelo aprofundamento na relação entre valores, prazer e sofrimento

no trabalho, em coerência com a abordagem sugerida por alguns autores (Mendes & Tamayo, 2001; La Falce, Garcia & De Muylder, 2011; Nascimento, Castro, Carvalho & Demo, 2016).

Como justificativa empresarial, parte-se da possibilidade de que o entendimento desta relação possa abrir campo para novos estudos e direcionar a melhores práticas de gestão de pessoas nas organizações. Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam contribuir de forma estratégica com as organizações na busca pelo equilíbrio do paradoxo entre discurso e prática de valores, de modo a atender não somente a suas prioridades axiológicas como também as metas pessoais dos empregados que venham, por sua vez, refletir em melhorias na gestão da liderança, na satisfação e na motivação da equipe e, por fim, na retenção da mão de obra, no comportamento e na produtividade de trabalhadores.

Diante do exposto, este estudo terá por objetivo responder à seguinte pergunta: Qual a influência dos valores organizacionais no prazer e no sofrimento de trabalhadores? Para tanto, pretende-se descrever e analisar a configuração e a influência da percepção desses valores sobre a percepção de prazer e de sofrimento sob a visão de trabalhadores.

O presente estudo apresenta-se como uma oportunidade de pesquisa em Gestão Estratégica Organizacional, com a proposta de buscar compreender possíveis relações que venham favorecer vivências positivas no exercício do trabalho. O trabalho segue dividido em cinco partes sequenciadas em introdução, referencial teórico, metodologia, resultados e discussões e considerações finais.

1.1 Objetivo Geral

Analisar a influência dos valores organizacionais sobre o prazer e o sofrimento de trabalhadores.

1.2 Objetivo Específico

Para alcance do objetivo geral deste estudo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

1. Identificar e analisar a percepção de valores organizacionais no trabalho;
2. Identificar e analisar a percepção de prazer e de sofrimento no trabalho;
3. Analisar a influência da percepção de valores organizacionais sobre percepções de prazer e de sofrimento dos funcionários da organização.

1.3 Justificativa

Como justificativa para esta pesquisa, parte-se da possibilidade de contribuição acadêmica pelo aprofundamento na relação de construtos não identificada pelo levantamento realizado – valores organizacionais, prazer e sofrimento – que venham favorecer a compreensão do cenário exposto por meio das relações entre valores organizacionais e prazer-sofrimento, em coerência com a abordagem sugerida por Mendes e Tamayo (2001). Tal estudo possibilitaria atualização metodológica a essa linha de pesquisa através da aplicação de instrumento validado posteriormente (Inventário de Perfis e Valores Organizacionais – IPVO, de Oliveira & Tamayo, 2004) aos estudos publicados com essa abordagem.

Em estudo publicado por La Falce, Garcia e De Muylder (2011), é dado como sugestão à realização de novas pesquisas voltadas à identificação de variáveis capazes de explicar os indicadores de prazer e sofrimento. Reforçando essa proposta, pesquisas que busquem possíveis relações entre valores organizacionais, prazer e sofrimento no trabalho são ainda promissoras. Em um levantamento bibliométrico aplicado na base de dados SPELL – *Scientific Periodicals Eletronic Library* – com os descritores “valores”, “prazer e sofrimento” não foram encontradas pesquisas que estabeleçam uma abordagem direta entre esses construtos. Nessa linha, a compreensão da relação entre valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho poderia então contribuir com a demanda levantada por esses autores. Por fim, vale mencionar o estudo feito por Nascimento, Castro, Carvalho e Demo (2016) pelo qual, dentre as lacunas de pesquisas com essa temática, está a carência de análises via equações estruturais, sugerindo, assim, a utilização de pesquisas multimétodo qualitativas e quantitativas em pesquisas futuras.

Em caráter complementar, como justificativa empresarial, parte-se da possibilidade de entendimento da relação entre prazer e sofrimento com a produtividade no trabalho, abrindo campo para estudos que possibilitem e direcionem a melhores práticas de gestão e/ou de aproveitamento da mão de obra atuante no setor privado. Espera-se que os dados apresentados possam vir a agregar compreensão acadêmica para pesquisas voltadas à Gestão Estratégica em Organizações e direcionamentos para formulação de políticas e práticas de gestão em Recursos Humanos favoráveis à melhoria da produtividade e da motivação no trabalho.

1.4 Estrutura da pesquisa

O estudo divide-se em cinco partes, sequenciadas em introdução, referencial teórico, metodologia, resultados e considerações finais. A primeira parte trata da contextualização do tema, problemática, objetivos e justificativas para o estudo.

A segunda seção apresenta os construtos necessários à compreensão desse estudo – valores organizacionais, prazer e sofrimento – suas dimensões, modelos, instrumentos de mensuração, estudos realizados com tais abordagens e, por fim, o modelo proposto.

A terceira seção trata da classificação metodológica da pesquisa quanto aos fins e aos meios, a descrição do universo, da população e da amostra, além das técnicas para coleta e análise dos dados.

Na quarta seção são apresentados os resultados obtidos pela pesquisa e discussões, seguida pelas considerações finais da quinta seção e, por fim, as referências bibliográficas contendo informações das obras, artigos e materiais utilizados para o presente estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Valores Organizacionais

Os indivíduos agem, de modo geral, dentro de contextos que orientam suas ações e a realidade de cada um é então constituída pela internalização de normas e valores. Normas podem ser consideradas como expectativas transformadas em exigências, enquanto os valores representam aspirações ideológicas compartilhadas que justificam o comportamento de um determinado grupo. Os valores representam interesses ou desejos motivacionais, ordenados conforme a importância a eles atribuída - ou prioridade axiológica - e que direcionam a vida dos indivíduos. Os valores exercem influência na satisfação e são determinantes na forma de pensar, agir e sentir dos indivíduos ao longo de sua rotina diária (Tamayo, Mendes & Paz, 2000; Tamayo & Oliveira, 2004).

Quando referentes às necessidades individuais, os valores são designados como valores pessoais e, quando referentes às exigências e objetivos grupais, são então designados como valores organizacionais. Como construto componente dessa pesquisa, Valores Organizacionais podem ser descritos como crenças hierarquicamente organizadas, relacionadas a estruturas e comportamentos desejáveis pela empresa, voltados aos interesses individuais ou coletivos que orientam e motivam a vida da organização e de seus membros (Tamayo & Gondim, 1996).

A importância atribuída aos valores organizacionais se deve dentre outros aspectos; à sua contribuição para a construção da identidade e distinção organizacional, além de influenciarem na criação de modelos mentais e justificativas para o bom funcionamento da organização. No entanto, os valores devem não apenas estar presentes, mas também serem percebidos pelos empregados como efetivamente característicos da organização. Essa percepção define a avaliação que fazem da empresa e sua identificação com os objetivos organizacionais (Tamayo, 1998).

Como fonte dos valores organizacionais estão as exigências referentes às necessidades individuais ou as da organização, vistas como valores ou metas a cumprir (Tamayo, Mendes & Paz, 2000), tendo origem no início da organização como uma forma de afirmar seu diferencial perante à sociedade e ao mercado, conferindo identidade ao grupo de pessoas que nela trabalham e direcionando-as a objetivos e metas comuns. Como consequência, o compartilhamento de objetivos, regras e valores faz com que os indivíduos assumam comportamentos moldados pela organização e motivados pela redução da incerteza de como devem agir, pensar e de como serão vistos.

A construção dos valores organizacionais baseia-se na associação de valores sociais aos valores de membros fundadores, dirigentes e influenciadores da organização, a partir de sua experiência e aprendizado, refletindo suas crenças, forças e diferenciais. Desta forma, tornam-se elementos estruturais, orientadores quanto ao padrão de trabalho e comportamento, sendo então compartilhados pela organização, expressando o que lhe é positivo e desejável (Siqueira, 2011). Ao mesmo tempo em que expressam suas aspirações, as organizações devem estar atentas às necessidades individuais de seus empregados, uma vez que a congruência destas com os valores organizacionais contribuem com a melhor identificação do funcionário aos valores da organização. Alguns autores reforçam esta conciliação de valores como oportunidade da organização beneficiar-se com maior estabilidade, consenso, direcionamento, cooperação, integração, menos conflitos e, por fim, maior satisfação no trabalho (Tamayo, 1998; Oliveira & Tamayo, 2004; Zanelli & Fernandes, 2006; Silva, Porto & Paschoal, 2007; Fernandes & Silva, 2009).

2.1.1 Modelos e dimensões

No estudo dos valores organizacionais, a realidade de valores das organizações é geralmente representada por modelos que explicitam a relação entre seus elementos. (Siqueira, 2011). Dois deles são o Modelo Cultural e o Modelo das Motivações Pessoais.

O Modelo Cultural ou Modelo de Valores Culturais, proposto por Tamayo, Mendes e Paz (2000), baseia-se no fato de que toda organização possui uma cultura e lida com necessidades fundamentais – conciliar interesses coletivos e individuais, elaborar uma estrutura de funcionamento que permita a sobrevivência da organização e necessidade de relacionamento desta com o meio ambiente natural e social. A satisfação dessas três necessidades garantiria a sobrevivência da organização levando, por parte dela, à criação de padrões e, por parte dos indivíduos, ao seu reconhecimento como meios de se adaptarem à realidade, havendo uma conexão dessas necessidades com as metas e intenções individuais.

As necessidades organizacionais propostas pelo Modelo Cultural representam dimensões cujas respostas direcionam à criação de padrões e valores que expressam princípios da rotina organizacional. Assim, segundo esse modelo, os valores organizacionais se estruturam a partir de três dimensões principais, cujos polos definem seis categorias de respostas organizacionais: hierarquia x igualitarismo, harmonia x domínio e conservadorismo x autonomia. A classificação de uma organização conforme tais dimensões revela suas

prioridades axiológicas, motivacionais e a percepção dos trabalhadores dessas prioridades, fato este que define a sua relação com a organização e seu comportamento no ambiente organizacional (Tamayo, Mendes & Paz, 2000). Essas três dimensões dos valores organizacionais e respectivos polos são representados pela figura 1.

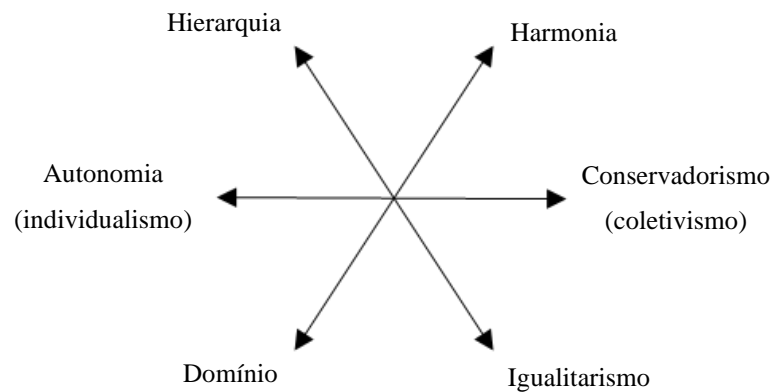


Figura 1 - Estrutura tridimensional e aspectos motivacionais dos valores organizacionais
Fonte: Tamayo, Mendes e Paz (2000)

Sob outra visão, a efetividade dos valores na organização depende de sua aceitação e reconhecimento por parte dos trabalhadores, a tal ponto que se sintam motivados a priorizar interesses coletivos sobre seus interesses pessoais. A Teoria dos Valores Humanos (Schwartz, 1992) aponta para a existência de necessidades humanas universais – biológicas sociais e sócio institucionais – que definem valores e metas pessoais aos indivíduos. Para tais valores – autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo – são identificadas alternativas de respostas das organizações, nas quais se inserem os valores organizacionais. Ainda segundo essa teoria, os valores organizacionais arranjam-se em torno das motivações pessoais, adaptando-os a metas coletivas, sendo possível que um fator organizacional possa ser constituído pela fusão de dois ou mais tipos motivacionais adjacentes. No Quadro 1 são apresentadas as principais necessidades humanas, valores e motivações pessoais defendidos por esta teoria.

Quadro 1 - Necessidades Humanas, Valores e motivações pessoais

Necessidades humanas	
Biológicas Sociais (Interações Sociais) Sócio Institucional (Sobrevivência e Bem-estar dos grupos)	
Valores e motivações pessoais	
Individuais	<ul style="list-style-type: none"> - Autodeterminação: independência de pensamento, da ação e das escolhas; - Estimulação: excitação, novidade, mudança, desafio; - Hedonismo: prazer, gratificação; - Poder: prestígio e domínio sobre as pessoas e os recursos materiais; - Realização: sucesso e competência de acordo com os padrões sociais.
Mistos	<ul style="list-style-type: none"> - Segurança: Integridade, estabilidade de relacionamentos sociais e de si mesmo; - Universalismo: Tolerância, compreensão, proteção da natureza e promoção do bem-estar de todos.
Coletivos	<ul style="list-style-type: none"> - Benevolência: Promoção do bem-estar de pessoas próximas; - Conformidade: Controle de impulsos e ações que violam normas sociais; - Tradição: Manter, respeitar, aceitar ideais e costumes culturais ou religiosos.

Fonte: Adaptado de Tamayo *et al* (2000) e Oliveira e Tamayo (2004)

Valores identificados numa determinada sociedade podem ser teoricamente incluídos nesses tipos motivacionais e relacionam-se de forma dinâmica, de modo que os valores a serviço de interesses individuais são opostos àqueles que servem interesses coletivos, definindo, assim, relacionamentos de compatibilidade ou de conflito entre eles (Schwartz & Tamayo, 1993). Desta forma, a percepção do empregado quanto à satisfação de suas necessidades está condicionada ao grau de congruência entre os valores que podem ser obtidos por meio do trabalho e as suas necessidades. (Tamayo, 2000).

Segundo a visão tridimensional dos Valores Organizacionais (Tamayo *et al.*, 2000) anteriormente citada, a dimensão bipolar autonomia *versus* conservadorismo define as relações entre o indivíduo e o grupo, característica do ambiente organizacional, de modo a opor interesses individuais e organizacionais. Organizações que valorizam a autonomia consideram o empregado apto a seguir seus próprios interesses, valorizam a criatividade e a curiosidade, o prazer e a excitação pela ênfase aos valores individuais de autodeterminação e hedonismo respectivamente. Ao contrário, organizações conservadoras prezam por normas e tradições, enfatizando o controle de comportamentos ameaçadores à ordem.

A segunda bipolaridade, hierarquia *versus* igualitarismo, refere-se ao poder na organização. Organizações situadas no polo hierarquia priorizam valores de autoridade, poder, influência, supervisão, enquanto as organizações igualitárias valorizam a justiça social, a igualdade, a responsabilidade e a equidade. Por fim, a dimensão bipolar harmonia *versus* domínio organiza as metas motivacionais referentes às relações organizacionais com o meio. Desta forma, valores referentes ao polo domínio referem-se ao controle e exploração do

ambiente físico e social, contrapostos pelo polo harmonia, cujos valores referem-se à proteção da natureza, de cooperação e integração interorganizacionais. No Quadro 2 são apresentadas as principais necessidades, dimensões e aspectos motivacionais representativos dos Valores Organizacionais.

Quadro 2 - Necessidades organizacionais, dimensões e Valores Organizacionais

Necessidades organizacionais
<ol style="list-style-type: none"> 1. Interesses (individual x coletivo); 2. Estrutura de funcionamento (organizacional); 3. Relacionamento (organizacional x meio ambiente natural e social).
Dimensões e aspectos motivacionais para valores organizacionais
<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomia (individualismo) <i>versus</i> conservadorismo (coletivismo); 2. Hierarquia <i>versus</i> igualitarismo; 3. Domínio <i>versus</i> harmonia.

Fonte: Adaptado de Tamayo *et al.*, 2000

O modelo das motivações pessoais faz menção aos valores pessoais e respectivas motivações sugeridas por Schwartz (1994), sugerindo haver aproximação desses com os valores organizacionais, na medida em que ambos possuem metas direcionadas à satisfação de exigências humanas básicas. Segundo esse modelo, valores pessoais e organizacionais apresentam correspondência por expressarem motivações semelhantes dos indivíduos e do grupo. Isso torna necessário um alinhamento por parte da organização, entre interesses coletivos e pessoais, tendo-o refletido em seus valores, de modo a promover um ambiente favorável às expectativas e motivações dos empregados e consequente aceitação dos valores organizacionais (Tamayo & Oliveira, 2004; Tamayo & Porto, 2007; Siqueira, 2011).

2.1.2 Métodos para identificação

Para a identificação dos valores em uma organização, são mencionadas três estratégias metodológicas na literatura. Dentre elas estão a identificação a partir dos valores individuais de seus membros e a análise qualitativa de conteúdo de documentos oficiais da empresa e sua organização (Tamayo *et al.*, 2000; Siqueira, 2011; Nascimento, Castro, Carvalho, & Demo, 2016), respectivamente questionadas por não considerarem os valores específicos aos interesses da organização e pela limitação ao conteúdo formal, podendo desconsiderar o que é realmente posto em prática pela organização (Siqueira, 2011).

Desenvolvida no Brasil, a terceira estratégia baseia-se na percepção dos trabalhadores para a avaliação dos valores organizacionais, pela qual são utilizados questionários elaborados

a partir de documentos oficiais da empresa, entrevistas com empregados e modelos teóricos disponíveis na literatura ou elaborados pelos autores (Tamayo & Gondim, 1996; Tamayo et al., 2000; Oliveira & Tamayo, 2004; Siqueira, 2011; Nascimento et al., 2016). Tal abordagem parte do suposto de haver no discurso dos empregados uma análise direta ou alusões aos valores predominantes da organização em que trabalham, analisando valores e sua hierarquia a partir da representação mental dos trabalhadores (Siqueira, 2011), integrando e complementando, desta forma, as outras duas metodologias anteriormente citadas.

Para o estudo dos valores organizacionais, a Escala de Valores Organizacionais (EVO) de Tamayo e Gondim (1996), o Inventário de Valores Organizacionais (IVO) de Tamayo, Mendes e Paz (2000) e o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO) de Tamayo e Oliveira (2004) – resumidamente apresentados no Quadro 3 – constituem instrumentos de mensuração utilizados no Brasil (Siqueira, 2011).

Quadro 3 - Instrumentos de mensuração para Valores Organizacionais

Instrumentos	Descrição
Escala de Valores Organizacionais – EVO	38 itens, 5 fatores
Inventário de Valores Organizacionais – IVO	37 itens, 6 fatores
Inventário de Perfis e Valores Organizacionais – IPVO	48 itens, 8 fatores

Fonte: Elaborado pela autora

Segundo Tamayo et al. (2000), comportamentos, explicações e comprometimento dos empregados podem ser determinados pela percepção que eles possuem dos valores organizacionais, reforçando o estudo de Tamayo e Gondim (1996), segundo o qual os empregados são capazes de detectar valores predominantes que interferem no clima e na cultura organizacional. Esta teoria fundamentou a Escala de Valores Organizacionais (EVO) proposta por Tamayo e Gondim em 1996, composta por 38 valores percebidos por funcionários públicos e privados, agrupados via análise de conteúdo entre cinco fatores – eficiência ou eficácia, respeito ao servidor, interação no trabalho, gestão e inovação. Esta escala tornou aplicável a avaliação de valores mediante a percepção dos empregados e viabilizou novos estudos com essa abordagem. No Quadro 4 são apresentados os principais grupos de fatores e valores constituintes dessa escala.

Quadro 4 - Grupos de Fatores e Valores da Escala de Valores Organizacionais (EVO)

Fatores	Valores Organizacionais
Eficiência / eficácia	Eficácia, Eficiência, Qualidade, Produtividade, Comprometimento, Planejamento, Pontualidade, Competência, Dedicção.
Interação no trabalho	Abertura, Coleguismo, Amizade, Cooperação, Criatividade, Democracia, Benefícios, Flexibilidade, Competitividade, Sociabilidade.
Gestão	Tradição, Hierarquia, Obediência, Fiscalização, Supervisão, Postura Profissional, Organização.
Inovação	Incentivo à Pesquisa, Integração Interorganizacional, Modernização de Recursos Materiais, Probidade.
Respeito ao servidor	Respeito, Reconhecimento do mérito, Qualificação dos Recursos Humanos, Polidez, Honestidade, Plano de Carreira, Harmonia, Justiça.

Fonte: Tamayo e Gondim (1996)

A junção dos valores empiricamente levantados pela Escala de Valores Organizacionais (EVO) (Tamayo & Gondim, 1996) com os seis aspectos motivacionais do Modelo de Valores Culturais (Tamayo et al., 2000) fundamentou o Inventário de Valores Organizacionais (IVO), construído e validado por Tamayo et al. (2000). Os resultados desse inventário permitem classificar a organização em polos resultantes das três dimensões dos valores organizacionais, identificando as prioridades axiológicas que guiam a vida da organização.

O Inventário de Valores Organizacionais consiste no agrupamento de 37 itens entre seis fatores, avaliados em uma escala de 7 pontos, que expressam crenças sobre o que é desejável em uma organização conforme a ênfase dada a: (1) interesses e responsabilidades individuais, inovação, criatividade, independência na execução do trabalho (Autonomia); (2) interesses coletivos e interdependência dos membros da organização (Conservadorismo); (3) estrutura hierárquica de recursos e papéis (Hierarquia); (4) estrutura igualitária, bem-estar e gestão participativa nos processos decisórios (Igualitarismo); (5) sucesso organizacional, satisfação dos clientes e domínio de mercado (Domínio) e (6) o respeito à natureza, harmonia e complementariedade organizacional (Harmonia). Dentre essas dimensões, “hierarquia” e “igualitarismo”, mostram-se conflituosos enquanto que para os demais, apesar dos significados antagônicos, postula-se a possibilidade de coexistência de elementos teoricamente opostos de uma mesma dimensão (Tamayo et al., 2000). Esses grupos de fatores e valores do Inventário são representados a seguir no Quadro 5.

Quadro 5 - Grupos de Fatores e Valores do Inventário de Valores Organizacionais (IVO)

Fatores	Valores Organizacionais
Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidade de inovar na organização; - Introdução de novidades no trabalho; - Abertura para expor sugestões e opiniões sobre o trabalho; - Busca constante de informação e novidades.
Conservadorismo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidade de realizar as tarefas sem necessidade de supervisão constante; - Fidelidade e organização; - Segurança de pessoas e bens; - Clima de ajuda mútua; - Clima de relacionamento amistoso entre os empregados.
Hierarquia	<ul style="list-style-type: none"> - Preservação dos costumes vigentes da organização; - Tradição de respeito às ordens; - Respeito às pessoas com cargo de chefia; - Respeitar as regras e normas estabelecidas pela organização; - Controle do serviço executado; - Respeito aos níveis de autoridade; - Preocupação com o cumprimento de horários e compromisso; - Acompanhamento e avaliação contínuos das tarefas; - Utilização de recursos sem causar danos ao meio ambiente; - Proteção ao meio ambiente.
Igualitarismo	<ul style="list-style-type: none"> - Continuidade de políticas e projetos organizados; - Distribuição do poder pelos diversos níveis; - Tratamento proporcional ao mérito; - Oportunidades iguais para todos os empregados; - Imparcialidade nas decisões administrativas; - Ambiente de relacionamento interorganizacional adequado; - Complementaridade de papéis entre organizações.
Domínio	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidade de influenciar pessoas na organização; - Dificuldade de alterar regras, normas e comportamentos na organização; - Busca de melhor posição no mercado; - Conquista de clientes em relação a concorrência; - Manutenção da superioridade em relação ao mercado; - Preocupação com o aumento da produção e prestação dos serviços; - Êxitos nos empreendimentos organizacionais; - Agir de forma arrojada em relação às outras empresas.
Harmonia	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambio com outras organizações; - Atuação conjunta com outras empresas.

Fonte: Adaptado de Tamayo, Mendes e Paz (2000)

Como terceira ferramenta publicada para mensuração de valores organizacionais, proposto em 2004 por Oliveira e Tamayo, o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO) é composto por 48 itens agrupados em oito fatores, por sua vez correspondentes aos tipos motivacionais definidos pela Teoria dos Valores Humanos (Schwartz, 2005): autonomia, bem estar, realização, domínio, prestígio, tradição, conformidade e preocupação com a coletividade (valores benevolência e universalismo). Neste inventário, para cada um dos tipos motivacionais foram formuladas definições e metas para perfis hipotéticos de organizações, as quais os respondentes avaliaram a proximidade dos referidos perfis com os da organização em que trabalhavam. Desta forma, o modelo IPVO mensura os valores identificados e praticados

no contexto organizacional a partir da percepção dos trabalhadores conforme descritos no Quadro 6.

Quadro 6 - Grupos de Fatores e Perfis do Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO)

Fatores	Perfis Organizacionais
Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> - Para a organização, é importante ser criativa; - A organização valoriza empregados curiosos; - A organização incentiva o sucesso profissional dos empregados; - A organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho; - A organização deseja que o empregado tenha uma vida profissional variada; - A organização procura aperfeiçoar-se constantemente; - A organização estimula o empregado a enfrentar desafios; - A organização incentiva o empregado a ser criativo.
Bem-estar	<ul style="list-style-type: none"> - A organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados; - A organização oferece oportunidades de diversão aos empregados; - Na organização, os empregados são premiados; - Para a organização, é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados; - A organização propõe atividades que dão prazer ao empregado; - É muito importante, para a organização, ajudar seus empregados.
Realização	<ul style="list-style-type: none"> - Para a organização, planejar metas é essencial; - A organização valoriza a competência; - A organização acha que é importante ser competente; - Para a organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem; - A organização gosta de empregados que mostram suas habilidades.
Domínio	<ul style="list-style-type: none"> - A organização busca o domínio do mercado; - A organização acha importante ser competitiva; - A organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades; - A organização considera a segurança dos negócios muito importante; - É importante para a organização ser rica; - O prazer, para a organização, é obter lucro.
Prestígio	<ul style="list-style-type: none"> - A organização tem prestígio na sociedade; - A organização tem influência na sociedade; - A organização influencia outras organizações; - A organização tem prestígio.
Conformidade	<ul style="list-style-type: none"> - A organização acredita que as regras são importantes; - A organização acha importante ter modelos de comportamento definidos; - O respeito à hierarquia faz parte das tradições da organização; - Para a organização, é importante que os empregados se comportem educadamente; - A organização acredita que a cortesia é importante; - Na organização, as regras de convivência são consideradas importantes; - A organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que têm a fazer.
Tradição	<ul style="list-style-type: none"> - A organização procura manter práticas consagradas; - A organização preserva os costumes antigos; - A organização evita mudanças; - O comportamento do empregado, na organização, deve mostrar respeito aos costumes; - A tradição é uma marca da organização.
Preocupação com a coletividade	<ul style="list-style-type: none"> - Para a organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade; - Para a organização, é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa; - A organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação; - A organização considera a lealdade importante; - A organização acredita no valor da honestidade; - A organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes; - A sinceridade entre as pessoas é encorajada pela organização.

Fonte: Adaptado de Oliveira e Tamayo (2004)

Isso posto, a partir do Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), foram definidas oito dimensões para mensuração dos Valores Organizacionais: autonomia, bem-estar, realização, domínio, prestígio, conformidade, tradição e preocupação com a coletividade. Por meio do Quadro 7 e da Figura 2 são representados os fatores do IPVO pessoais e os respectivos valores e metas correspondentes para valores organizacionais.

Quadro 7 - Fatores do IPVO, correspondência com os tipos motivacionais de valores e metas dos valores organizacionais

Fatores	Correspondência	Metas
Autonomia	Autodeterminação Estimulação	Oferecer desafios e variedade no trabalho, estimular a curiosidade, a criatividade e a inovação.
Bem-estar	Hedonismo	Promover a satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.
Realização	Realização	Valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores.
Domínio	Poder	Obter lucros, ser competitiva e dominar o mercado.
Prestígio	Poder	Ter prestígio, ser conhecida e admirada por todos, oferecer produtos e serviços satisfatórios para os clientes.
Tradição	Tradição	Manter a tradição e respeitar os costumes da organização.
Conformidade	Conformidade	Promover a correção, a cortesia e as boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização.
Preocupação com a coletividade	Benevolência Universalismo	Promover a justiça e a igualdade na organização, bem como a tolerância, sinceridade e honestidade.

Fonte: Oliveira e Tamayo (2004)

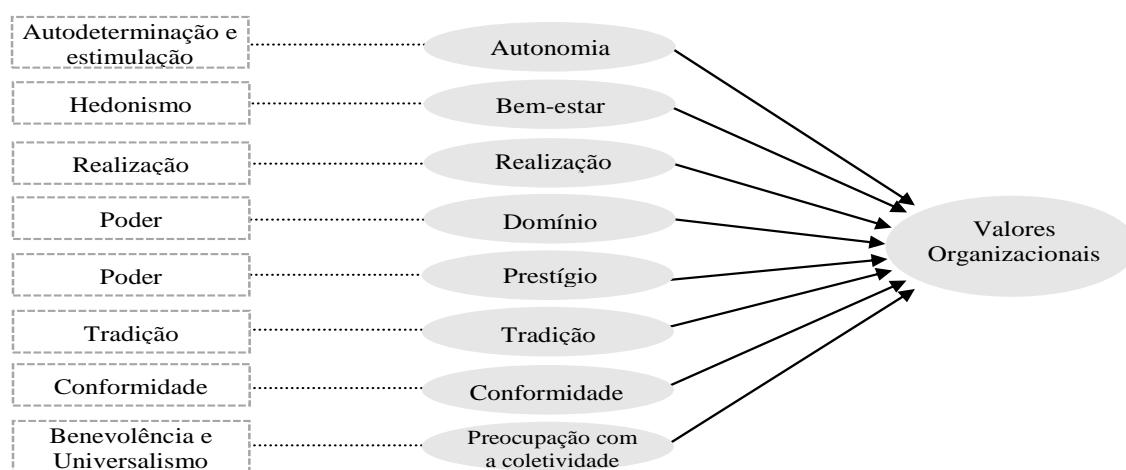


Figura 2 - Valores Pessoais e fatores correspondentes para Valores Organizacionais

Fonte: Oliveira e Tamayo (2004)

Tendo em vista as oito dimensões supracitadas como formadoras do construto “Valores Organizacionais”, o presente estudo parte então desta configuração para buscar a compreensão da influência da percepção de cada uma das dimensões sobre a percepção de prazer e de sofrimento no trabalho, construtos estes a serem discutidos em sequência.

2.1.3 *Estudos sobre Valores Organizacionais*

Estudos demonstram possíveis relações entre desempenho com a cultura organizacional e desta com os valores organizacionais apontados como núcleo central da cultura organizacional (Tamayo et al., 2000). Esta possibilidade favorece o crescimento da produção científica com essa abordagem, refletindo sua relevância sobre escolhas estratégicas e a dinâmica das organizações (Nascimento, Castro, Carvalho & Demo, 2016).

No Brasil, as investigações sobre valores organizacionais dedicam-se a identificar tipologias e relações entre valores e fenômenos organizacionais. Algumas pesquisas nacionais podem ser mencionadas pela abordagem da relação entre valores organizacionais e valores individuais (Pires & Macedo, 2004) e outros construtos referentes ao cenário organizacional, tais como satisfação no trabalho (Tamayo, 1998; 2000), estresse ocupacional (Tamayo, 2001; 2002), comprometimento (Tamayo, 1998; 2005; Dias, Maestro & Moraes, 2008), motivação (Zanelli & Fernandes, 2006), qualidade de vida (Dias; Del Maestro Filho & Moraes, 2006), valores (Paiva & Dutra, 2017) e bem-estar no trabalho (Braga, Andrade, Estivaleta, Oliveira & Costa, 2017). De acordo com estas referências, os valores organizacionais possuem relação positiva com satisfação, motivação, comprometimento, qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

Fazendo uso da Escala de Valores Individuais (Schwartz, 1993) e do Inventário de Valores Organizacionais de Tamayo e Mendes (1999), Pires e Macedo (2004) estudaram a relação entre esses valores e identificaram como prioridades axiológicas dos trabalhadores Benevolência, Conformidade, Universalismo e Segurança, enquanto que para a organização os principais valores orientadores foram Conservação, Hierarquia e Domínio, indicando maior importância a eles atribuída.

Segundo Tamayo (1998), a importância atribuída a certos valores pela organização pode interferir no nível de esforço e na persistência de comportamento de seus membros, de modo que a percepção dos valores organizacionais constitua uma imagem avaliatória da empresa pelos empregados e na identificação destes com os objetivos da empresa. Neste mesmo estudo, a autora sugere que o modo pelo qual as prioridades axiológicas da empresa são percebidas pelos seus empregados, pode ser determinante para o comprometimento, a satisfação e a cidadania organizacional por parte dos mesmos. Zanelli e Fernandes (2006) ressaltam que, quando há conscientização e identificação dos indivíduos com objetivos organizacionais deve-se estimular ainda mais a criatividade e a participação na vida organizacional como forma de aumentar a satisfação, já que esses valores estão diretamente relacionados à motivação e

satisfação, (Zanelli & Fernandes, 2006) e indiretamente relacionados à intenção de permanência (ou não permanência) de funcionários na organização, mapeamento dos valores dos funcionários e a busca pela compatibilidade com elementos da cultura organizacional vistos como ponto de partida para melhorias na gestão de pessoas (Ceribeli & Gonçalves, 2015).

Em uma pesquisa com funcionários do setor de mineração, Ceribeli & Gonçalves (2015) puderam constatar o efeito direto de valores organizacionais sobre a motivação e a intenção de abandono e indireta sobre a intenção de permanência na organização. Valendo-se dessas conclusões, os autores ressaltam quanto à necessidade de alinhamento entre práticas organizacionais e valores pessoais dos funcionários, além da busca por candidatos com valores compatíveis aos da organização como forma de promover a motivação no trabalho.

Segundo estudo de Melo e Sant'Anna (2016), realizado com grupos de executivos, dentre os valores organizacionais de maior ênfase estão “tradição” e “preocupação com a coletividade”, de modo a ressaltarem diferenças observadas entre diferentes grupos de gerações. Por outro lado, o estudo de Paiva e Dutra (2017) sobre a configuração de valores organizacionais e do trabalho de operadores de *call center*, aponta predominância do valor organizacional “conformidade” e de valores do trabalho “estabilidade” e “realização no trabalho”; estes últimos envolvidos, segundo os autores, na busca por prazer e realização pessoal e profissional respectivamente. Ainda sobre esse estudo, Paiva e Dutra (2017) ressaltam a relevância de se explorar temáticas relacionadas a valores organizacionais, uma vez que são pautados por valores pessoais, por sua vez indicadores de comportamentos relacionados a objetivos organizacionais.

Em estudo feito com 50 empresas privadas brasileiras, Jeremias e Martins (2017) puderam elencar, dentre as dimensões do Inventário de Perfis e Valores Organizacionais, as que mais foram associadas a códigos de conteúdo. Em ordem decrescente, mencionaram tais valores e as principais associações a conteúdo observadas: realização (resultado da organização), preocupação com a coletividade (sustentabilidade, responsabilidade social e preocupação com os diversos interessados na organização), autonomia (equipes auto-gerenciadas, organizações mais descentralizadas, valorização e constante busca por aperfeiçoamento do pessoal), bem estar (pessoal e ambiente organizacional, estando muitas vezes associado ao fator preocupação com a coletividade). Em menor escala, mencionaram os valores domínio, prestígio e conformidade e, por fim, o fator tradição que obteve a menor quantidade de valores associados.

Quadro 8 - Resumo de pesquisas sobre valores organizacionais

Temáticas do Artigo	Autores	Objetos de Análise	Instrumentos de Coleta de Dados
Valores organizacionais, cultura organizacional.	Tamayo, Gondim (1996).	Empregados de empresas públicas e privadas	Questionário, Escala de Valores Organizacionais (EVO).
Valores organizacionais, comprometimento, coletivismo, individualismo, satisfação no trabalho.	Tamayo (1998), Tamayo (2000).	Empregados de empresas diversas.	Escala de Valores Organizacionais; Escala de Satisfação no Trabalho; Inventário de Valores (Schwartz, 1992) e Escala de Satisfação no Trabalho (Siqueira, 1995).
Valores organizacionais, diagnóstico organizacional.	Tamayo, Mendes e Paz (2000).	Empregados de uma empresa pública.	Questionário e inventário de Valores Organizacionais (IVO).
Valores organizacionais, valores individuais.	Pires e Macêdo (2005).	Empregados de uma organização pública.	Escala de Valores Individuais e Inventário de Valores Organizacionais (IVO).
Valores organizacionais, valores pessoais, medida dos valores.	Oliveira e Tamayo (2004), Porto e Tamayo (2007).	Empregados de organizações públicas e privadas, estudantes universitários.	Questionário, Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), Questionário, Escalas de Valores de Schwartz e de Valores relativos ao Trabalho.
Valores organizacionais, cultura organizacional.	Tamayo (2007).	Empregados de uma instituição bancária.	Questionário, Escala de Estresse no Trabalho e o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO).
Valores organizacionais, comprometimento.	Dias, Maestro Filho e Moraes (2008).	Empregados do setor siderúrgico.	Questionários, Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), Escala de 11 itens de Meyer e Allen (1997).
Valores organizacionais, cultura e práticas organizacionais.	Giasante, (2013).	Funcionários de <i>fast food</i> .	Questionário; Escala de cultural organizacional.
Valores organizacionais, cultura, intenção de abandono da organização, motivação.	Ceribeli e Gonçalves (2015).	Funcionários do setor de mineração.	Questionário, Escala de Valores Organizacionais.
Valores organizacionais, valores pessoais, diversidade.	Mello e Sant'anna, (2016).	Executivos participantes de programas de desenvolvimento.	Inventário de Valores Organizacionais (IVO) e o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO).
Valores organizacionais, pesquisa em valores organizacionais.	Nascimento, Castro, Carvalho e Demo (2016)	Artigos nacionais	Análise bibliométrica.
Valores Organizacionais, valores no trabalho.	Paiva e Dutra (2017).	Operadores de <i>call center</i>	Questionários e entrevistas, Inventário de Perfis e Valores Organizacionais (IPVO).
Valores organizacionais, bem-estar no trabalho.	Braga, Andrade, Estivaete, Oliveira e Costa (2017).	Colaboradores de um hospital público de ensino.	Questionário, Inventário de Perfis e Valores Organizacionais (IPVO), de Oliveira e Tamayo e Escala de Percepção de Bem-estar Pessoal nas Organizações (EPBO), de Dessen e Paz.

Fonte: elaborado pela autora

2.2 Prazer e Sofrimento

O significado atribuído pelos indivíduos aos eventos vivenciados no trabalho pode desempenhar importante papel no grau de manifestação do prazer e do sofrimento, em virtude de possíveis incompatibilidades entre a expectativa e a realidade (Oliveira & Garcia, 2011). Segundo Mendes e Tamayo (2001), prazer e sofrimento são vivenciados na medida em que o trabalhador experimenta sentimentos de valorização e reconhecimento, que predispõem ao prazer e, por outro lado o desgaste (cansaço, desânimo e descontentamento), que predispõe ao sofrimento no trabalho. Os fatores valorização, reconhecimento e desgaste compõem a vivência de prazer e sofrimento que são vistos por esses autores como um único construto.

Para Mendes (2007) vivências de prazer e sofrimento estão relacionadas à percepção, por parte do trabalhador, de realização profissional e liberdade de expressão – diretamente ligadas ao prazer – e de esgotamento profissional e falta de reconhecimento, por sua vez relacionados à percepção de sofrimento no trabalho. Mendes, Vieira e Morrone (2009) ainda complementam que a saúde psíquica de um indivíduo é influenciada pelo contexto de trabalho no qual se insere, que move sua percepção e busca por prazer associada à prevenção do sofrimento. Desta maneira, vivências de prazer e de sofrimento no trabalho dependem do balanço entre a percepção de tais aspectos pelo trabalhador, por sua vez determinado por ressaltando assim a importância de estudos que favoreçam o entendimento desses construtos e das condições que favoreçam o equilíbrio entre eles.

2.2.1 Modelos e Dimensões

Os fatores relacionados à manifestação dos sentimentos liberdade de expressão e realização profissional são os principais fatores determinantes do prazer ao passo que esgotamento profissional e a falta de reconhecimento determinam o sofrimento no trabalho (Mendes, 2007; Paschoal, Torres & Porto, 2010). Como provedora de realização profissional, a organização é vista como fonte de sustento, segurança e estabilidade para os trabalhadores (Hernandes & Macedo, 2008). Ao mesmo tempo, os trabalhadores se comprometem e desenvolvem expectativas quanto ao modo pelo qual são cuidados e valorizados pela organização, configurando uma relação que almeja, dentre outros aspectos, o prazer no trabalho. (Pascoal et al., 2010).

Por outro lado, em diversos momentos, os trabalhadores são submetidos a processos que os levam a lutar contra determinadas forças, desencadeando sofrimento. Esgotamento e

reconhecimento relacionam-se diretamente com a percepção de sofrimento no trabalho, dentre outros aspectos, como choque cultural e restrição de comportamento em função da cultura organizacional, podendo ainda ser favorecido por aspectos contextuais do ambiente de trabalho tais como organização, condições de trabalho, relacionamento com o cliente, trabalho individualizado, sobrecarga, desgaste, falta de liberdade, autonomia, reconhecimento, dentre outros (Hernandes, 2008; Mendes et al., 2009).

O sofrimento não é eliminado e pode provocar defesas que representam obstáculos à comunicação, à percepção das suas causas e, conseqüentemente, uma possível resistência a mudanças. Entretanto, ele pode ser trabalhado para ser transformado em prazer e, quando transformado, favorece o aprendizado, a resistência e a formação da identidade individual. (Mendes et al., 2009). Partindo da associação de saúde psíquica à prevenção e transformação do sofrimento em prazer, o trabalho deve oferecer, portanto, mais do que um ambiente ausente de sofrimento, condições para sua transformação. Na *Figura 3* são demonstradas as principais dimensões para prazer e sofrimento no trabalho propostas por Mendes (2007), valendo como fundamentação teórica para mensuração dos construtos desta pesquisa, conforme descrito na seção seguinte.

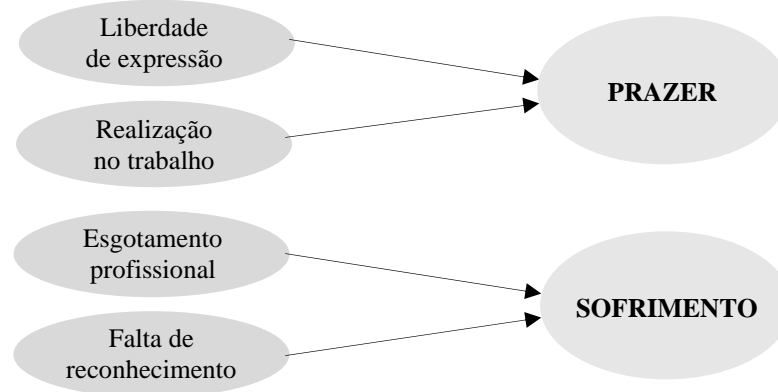


Figura 3 - Fatores determinantes de prazer e sofrimento
Fonte: Mendes (2007)

2.2.2 Método para identificação

Para a identificação de prazer e sofrimento no trabalho, faz-se referência ao Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), de Ferreira e Mendes (2007). Trata-se de um instrumento estruturado para a investigação do perfil de antecedentes, medidores e efeitos do

trabalho no processo de adoecimento, fundamentado na relação entre o trabalho e o processo de subjetivação do indivíduo ao vivenciá-lo. Deste modo, faz a abordagem de fatores relacionados ao contexto, exigências, vivências, danos relacionados ao trabalho e define escalas de avaliação e classificação para cada uma de suas dimensões.

O ITRA é composto por 124 itens agrupados em 13 fatores e quatro escalas: Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT), Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT), Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) e a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT). A primeira delas, (EACT) corresponde à avaliação dos fatores de organização do trabalho, relações sócio profissionais e condições de trabalho, composta por 31 itens. A segunda escala, (ECHT) avalia fatores referentes aos custos físico, cognitivo e afetivo decorrentes do trabalho, contendo 32 itens. Ambas as escalas têm seus fatores avaliados numa frequência de cinco pontos, com itens negativos e o escore fatorial obtido por meio da média, considerando um desvio padrão do ponto médio desses fatores, classificados entre o nível “grave” (avaliação mais negativa, escore fatorial acima de 3,7), “crítico” (avaliação mais moderada, escores entre 3,69 e 2,3) e “positivo, satisfatório” (avaliação mais positiva, escore abaixo de 2,3).

A terceira escala, (EIPST) é composta por 32 itens agrupados em quatro fatores: realização profissional, liberdade de expressão, esgotamento profissional e falta de reconhecimento, respectivamente referentes às vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Os fatores são avaliados numa escala de sete pontos com escore fatorial obtido por meio da média entre os itens, classificada em três níveis, com um desvio padrão para cada um. Os indicadores de prazer são classificados entre o nível “mais positivo, satisfatório” (escore fatorial acima de 4,0), “moderado, crítico” (entre 3,9 e 2,1) e “raramente grave” (abaixo de 2,0). Para os indicadores de sofrimento, a avaliação é dada de forma oposta aos de prazer, sendo classificado entre os níveis “mais negativo, grave” (escore fatorial acima de 4,0), “moderado, crítico” (entre 3,9 e 2,1) e “menos negativo, satisfatório” (abaixo de 2,0).

Por fim, a quarta escala, (EADRT) é composta por 32 itens e tem como objetivo avaliar a ocorrência nos últimos três meses de indicadores de danos físicos, psicológicos e sociais provocados pelo trabalho, estruturados em sete pontos. A análise é feita pela média e desvio-padrão do escore de cada fator, variando em quatro classificações, a saber: mais negativa (escore fatorial acima de 4,1), mais grave (entre 4,0 e 3,1), moderado ou crítico (escores entre 3,0 e 2,0) e a mais positiva, suportável (escore abaixo de 1,9) (Ferreira & Mendes, 2007).

As escalas do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) anteriormente apresentadas são resumidas com os respectivos fatores e dimensões no Quadro 9 a seguir.

Quadro 9 - Riscos, dimensões, fatores e escalas do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento

Escala	Fatores	Dimensões	Itens
Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT)	Contexto	Contexto	Organização do Trabalho
			Relações Sócio profissionais
			Condições de Trabalho
Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT)	Exigências	Custo	Afetivo
			Cognitivo
			Físico
Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)	Vivências	Prazer	Realização Profissional
			Liberdade de Expressão
		Sofrimento	Esgotamento Profissional
			Falta de Reconhecimento
Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)	Danos	Danos	Físicos
			Sociais
			Psicológicos

Fonte: elaborado pela autora

Compondo o ITRA, tais escalas representam então uma ferramenta possível de ser replicada a diferentes cenários e contextos, que possam vir então contribuir e enriquecer outros estudos pela compreensão da influência de tais aspectos, sob diferentes condições, sobre a percepção de prazer e de sofrimento no trabalho, conforme discutido ao longo deste trabalho.

2.2.3 Estudos sobre Prazer e Sofrimento

A abordagem da temática prazer-sofrimento por estudiosos do assunto trata da ocorrência simultânea desses construtos no ambiente de trabalho (Cançado, 1994; Castro & Cançado, 2009; Oliveira & Garcia, 2011), da correlação existente entre eles (Castro et al., 2009), seus principais fatores determinantes (La Falce, Garcia & De Muylder, 2011) e medidas adaptativas a essa vivência por parte dos trabalhadores (Cançado et al., 1994; Castro et al., 2009; Dias, Facas, Morrone & Mendes, 2011).

Os estudos realizados convergem para a vivência concomitante desses construtos, associada ao contexto organizacional, corroborando com o modelo de Mendes et al. (2011) quanto à visão de prazer e sofrimento como um constructo único. São estudos que observaram a vivência de prazer e sofrimento nas mais diversas profissões, setores e ambientes de trabalho: motoristas (Cançado, 1994), funcionários do setor de hotelaria (Hernandes & Macêdo, 2008),

atendentes de telemarketing (Mendes et al., 2009; Dias et al., 2011), profissionais de recursos humanos (Castro et al., 2009), pesquisadores do setor público (La Falce et al., 2011), operadores (Faria et al., 2013), docentes do ensino privado (Oliveira *et. al.*, 2011; Martins & Honório, 2014), dentre outros.

O trabalho pode ser prazeroso, desde que haja condições e ambiente adequados para sua realização. Ao que se refere à verificação de fatores determinantes de prazer e sofrimento, La Falce, Garcia e De Muylder (2011) constataram a vivência dos quatro fatores propostos por Mendes (2007) – liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento e reconhecimento – em um estudo com pesquisadores de um centro de pesquisa em Minas Gerais. Mais especificamente voltado à predominância desses aspectos determinantes, a realização no trabalho ou gratificação – mais do que a liberdade de expressão – é apontada por alguns estudos (Oliveira & Garcia, 2011; Pinheiro, Barros & Junio, 2012; Faria & Bruning, 2013) como o fator mais determinante ao prazer, sendo mencionada a identificação dos entrevistados com as tarefas executadas, orgulho da função e bem estar (Vilela, Garcia & Vieira, 2013) e relacionamento (Dario e Lourenço, 2018).

As dimensões identificadas por Mendes (2007) são confirmadas por alguns estudos, que apontam tanto a desvalorização profissional (Dias, Facas, Morrone & Mendes, 2011; Oliveira et al., 2011; Vilela, Garcia & Vieira, 2013; Barreto, Leone, Santiago & Nóbrega, 2016), quanto esgotamento/desgaste (Pinheiro et al., 2012; Faria et al., 2013; Martins & Honório, 2014) como mais determinantes ao sofrimento, valendo citar o estudo de Faria e Bruning (2013) que mencionam idade e o tempo de empresa como aspectos influenciadores das avaliações dos trabalhadores, sendo pior quanto maior for o tempo de empresa. Além desses, outros aspectos são também mencionados como conflitantes e favoráveis ao sofrimento por alguns autores, tais como qualidade e quantidade de atividades *versus* tempo (Bispo & Helal, 2013), estresse (Vilela, Garcia & Vieira, 2013), integração *versus* disputa entre pares (Prata & Honório, 2014) e relacionamentos conflituosos entre pares e chefias (Dario & Lourenço, 2018).

Certos autores mencionam ainda uma adaptação por parte de trabalhadores como forma de minimizar o sofrimento. Dias et al. (2009), Pinheiro et al. (2012), Vilela, Garcia e Vieira (2013) e Martins et al (2014) relatam haver mobilização de estratégias de defesa por parte dos estudados e pela equipe em resposta ao sofrimento vivenciado no trabalho. O contato com os colegas, a produção de conhecimento e o reconhecimento (Vilela, Garcia & Vieira, 2013), assim como o apoio a familiares e profissionais especialistas da área da saúde são algumas das estratégias adotadas para mediar o sofrimento associado à insegurança e sobrecarga emocional decorrentes do trabalho, maximizando as vivências de prazer.

Considerando determinantes para prazer (gratificação e liberdade) e para sofrimento (desgaste e insegurança), analisados por áreas de atuação, Silva, Gonçalves e Zonatto (2017) observaram que para profissionais de enfermagem o prazer foi determinado pela admiração que possuem do trabalho, enquanto para profissionais da área administrativa, pela compatibilidade de seus objetivos com o trabalho. Para o sofrimento foram também observadas diferenças, sendo determinada pela ameaça/insegurança de demissão para o primeiro e pela pressão decorrente do trabalho para o segundo grupo. Desta forma, os autores inferem quanto as diferentes características a impactar na percepção de prazer e sofrimento entre diferentes grupos de profissionais, como contribuição e um critério a ser considerado por outros estudos.

O Quadro 10 resume por ordem cronológica alguns dos estudos realizados no Brasil sobre Prazer e Sofrimento, mostrando a abrangência dessa temática nos diversos setores e como a abordagem desse tema vem sendo alvo de interesse ao longo dos anos. O histórico de estudos exposto nesse trabalho não esgota todas as referências disponíveis sobre prazer e sofrimento, porém há ainda muito a se explorar e reforçar sobre tais constructos e suas possíveis relações com o trabalho e o contexto organizacional.

Quadro 10 - Resumo de pesquisas sobre prazer e sofrimento

Temáticas do Artigo	Autores	Objetos de Análise	Instrumentos de Coleta Utilizados
Prazer e sofrimento, valores organizacionais.	Mendes, & Tamayo (2001).	Empregados de empresa pública	Escala para valores organizacionais e prazer-sofrimento
Prazer, sofrimento e mecanismos de defesa, relações de trabalho.	Cançado, (1994).	Gerentes e motoristas de transporte rodoviário de carga	Observações e entrevistas
Prazer e sofrimento, psicodinâmica do trabalho.	Hernandes & Macêdo (2008).	Trabalhadores de uma empresa familiar	Entrevista semiestruturada
Prazer e sofrimento, paradoxos organizacionais.	Castro & Cançado (2009).	Profissionais de Recursos Humanos	Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)
Prazer e de sofrimento no trabalho, riscos de adoecimento.	Mendes, Vieira, & Morrone (2009).	Tele atendentes de uma central de atendimento de telefonia	Escala de Prazer-Sofrimento no Trabalho – EPST, Escala de Sintomas Relacionados ao Trabalho – ESRT, entrevistas coletivas semiestruturadas.
Suporte organizacional e social, bem-estar.	Paschoal, Torres & Porto (2010).	Funcionários de uma organização pública do Distrito Federal	Escala de Bem-Estar no Trabalho e à Escala de Suporte Organizacional Percebido
Prazer e sofrimento, poder organizacional.	Oliveira & Garcia (2011).	Docentes em duas instituições privadas de ensino superior (IPES) de Belo Horizonte	Questionário de Configurações de Poder Organizacional, Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA).
Relações de trabalho, sobrecarga e sofrimento.	La Falce, Garcia & Muylder (2011).	Pesquisadores de um centro de pesquisas em Minas Gerais	Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)
Organização do trabalho, estratégias de mediação e prazer-sofrimento.	Dias, Facas, Morrone & Mendes (2011).	Grupo de tele atendentes	Entrevista semiestruturada coletiva aberta
Prazer e sofrimento e danos decorrentes do trabalho.	Faria & Bruning (2013).	Trabalhadores da linha de produção de uma empresa do setor automotivo	Quali e quantitativa: observação sistemática e entrevistas, Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA.
Prazer e sofrimento.	Bispo & Helal. (2013).	Mestrandos de uma Instituição Federal de Ensino Superior	Entrevista
Prazer, sofrimento e adoecimento.	Vilela, Garcia & Vieira (2013).	Professores de uma instituição de ensino superior pública.	Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no trabalho (EIPST), entrevista semiestruturada.
Prazer e sofrimento, precarização no trabalho.	Martins & Honório (2014).	Docentes de uma Instituição de Ensino Superior privada	Estudo de caso de caráter quantitativo e qualitativo.
Prazer e sofrimento, riscos de adoecimento.	Prata, & Honório (2014).	Gerentes de um banco privado	Estudo qualitativo, entrevistas semiestruturadas.
Prazer e sofrimento, condições e organização do trabalho.	Barreto, Leone, Santiago & Nóbrega (2016).	Colaboradores de uma Unidade de Alimentação	Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento no estudo descritivo
Prazer e sofrimento, psicodinâmica do trabalho, contabilidade comportamental.	Silva, Gonçalves & Zonatto, (2017).	Colaboradores de três áreas: administração, apoio e enfermagem.	Questionários
Prazer e sofrimento, cultura organizacional, adoecimento no trabalho.	Dario, & Lourenço (2018).	Professores de Instituições Federais de Ensino Superior	Entrevista semiestruturada, questionários.

Fonte: elaborado pela autora

2.3 Valores organizacionais, prazer e sofrimento

Nesta seção são abordados os construtos valores organizacionais, prazer e sofrimento bem como estudos que os correlacionam, como meio de embasamento e suporte teórico as hipóteses apresentadas em sequência.

2.3.1 *Modelo de Hipóteses*

Cada indivíduo atribui ao seu trabalho um significado específico, associado a seus desejos e necessidades, considerando-o um instrumento de realização pessoal. Na medida em que lhe confere significado, o indivíduo passa a ter um sentimento de gratificação e prazer pelo seu trabalho (Coda & Fonseca, 2004). Paralelamente, valores organizacionais exercem um impacto visto como relevante sobre atitudes e comportamentos individuais no trabalho, além de políticas, práticas e estruturas organizacionais, guiando escolhas estratégicas e a dinâmica das organizações. (Nascimento et al., 2016).

Segundo Mendes e Tamayo (2001), o prazer está correlacionado a quatro polos dos valores organizacionais: autonomia, estrutura igualitária, harmonia e domínio. Já o sofrimento apresenta correlação negativa com o polo da autonomia, estrutura igualitária e domínio. Nesse estudo os autores demonstram correlações entre valores e prazer-sofrimento ao mesmo tempo em que ressaltam a limitação do estudo quanto à explicação dessas correlações, assim como a importância de novos estudos que se aprofundem na compreensão da natureza e da intensidade de relação entre as variáveis.

Estudo com empregados de uma instituição bancária constatou que a prioridade dada pela empresa aos valores organizacionais pode agir como estressor ou como fator de prevenção do estresse, uma vez que os fatores autonomia, preocupação com a coletividade, realização (relação negativa) e conformidade (relação positiva) foram preditores de estresse no trabalho. Nesse estudo, o estresse avaliado por meio da Escala de Estresse no Trabalho é configurado por itens que abordam fatores estressores e reações ao mesmo, de modo que a percepção é vista como ponto chave na mediação dos efeitos do ambiente de trabalho sobre o trabalhador. Dentre as abordagens para o estresse, são pontuados fatores como a sobrecarga de trabalho, relacionamento interpessoal, desenvolvimento de carreira e autonomia no trabalho (Álvaro & Tamayo, 2007), que por sua vez remetem a dimensões e fatores relacionados aos valores

organizacionais, como autonomia, e ao prazer e sofrimento no trabalho, tais como esgotamento, cooperação entre os colegas e reconhecimento, dentre outros.

Em estudo desenvolvido por Castro e Cançado (2009) com profissionais de Recursos Humanos foram tratados paradoxos organizacionais relacionados à diminuição do prazer e ao aumento do sofrimento. Os autores observaram ser a descentralização *versus* centralização e integração corporativa *versus* autonomia os paradoxos que mais apresentaram correlação com o sofrimento, chamando atenção para o desafio vivido pelo setor em gerenciar tratativas para o prazer e sofrimento no trabalho quando os próprios profissionais que as gerenciam podem estar também expostos aos fatores causadores de prazer e sofrimento.

Considerando o uso do Inventário de Valores Organizacionais (Tamayo et. al., 2000) para o estudo de Mendes e Tamayo (2001), verifica-se uma oportunidade de atualização de pesquisa sobre tais construtos, valendo-se do instrumento de mensuração mais recentemente validados, o Inventário de Perfis e Valores Organizacionais (IPVO) (Oliveira & Tamayo, 2004). Nos estudos mencionados, não foi feito uso do inventário e, como argumentação complementar, para o estudo de Castro e Cançado (2009) não foi feito uso da Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho. A junção desses dois instrumentos de mensuração abre uma oportunidade de atualização em pesquisa sobre valores, prazer e sofrimento.

Como contribuição mais recente, em estudo para verificação da influência de valores organizacionais sobre a percepção de bem-estar no trabalho, (Braga, Andrade, Estivalet, Oliveira, & Costa, 2017), os autores puderam observar a influência positiva de valores como “preocupação com a coletividade” e “prestígio” sobre a relação com os colegas, identificação com a instituição e condições de trabalho. Desta forma, pretende-se com as seguintes hipóteses testar as seguintes afirmações:

H1. Há uma relação positiva entre a percepção de valores organizacionais e percepção de prazer no trabalho: quanto mais favorável a percepção de valores organizacionais, maior a percepção de prazer no trabalho;

H2. Há uma relação negativa entre a percepção de valores organizacionais e a percepção de sofrimento no trabalho: quanto menos favorável a percepção de valores organizacionais, maior a percepção de sofrimento no trabalho.

A vivência de prazer e sofrimento no trabalho é constatada por alguns autores pela ocorrência simultânea desses construtos (Cançado, 1994; Castro & Cançado, 2009; Oliveira & Garcia, 2011). Outros autores ainda afirmam haver uma correlação negativa entre prazer e sofrimento, ou seja, quanto maior o prazer, menor o sofrimento; contrário ao prazer, o

sofrimento cria empecilhos ao trabalho, sendo a sua superação um dos pontos de contribuição para a obtenção do prazer. A terceira hipótese desse estudo pretende testar tais conclusões ao afirmar de que:

H3. Há uma correlação negativa entre a percepção de prazer e a percepção de sofrimento: quanto maior o prazer, menor é o sofrimento; quanto maior o sofrimento, menor o prazer.

Segundo Siqueira (2011), um modelo é a representação simplificada da realidade a partir da descrição e da explicitação de relações estruturais entre os elementos do fenômeno estudado. Ainda segundo esse autor, para o estudo dos valores organizacionais a realidade axiológica da organização é geralmente representada por meio de um modelo. Desta maneira, pela Figura 4 é apresentado o modelo de hipóteses principais para a verificação da relação entre valores organizacionais, prazer e sofrimento no trabalho.

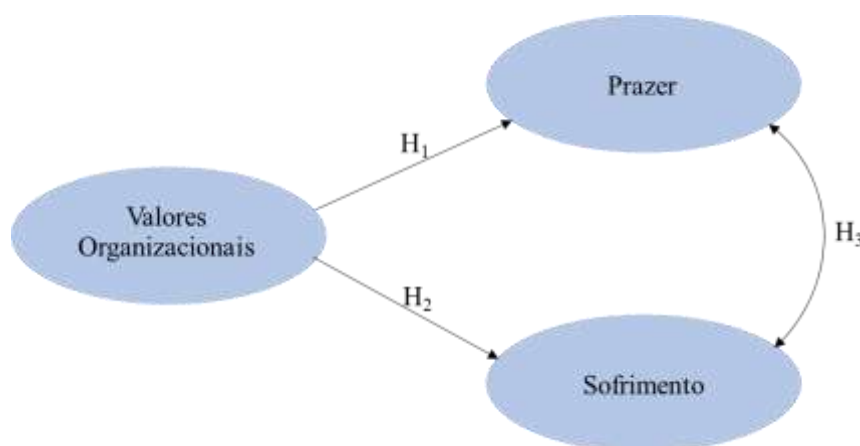


Figura 4 - Modelo para verificação da relação entre valores organizacionais, prazer e sofrimento

Fonte: Elaborado pela autora

Diante deste modelo, parte-se da possibilidade da influência de valores organizacionais sobre prazer e sofrimento decorrer também da relação direta entre dimensões dos valores organizacionais e os demais construtos. Sendo assim, a partir do modelo de hipóteses principais segue-se com o teste de tais relações, resultando no seu desdobramento em hipóteses derivadas, descritas na sequência.

Segundo Mendes e Tamayo (2001), existem correlações entre valores organizacionais e prazer-sofrimento, por sua vez observadas pela influência de algumas dimensões de valores – autonomia, estrutura igualitária, harmonia e domínio – sobre o prazer e o sofrimento no trabalho. Tais resultados alinham-se as observações de Tamayo et al. (2000) em estudo sobre dimensões dos valores organizacionais, segundo o qual organizações que valorizam a autonomia, consideram o empregado apto a seguir seus próprios interesses, valorizando a criatividade, a curiosidade, o prazer e a excitação pela ênfase aos valores individuais de autodeterminação e

hedonismo. O estudo de Oliveira e Tamayo (2004) segue em coerência ao reafirmar que a dimensão autonomia se pauta pela criatividade, além de valorização do sucesso e aperfeiçoamento constante, o que denota relação direta com o conceito de prazer, a saber: presença de liberdade para trabalhar, se expressar e obter o reconhecimento nas atividades e tarefas desempenhadas (Mendes, 2007; Oliveira et al., 2011; La Falce, Garcia & De Muylder, 2011).

De forma antagônica pode-se supor que a ausência de autonomia terá relação inversa com o sofrimento em função de baixa autonomia, criatividade, valorização, sucesso e aperfeiçoamento ser redutor das vivências de prazer. Diante desses estudos, como desdobramento das hipóteses principais surgem as hipóteses derivadas Ha e Hb como teste para as seguintes conclusões:

H1a. Autonomia tem relação positiva com o prazer: quanto maior a autonomia, maior a percepção de prazer;

H2a. Autonomia tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior a autonomia, menor a percepção de sofrimento.

Para a dimensão referente a bem-estar, Oliveira e Tamayo (2004) a definem como a promoção da satisfação, do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho. Do ponto de vista prático, estabelecem um perfil organizacional no qual são oferecidas oportunidades de diversão, premiação, lazer e prazer aos empregados, sendo importante para organizações com este perfil ajudar os empregados.

Estudos referentes à relação entre prioridades axiológicas e satisfação no trabalho convergem para o fato de que a satisfação depende do equilíbrio entre a expectativa do indivíduo quanto ao seu trabalho *versus* o que realmente retira dele. Isso gera uma percepção pelo empregado da congruência entre os valores que podem ser obtidos por meio do trabalho e suas próprias necessidades, valores e interesses. Quanto menor essa congruência, menor é a satisfação no trabalho (Locke, 1969; Tamayo, 2000).

Em estudo sobre impacto do suporte organizacional e social, Pascoal, Torres e Porto (2010) observaram o impacto direto desses fatores sobre o bem-estar no trabalho, de modo que o desempenho foi o principal preditor de afeto positivo e realização no trabalho, enquanto que a sobrecarga foi o principal preditor de afeto negativo no trabalho. Em estudo sobre a influência de valores organizacionais sobre o bem-estar no trabalho, a maior incidência deste último foi atribuída aos fatores valorização, realização e identificação com a organização (Braga, Andrade, Estivaleta, Oliveira, & Costa, 2017).

Uma vez que realização e valorização podem ser respectivamente associada a dimensões de prazer (realização profissional) e sofrimento (falta de reconhecimento), tais conclusões apontam para a coerência de resultados empíricos com os conceitos teóricos reforçando a ideia de relação entre valores organizacionais e esses construtos. Desta forma, supõe-se que a presença de bem-estar reflita em prazer e a ausência dele, em sofrimento no trabalho. As seguintes hipóteses pretendem testar relações existentes entre bem-estar, prazer e sofrimento assim representadas:

H1b. Bem-estar tem relação positiva com o prazer: quanto maior o bem-estar, maior a percepção de prazer;

H2b. Bem-estar tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior o bem-estar, menor a percepção de sofrimento.

Segundo Oliveira e Tamayo (2004), a dimensão realização define o perfil da organização que tem como meta valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores, planejando metas, valorizando as habilidades e o conhecimento do trabalho pelos empregados. De modo complementar, Braga, Andrade, Estivalet, Oliveira e Costa (2017) mencionam esta dimensão como sendo o fator de maior poder explicativo para o bem-estar no trabalho, quando comparada a outros fatores, tais como a relação com a chefia, colegas e usuários, identificação com a instituição, condições de trabalho, oportunidades de crescimento, valorização e condições materiais de trabalho.

Considerando a relação “realização – bem-estar” e, de modo complementar, valendo-se da realização no trabalho como determinante à percepção de prazer (Mendes, 2017), pretende-se, com as seguintes hipóteses, testar a relação entre realização e a vivência de prazer, bem como da ausência de realização associada à presença de sofrimento, a saber:

H1c. Realização tem relação positiva com o prazer: quanto maior a realização, maior a percepção de prazer;

H2c. Realização tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior a realização, menor a percepção de sofrimento.

Estudo de Mendes e Tamayo (2001) observa a correlação (positiva) entre prazer e (negativa) sofrimento com o polo domínio, referente a valores organizacionais. Segundo os autores, ao priorizar o domínio, a organização enfatiza a busca por prosperidade por meio da autoafirmação para enfrentamento das mudanças externas e domínio do ambiente social e natural. Os valores para esse polo referem-se à ambição, audácia, competitividade, domínio, previsibilidade, produtividade, satisfação dos clientes e sucesso.

Conclusão peculiar desse estudo: a relação observada do fator domínio sobre prazer e sofrimento foi a mesma exercida pelo seu polo oposto – autonomia – e merece atenção. Segundo os mesmos autores uma justificativa pode ser o favorecimento desse fator ao sentimento de utilidade e produtividade e conseqüente valorização do empregado, à medida que enfatizam a qualidade de produtos e satisfação de clientes, o sucesso e a imagem da empresa. Desta forma, as seguintes hipóteses pretendem verificar a conclusão desses autores ao afirmar que:

H1d. Domínio tem relação positiva com o prazer: quanto maior o domínio, maior a percepção de prazer;

H2d. Domínio tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior o domínio, menor a percepção de sofrimento.

Uma organização cujo fator prestígio sobressai como um de seus valores possui como meta o reconhecimento e admiração de todos, a oferta de produtos e serviços satisfatórios aos clientes como forma de obter prestígio e exercer influência sobre a sociedade e outras organizações (Oliveira & Tamayo, 2004).

No estudo de Braga et al. (2017), no qual avaliaram a relação entre valores organizacionais e bem-estar no trabalho, os autores apontaram a “identificação com a instituição” como um dos fatores determinantes ao bem-estar, refletindo um sentimento de orgulho em sentir-se parte da organização. Os autores observaram maior percepção do fator “identificação com a instituição” por parte dos empregados, sendo então considerado um dos elementos centrais ao bem-estar ocupacional. Tendo como referência o valor organizacional “prestígio”, no qual se insere o desejo da organização em ser reconhecida e admirada por seus funcionários (Oliveira & Tamayo, 2004), somada à “identificação com a instituição” como preditora ao bem-estar (Braga et al., 2017) e a relação deste com a promoção do prazer pela organização (Oliveira & Tamayo, 2004), pretende-se testar a relação entre prestígio e prazer pela seguinte hipótese:

H1e. Prestígio tem relação positiva com o prazer: quanto maior o prestígio, maior a percepção de prazer;

H2e. Prestígio tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior o prestígio, menor a percepção de sofrimento.

A dimensão ‘tradição’ revela o valor dado pela organização aos seus costumes, buscando mantê-la pela preservação de práticas consagradas, costumes antigos, resistência a mudanças e pelo comportamento de seus empregados, demonstrando respeito às da organização marcas (Oliveira e Tamayo, 2004).

Em estudo realizado por Braga et al. (2017), a análise fatorial aplicada ao IPVO revelou que algumas das variáveis referentes ao valor tradição estariam inseridas pela percepção dos avaliados, a fatores tais como conformidade e realização, autonomia e prestígio, por sua vez associados ao bem-estar no trabalho. Valendo-se destas relações, somadas à carga fatorial do valor tradição sobre os valores relacionados ao bem-estar no trabalho, presume-se haver possível relação entre tradição com a vivência de prazer e ausência de sofrimento no trabalho. Tais relações são representadas pelas hipóteses a seguir:

H1f. Tradição tem relação positiva com o prazer: quanto maior a tradição, maior a percepção de prazer;

H2f. Tradição tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior a tradição, menor a percepção de sofrimento.

O fator conformidade diz respeito à organização que promove a correção, cortesia, boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização, considerando importante os modelos de comportamento, regras de convivência, além de ter em sua tradição o respeito à hierarquia. Essa organização acredita que o empregado deve aceitar o trabalho, promovendo e o respeitando as normas (Oliveira & Tamayo, 2004).

Segundo o estudo de Braga et al. (2017), o valor conformidade exerce influência positiva, juntamente com outros valores, sobre a percepção das dimensões relacionadas ao bem-estar no trabalho, tais como “oportunidade de crescimento” e “condições materiais de trabalho”. Desta forma, infere que a primazia a esses valores influencia positivamente a percepção de bem-estar, fator este possível de ser associado ao prazer no trabalho. Assim, por meio das seguintes hipóteses pretende-se testar as seguintes relações entre conformidade, prazer e sofrimento:

H1g. Conformidade tem relação positiva com o prazer: quanto maior a conformidade, maior a percepção de prazer;

H2g. Conformidade tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior a conformidade, menor a percepção de sofrimento.

Por fim, a dimensão “preocupação com a coletividade” refere-se à promoção de justiça e igualdade, tolerância, sinceridade e honestidade na organização, que tem como valor a preocupação com a coletividade, prezando pela igualdade e justiça, honestidade, lealdade e fidelidade, estimulando a sinceridade entre as pessoas. Segundo Tamayo (2000), a dimensão coletivista é a que exerce maior impacto sobre a satisfação no trabalho. Uma vez que a coletividade é priorizada em uma organização, é dada importância a algumas das prioridades axiológicas dos trabalhadores, verificada por Pires e Macedo (2004), representadas pelos

valores Benevolência e Universalismo. Em estudo realizado por Braga et al. (2017), foi verificada uma influência positiva da “preocupação com a coletividade” sobre a “relação com os colegas”, “identificação com a instituição”, “condições de trabalho”, “oportunidades de crescimento” e condições materiais de trabalho percebidas pelos empregados, fatores estes preditores de bem-estar, por sua vez atrelado ao prazer no trabalho.

Desta forma, percepção dos trabalhadores do coletivismo no ambiente de trabalho, supõe-se relacionar-se com a vivência de prazer em função da conciliação entre prioridades axiológicas dos trabalhadores e valores organizacionais. Por outro lado, a não percepção de valores tidos como prioritários, nesse caso a ausência de preocupação com a coletividade, remete em uma possível presença de sofrimento no trabalho. Tais relações são representadas pelas hipóteses a seguir:

H1h. Preocupação com a coletividade (coletivismo) tem relação positiva com o prazer: quanto maior o coletivismo, maior a percepção de prazer;

H2h. Preocupação com a coletividade (coletivismo) tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior o coletivismo, menor a percepção de sofrimento.

Na *Figura 5* é então apresentado o modelo completo de hipóteses para a verificação da relação entre valores organizacionais e suas dimensões, com o prazer e o sofrimento no trabalho.

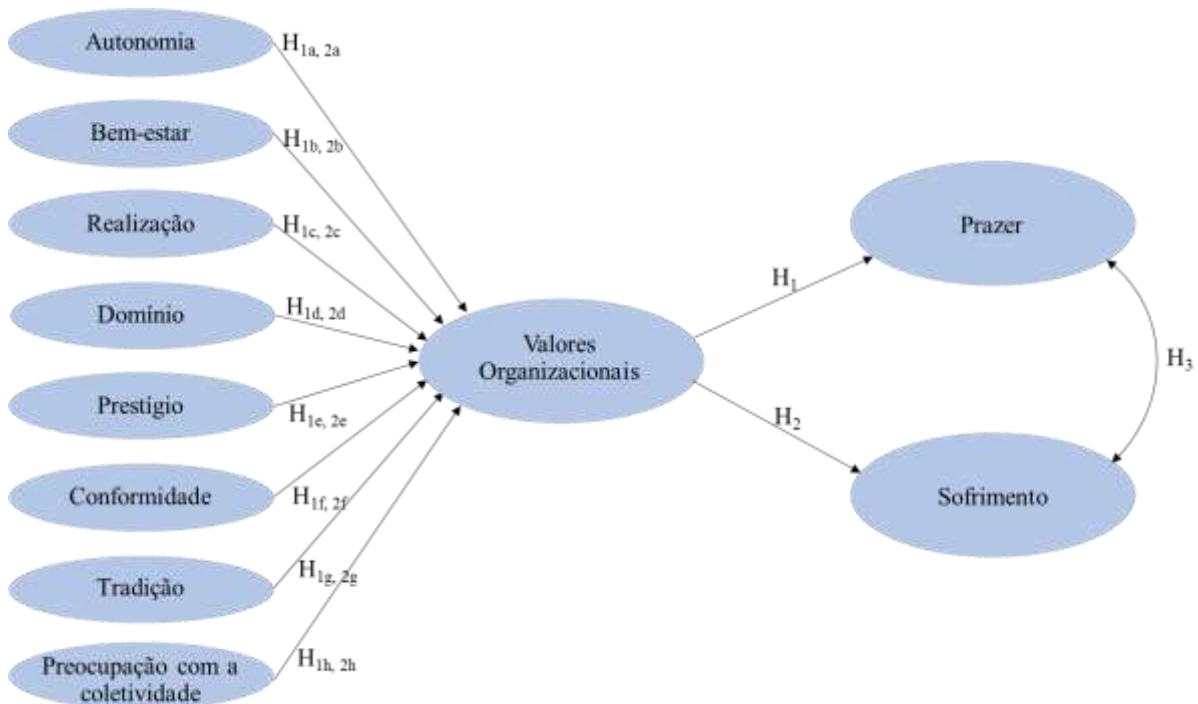


Figura 5 - Modelo para verificação da relação entre dimensões de valores organizacionais com prazer e sofrimento

Fonte: Elaborado pela autora

O quadro a seguir resume as hipóteses e respectivos autores de suporte para as relações propostas nesta pesquisa para valores organizacionais, prazer e sofrimento.

Quadro 11 – Relações estabelecidas pelas hipóteses e respectivos autores de suporte

Relações	Hipóteses	Autores
Valores Organizacionais, e prazer-sofrimento	H1. Há uma relação positiva entre a percepção de valores organizacionais e percepção de prazer no trabalho: quanto mais favorável a percepção de valores organizacionais, maior a percepção de prazer no trabalho; H2. Há uma relação negativa entre a percepção de valores organizacionais e a percepção de sofrimento no trabalho: quanto menos favorável a percepção de valores organizacionais, maior a percepção de sofrimento no trabalho.	Mendes e Tamayo (2001), Castro e Cançado (2009), Braga, Andrade, Estivaleta, Oliveira e Costa (2017).
Autonomia e prazer-sofrimento	H1a. Autonomia tem relação positiva com o prazer: quanto maior a autonomia, maior a percepção de prazer; H2a. Autonomia tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior a autonomia, menor a percepção de sofrimento.	Tamayo, Mendes e Paz (2000), Oliveira e Tamayo (2004).
Bem-estar e prazer-sofrimento	H1b. Bem-estar tem relação positiva com o prazer: quanto maior o bem-estar, maior a percepção de prazer; H2b. Bem-estar tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior o bem-estar, menor a percepção de sofrimento.	Tamayo (2000), Oliveira e Tamayo (2004), Pascoal, Torres e Porto (2010), Braga, Andrade, Estivaleta, Oliveira e Costa (2017).
Realização e prazer-sofrimento	H1c. Realização tem relação positiva com o prazer: quanto maior a realização, maior a percepção de prazer; H2c. Realização tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior a realização, menor a percepção de sofrimento.	Oliveira e Tamayo (2004), Braga, Andrade, Estivaleta, Oliveira e Costa (2017).
Domínio e prazer-sofrimento	H1d. Domínio tem relação positiva com o prazer: quanto maior o domínio, maior a percepção de prazer; H2d. Domínio tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior o domínio, menor a percepção de sofrimento.	Mendes e Tamayo (2001).
Prestígio e prazer-sofrimento	H1e. Prestígio tem relação positiva com o prazer: quanto maior o prestígio, maior a percepção de prazer; H2e. Prestígio tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior o prestígio, menor a percepção de sofrimento.	Oliveira e Tamayo (2004), Braga, Estivaleta, Oliveira e Costa (2017).
Tradição e prazer-sofrimento	H1f. Tradição tem relação positiva com o prazer: quanto maior a tradição, maior a percepção de prazer; H2f. Tradição tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior a tradição, menor a percepção de sofrimento.	Oliveira e Tamayo (2004), Braga, Estivaleta, Oliveira e Costa (2017).
Conformidade e prazer-sofrimento	H1g. Conformidade tem relação positiva com o prazer: quanto maior a conformidade, maior a percepção de prazer. H2g. Conformidade tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior a conformidade, menor a percepção de sofrimento.	Oliveira e Tamayo (2004), Braga, Estivaleta, Oliveira e Costa (2017).
Coletivismo e prazer-sofrimento	H1h. Preocupação com a coletividade (coletivismo) tem relação positiva com o prazer: quanto maior o coletivismo, maior a percepção de prazer; H2h. Preocupação com a coletividade (coletivismo) tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior o coletivismo, menor a percepção de sofrimento.	Pires e Macedo (2004), Braga et al. (2017).
Prazer, sofrimento	H3. Há uma correlação negativa entre a percepção de prazer e a percepção de sofrimento.	Cançado (1994), Castro e Cançado (2009), Oliveira e Garcia (2011).

Fonte: elaborado pela autora

3 METODOLOGIA

Para a classificação do presente estudo foi considerada a abordagem proposta por Vergara (2016), a qual mostra que o tipo de pesquisa adotado será classificado perante critérios dos fins e dos meios de investigação.

3.1 Quanto aos fins

A presente pesquisa é metodologicamente caracterizada como descritiva, com corte transversal, de natureza quantitativa, uma vez que objetiva a descrição e análise de determinado grupo de trabalhadores e o estabelecimento de correlações existentes entre a percepção de valores organizacionais, a vivência de prazer e o sofrimento no contexto organizacional das empresas estudadas.

3.2 Quanto aos meios

Ao que se refere aos meios de execução, essa dissertação possui caráter de pesquisa de campo, conforme Vergara (2016), caracterizada pela investigação empírica *in loco* para observação do fenômeno ou checagem de elementos que o expliquem, fazendo uso de entrevistas, questionários, testes e observações.

3.3 Universo, população e amostra

Como universo da pesquisa de campo foi coletado pesquisas em empresas públicas e privadas de segmentos diversos e foi adotada a amostragem do tipo não probabilística, definida pelo critério de acessibilidade (Vergara 2016). Para o cálculo da amostra considerou-se a margem de erro de 5% com 95% de confiança, aplicando a fórmula: $n = (z^2 \times s^2) / e^2$, em que: $z = 1,96$ (para um intervalo de confiança de 95%), s é variância máxima das escalas (6,25, para escalas de 1 a 6 e 4, para as escalas de 1 a 5), e é o erro que representa 5% da amplitude das escalas (ou seja, 0,25 para escalas de 1 a 6 e 0,2 para escalas de 1 a 5). Pela aplicação da equação obteve-se 384,16, cujo arredondamento resultou em uma amostra mínima de 385 casos. (Anderson, Sweeney & Williams, 2008).

3.4 Técnica de coleta de dados

Como técnica de coleta de dados, foram utilizados questionários validados e disponíveis pela literatura para avaliação de cada construto. Para a coleta de dados referente aos valores organizacionais foi utilizado o Inventário de Perfis e Valores Organizacionais (IPVO), proposto e validado por Oliveira e Tamayo (2004), composto por 48 itens agrupados em oito fatores – autonomia, bem-estar, realização, domínio, prestígio, conformidade, tradição e preocupação com a coletividade – para avaliação via escala do tipo *Likert* de 5 pontos.

Para Prazer e Sofrimento no Trabalho foi utilizada a Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST), componente do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento, de Ferreira e Mendes (2006). A EPST é composta por 32 itens, agrupados em quatro fatores para avaliação de vivências de prazer – liberdade de expressão e realização profissional – e de sofrimento no trabalho – esgotamento profissional e falta de reconhecimento, fazendo uso de escala do tipo *Likert*, de 5 pontos. De modo complementar, foram também utilizadas as escalas de Contexto e Custo Humano do Trabalho (intitulada como “Exigências”) – também componentes do ITRA – visando o enriquecimento dos dados e a melhor compreensão do contexto analisado.

Alguns pontos devem ser considerados para aplicação de questionários *survey*: cuidados quanto à construção e ao formato do questionário, escolha dos itens, formulação, sequência e espaçamento das perguntas, além de pré-testes e posterior refinamento dos questionários (Hacket, 1981). Desta forma, toda a construção do questionário fundamentou-se nesses e outros cuidados adicionais focando na maior praticidade e acessibilidade da pesquisa ao usuário. Como cuidados iniciais, foram priorizados questionários autoexplicativos, em formato *online*, com acesso e visualização pelo computador ou celular, via plataformas de *e-mail*, telefone e redes sociais. Em função do uso de questionários já validados, a formulação original das perguntas foi preservada havendo, porém, o cuidado de estruturá-las em formato múltipla escolha, configuradas para serem obrigatoriamente respondidas conforme a sequência proposta. As seções foram também estrategicamente divididas e sequenciadas com prioridade aos questionários diretamente relacionados aos construtos da pesquisa (Valores, Prazer e Sofrimento). Os questionários foram então disparados, primeiramente, entre as organizações convidadas para a pesquisa e em seguida compartilhadas via redes sociais, durante o período de quatro meses.

Considerando a possibilidade de erros e duplicidade de interpretação por parte dos respondentes (Hacket, 1981), como medida preventiva, os questionários foram submetidos a

pré-testes com voluntários durante o período de 15 dias, visando a melhoria dos formulários quanto à clareza das questões, visualização e funcionamento da ferramenta *online*. Partindo das considerações dadas pelos “usuários teste” os questionários foram ajustados – com a inclusão de orientações para visualização via celular e avanço de seção, simplificação dos enunciados para a melhoria na interpretação e no tempo de resposta – e novamente revisados. Feito isso, aos questionários foi inserida nota de esclarecimento – quanto ao objetivo e sigilo dos dados da pesquisa – para serem finalmente disparados via e-mail, telefone e redes sociais. Ao longo da coleta, os questionários foram periodicamente monitorados e submetidos a novos testes de checagem quanto ao funcionamento da ferramenta, por sua vez excluídos da tabulação submetida à análise.

Os inventários e respectivas escalas utilizadas para a coleta foram estruturadas por meio do *Google Forms*, ferramenta disponível via *Google Drive*, resultando em um questionário composto por 155 questões agrupadas em 7 seções, assim sequenciadas: Apresentação, Orientações, Dados sócio demográficos e profissionais (16 questões), Valores Organizacionais (48 assertivas), Vivências – prazer e sofrimento (32 assertivas), Contexto (31 assertivas) e Exigências - Custo Humano (28 assertivas) no Trabalho. O modelo de questionário aplicado segue disponível para consulta no Apêndice A desta pesquisa.

3.5 Técnica de análise de dados

Inicialmente todos os dados coletados foram exportados via *Google Forms* para planilhas eletrônicas em formato Excel. As informações exportadas foram consolidadas e submetidas a uma checagem prévia quanto à verificação de erros ou despadronização de respostas abertas para a maior precisão das informações coletadas e posterior submissão à análise estatística. Feita a checagem, os dados foram tratados estatisticamente, conforme exposto nas seções seguintes. Para a melhor análise dos dados, as assertivas foram codificadas por construto conforme disposto no Apêndice E desta pesquisa.

Em uma análise de estudos publicados sobre valores organizacionais, Nascimento, Castro, Carvalho e Demo (2016) apontam algumas lacunas de pesquisa, dentre as quais a carência de análises a partir de equações estruturais e análise multinível, sugerindo a utilização de pesquisas multimétodo, qualitativas e quantitativas em pesquisas futuras, fator esse que favorece a escolha metodológica desta pesquisa. Desta forma, como método quantitativo foi feito uso de testes estatísticos não paramétricos uni e bivariados e de modelagem de equação estrutural para análise de relações entre os construtos.

Com o objetivo de avaliar e discutir as condições e pressupostos exigidos neste estudo, considerando ainda as possíveis limitações na interpretação dos resultados, foi adotado como ferramenta de análise os aplicativos AMOS 5.0, SPSS 15, SMARTPLS e LVPLS conforme sugerido pela literatura (Kline, 2005; Tabachnick & Fidel, 2007; Hair, Hult, & Ringle, 2014a). Os resultados obtidos foram submetidos à análise descritiva, bi e multivariada e por fim comparados mediante *clusterização* da amostra, conforme detalhados nas seções subsequentes.

3.5.1 *Análise Descritiva*

Feita a enumeração e categorização das perguntas, efetuou-se a Análise Exploratória dos dados. Segundo Tabachnick e Fidel (2007), entendida como a etapa inicial de um projeto, com o objetivo de obter informações sobre as variáveis, sobre características gerais da amostra e verificar possíveis violações nos pressupostos empregados. Compondo esta etapa, a análise descritiva dos dados foi feita com o uso de frequência absoluta e relativa (para a variável sociodemográficas) e de estimativas de média e desvio padrão (para a variável dos construtos), com objetivo de conhecer previamente a amostra e prever possíveis problemas no estudo conforme sugerido por Malhotra e Birks (2007). Para as notas dadas pelos respondentes, foi feita a classificação de média por dimensão e para análise descritiva dos dados sóciodemográficos, as respostas abertas foram previamente tratadas, visando a padronização das informações e a qualidade da tabulação. Mais adiante serão apresentados os resultados das análises descritivas em seção específica deste estudo.

3.5.1.1 *Análise de Dados Ausentes e Outliers*

Os questionários foram também avaliados quanto a ausência de respostas (perguntas não respondidas) e quanto a presença de *outliers*. De acordo com Hair, Black, Babin e Anderson (2014b), *outliers* podem distorcer as estimativas do estudo, por se tratarem de padrões de respostas disparem em relação ao padrão das variáveis, sendo necessário avaliar e tratar tais casos antes de proceder à análise (Kline, 2005).

Desta forma, foi feita a verificação das respostas para checar se foram originadas de indivíduos não pertencentes à população de interesse ou pertencentes à grupos não representativos de acordo com Tabachnick e Fidell (2007). Para tanto, utilizou-se a estimativa com valor Z entre $\pm 2,58$. Iniciou-se, então, a identificação dos casos multivariados, com o método da distância de Mahalanobis (D²), dividida pelo número de graus de liberdade (número

de variáveis na regressão multivariada). De acordo com essa distância, os dados podem ser considerados *outliers* multivariados, caso a razão do método de Mahalanobis seja superior a 2,5 (Hair et al., 2014b).

3.5.1.2 Análise da Normalidade

Habitualmente, existe a premissa de que variáveis seguem uma distribuição normal, pela qual os dados tendem a possuir a maioria dos valores concentrados em torno da sua média, moda e mediana, enquanto os casos com valores distantes desta tendência central são menos comuns. Segundo Hair et al. (2014a) deve-se verificar os dados em estudo para avaliar se seguem um comportamento normal de Distribuição, compondo então uma das etapas de análise deste estudo. Para tanto, foi aplicado teste *Jarque-Bera* de normalidade para verificação de assimetria e desvios sistemáticos da normalidade pelos indicadores estudados.

3.5.2 Análise Bivariada

A análise estatística bivariada permite a análise simultânea de duas variáveis. Para tanto, foram calculadas as médias aritméticas e medianas das variáveis sociodemográficas, comparando-as com as médias de respostas obtidas para as variáveis referentes a cada dimensão, de cada construto. A comparação das médias foi feita a partir da análise de variância dos construtos, fazendo uso de testes não paramétricos *Mann-Whitney* – para comparação de médias entre dois grupos independentes, ou categorias – e *Kruskal Wallis* – para comparação de médias múltiplas, de variáveis com três ou mais categorias. Como parâmetro de verificação e análise dos testes, foi adotado o nível de significância (p) de 5% e confiabilidade de 95% para as afirmações, de modo a se considerar como significativos os casos em que p-valor obtido foi menor ou igual a 0,05 e, ao contrário, como não significativo quando p-valor foi superior a 0,05 (Hair, 2005).

3.5.3 *Análise Multivariada: Validação do modelo de mensuração*

Conforme observado por Braga et al. (2017), sob diferentes realidades empíricas a aplicação do Inventário de Perfis e Valores Organizacionais pode resultar em associações de variáveis de diferentes dimensões do modelo proposto. Desta forma, os autores sugerem a comparação desses comportamentos observados quando aplicados em contextos diferenciados, de modo a contribuir com avaliações e possíveis modificações do modelo.

Tendo em vista esse argumento, buscou-se evidenciar e purificar as medidas, com o intuito de assegurar a confiabilidade e validade dos instrumentos empregados na coleta de dados, como verificação da qualidade da mensuração (Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003). Para esta verificação, seguiu-se com as análises de dimensionalidade, validade convergente e discriminante, confiabilidade e linearidade e multicolinearidade.

3.5.3.1 Dimensionalidade

Verificou-se a qualidade da mensuração por meio da avaliação da dimensionalidade das medidas. Aplicando o critério sugerido por Gerbing e Anderson (1988), isto é, pela aplicação da avaliação da análise fatorial exploratória com extração por componentes principais. Nesse caso aplicou-se a premissa de que o número de fatores extraídos com autovalores superiores a 1 corresponde ao número de dimensões existentes em uma escala. Identificou-se a confirmação de uma única dimensão para quase todos os construtos, exceto para as dimensões de Valores Organizacionais – Conformidade, Tradição e Prazer - Liberdade de Expressão. Os resultados são apresentados no Apêndice F deste trabalho.

Outros critérios foram também analisados para verificar a qualidade da solução: medida KMO superior a 0,70 (com mínimo aceitável de 0,60); variância extraída superior 50% (o nível desejável deve ser superior a 60%); comunalidades superando a marca de 0,40. Partindo de tais critérios, as escalas mostraram-se adequadas à análise, com variância explicada, KMO e comunalidades superiores ao mínimo desejável, demonstrando a existência de condições favoráveis à aplicação da AFE (Tabachnick & Fidell, 2007). Esses resultados são também apresentados no Apêndice I desta pesquisa. As condições para aplicação da AFE são também aceitáveis, com considerável percentual de variância extraída dos construtos, o que reforça a unidimensionalidade das medidas. Portanto, optou-se por manter alguns indicadores cujas comunalidades ficaram abaixo do patamar de 0,40, pois se pode ainda alcançar validade convergente nas próximas etapas. As variáveis VO_CONFO_27 (0,30), VO_TRAD_47 (0,40),

PLE_02 (0,23), SEP_24 (0,37) apresentaram comunalidades abaixo do aceitável de 0,40 e foram excluídas.

3.5.3.2 Validade Convergente

Objetiva-se com esta etapa analisar o grau em que as estimações são livres de erros sistemáticos, o que atesta se as mensurações correspondem ao construto desejado (Churchill, 2005), pela aplicação do método de avaliação da validade convergente (Bagozzi & Phillips, 1991). Partindo dessa proposta, busca-se verificar a validade convergente por meio da avaliação da significância das cargas fatoriais dos construtos ao nível de 1%. Além disto, é possível verificar se os dados conseguem explicar ao menos 40% da variância dos indicadores, de modo que um valor mínimo de 0,63 deveria ser obtido para o quadrado das cargas fatoriais padronizadas.

Para tratar o modelo, empregou-se a estimação por meio dos mínimos quadrados parciais, cuja robustez a desvios da normalidade se mostram evidentes (Hair et al., 2014a). Destaca-se ainda que os construtos cuja dimensionalidade indicasse dois fatores foram operacionalizados como fatores de segunda ordem conforme abordagem proposta por Chin e Dibbern (2010). Nesta abordagem, os indicadores das dimensões de um fator de segunda ordem são inseridos como indicadores do construto de ordem mais elevada (segunda ordem). A maioria dos indicadores finais obtiveram níveis adequados de confiabilidade, com carga significativa ao nível de 1% (valor $T > 2,23$). Além disto, as cargas fatoriais ficaram acima do limite sugerido de 0,50, com exceção de MED_TRAD ← Valores Organizacionais (0,41) e VO_CONFO_43 ← Conformidade (0,42). Os resultados seguem representados no Apêndice L deste estudo.

3.5.3.3 Validade Discriminante

A validade discriminante pode ser entendida como se o grau em que as medições de construtos distintos têm correlações que corroborem com a premissa de que ambos representam fatores diferentes (Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003). Usualmente a validade discriminante é obtida quando as medições não se correlacionam em patamares demasiadamente elevados, os quais indicam que os construtos medem o mesmo conceito (Malhotra & Birks, 2007).

Para analisar a validade discriminante, empregou-se o método sugerido por Fornell e Larcker (1981), que consiste em comparar a variância média extraída dos construtos com a

variância compartilhada entre os construtos teóricos (R² obtido por meio da correlação dos escores estimados no PLS). Toda vez que a variância partilhada entre construtos superar a variância explicada internamente (dos indicadores), tem-se uma evidência de validade discriminante. A validade discriminante é violada, caso o construto explique mais a variabilidade de outro construto do que de si mesmo (R² > AVE), exceto para os fatores de segunda ordem e subdimensões. Para todos os fatores principais obteve-se evidência de validade discriminante conforme apresentado no Apêndice M desta pesquisa.

Com base nos métodos propostos, é possível atestar a validade discriminante de todos os pares de construto do modelo, comprovando que eles mensuram diferentes aspectos do fenômeno de interesse (Malhotra & Birks, 2007), exceto para Preocupação com a coletividade e Realização, pois ambas as dimensões explicam mais sobre Autonomia do que de si próprios.

3.5.3.4 Confiabilidade e medidas de qualidade da mensuração

Avaliar a confiabilidade de uma escala é uma tentativa de estimar o percentual de variância desta escala que é livre de erros aleatórios (Malhotra & Birks, 2007). A confiabilidade pode ser entendida como a razão da variância verdadeira do escore e a variância total existente em uma escala (Netemeyer et al., 2003).

Como medida de qualidade da mensuração, adotou-se a variância média extraída (*Average Variance Extracted – AVE*), de Fornell e Larcker (1981). Essa medida representa a confiabilidade média dos indicadores e significa o quanto cada construto explica a variabilidade dos seus indicadores; o R² que é a correlação elevada ao quadrado e, quando comparado com o AVE de outro construto, mostra o quanto o construto explica do outro construto relacionado; a Confiabilidade Composta e o *Alpha de Cronbach* que são medidas de qualidade da mensuração e representam o quanto da variabilidade do construto está livre de erros aleatórios. O alfa de *cronbach* é um indicador usado para estimar a confiabilidade das escalas (Nunnally & Bernstein, 1994), mas deve-se lembrar de que tal medida só mede a variação livre de erros que ocorre em um único momento da mensuração sendo, portanto, considerada uma medida de consistência interna. Valores de alfa superiores a 0,8 sugerem que as escalas têm consistência adequada (Netemeyer et al., 2003), mas limites de até 0,6 podem ser aceitos para estudos que tratam de aplicações pioneiras de escalas (Malhotra & Birks, 2007).

O ponto de corte sugerido por Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009) é de, no mínimo, 0,60 para a Confiabilidade Composta (CC), 0,50 para o Percentual de Variância

Explicada (AVE) e 0,60 para o Alpha de Crombach (AC). Somente a dimensão Conformidade (AVE 0,48) não atingiu o mínimo desejável de 0,50 em AVE.

3.5.3.5 Linearidade

As técnicas em que se fundamentam as análises de correlações partem da premissa de que o relacionamento entre as variáveis é linear, considerando o coeficiente de *Pearson* como um índice do grau de ajuste linear entre as variáveis. Assim, procedeu-se com a análise deste comportamento e testou-se a linearidade dos relacionamentos dos indicadores, por meio da significância desta estimativa de *Pearson* (Hair et al., 2014a).

Na matriz que continha 10.153 correlações não redundantes, um total de 4.569 (45%) das estimativas foram positivas, significativas e superiores a 0,10. Outras 2.746 (27,05%) foram negativas, significativas e inferiores a -0,10. Portanto, um total de 7.315 correlações foi significativo ao nível de 5% bicaudal, o que atesta aderência considerável à linearidade dos indicadores propostos.

3.5.3.6 Análise de Redundância e Multicolinearidade

Segundo Kline (2005), existe um potencial para a redundância na base de dados quando ocorrem correlações elevadas entre as variáveis. Para se prevenir quanto a isso, deve-se analisar se existem correlações superiores a 0,90 em termos absolutos. No Apêndice N é representada a multicolinearidade das variáveis, de modo que todos os indicadores propostos para os construtos desse estudo – Valores Organizacionais, Prazer e Sofrimento – apresentam medidas de inflação da variância (tolerância e VIF) inferiores aos limites de 10.

3.5.4 Análise Multivariada: Teste do modelo estrutural

Nessa seção se apresenta o teste do modelo estrutural do estudo, feito aqui pela aplicação da técnica de modelagem de equações estruturais, dado o potencial de testar modelos de mensuração de inter-relações entre construtos em uma única abordagem, além de considerar o impacto do erro de mensuração nas estimativas (Fornell & Larcker, 1981; Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). De modo geral, modelagem de equações estruturais refere-se a técnicas para testar estruturas de covariância (Haenlein & Kaplan, 2004) difundidas por softwares como o LISREL (Fornell & Bookstein, 1982).

Em função dos dados do estudo não seguirem uma distribuição normal, a aplicabilidade nesse estudo seria limitada e por tal motivo, buscou-se como alternativa a estimação por Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares - PLS*) (Haenlein & Kaplan, 2004). O método requer uma amostra mínima de 10 a 5 vezes o bloco de indicadores do construto com maior número de indicadores ou o construto que tem maior número de variáveis independentes (Chin, 2000). Isso permite um teste com no mínimo 40 respostas, sendo um patamar ideal 800 respostas. Deste modo, o teste do modelo foi feito usando a abordagem PLS. O modelo estrutural testado é demonstrado na *Figura 6*.

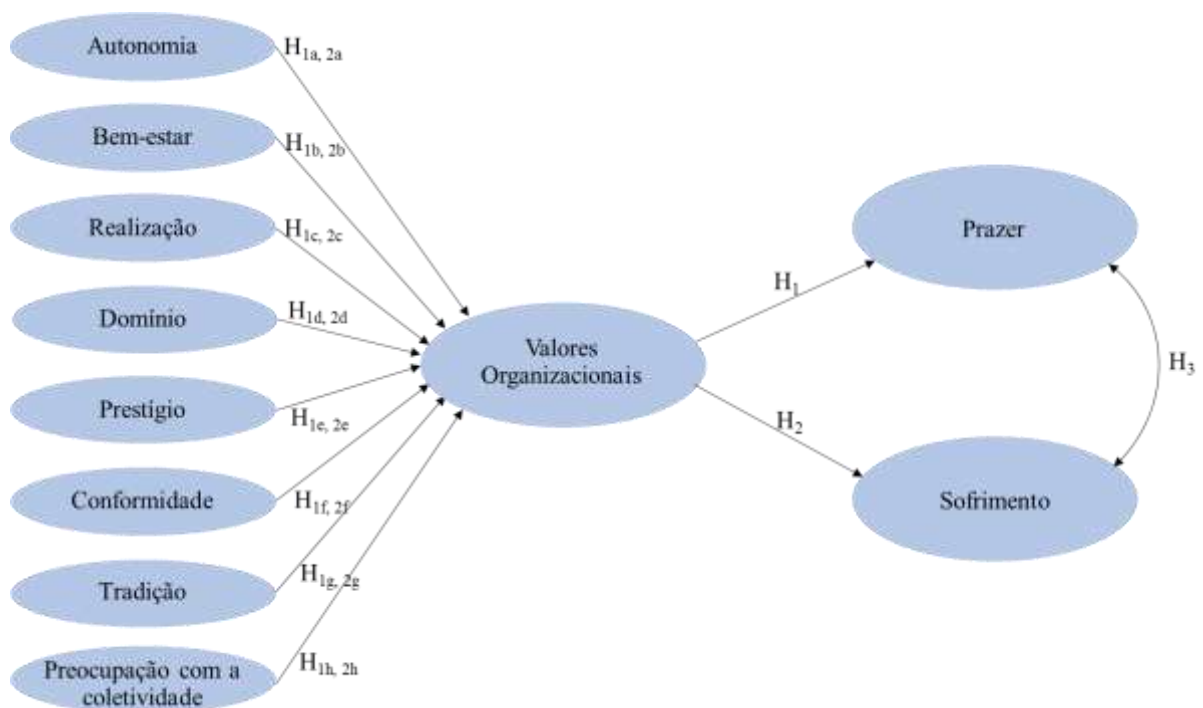


Figura 6 – Modelo para verificação da relação entre dimensões de valores organizacionais com prazer e sofrimento

Fonte: elaborado pela autora

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são discutidos os resultados obtidos pela análise dos dados e, conforme a metodologia, estruturados em seções referentes as análises Descritivas, Bi e Multivaridas.

4.1 Ambiência de pesquisa

Como proposta inicial dessa pesquisa, seriam estudados trabalhadores de uma empresa privada do ramo de construção civil em Belo Horizonte, Minas Gerais, em função do crescimento no setor e da representatividade da referida empresa no ramo, de modo a estar inserida no contexto de inovação e competição mercadológica apresentado no referencial deste trabalho. Entretanto, por motivos da não autorização da pesquisa pela empresa inicialmente convidada e pelo não atendimento ao mínimo amostral pelas outras empresas que posteriormente cederam a autorização, optou-se pela ampliação da pesquisa à divulgação *online* para empresas diversas, tendo como fator limitador ao envio a localização destas empresas. Desta maneira participaram desta pesquisa empresas de segmentos diversos, tais como construção civil, mineração, alimentício, dentre outros.

Por fim foram coletados 389 questionários *online*, entre março e setembro de 2018, com profissionais de empresas da região Sudeste, das quais 318 de segmentos privados e 71 públicos. Como a população em estudo é superior à amostra calculada, o tamanho da população não irá afetar o cálculo amostral. Isso por que quando o tamanho da amostra é inferior a 10%, o tamanho da população não exerce interferência na margem de erro e estimativa amostral e a população pode ser considerada infinita em relação ao tamanho da amostra (Anderson; Sweeney & Williams, 2008). Desse modo a amostra do estudo pode ser considerada adequada para os fins do estudo em questão, produzindo uma margem de erro de 5% com 95% de confiança. Na seção a seguir são apresentados os resultados da análise descritiva de variáveis sociodemográficas e de variáveis por construto.

4.2 Análise Descritiva

Nesta secção serão apresentados os resultados obtidos pela análise descritiva das variáveis sociodemográficas e dos construtos Valores Organizacionais, Prazer e Sofrimento, além de variáveis complementares referentes à Contexto e Custo Humano no Trabalho.

4.2.1 Análise Descritiva: Variáveis sociodemográficas

Na Tabela 1 segue descrito o perfil de frequências absolutas e relativas da amostra, conforme variáveis sociodemográficas referentes a: gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade, naturalidade, tipo de empresa, cargo, tempo na empresa, tempo no cargo e intenção em sair da empresa. Em função da confidencialidade da pesquisa, a identificação das empresas não foi registrada, valendo-se apenas da classificação entre públicas ou privadas.

A amostra é representada, em sua maior parte, por respondentes do sexo feminino (53%), distribuídos entre casados (52%) e solteiros (39%), com faixas etárias mais frequentes entre 31 e 40 (50%), 19 a 30 (21%) e 41 a 50 anos (20%). A maioria dos respondentes é natural de Belo Horizonte (54%), sendo os demais distribuídos entre outras cidades da região Sudeste. Quanto à escolaridade, 91% possui ensino superior, sendo que 42% possui graduação, 41% especialização e 8% mestrado.

Para variáveis descritivas das empresas, por questões de sigilo a identificação foi desprezada sendo possível, porém, averiguar que a maioria dos entrevistados trabalha em empresas privadas (82%). Quanto ao tempo de empresa, a amostra mostrou-se distribuída entre respondentes com até 1 ano (13%), entre 1 e 3 anos (23%) e entre 3 e 6 anos (22%) de empresa.

Referente ao cargo ocupado, 15% dos entrevistados ocupa cargo de administração de empresas, 10% de engenharia, 6% de analista técnico e os demais distribuídos entre outras profissões não representativas na amostra. O tempo no cargo ficou distribuído entre 1 e 10 anos, sendo: até 1 ano (16%), de 1 a 3 anos (24%), de 3 a 6 anos (25%) e de 6 a 10 anos (19%) no cargo. Dos entrevistados, 26% nunca pensaram ou vem pensando em sair do trabalho, enquanto 47% raramente têm pensado e outros 5% sempre tem pensado em sair do trabalho.

Tabela 1- Análise Descritiva de Variáveis Sociodemográficas

Variáveis	Descrição	N	%
Gênero	Feminino	208	53%
	Masculino	181	47%
Faixa Etária	de 19 a 30	80	21%
	de 31 a 40	196	50%
	de 41 a 50	78	20%
	de 51 a 60	31	8%
Estado civil	Casado	203	52%
	Solteiro	153	39%
	Separado	20	5%
	Outro	10	3%
	Viúvo	3	1%
Escolaridade	Graduação	164	42%
	Especialização	158	41%
	Mestrado	30	8%
	Ensino Médio	29	7%
	Doutorado	8	2%
Naturalidade	Belo Horizonte	208	53%
	Outros	151	37%
	Contagem	13	3%
	Juiz de Fora	9	2%
	Rio de Janeiro	8	2%
Tipo de Empresa	Privada	318	82%
	Pública	71	18%
Cargo	Administração de empresas	59	15%
	Engenharia	40	10%
	Analisa técnico	21	5%
	Professor	17	4%
	Assistente	15	4%
	Outros	237	61%
Tempo na empresa	até 1	52	13%
	De 1 a 3	90	23%
	De 10 a 15	38	10%
	De 15 a 20	15	4%
	De 3 a 6	85	22%
	De 6 a 10	81	21%
	Mais de 20	28	7%
Tempo no cargo	Até 1	64	16%
	de 1 a 3	94	24%
	de 3 a 6	96	25%
	de 6 a 10	73	19%
	de 10 a 15	32	8%
	de 15 a 20	12	3%
	Mais de 20	18	5%
Pensar em sair	Nunca	100	26%
	Raramente	184	47%
	Frequentemente	87	22%
	Sempre	18	5%

Fonte: dados da pesquisa. N = número de ocorrências; % = percentual de ocorrências sobre o total.

Quanto ao estilo de vida, seguem representadas na Tabela 2 as variáveis sociodemográficas coletadas para informações referentes a frequência de atividade física dos respondentes, se fumante ou não e se precisou ir ao médico nos últimos 3 meses.

Tabela 2 - Análise Descritiva de Variáveis Sociodemográficas

Variáveis	Descrição	N	%
Atividade Física	1 vez	45	12%
	de 2 a 3	135	35%
	de 4 a 5	74	19%
	mais de 5	18	5%
	Não pratico	117	30%
Fumante	Não	359	92%
	Sim	30	8%
Precisou ir ao médico (últimos 3 meses)	Não	190	49%
	Sim	199	51%
Precisou de licença médica (últimos 3 meses)	Não	355	91%
	Sim	34	9%

Fonte: dados da pesquisa. N = número de ocorrências; % = percentual de ocorrências sobre o total.

Conforme dados acima representados, a maioria dos entrevistados é composta por praticantes de atividade física (70%) e não fumantes (92%). Quanto à necessidade de ir ao médico e de sair de licença, 51% dos respondentes precisou ir ao médico, entretanto a maioria (91%) não precisou de licença médica nos últimos 3 meses.

4.2.2 Análise Descritiva: Valores Organizacionais

Nas tabelas a seguir são apresentados os resultados da média de notas por dimensão e a distribuição dessas notas, por construto, a começar por Valores Organizacionais. A partir dos resultados médios de notas por variável, para cada uma das dimensões foi calculada a distribuição das notas obtidas, classificadas entre “fraco” (intervalo de notas entre 1,00 e 2,70), “médio” (notas entre 2,71 e 4,30) e “forte” (notas entre 4,31 e 6,00). A média e mediana de cada uma das oito dimensões representativas do construto Valores Organizacionais são apresentadas em valores absolutos e percentuais na Tabela 3.

Tabela 3 - Média, mediana e classificação por dimensão do construto Valores Organizacionais

Dimensão	Média	Med.	Desv.	Classificação					
				FRACO		MÉDIO		FORTE	
				[1,00→2,70]	[2,71→4,30]	[2,71→4,30]	[4,31→6,00]	[4,31→6,00]	[4,31→6,00]
Qtd.	(%)	Qtd.	(%)	Qtd.	(%)				
Autonomia	4,4	4,6	1,2	121	31%	115	30%	153	39%
Bem-estar	3,8	4,0	1,3	191	49%	114	29%	84	22%
Conformidade	4,9	5,0	0,8	43	11%	126	32%	220	57%
Domínio	4,6	5,0	1,2	86	22%	99	25%	204	52%
Preocupação com a coletividade	4,8	5,0	1,0	73	19%	109	28%	207	53%
Prestígio	4,9	5,0	1,0	50	13%	104	27%	235	60%
Realização	4,7	5,0	1,0	65	17%	127	33%	197	51%
Tradição	4,1	4,3	1,0	145	37%	150	39%	94	24%

Fonte: dados da pesquisa. OBS: tamanho da amostra (n=389) válido para todas as perguntas. Média = média aritmética da variável; Med. = Mediana; Desv = desvio-padrão. Classificação: considerando escala de 1 a 6, FRACO = notas entre 1,00 e 2,70; MÉDIO = notas entre 2,71 e 4,30; FORTE = notas entre 4,31 e 6,00.

As notas com as maiores médias foram observadas para os valores Prestígio e Conformidade (4,9), Preocupação com a Coletividade (4,8), Realização (4,7), Domínio (4,6), Autonomia (4,4), caracterizando forte percepção desses valores por parte dos respondentes. Por último, para os valores com menores médias de notas – Tradição (4,1) e Bem-Estar (3,8) – os resultados demonstraram haver uma percepção entre média e fraca, respectivamente. Por ordem decrescente de classificação, observa-se então maior percepção dos respondentes pelos valores organizacionais Prestígio e Conformidade, Preocupação com a coletividade, Domínio, Realização e Autonomia. Por outro lado, os respondentes se distribuíram entre percepções média (39%) e fraca (37%) para Tradição, seguindo por último para Bem-estar, valor com a menor percepção por parte dos respondentes, para o qual a maioria demonstrou uma fraca (49%) percepção para esse valor.

Com a maior média de notas (4,9), o *Prestígio* representa a admiração dos empregados pela empresa e a boa reputação desta ou de seus produtos para os clientes (Oliveira & Tamayo, 2004). Considerando a alta frequência de respondentes de empresas privadas, torna-se compreensível a importância dada a esse valor pelos mesmos, por estarem inseridos em um contexto de alta competição mercadológica que fazem com que uma empresa seja mais bem vista pela sua representatividade e posição de destaque frente às demais. O valor Conformidade, com mesma média de notas do valor Prestígio (4,9), diz respeito à organização que preza o respeito a padrões de comportamento, cortesia e regras de convivência, além de ter em sua tradição o respeito à hierarquia (Oliveira & Tamayo, 2004). O respeito à hierarquia pode, por outro lado, refletir o maior controle sobre os empregados, refletindo numa menor percepção de Autonomia, o que pode explicar a percepção um pouco mais distribuída de notas para este valor. Como valor percebido por 39% dos empregados, a Autonomia diz respeito à busca de

aperfeiçoamento constante do empregado e da organização que se expressa por meio de competência, curiosidade, criatividade e experiência, tendo como meta oferecer desafios que os favoreçam (Oliveira & Tamayo, 2004). Uma organização que valoriza a autonomia oferece aos seus empregados maior abertura para opinião e exposição de ideias, maior responsabilidade sobre decisões tomadas e resultados obtidos, fatores esses que contribuem para despertar no empregado a sensação de valorização, liberdade de expressão e realização, por sua vez relacionada ao prazer e ao sofrimento no trabalho. Ainda como aspecto deste valor, quando a empresa oferece autonomia para os colaboradores, eles se sentem importantes e valorizados, o que favorece a satisfação e a retenção de pessoas.

Com a Realização estão agregados valores cuja meta é o sucesso por meio da competência da organização e de seus empregados. A Preocupação com a Coletividade compõe-se de valores que orientam o relacionamento com indivíduos e com a comunidade, prezando pelo compromisso e honestidade (Oliveira & Tamayo, 2004). A ocorrência concomitante de alta percepção desses valores aponta uma lógica conceitual pelo fato de referirem-se a valores voltados para a satisfação de interesses individuais e coletivos.

Tendo como foco a parcela predominante de empresas privadas da amostra, a forte percepção dos valores Preocupação com a Coletividade e Realização por uma maior parcela de entrevistados segue em coerência com estudo publicado por Jeremias e Martins (2017), pelo qual, numa análise de 50 grandes empresas privadas brasileiras, valores como Realização, Preocupação com a Coletividade, Autonomia foram observados com forte presença ao passo em que a Tradição foi observada com baixa presença nos perfis estudados.

Considerando a relação direta entre valores organizacionais e bem-estar no trabalho, sendo este maior quando a empresa enfatiza sua atuação em valores de autonomia, realização e domínio (Silva, Porto & Paschoal, 2007), tais argumentos podem, por fim, representar possíveis relações entre o encontrado para Tradição e Bem-Estar, em que se observou haver média e baixa percepção (respectivamente) para estes construtos por grande parte dos respondentes. Por conseguinte, tais relações demonstram como o nível de percepção de um valor pode interferir sobre a percepção de outro, merecendo aprofundamento quanto a variáveis caracterizadoras que possam influenciar e justificar tais resultados.

4.2.3 Análise Descritiva: Prazer e Sofrimento

Na Tabela 4 são apresentadas as médias de notas por variáveis e respectivas classificações, em valores absolutos e percentuais, para as dimensões de prazer e de sofrimento.

Tabela 4 – Média, mediana e classificação por dimensão: Prazer e Sofrimento

Dimensão	Média	Med.	Desv.	Classificação					
				FRACO		MÉDIO		FORTE	
				[1,00→2,30]	[2,31→3,70]	[2,31→3,70]	[3,71→5,00]	[3,71→5,00]	[3,71→5,00]
Qtd.	(%)	Qtd.	(%)	Qtd.	(%)				
(P) Liberdade de Expressão	3,9	4,0	0,8	13	3%	117	30%	259	67%
(P) Realização Profissional	3,6	3,7	0,9	30	8%	169	43%	190	49%
(S) Esgotamento Profissional	3,0	3,0	0,8	57	15%	274	70%	58	15%
(S) Falta de Reconhecimento	2,3	2,1	0,8	220	57%	147	38%	22	6%

Fonte: dados da pesquisa. OBS: (P) Prazer; (S) Sofrimento. Tamanho da amostra (n=389) válido para todas as perguntas. Média = média aritmética da variável; Med. = Mediana; Desv = desvio-padrão. Classificação: considerando escala de 1 a 5, FRACO = notas entre 1,00 e 2,30; MÉDIO = notas entre 2,31 e 3,70; FORTE = notas entre 3,71 e 5,00.

Adaptando o critério de classificação dos Valores Organizacionais à escala aplicada ao construto Prazer e Sofrimento, a distribuição das notas dadas pelos respondentes foi também classificada entre “fraco” (intervalo de notas entre 1,00 e 2,30), “médio” (notas entre 2,31 e 3,70) e “forte” (notas entre 3,71 e 5,00). Observa-se haver uma forte percepção de prazer no trabalho por ambas as dimensões desse construto, sendo, porém mais representativa pela liberdade de expressão (67%) do que pela realização profissional (49%) percebida pelos respondentes. Por outro lado, a percepção de sofrimento varia entre média (70%) – para variáveis associadas ao Esgotamento Profissional e fraco (57%) – para variáveis relacionadas à Falta de Reconhecimento.

Tais resultados corroboram estudos sobre prazer e sofrimento que convergem para a vivência de quatro fatores determinantes (Mendes, 2007; La Falce, Garcia & De Muylder; 2011); a ocorrência concomitante dos construtos (Cançado, 1994; Castro & Cançado, 2009; Oliveira & Garcia, 2011) e da correlação entre eles (Castro et al., 2009). Desta forma, observa-se a percepção de Prazer sendo mais mediada pela Liberdade de Expressão, acompanhada de uma vivência simultânea de sofrimento, porém em menor intensidade (média de notas entre 2,3 e 3,0), mais mediado pela percepção de Esgotamento Profissional.

Ao contrário do demonstrado por Oliveira et al., 2011; Pinheiro et al., 2012 e Faria et al., 2013, o Prazer foi mais percebido pela Liberdade de Expressão (67%) do que pela Realização Profissional e, corroborando os achados de Pinheiro et al., 2012; Faria et al., 2013

e Martins et al., 2014, o Sofrimento é percebido pela vivência de Esgotamento Profissional (70%), mais do que pela Falta de Reconhecimento.

Tendo em consideração o fator “tipo de empresa”, em que se observa um predomínio de respondentes de empresas privadas, compondo a amostra desse estudo, vale mencionar a possibilidade de influência do contexto organizacional na percepção de tais dimensões. Ou seja, valendo-se da busca constante das empresas privadas pelo equilíbrio entre satisfação dos empregados *versus* produtividade, somados à busca do empregado por ascensão e sucesso profissional, torna-se plausível haver maior abertura às opiniões e participação do mesmo, podendo explicar a Liberdade de Expressão observada. Para percepção de Realização Profissional, pode-se associar a não apenas ao tipo de organização, como ainda à composição da amostra, em sua maioria mulheres que, com perfil menos competitivo do que os homens tendem a perceber menos esta dimensão e a dar mais valor, logo percebendo mais, a Liberdade de Expressão no ambiente de trabalho.

Seguindo a mesma inferência para a realização profissional, pode-se aqui mencionar a Falta de Reconhecimento que configura a percepção de sofrimento, porém sendo menos percebida do que as demais dimensões. Por outro lado, o volume de demandas submetidas ao empregado, não apenas por serem rotineiramente delegadas, como ainda pelo fato dele ser avaliado por resultados e produtividade, pode se converter numa percepção de sofrimento por sobrecarga de trabalho, podendo explicar o Esgotamento Profissional percebido pelos respondentes. Assim, pelo comparativo com os estudos mencionados torna-se relevante considerar, como ponto comum, a predominância de respondentes de instituições privadas, tornando maior a coerência entre os achados, como aspecto a ser dada atenção mais adiante como considerações e sugestões de novos estudos.

4.2.4 *Análise Descritiva: Contexto e Custo Humano do Trabalho*

Em caráter complementar à análise descritiva das variáveis Valores Organizacionais e Prazer e Sofrimento – construtos principais do estudo – a seguir são apresentados os resultados médios das variáveis e dimensões coletadas para Avaliação do Contexto e do Custo Humano do Trabalho. A média, mediana e classificações de notas dadas a cada uma das dimensões para Contexto e Custo Humano do Trabalho são descritos na Tabela 5.

Tabela 5 - Média por dimensão para Contexto e Custo Humano do Trabalho

Dimensão	Média	Med.	Desv.	Classificação					
				FRACO		MÉDIO		FORTE	
				[1,00→2,30]		[2,31→3,70]		[3,71→5,00]	
Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%				
CT - Organização do Trabalho	3,2	3,3	0,7	33	8%	258	66%	98	25%
CT - Relações Sócio profissionais	2,6	2,6	0,8	152	39%	204	52%	33	8%
CT - Condições de Trabalho	1,8	1,4	0,9	299	77%	74	19%	16	4%
CH - Custo Afetivo	2,6	2,5	0,8	155	40%	201	52%	33	8%
CH - Custo Cognitivo	3,8	3,9	0,8	15	4%	136	35%	238	61%
CH - Custo Físico	2,1	1,9	0,9	246	63%	121	31%	22	6%

Fonte: dados da pesquisa. OBS: (CT) Contexto do Trabalho; (CH) Custo Humano; Tamanho da amostra (n=389) válido para todas as perguntas. Média = média aritmética da variável; Med. = Mediana; Desv = desvio-padrão. Classificação: considerando escala de 1 a 5, FRACO = notas entre 1,00 e 2,30; MÉDIO = notas entre 2,31 e 3,70; FORTE = notas entre 3,71 e 5,00.

Observa-se uma média percepção quanto a variáveis referentes à Organização do Trabalho (66% das respostas) e Relações Sócio profissionais (52% das respostas), enquanto que para Condições de Trabalho a maioria das notas foram baixas para esta variável, correspondendo a 77% dos respondentes. Já para Custo Humano do Trabalho, a percepção foi diversificada entre cada uma das variáveis, sendo média para o Custo Afetivo (52%), forte para o Custo Cognitivo (61%) e fraco para o Custo Físico (63%). Para Custo Humano do Trabalho, a percepção foi diversificada entre cada uma das variáveis, sendo média para o Custo Afetivo (52%), forte para o Custo Cognitivo (61%) e fraco para o Custo Físico (63%).

Mencionados como conflitantes e favoráveis ao sofrimento, qualidade e quantidade de atividades *versus* tempo (Bispo & Helal, 2013), estresse (Vilela, Garcia & Vieira, 2013), integração *versus* disputa entre pares (Prata & Honório, 2014) e relacionamentos conflituosos entre pares e chefias (Dario & Lourenço, 2018) podem representar aspectos que conferem à avaliação de Contexto e de Custo Humano no Trabalho possível relação com o resultado apurado para o sofrimento nessa pesquisa. Desta forma, tendo em vista as maiores notas observadas para Condições de Trabalho (Contexto) e ainda reforçadas pela percepção de Esgotamento Profissional mencionada anteriormente (rever Tabela 4), pode-se inferir que aspectos relacionados ao ritmo de trabalho, pressões por prazos, cobranças e distribuição de tarefas podem estar sendo negativamente sentidas pelos empregados a ponto de gerarem a percepção de Sofrimento constatada nos resultados.

Tendo em vista a percepção dada para o contexto, torna-se coerente inferir que tais condições podem ainda ter favorecido a maior percepção de Custo Humano no trabalho pelos respondentes. Ou seja, determinadas condições de trabalho podem demandar maior mobilização cognitiva, para atender a demandas, problemas e imprevistos diversos, de modo a levarem a maiores percepções de sofrimento por Esgotamento Profissional.

4.2.5 Dados Ausentes e Outliers

Tendo em vista a configuração da pesquisa *online*, as respostas foram condicionadas como obrigatórias para o avanço e conclusão do questionário. Desta forma, não houve dados ausentes para as assertivas. Não foram encontrados *outliers* neste estudo. Os resultados desta análise são apresentados na Tabela 6 a seguir:

Tabela 6 - Quantidade de *outliers* univariados

N. OUTLIERS	N. RESP	%	% ACM
0	207	53,2%	53,2%
1	68	17,5%	70,7%
2	31	8,0%	78,7%
3	20	5,1%	83,8%
4	14	3,6%	87,4%
5	11	2,8%	90,2%
6	9	2,3%	92,5%
7	6	1,5%	94,1%
8	3	0,8%	94,9%
9	1	0,3%	95,1%
10	1	0,3%	95,4%
11	5	1,3%	96,7%
12	1	0,3%	96,9%
13	2	0,5%	97,4%
14	2	0,5%	97,9%
15	1	0,3%	98,2%
17	1	0,3%	98,5%
22	1	0,3%	98,7%
23	1	0,3%	99,0%
24	1	0,3%	99,2%
27	1	0,3%	99,5%
28	1	0,3%	99,7%
29	1	0,3%	100,0%

Fonte: dados da pesquisa. N. *OUTLIERS* = número de outliers encontrados; N. *RESP* = número de questionários que possuem N outliers (exemplo, 207 questionários possuem 0 outliers, mas 1 questionário possui 29 outliers); % = percentual que N. *RESP* representa sobre o total de 389 questionários da amostra; % *ACM* = percentual acumulado.

Conforme metodologia mencionada em seção anterior, a distância de Mahalanobis (D2) dividida pelo número de variáveis na regressão multivariada, a razão encontrada para os testes feitos não foi superior a 2,5 caracterizando a ausência de *outliers* (Hair et al., 2014).

4.2.6 Análise da Normalidade

O resultado da análise de normalidade dos dados segue demonstrado no total de 143 variáveis; 104 apresentaram assimetria significativa (isto é, com médias elevadas), sendo 46 valores com assimetria fora do limite de ± 1 , considerado um desvio expressivo nesse parâmetro (Muthen & Kaplan, 1992). Do total, 86 variáveis apresentaram assimetria negativa e 57 positivas.

Dos valores apresentados em curtose, 45 apresentaram curtose significativa, sendo que 30 indicadores ficaram fora dos limites de ± 1 . Em relação ao teste Jarque-Bera de normalidade, observou-se que 127 variáveis foram significativas (88,8%), demonstrando um desvio sistemático da normalidade dos indicadores.

Pelas análises dos parâmetros normais de assimetria e curtose anteriormente apresentados, pôde-se então observar um desvio da normalidade por parte expressiva das variáveis, sugerindo a aplicação de um método de estimação robusto a desvio da normalidade, tal como a estimação PLS.

4.3 Análise Bivariada

Nesta seção são apresentados os resultados comparativos entre a média aritmética das variáveis dos construtos e a média das variáveis demográficas caracterizadoras da amostra. A comparação das médias foi feita pela análise de variância dos construtos, iniciando pelo gênero, cujos resultados significativos são descritos na Tabela 7 a seguir:

Tabela 7 - Variáveis com diferença significativa por gênero

Variáveis e dimensões	Gênero	MED	MDN	DES	Sig.
Prazer – Liberdade de Expressão	Feminino	3,8	3,9	0,8	0,00
	Masculino	4,0	4,1	0,8	
Prazer – Realização Profissional	Feminino	3,5	3,6	0,9	0,00
	Masculino	3,8	3,9	0,8	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; a diferença entre grupos foi calculada pelo teste Mann-Whitney U; As letras em negrito dentro da tabela indicam com qual grupo existe a diferença significativa.

Identificou-se que o público masculino deu notas mais altas para Prazer do que o público feminino, tanto para a dimensão Liberdade de Expressão quanto para Realização Profissional. Para as demais médias, não houve resultado significativo nesta comparação. Os resultados vão

de encontro ao estudo de Estivaleta, Löbler, Andrade e Visentini (2011), segundo o qual se sugere uma divergência de percepção para valores relativos ao trabalho entre homens e mulheres. Os autores identificaram uma maior importância dada pelas mulheres à satisfação no trabalho e à realização profissional e pessoal, enquanto que os homens valorizam a competitividade, o prestígio, a superioridade individual e a competição com os colegas.

Características sociodemográficas são consideradas – dentre outros aspectos – como relevantes e determinantes para as diferentes prioridades de valor entre gêneros. Estivaleta, et al., (2011) ressaltam a questão de diferenças de desempenho observadas entre homens e mulheres, mesmo quando ocupantes de cargos similares, por razões culturais e de valores pessoais que os distinguem, fazendo-os perceber de modo divergente as vivências no trabalho. Sob a visão de teóricos evolucionistas, as mulheres se relacionam melhor, o que lhes confere vantagem evolutiva por cuidarem do bem-estar do grupo, enquanto os homens, mais autônomos e individualistas, preocupam-se mais com suas conquistas, status e poder. Tais características embasam a questão cultural de distinções entre sexo, na qual as mulheres assumem papéis mais orientados para pessoas, enquanto os homens assumem com papéis mais orientados para a tarefa. (Schwartz, 2012).

Ainda que haja desigualdades perceptíveis entre gêneros, no Brasil há um crescimento progressivo da profissionalização e participação da mulher no mercado de trabalho (Oliveira, El-Aouar, Vasconcelos & Gurgel, 2016). Desta maneira, o próprio contexto cultural de inserção e ascensão no mercado de trabalho que as mulheres se apresentam, por si só sugere que haja maior sensibilidade feminina para avaliações referentes a construtos que indiretamente reflitam essa realidade, como é o caso de Liberdade de Expressão. Por tais conclusões tornam-se compreensíveis os menores resultados encontrados nesse estudo para Realização Profissional e Liberdade de Expressão, denotando haver maior sensibilidade por parte das mulheres a essas dimensões de Prazer no Trabalho. Em sequência, na *Tabela 8* são demonstrados os resultados comparativos por faixa etária.

Tabela 8 - Variáveis com diferença significativa por faixa etária

Variáveis e dimensões	Faixa Etária	MED	MDN	DES	Sig
ACT - Condições de Trabalho	19 a 30 anos (A)	1,6 (D)	1,2	0,7	0,05
	31 a 40 anos (B)	1,8	1,4	1,0	
	41 a 50 anos (C)	1,7	1,5	0,8	
	51 a 60 anos (D)	1,9 (E)	1,8	0,8	
	> 60 anos (E)	1,2	1,0	0,4	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos, sinalizadas em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

Para as variáveis referentes à Faixa Etária, não foram observados resultados significativos para Valores Organizacionais, Prazer e Sofrimento. Tais resultados diferem do encontrado por Melo e Sant'anna (2016) e por Martins e Honório (2014) cujos estudos com profissionais de instituições privadas apontaram diferenças significativas entre diferentes grupos geracionais para, respectivamente, valores organizacionais e sofrimento percebidos no trabalho (falta de reconhecimento e esgotamento profissional).

Por outro lado, o resultado de variáveis referentes ao Contexto e Custo Humano apresentou diferenças significativas, de modo que o aumento gradativo da média de notas com o aumento da faixa etária culminou numa diferença significativa entre os grupos A (19 a 30 anos) e D (51 a 60 anos) – cuja nota foi a mais alta. Numa breve associação do observado também por Martins e Honório (2014) – em que foi demonstrada associação entre a percepção de sofrimento com as relações sócio profissional estabelecido no trabalho – com a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho e o fator Relacionamento Sócio Profissional que a compõe, apesar de não conclusivos, tais resultados remetem a uma coerência entre esses achados. Ou seja, a possibilidade de um bom relacionamento interpessoal remete a uma redução de sofrimento no trabalho torna-se compreensível a partir desses resultados.

Na Tabela 9 são demonstrados os resultados comparativos entre médias por esta civil. Dentre os perfis estudados, casado, outro, separado, solteiro ou viúvo, o grupo Solteiro (D) deu notas mais baixas para todos os construtos com diferenças significativas: Conformidade e Prazer - Realização Profissional, enquanto o grupo Separado (C) deu as notas mais altas.

Tabela 9- Variáveis com diferença significativa por estado civil

Variáveis e dimensões	Estado civil	MED	MDN	DES	Sig.
VO - Conformidade	Casado (A)	5,0 (D)	5,0	0,8	0,05
	Outro (B)	4,7	4,7	0,8	
	Separado (C)	5,0	5,3	0,9	
	Solteiro (D)	4,8	5,0	0,7	
	Viúvo (E)	5,6	5,7	0,5	
PRAZER - Realização Profissional	Casado (A)	3,7 (D)	3,8	0,9	0,01
	Outro (B)	3,5	3,2	1,0	
	Separado (C)	3,9 (D)	3,9	0,8	
	Solteiro (D)	3,4	3,6	0,8	
	Viúvo (E)	4,2	4,2	0,2	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos, sinalizadas em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

Pelos dados da Tabela 9, observa-se maior percepção do Valor Organizacional Conformidade por indivíduos casados, comparados aos demais grupos. Tal resultado reforça o estudo de Oliveira et al. (2016) sobre Valores Relativos ao Trabalho em que, numa amostra predominantemente representada por homens casados e graduados, foi observada importância dada pelos respondentes ao valor Conformidade, Universalismo e Benevolência. Esses mesmos autores mencionam a correspondência do valor Conformidade com o tipo motivacional Conservação e o fator Estabilidade, enfatizando a relação positiva entre estes observada por Porto, J.B. & Tamayo, A, (2007).

A conformidade diz respeito à restrição de ações e o respeito a normas sociais, enquanto que a estabilidade é entendida como a busca por segurança, ordem e pelo suprimento material de necessidades individuais por meio do trabalho (Porto et al; 2007). Apoiando-se nesses conceitos, pode-se traçar um paralelo com os resultados obtidos, tornando-os compatíveis não somente com o perfil profissional como também com as metas pessoais de indivíduos casados, uma vez que possuem mais obrigações e compromissos familiares do que indivíduos solteiros. Desta maneira, o trabalho tende a ser por eles visto com maior seriedade, de modo a vislumbrarem com maior intensidade um ambiente socialmente aceitável, que respeite normas sociais e que, do reflexo de seu comportamento, o indivíduo perceba como maior clareza que pode se favorecer com segurança, estabilidade – tendendo também a ser valorizadas por indivíduos casados – e suprimento de suas necessidades materiais, também maiores para eles do que para indivíduos solteiros.

Dando sequência à variável Escolaridade, os resultados comparativos para esta variável são demonstrados na Tabela 10.

Tabela 10 - Variáveis com diferença significativa por escolaridade

Variáveis e dimensões	Escolaridade	MED	MDN	DES	Sig.
VO – Autonomia	Doutorado (A)	4,7 E	4,6	0,7	0,00
	Ensino Médio (B)	4,7 CDE	5,3	1,4	
	Especialização (C)	4,4 E	4,6	1,1	
	Graduação (D)	4,5 E	4,8	1,1	
	Mestrado (E)	3,7	3,8	1,3	
VO – Bem-estar	Doutorado (A)	3,4	3,3	1,0	0,00
	Ensino Médio (B)	4,3 CE	4,8	1,5	
	Especialização (C)	3,6 D	3,8	1,3	
	Graduação (D)	3,9 E	4,2	1,3	
	Mestrado (E)	3,2	3,2	1,0	
VO – Domínio	Doutorado (A)	3,9 D	3,8	1,4	0,00
	Ensino Médio (B)	4,9 E	5,2	1,0	
	Especialização (C)	4,5 DE	4,8	1,2	
	Graduação (D)	4,8 E	5,0	1,1	
	Mestrado (E)	3,7	3,8	1,6	
VO – Preocupação com a coletividade	Doutorado (A)	4,7	4,7	0,9	0,01
	Ensino Médio (B)	5,2 CDE	5,6	1,1	
	Especialização (C)	4,8 E	5,0	1,0	
	Graduação (D)	4,8 E	5,0	1,1	
	Mestrado (E)	4,3	4,6	1,2	
VO – Realização	Doutorado (A)	5,1 E	5,2	0,6	0,00
	Ensino Médio (B)	5,1 CDE	5,2	1,1	
	Especialização (C)	4,7 E	4,8	1,0	
	Graduação (D)	4,7 E	4,9	1,0	
	Mestrado (E)	4,2	4,4	1,2	
VO – Tradição	Doutorado (A)	4,1	4,4	0,9	0,01
	Ensino Médio (B)	4,3	4,5	1,2	
	Especialização (C)	3,9 DE	4,0	0,9	
	Graduação (D)	4,2	4,3	1,0	
	Mestrado (E)	4,5	4,8	1,1	
PRAZER – Liberdade de Expressão	Doutorado (A)	3,9	3,8	0,6	0,01
	Ensino Médio (B)	4,1 CDE	4,4	1,0	
	Especialização (C)	3,9 E	4,0	0,7	
	Graduação (D)	3,9 E	4,0	0,8	
	Mestrado (E)	3,5	3,5	0,7	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos, sinalizadas em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

Observa-se que pelo grupo de Mestrado (E) foi dado notas mais baixas para os construtos Autonomia, Bem-estar, Domínio, Preocupação com a coletividade e Realização, com uma diferença significativa entre o grupo Ensino Média (B), que foi o que deu notas mais altas nestes construtos. De modo geral pode-se notar que, com o aumento no nível de escolaridade a percepção de valores por parte dos respondentes tende a diminuir, em concordância ao estudo de Oliveira et al. (2016), em que se constata haver diferença significativa quanto a percepção de Valores Relativos ao Trabalho, quando comparados por grau de escolaridade. Segundo os autores, houve evidência de diferença estatística entre os fatores “Estimulação” e “Realização”, denotando haver tendência de maior percepção por respondentes graduados do que por pós-graduados para valores no trabalho.

Tais fatores reforçam os resultados desse estudo que mostram que a percepção dos Valores Organizacionais, com diferença significativa entre os grupos, foi maior para grupos de respondentes graduados do que para grupos de pós-graduados, denotando assim uma possibilidade de maior valorização do trabalho por este grupo, vislumbrando no Trabalho suas oportunidades de cumprir com seus objetivos, metas e prioridades. Na Tabela 11 são apresentados os resultados pela classificação dos grupos por tipo de empresa – pública ou privada.

Tabela 11 - Variáveis com diferença significativa por tipo de empresa

Variáveis e dimensões	Tipo empresa	MED	MDN	DES	Sig.
VO – Autonomia	Privada (A)	4,6	4,8	1,0	0,00
	Pública (B)	3,4	3,5	1,3	
VO – Bem-estar	Privada (A)	3,9	4,2	1,2	0,00
	Pública (B)	3,0	3,0	1,3	
VO – Domínio	Privada (A)	4,9	5,0	0,8	0,00
	Pública (B)	3,2	3,2	1,6	
VO – Preocupação com a coletividade	Privada (A)	4,9	5,1	0,9	0,00
	Pública (B)	4,0	4,0	1,2	
VO – Prestígio	Privada (A)	5,0	5,3	0,9	0,01
	Pública (B)	4,6	4,8	1,2	
VO – Realização	Privada (A)	4,9	5,0	0,9	0,00
	Pública (B)	4,0	4,0	1,3	
Prazer – Liberdade de Expressão	Privada (A)	4,0	4,0	0,7	0,00
	Pública (B)	3,5	3,6	0,8	
Prazer - Realização Profissional	Privada (A)	3,7	3,8	0,8	0,00
	Pública (B)	3,2	3,2	0,9	
Sofrimento - Falta de Reconhecimento	Privada (A)	2,2	2,1	0,8	0,00
	Pública (B)	2,6	2,6	0,9	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferença significativa entre os grupos, sinalizada em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

Pelo grupo de empresas do tipo Privada (A) foram dadas notas mais altas para as variáveis referentes a Valores Organizacionais (VO) – Autonomia, Bem-estar, Domínio, Preocupação com a coletividade, Prestígio e Realização. O mesmo ocorreu para as variáveis relacionadas a Prazer - Liberdade de Expressão e Realização Profissional, de modo a haver diferença significativa para o grupo Pública (B), que deu notas mais baixas nestes construtos. De modo oposto, as variáveis para Sofrimento - Falta de Reconhecimento e receberam notas mais baixas pelo grupo de trabalhadores de empresas privadas. A maior percepção de prazer comparada à de sofrimento para Instituições privadas reforça o achado de outros estudos que avaliam a configuração desses construtos em empresas com essa mesma configuração organizacional (Oliveira & Garcia, 2011).

De acordo com a classificação por tempo de empresa – Tabela 12 – o grupo de trabalhadores de 10 a 15 anos (E) deu notas mais baixas para os construtos Autonomia, Bem-estar, Preocupação com a coletividade e Realização, apresentando diferenças significativas com os grupos até 01 (A), de 01 a 03 (B) e de 03 a 06 (C) para construtos Autonomia e Bem-estar.

Tabela 12 - Variáveis com diferença significativa por tempo de empresa

Variáveis e dimensões	Tempo (anos)	MED	MDN	DES	Sig.
VO – Autonomia	até 01 (A)	4,6 (D,E)	4,9	1,1	0,00
	de 01 a 03 (B)	4,7 (D,E)	4,9	1,1	
	de 03 a 06 (C)	4,4 (D,E)	4,6	1,1	
	de 06 a 10 (D)	4,0 (F)	4,0	1,3	
	de 10 a 15 (E)	3,8 (F,G)	4,1	1,4	
	de 15 a 20 (F)	4,8	5,0	0,9	
	mais de 20 (G)	4,7	4,9	1,0	
VO – Bem-estar	até 01 (A)	4,1 (D,E)	4,2	1,1	0,00
	de 01 a 03 (B)	4,1 (D,E)	4,2	1,3	
	de 03 a 06 (C)	3,7 (E)	3,8	1,3	
	de 06 a 10 (D)	3,4 (F)	3,7	1,4	
	de 10 a 15 (E)	3,2 (F,G)	2,9	1,2	
	de 15 a 20 (F)	4,3	4,5	1,0	
	mais de 20 (G)	4,0	4,1	1,0	
VO – Preocupação com a coletividade	até 01 (A)	4,9	5,0	0,9	0,04
	de 01 a 03 (B)	5,0 (D,E)	5,3	0,9	
	de 03 a 06 (C)	4,8	5,0	1,0	
	de 06 a 10 (D)	4,5	4,7	1,1	
	de 10 a 15 (E)	4,4	4,8	1,3	
	de 15 a 20 (F)	5,0	5,3	0,9	
	mais de 20 (G)	5,0	5,1	0,9	
VO – Realização	até 01 (A)	4,9 (D,E)	5,0	1,0	0,01
	de 01 a 03 (B)	4,9 (D,E)	5,0	1,0	
	de 03 a 06 (C)	4,7 (F)	4,8	0,9	
	de 06 a 10 (D)	4,4 (F)	4,6	1,2	
	de 10 a 15 (E)	4,4 (F)	4,8	1,2	
	de 15 a 20 (F)	5,2	5,4	0,7	
	mais de 20 (G)	4,9	5,2	0,9	
Sofrimento – Esgotamento Profissional	até 01 (A)	2,8 (C,E)	2,7	0,8	0,01
	de 01 a 03 (B)	3,0 (E)	2,8	0,8	
	de 03 a 06 (C)	3,0 (F)	3,0	0,8	
	de 06 a 10 (D)	3,0 (E,F)	3,0	0,8	
	de 10 a 15 (E)	3,4 (F)	3,1	0,8	
	de 15 a 20 (F)	2,6 (G)	2,7	0,4	
	mais de 20 (G)	3,0	3,0	0,7	
Sofrimento - Falta de Reconhecimento	até 01 (A)	2,1 (D,E)	2,0	0,8	0,02
	de 01 a 03 (B)	2,1 (D,E)	2,0	0,8	
	de 03 a 06 (C)	2,3 (E)	2,1	0,8	
	de 06 a 10 (D)	2,4	2,4	0,8	
	de 10 a 15 (E)	2,7	2,8	1,1	
	de 15 a 20 (F)	2,1	2,1	0,9	
	mais de 20 (G)	2,2	2,3	0,8	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos, sinalizadas em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

Na Tabela 13 são apresentadas as diferenças significativas para frequências dos respondentes em “pensar em sair da empresa”.

Tabela 13 – Variáveis com diferença significativa por "pensar em sair da empresa"

Variáveis e dimensões	Pensa em sair	MED	MDN	DES	Sig.
VO – Autonomia	frequentemente (A)	3,8 BCD	3,9	1,2	0,00
	nunca (B)	4,9 CD	5,1	1,1	
	raramente (C)	4,5 D	4,8	1,0	
	sempre (D)	3,1	2,9	1,3	
VO – Bem-estar	frequentemente (A)	3,0 BCD	3,0	1,3	0,00
	nunca (B)	4,3 CD	4,6	1,2	
	raramente (C)	4,0 D	4,1	1,1	
	sempre (D)	2,2	1,9	1,2	
VO - Conformidade	frequentemente (A)	4,7 BC	4,8	0,7	0,01
	nunca (B)	5,1 C	5,2	0,7	
	raramente (C)	4,9	5,0	0,8	
	sempre (D)	4,7	4,8	1,0	
VO – Preocupação com a coletividade	frequentemente (A)	4,3 BCD	4,4	1,1	0,00
	nunca (B)	5,1 CD	5,4	1,0	
	raramente (C)	4,9 D	5,0	0,9	
	sempre (D)	3,5	3,7	1,2	
VO - Prestígio	frequentemente (A)	4,8 BC	4,8	0,9	0,00
	nunca (B)	5,1 D	5,3	0,9	
	raramente (C)	5,0 D	5,3	0,9	
	sempre (D)	3,9	4,5	1,7	
VO – Realização	frequentemente (A)	4,2 BC	4,4	1,1	0,00
	nunca (B)	5,1 CD	5,4	1,0	
	raramente (C)	4,8 D	5,0	0,8	
	sempre (D)	3,7	3,6	1,2	
PRAZER - Liberdade de Expressão	frequentemente (A)	3,6 BC	3,6	0,8	0,00
	nunca (B)	4,1 CD	4,1	0,7	
	raramente (C)	3,9 D	4,0	0,7	
	sempre (D)	3,3	3,3	0,6	
PRAZER - Realização Profissional	frequentemente (A)	3,0 BCD	2,9	0,7	0,00
	nunca (B)	4,1 CD	4,1	0,7	
	raramente (C)	3,7 D	3,8	0,7	
	sempre (D)	2,4	2,4	0,8	
SOFRIMENTO - Esgotamento Profissional	frequentemente (A)	3,3 BCD	3,5	0,8	0,00
	nunca (B)	2,6 CD	2,7	0,7	
	raramente (C)	2,9 D	3,0	0,7	
	sempre (D)	3,9	4,0	0,9	
SOFRIMENTO - Falta de Reconhecimento	frequentemente (A)	2,7 BC	2,8	0,8	0,00
	nunca (B)	1,9 CD	1,9	0,7	
	raramente (C)	2,2 D	2,1	0,7	
	sempre (D)	3,1	2,9	1,2	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos, sinalizadas em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

Pode-se observar que quanto à divisão da amostra pela intenção (pensar) em sair da empresa – frequentemente, nunca, raramente, sempre – o grupo que nunca (B) pensa em sair da empresa e deu notas mais altas para as variáveis de Valores Organizacionais – Autonomia, Bem-estar, Conformidade, Preocupação com a coletividade, Prestígio, Realização – e de Prazer – Liberdade de Expressão e Realização Profissional, com todos os grupos. Em contrapartida, o grupo que sempre (D) pensa em sair da empresa deu notas mais baixas para os mesmos construtos, sendo quase um “espelho” do grupo B.

Para seis das oito dimensões de valores organizacionais – Autonomia, Bem-Estar, Conformidade, Preocupação com a coletividade, Prestígio e Realização – pode-se notar pelos resultados acima que – quanto maior é a sua percepção pelos trabalhadores, menor é a intenção em sair da empresa. Considerando o estudo de Pires e Macedo (2004) – em que como prioridades axiológicas dos trabalhadores foram mencionadas Benevolência, Conformidade, Universalismo e Segurança – e o modelo proposto por Oliveira e Tamayo (2004), pode-se reafirmar o paralelo conceitual entre estes e as dimensões de valores organizacionais.

A Benevolência diz respeito à promoção do bem-estar, reforçada pelo Universalismo cujo conceito envolve tolerância, compreensão, proteção da natureza e promoção do bem-estar de todos. Uma vez priorizados pela organização, caracterizam valores de interesse misto ou coletivo tais como Bem-Estar e Preocupação com a Coletividade. A Conformidade, por sua vez referente ao respeito às normas sociais, atende também a objetivos de natureza coletiva, correspondendo ao valor organizacional de mesmo nome, também percebido com relevância pelos resultados acima (Oliveira & Tamayo, 2004).

Por fim, ainda sobre tais relacionamentos, conforme Tamayo et al. (2000), organizações que valorizam a Autonomia conferem ênfase a valores individuais como Hedonismo, referente ao prazer e gratificação, podendo por sua vez contribuir para o Bem-Estar dos trabalhadores. Desta maneira, os resultados encontrados não apenas reforçam como também se alinham aos estudos mencionados, demonstrando sentido entre a percepção e identificação de valores organizacionais pelos empregados e sua intenção de permanência na organização. Segundo Soares, Souza, Cavalheiro & Kremer (2018), uma empresa que preza autonomia, valoriza o empregado, o que tende a favorecer a retenção de pessoas.

De modo complementar, a identificação com o valor Realização envolve o sentimento de sucesso e competência de acordo com os padrões sociais (Oliveira & Tamayo, 2004), o que pode explicar a mesma relação encontrada para a dimensão de Prazer - Realização Profissional, para a qual quanto maior percepção, menor é a intenção de sair da empresa. Nessa mesma linha,

para a percepção de Sofrimento – Falta de Reconhecimento, quanto maior é a sua percepção, maior é a intenção de sair da empresa.

Mais relacionados ao estilo de vida dos avaliados, os resultados seguintes referem-se à classificação dos grupos pela prática (e frequência) de atividade física, se fumantes ou não, se precisaram ir ao médico nos últimos três meses e se precisaram de licença médica nos últimos três meses. Conforme a primeira classificação, o grupo praticante de atividade 01 vez por semana (A) deu notas mais altas para variáveis relacionadas a Valores Organizacionais - Bem-estar e Prestígio – com uma diferença significativa entre todos os outros. Os resultados são apresentados na Tabela 14.

Tabela 14 - Variáveis com diferença significativa por prática de atividade física

Variáveis e dimensões	Atividade Física (vezes por semana)	MED	MDN	DES	Sig.
VO – Bem-estar	01 vez (A)	4,3 (B,C,D,E)	4,7	0,9	0,04
	de 2 a 3 (B)	3,8	4,0	1,3	
	de 4 a 5 (C)	3,6	3,8	1,4	
	mais de 05 (D)	3,6	3,5	1,4	
	não pratico (E)	3,7	3,8	1,3	
VO – Prestígio	01 vez (A)	5,4 (B,C,E)	5,5	0,7	0,00
	de 2 a 3 (B)	5,0 (C)	5,3	1,0	
	de 4 a 5 (C)	4,7	4,8	0,9	
	mais de 05 (D)	4,9	5,0	0,9	
	não pratico (E)	4,8	5,0	1,2	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos, sinalizadas em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

Entre os grupos de fumantes e não fumantes – demonstrados na Tabela 15 – pelo grupo dos que fumam – Sim (B) – foram dadas notas mais altas para a dimensão do Valor Organizacional Domínio. Não foram encontrados estudos que reforcem tais resultados, valendo como uma oportunidade de para pesquisas voltadas à relação entre tais variáveis.

Tabela 15 - Variáveis com diferença significativa por fumantes e não fumantes

Variáveis e dimensões	Fumante	MED	MDN	DES	Sig.
VO – Domínio	Não (A)	4,6	5,0	1,2	0,03
	Sim (B)	5,0	5,3	1,1	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos, sinalizadas em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

Para a classificação entre os que precisaram ou não ir ao médico nos últimos 3 (três) meses, a única diferença significativa ocorreu para a variável Sofrimento, em que o grupo que

precisou ir ao médico nos últimos 3 meses – Sim (B) – deu notas mais altas para a dimensão Esgotamento Profissional conforme demonstrado na Tabela 16.

Tabela 16 - Variáveis com diferença significativa para precisar ir ao médico nos últimos 3 (três) meses

Variáveis e dimensões	Precisou ir ao médico	MED	MDN	DES	Sig.
Sofrimento - Esgotamento Profissional	Não (A)	2,9	2,8	0,7	0,00
	Sim (B)	3,1	3,0	0,8	

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos, sinalizadas em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

Pela associação do resultado acima com os dados anteriormente mostrados – em que se constatam percepções de sofrimento por Esgotamento Profissional, associado a aspectos relacionados a Condições e Custo Humano no Trabalho – pode-se deduzir haver maior procura por atendimento médico, seja em função de sintomas decorrentes da Sobrecarga de Trabalho, seja pela intenção dos respondentes em não irem trabalhar (ausências justificadas por atestados médicos). A este fator pode ainda se fazer inferência à intenção de permanência (pensar em sair) da empresa (rever Tabela 13), pelo qual a percepção de sofrimento foi percebida com maior intensidade para o fator Esgotamento Profissional aos que pensam frequentemente em sair da empresa. Ou seja, destaca-se a intenção em sair da empresa e a procura por médico por trabalhadores que relatam a sobrecarga de trabalho, valendo como um ponto de atenção e investigação para fatores como o absenteísmo no trabalho.

Não foram encontrados estudos que confirmassem este resultado, entretanto, vale como ponto de atenção e sugestão a novas pesquisas, não apenas para investigação desta relação, como ainda para a obtenção de dados referentes a especialidades médicas procuradas que venham a esclarecer sobre problemas de saúde decorrentes do exercício laboral.

Por fim, entre os grupos que precisaram ou não de licença médica nos últimos três meses, os respondentes que Não (A) precisaram de licença deram notas mais baixas para as dimensões de Sofrimento - Esgotamento Profissional, Falta de Reconhecimento. Os resultados são apresentados na Tabela 17 a seguir.

Tabela 17 – Diferença significativa por “precisar de licença médica nos últimos três meses”

Variáveis e dimensões	Precisou de licença	MED	MDN	DES	Sig.
Prazer - Liberdade de Expressão	Não (A)	3,9	4,0	0,8	0,00
	Sim (B)	3,6	3,5	0,7	
Prazer - Realização Profissional	Não (A)	3,7	3,8	0,8	0,01
	Sim (B)	3,2	3,1	1,0	
Sofrimento - Esgotamento Profissional	Não (A)	2,9	2,8	0,8	0,00
	Sim (B)	3,5	3,3	0,8	
Sofrimento - Falta de Reconhecimento	Não (A)	2,2	2,1	0,8	0,01
	Sim (B)	2,8	2,5	1,1	

Fonte Dados da pesquisa. Sig: significância, de acordo com o teste Kruskal Wallis ($< 0,05$ = diferenças significativas entre os grupos, sinalizadas em negrito). MED: média aritmética; MDN: mediana; DES: desvio-padrão; diferença entre grupos calculada pelo teste Mann-Whitney.

De modo similar à “necessidade de ir ao médico nos últimos três meses”, os dados acima revelam outro ponto importante, pois além de se ausentarem, os empregados com menor percepção de prazer para ambas as dimensões – Liberdade de Expressão e Realização Profissional – precisaram se ausentar por licença médica nos últimos três meses. Ao mesmo tempo, os empregados que se ausentaram tiveram maiores percepções para as duas dimensões de sofrimento – Esgotamento Profissional e Falta de Reconhecimento. Apesar de não de não haver estudos que reforcem esses dados, os números alertam para possíveis consequências do Sofrimento no trabalho, levantando a possibilidade de evolução para manifestações de sintomas clínicos e a necessidade de auxílio e ausência no trabalho por recomendações médicas.

Pela análise bivariada foram então obtidos resultados significativos para Valores Organizacionais (estado civil, escolaridade, tipo e tempo de empresa, intenção em sair da empresa, prática de atividade física e se fumantes ou não), Prazer (gênero, estado civil, escolaridade, tipo e tempo de empresa, intenção em sair da empresa e ter saído de licença médica nos últimos três meses) e Sofrimento (tipo e tempo de empresa, intenção de sair da empresa, necessidade de ir ao médico ou de licença médica nos últimos três meses).

4.4 Análise Multivariada

4.4.1 Modelo de Hipóteses Principais

Nesta seção são apresentados os resultados finais da análise multivariada, começando pelos resultados do modelo de hipóteses principais, conforme Figura 7. Os respectivos pesos, erro padrão, testes T, significância e resultados para as hipóteses testadas são apresentados na Tabela 18.

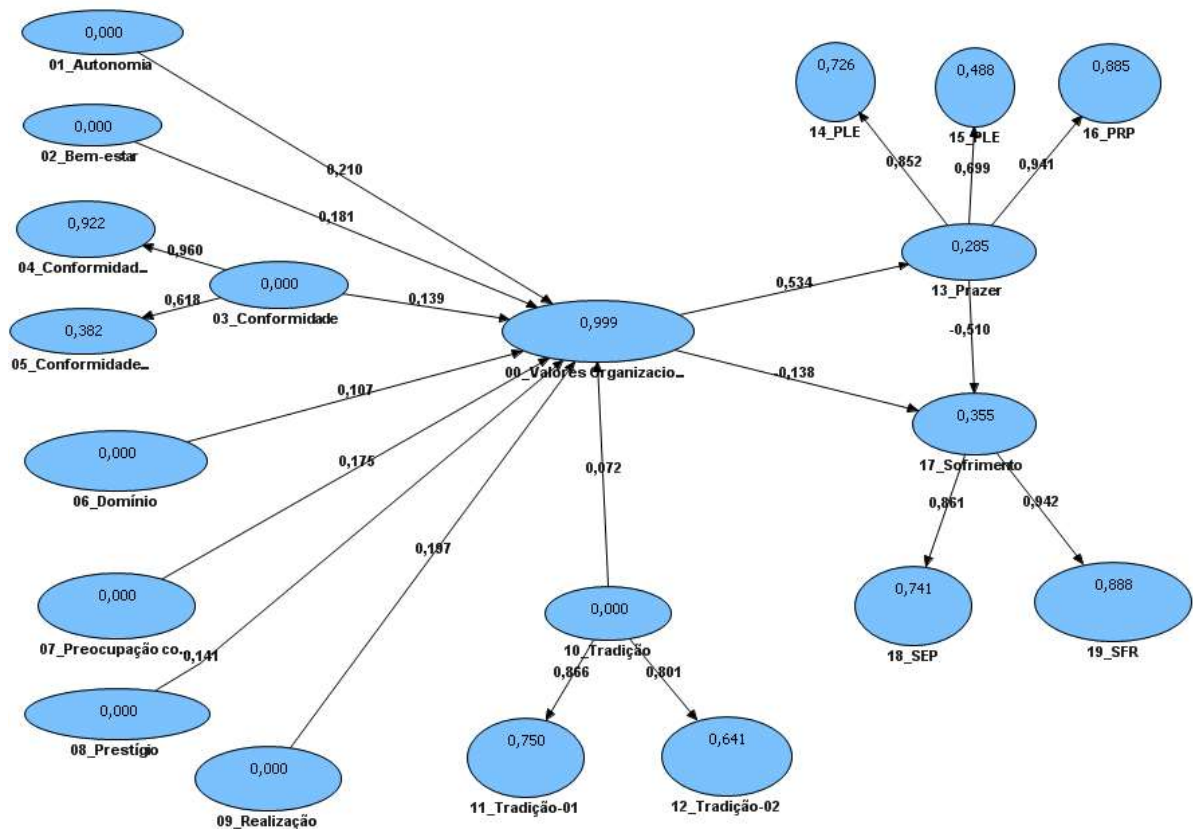


Figura 7 – Modelo estimado no PLS para Valores Organizacionais, Prazer e Sofrimento
Fonte: dados da pesquisa.

Como indicativos do poder preditivo geral do modelo, calculou-se a medida GoF, que indicou que 52% da variabilidade geral dos dados é explicada pelo modelo preditivo proposto. Considerando o Teste T para as hipóteses testadas, pelo qual o resultado obtido foi maior do que 2 para todas, pode-se concluir que as hipóteses foram suportadas no modelo conforme descrito a seguir.

Tabela 18 - Resultado de hipóteses suportadas para o modelo proposto

H	Relações	ORI	DESV	T	Resultado
H1	Valores Organizacionais → Prazer	0,53	0,04	12,65	Suportada
H2	Valores Organizacionais → Sofrimento	-0,14	0,07	2,13	Suportada
	Autonomia → Valores Organizacionais	0,21	0,01	26,55	Suportada
	Bem-estar → Valores Organizacionais	0,18	0,01	29,05	Suportada
	Conformidade → Valores Organizacionais	0,14	0,01	19,32	Suportada
	Conformidade → Conformidade-01	0,96	0,01	151,99	Suportada
	Conformidade → Conformidade-02	0,62	0,06	9,92	Suportada
	Domínio → Valores Organizacionais	0,11	0,01	12,93	Suportada
	Preocupação com a coletividade → Valores Organizacionais	0,18	0,01	23,53	Suportada
	Prestígio → Valores Organizacionais	0,14	0,01	21,27	Suportada
	Realização → Valores Organizacionais	0,20	0,01	31,47	Suportada
	Tradição → Valores Organizacionais	0,07	0,01	5,63	Suportada
	Tradição → Tradição-01	0,87	0,01	68,66	Suportada
	Tradição → Tradição-02	0,80	0,03	27,84	Suportada
H3	Prazer → Sofrimento	-0,51	0,07	7,65	Suportada
	Prazer → Liberdade de Expressão	0,85	0,02	56,09	Suportada
	Prazer → Liberdade de Expressão	0,70	0,03	20,90	Suportada
	Prazer → Realização Profissional	0,94	0,01	148,23	Suportada
	Sufrimento → Esgotamento Profissional	0,86	0,02	55,47	Suportada
	Sufrimento → Falta de Reconhecimento	0,94	0,01	153,30	Suportada

Fonte: dados da pesquisa. Observações – a) ORI: peso padronizado obtido para amostra completa; b) DESV: desvio padrão da estimativa; c) O valor T é a razão entre o peso não padronizado pelo seu erro padrão.

Diante dos resultados acima, confirma-se a relação positiva e direta das oito dimensões de valores sobre os valores organizacionais e deste, sobre o prazer e o sofrimento no trabalho. A influência dos valores organizacionais é percebida como exercendo efeito direto e positivo de 0,53 sobre a percepção de prazer no trabalho. O resultado reforça a conclusão dada por Mendes e Tamayo (2001) segundo os quais, diante de uma estrutura tridimensional de valores, os autores demonstram haver correlação entre prazer e valores organizacionais (autonomia, estrutura igualitária e domínio).

A relação entre esses construtos é também trabalhada no estudo de Castro e Cançado (2009), sobre o qual concluem haver influência de paradoxos organizacionais sobre a percepção de prazer dos trabalhadores, paradoxos tais que remetem a definições e dimensões de alguns dos valores mencionados nesta pesquisa, tais como autonomia *versus* integração corporativa, rigidez *versus* flexibilidade, orientação para resultados *versus* orientação para pessoas, hierarquia *versus* redes de comunicação, liberdade *versus* controle. Tais estudos seguem em coerência com os resultados que confirmam a primeira hipótese testada nesta pesquisa, segundo a qual se afirma:

H1: Há uma relação positiva entre a percepção de valores organizacionais e percepção de prazer no trabalho: quanto mais favorável a percepção de valores organizacionais, maior a percepção de prazer no trabalho.

Ainda sobre a relação entre valores e prazer, Silva, Porto e Paschoal (2007) observaram haver relação direta entre valores organizacionais e bem-estar no trabalho, sendo este maior quando a empresa enfatiza sua atuação em valores de autonomia, realização e domínio. A busca da organização pelo aperfeiçoamento próprio e de seus empregados que caracteriza, dentre outros aspectos, o valor Autonomia é condizente com o objetivo de uma organização que quer manter ou aumentar sua competitividade por meio de seus empregados. Uma organização que confere autonomia aos seus empregados demonstra confiança em seu trabalho, conferindo-lhes maior liberdade para opinar e maior responsabilidade sobre os resultados, de modo a favorecer a percepção de liberdade de expressão e reconhecimento, condizentes com a vivência de prazer no trabalho.

Desta maneira, converge com valores de Realização pessoal que podem promover, no indivíduo, Bem-Estar e Realização Profissional, este último relacionado à vivência de Prazer no Trabalho. Para essas duas dimensões de Valores podem, então, não apenas deduzir explicações para os achados como ainda observar as dimensões com maior peso (0,21 e 0,20, respectivamente) sobre o construto Valores Organizacionais.

Além do mencionado, tais aspectos remetem aos objetivos de Realização, tanto organizacional quanto individual, podendo explicar as relações encontradas não apenas para a Autonomia e Realização como também para a Realização que, juntamente com a Preocupação com a Coletividade foram, na sequência, o segundo maior peso (0,18) sobre o construto. Uma vez valorizado, o indivíduo caminha para sentir-se realizado profissionalmente, o que contribui para o Prazer no Trabalho.

Estudo de Costa et al. (2016) observa outros valores organizacionais – preocupação com a coletividade e prestígio – como preditores de bem-estar no trabalho, mencionando para este construto fatores de valorização, realização e identificação com a organização como elementos centrais.

Na mesma linha da hipótese H1, observam-se também pelos resultados uma relação direta e negativa dos valores organizacionais sobre o sofrimento no trabalho, havendo um efeito da percepção de valores de -0,14 sobre a percepção de sofrimento no trabalho. O resultado reforça o estudo anteriormente citado, Mendes e Tamayo (2001), pelo qual é demonstrada a relação negativa entre sofrimento e os valores organizacionais autonomia, estrutura igualitária e domínio. De modo complementar, pode-se mencionar o resultado do estudo de Castro e Cançado (2009), pelo qual são mencionados paradoxos organizacionais que influenciam positivamente a percepção de sofrimento dos quais, traçando um paralelo com as dimensões de valores considerados nessa pesquisa, são mencionados responsabilidade individual *versus*

responsabilidade da equipe, mudança *versus* continuidade, discurso *versus* prática, conformismo *versus* inovação, liberdade *versus* controle, dentre outros. Assim, os resultados permitem confirmar a segunda hipótese da pesquisa:

H2. Há uma relação negativa entre a percepção de valores organizacionais e a percepção de sofrimento no trabalho: quanto menos favorável a percepção de valores organizacionais, maior a percepção de sofrimento no trabalho.

Por fim, as confirmações a seguir permitem transcender sobre dos estudos e conceitos que podem dar sentido as relações entre os construtos como resultado confirmatório da terceira hipótese:

H3. Há uma correlação negativa entre a percepção de prazer e a percepção de sofrimento: quanto maior o prazer, menor é o sofrimento e, quanto maior o sofrimento, menor o prazer.

Observa-se uma relação negativa entre prazer e sofrimento, de modo a haver um efeito negativo da percepção de prazer (13_Prazer: - 0,510) sobre a percepção de sofrimento e vice versa. Tais resultados corroboram estudos que indicaram a vivência concomitante desses construtos (Castro, 1994; Castro & Cançado, 2009) e a correlação significativa e negativa entre eles (Castro & Cançado, 2009), ou seja, quanto maior o prazer, menor o sofrimento.

Além disso, em termos comparativos do peso padronizado obtido para cada uma das dimensões, observa-se que fator Realização Profissional (16_PRP: 0,941) exerce maior influência sobre a percepção de prazer do que para a Liberdade de Expressão (14_PLE: 0,852 e 15_PLE: 0,699). Tal resultado reforça o obtido Martins e Honório (2014) em estudo com docentes de uma instituição privada, pelo qual a Realização profissional foi o fator de prazer no trabalho mais relevante. Por outro lado, a Falta de Reconhecimento (19_SFR: 0,942) mostrou exercer maior efeito sobre a percepção de sofrimento do que o Esgotamento Profissional (18_SEP: 0,861), ao contrário do observado no estudo de Martins e Honório (2014), em que este último é visto como o fator de sofrimento no trabalho mais crítico.

4.4.2 Modelo de Hipóteses Derivadas

Como continuidade, são apresentados a seguir os resultados finais obtidos pelo teste de hipóteses derivadas do modelo principal, com o intuito de avaliar o efeito direto de cada dimensão dos Valores Organizacionais sobre o Prazer e o Sofrimento, conforme demonstrado na Figura 8.

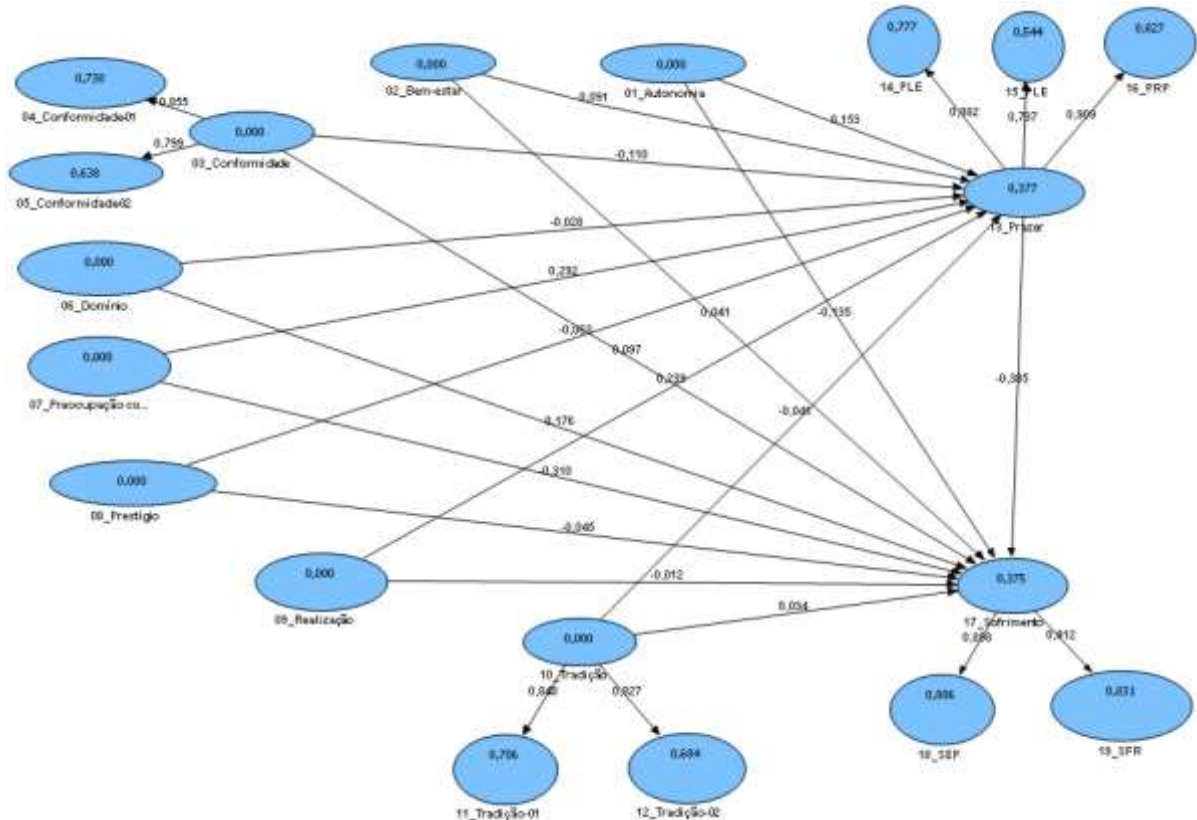


Figura 8 – Efeito das dimensões de Valores Organizacionais sobre o Prazer e o Sofrimento
Fonte: dados da pesquisa

Os resultados significativos obtidos para o modelo anteriormente proposto são apresentados na Tabela 19 a seguir.

Tabela 19 – Resultado de hipóteses derivadas suportadas (modelo complementar)

H	Relações	ORI	DESV	T	Resultado
	07 Preocupação com a coletividade → 13 Prazer	0,29	0,08	3,59	Suportada
	07 Preocupação com a coletividade → 17 Sofrimento	-0,31	0,10	3,17	Suportada
	09 Realização → 13 Prazer	0,24	0,09	2,67	Suportada

Fonte: dados da pesquisa. Observações – a) ORI: peso padronizado obtido para amostra completa; b) DESV: desvio padrão da estimativa; c) O valor T: razão entre o peso não padronizado pelo seu erro padrão.

Para os resultados obtidos, observa-se o efeito de duas das oito dimensões dos Valores Organizacionais sobre o Prazer e o Sofrimento: Preocupação com a Coletividade – com efeito direto de 0,29 sobre o Prazer e de -0,31 sobre o Sofrimento – e Realização – com efeito direto de 0,24 sobre o Prazer e sem efeito significativo sobre o Sofrimento. Tendo em mente a Realização Profissional como uma das dimensões para mensuração do Prazer (Ferreira & Mendes, 2006; Mendes, 2007; Paschoal, Torres & Porto, 2010), os resultados mostram-se, a princípio coerentes, uma vez que a Preocupação com a Coletividade é mostrada em estudos (Costa et. al., 2016) como sendo preditora de Bem-Estar no trabalho, este por sua vez mensurado por fatores, dentre outros, como a Realização no trabalho.

Uma organização que estabelece como prioridade a Preocupação com a Coletividade (Coletivismo), torna mais perceptível ao empregado a aplicação de princípios como justiça, honestidade, fidelidade, igualdade, sinceridade (Oliveira & Tamayo, 2004), dentre outros. Tais princípios lhe permitem vislumbrar que numa organização como esta seja possível suprir necessidades individuais de tolerância, compreensão e promoção do bem-estar, dentre outras, referentes a motivações pessoais (Schwartz, 1994). Tais aspectos favorecem a identificação do indivíduo com os valores da organização, sua percepção quanto a satisfação de necessidades pessoais (Tamayo, 1998; Oliveira & Tamayo, 2004; Zanelli & Fernandes, 2006; Silva, Porto & Paschoal, 2007; Fernandes & Silva, 2009) e conseqüentemente, maior motivação e percepção de bem-estar – e prazer – no trabalho. Tais argumentos reforçam os resultados deste estudo que por sua vez confirmam as seguintes hipóteses:

- H1h. Preocupação com a coletividade (coletivismo) tem relação positiva com o prazer: quanto maior o coletivismo, maior a percepção de prazer no trabalho;
- H2h. Preocupação com a coletividade (coletivismo) tem relação negativa com o sofrimento: quanto maior o coletivismo, menor a percepção de sofrimento no trabalho.

A organização que preza pela realização torna perceptível ao empregado a valorização da competência, do conhecimento, das habilidades e do cumprimento de metas, promovendo o desenvolvimento e a valorização individual, conceitos estes que remetem à vivência de Realização Profissional, referente à percepção de prazer no trabalho. Ao mesmo tempo, a realização converge com um dos fatores motivacionais pessoais (Schwartz, 1994), referente à necessidade do indivíduo em obter sucesso e reconhecimento de sua competência de acordo com padrões sociais, podendo favorecer sua identificação com a organização e sua maior motivação no trabalho.

Por conseguinte, a relação direta entre o valor organizacional Realização e o Prazer não somente reforça a conclusão anterior como ainda se justifica nele. Ou seja, quanto maior for o

estímulo e valorização organizacional as competências individuais (valor realização), maior será a percepção de prazer, não somente pelo aspecto motivacional provocado pela congruência de valores pessoais e organizacionais, como também pela própria realização profissional, que por si só configura uma dimensão para a vivência de prazer no trabalho. Tais inferências revelam a coerência dos resultados apresentados que confirmam a hipótese seguinte:

- H1c. Realização tem relação positiva com o prazer: quanto maior a realização, maior a percepção de prazer no trabalho;

Cabe mencionar o estudo realizado por Pachcoal e Tamayo (2004) pelo qual se apontada a relação negativa de fatores como autonomia, preocupação com a coletividade e realização como fatores preditores de estresse no trabalho. A verificação de similaridade entre itens da Escala de Estresse no Trabalho do estudo mencionado com a Escala de Prazer e Sofrimento aplicada na presente pesquisa não apenas reforça a influência constatada, como sugere uma oportunidade de pesquisa, voltada à compreensão de relações entre valores, prazer e sofrimento e o estresse no trabalho, de modo a permitir maior conexão entre tais construtos.

Desta maneira, a adoção de medidas que promovam o bem-estar coletivo e a realização do empregado são pontos facilitadores à congruência de valores organizacionais e pessoais, favorecendo a motivação do empregado pela maior percepção de prazer no trabalho. Ainda assim, cabe ressaltar a necessidade de outros estudos com abordagem similar que venham a corroborar e enriquecer a argumentação teórica para tais hipóteses.

4.2. Análise de *Cluster*

A análise de *cluster* é um dos métodos multivariados populares na pesquisa de marketing (Malhotra, 2001) em função da aplicação e recorrente uso enquanto ferramenta de segmentação, pelo qual a criação de grupos com perfis homogêneos permite uma melhor análise dos dados. Em termos matemáticos a análise de *clusters* ou de conglomerados procura agrupar indivíduos de forma que os elementos dentro de um grupo sejam similares naquelas variáveis de segmentação escolhidas. Por outro lado, espera-se que os grupos tenham perfis diferentes em relação às variáveis de segmentação e, se possível, em demais características que indicariam seu perfil (Hair et al., 2014a).

Para a identificação dos *clusters*, calculou-se o número de *clusters* com todas as médias das dimensões de primeira ordem e o tamanho do efeito de cada um. Identificou-se 4 *clusters* iniciais e todas as variáveis foram significativas, com tamanho de efeito maior que 0,20. O resultado dessa análise segue descrito na Tabela 20.

Tabela 20 – Tamanho do efeito por construto para 4 *clusters*

Construto	Sig	Eta	Eta ²
Autonomia	0,00	0,80	0,64
Bem-estar	0,00	0,75	0,56
Conformidade	0,00	0,45	0,20
Domínio	0,00	0,50	0,25
Preocupação com a coletividade	0,00	0,75	0,57
Prestígio	0,00	0,50	0,25
Realização	0,00	0,72	0,52
Tradição	0,00	0,54	0,29
Prazer	0,00	0,57	0,32
Sufrimento	0,00	0,58	0,33

Fonte: Dados da pesquisa. Sig: significância, válida abaixo de 0,05; Eta²: tamanho do efeito que expressa o percentual de variância que pode ser explicada pelas diferenças dos respondentes.

Conforme apresentado na Tabela 21, os *clusters* são praticamente homogêneos ao que se refere a gênero, faixa etária, estado civil, quanto ao hábito de fumar e quanto à necessidade de ir ao médico ou sair de licença nos últimos três meses. As variáveis que obtiveram diferença significativa entre os *clusters* foram faixa etária (apenas entre os *clusters* A e D), escolaridade, tipo e tempo de empresa, prática de atividade física e intenção (pensar em) de sair da empresa.

O *cluster* A, diferencia-se significativamente de outros grupos (B e D) em função de fatores como faixa etária (19 a 30 anos – 25,8%, sendo maior que D), escolaridade (graduados – 49,4%, maior que B) e tipo de empresa em que trabalham (privada – 91,0%, maior que B e D), em que a maioria raramente ou nunca pensa em sair da empresa (56,7 e 27,5%, ambos maiores que D).

O *cluster* B, diferencia-se significativamente dos grupos A e C em função de escolaridade (doutores – 6,3%, sendo maior que A e mestres – 15,9%, maior que A e C) tempo (30,2% entre 6 e 10 anos, maior que A) e tipo de empresa em que trabalham (pública – 36,5%, maior que A e C), em que a maioria raramente pensa em sair da empresa (52,4% – maior que D) e uma menor parcela pensa frequentemente (28,6% – maior do que C) em sair.

O *cluster* C diferencia-se basicamente dos grupos B e D nos quesitos tipo de empresa dos grupos (94,6% empresas privadas – maiores do que B e D), sendo composto por uma maioria significativamente maior que raramente (45,9% – maior que D) ou nunca (44,6% – maior que B e D) pensa sem sair da empresa. Vale ressaltar a diferença deste para outros grupos, uma vez que aponta para uma maior intenção de permanência na empresa por parte do grupo de trabalhadores de empresas privadas.

Por fim, o *cluster* D diferencia-se dos grupos A, B e C em função do tipo de empresa (37,8% empresas públicas – maior que A e C), do tempo de empresa (31,1% entre 6 e 10 anos

e 23,3% entre 10 e 15 anos – maior que A), da prática de atividade física (41,9% não praticantes – maior que A e B) e da intenção (pensar em) de sair da empresa (48,6% frequentemente pensam em sair – maior que A e C e 18,9% sempre pensa em sair – maior que A, B e C).

Tabela 21 – Perfil dos *clusters*

Variáveis	Grupos	Cluster A		Cluster B		Cluster C		Cluster D	
		Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%
Gênero	Feminino	82	46,1%	35	55,6%	44	59,5%	47	63,5%
	Masculino	96	53,9%	28	44,4%	30	40,5%	27	36,5%
Faixa Etária	de 19 a 30	46 D	25,8%	13	20,6%	13	17,6%	8	10,8%
	de 31 a 40	83	46,6%	32	50,8%	37	50,0%	44	59,5%
	de 41 a 50	33	18,5%	14	22,2%	17	23,0%	14	18,9%
	de 51 a 60	14	7,9%	4	6,3%	6	8,1%	7	9,5%
	acima de 60	2	1,1%	0	,0%	1	1,4%	1	1,4%
Estado Civil	Casado	96	53,9%	39	61,9%	34	45,9%	34	45,9%
	Outro	4	2,2%	0	0,0%	2	2,7%	4	5,4%
	Separado	7	3,9%	3	4,8%	5	6,8%	5	6,8%
	Solteiro	69	38,8%	21	33,3%	32	43,2%	31	41,9%
	Viúvo	2	1,1%	0	,0%	1	1,4%	0	,0%
Escolaridade	Doutorado	1	,6%	4 A	6,3%	2	2,7%	1	1,4%
	Ensino Médio	15	8,4%	2	3,2%	7	9,5%	5	6,8%
	Especialização	65	36,5%	30	47,6%	39	52,7%	24	32,4%
	Graduação	88 B	49,4%	17	27,0%	24	32,4%	35	47,3%
	Mestrado	9	5,1%	10 AC	15,9%	2	2,7%	9	12,2%
Tipo de Empresa	Privada	162 BD	91,0%	40	63,5%	70 BD	94,6%	46	62,2%
	Pública	16	9,0%	23 AC	36,5%	4	5,4%	28 AC	37,8%
Tempo de Empresa	até 1	29	16,3%	8	12,7%	9	12,2%	6	8,1%
	de 1 a 3	47	26,4%	13	20,6%	18	24,3%	12	16,2%
	de 3 a 6	41	23,0%	13	20,6%	17	23,0%	14	18,9%
	de 6 a 10	26	14,6%	19 A	30,2%	13	17,6%	23 A	31,1%
	de 10 a 15	12	6,7%	4	6,3%	7	9,5%	15 A	20,3%
	de 15 a 20	10	5,6%	2	3,2%	2	2,7%	1	1,4%
	mais de 20	13	7,3%	4	6,3%	8	10,8%	3	4,1%
Atividade física	uma vez	28	15,7%	5	7,9%	8	10,8%	4	5,4%
	de 2 a 3	58	32,6%	26	41,3%	28	37,8%	23	31,1%
	de 4 a 5	40	22,5%	12	19,0%	10	13,5%	12	16,2%
	mais de 5	8	4,5%	5	7,9%	1	1,4%	4	5,4%
	não pratico	44	24,7%	15	23,8%	27	36,5%	31 AB	41,9%
Pensa em sair	frequentemente	27	15,2%	18C	28,6%	6	8,1%	36AC	48,6%
	nunca	49D	27,5%	10	15,9%	33BD	44,6%	8	10,8%
	Raramente	101D	56,7%	33D	52,4%	34D	45,9%	16	21,6%
	Sempre	1	,6%	2	3,2%	1	1,4%	14ABC	18,9%
Fuma	Não	163	91,6%	58	92,1%	69	93,2%	69	93,2%
	Sim	15	8,4%	5	7,9%	5	6,8%	5	6,8%
Foi ao Médico	Não	94	52,8%	30	47,6%	35	47,3%	31	41,9%
	Sim	84	47,2%	33	52,4%	39	52,7%	43	58,1%
Licença Médica	Não	164	92,1%	57	90,5%	70	94,6%	64	86,5%
	Sim	14	7,9%	6	9,5%	4	5,4%	10	13,5%

Fonte: Dados da pesquisa. Qtd.:quantidade de casos em cada cluster; % :valor percentual de cada variável.

Após análise de perfil dos *clusters*, foi feita a comparação entre médias das notas atribuídas a cada construto, apresentada na Tabela 22.

Tabela 22 – Média por construto por *cluster*

	Construto	Cluster A	Cluster B	Cluster C	Cluster D
Valores Organizacionais	Autonomia	4,9 BD	4,0 D	5,2 ABD	2,6
	Bem-estar	4,5 BD	2,9 D	4,6 BD	2,1
	Conformidade	5,2 CD	5 CD	4,6	4,4
	Domínio	5,2 BCD	3,8	4,6 BD	3,9
	Preocupação com a coletividade	5,2 BD	4,6 D	5,5 ABD	3,3
	Prestígio	5,3 D	5 D	5 D	3,9
	Realização	5,1 BD	4,7 D	5,4 ABD	3,2
Prazer e Sofrimento	Tradição	4,5 CD	4,6 CD	3,2	3,8 C
	Prazer	3,8 D	3,7 D	4,3 ABD	3,0
	Sofrimento	2,5 C	2,6 C	2,2	3,5 ABC

Fonte: Dados da pesquisa.

Pela análise comparativa de variáveis descritivas e pela média obtida por construtos, observa-se que para o fator Autonomia e Bem-Estar, foram dadas maiores notas – forte percepção – pelos *clusters* A e C, sendo esses grupos significativamente mais representativos em respondentes de empresas privadas do que os demais grupos.

A menor (baixa) percepção de Autonomia e de Domínio acompanhada de uma menor percepção de prazer e pela maior percepção de sofrimento, significativamente diferenciadas no *cluster* D, não somente corrobora os achados de Mendes e Tamayo (2001) referentes à influência específica desses valores como também a conclusão das hipóteses H1 e H2 desse estudo, quanto à influência positiva e negativa de Valores Organizacionais sobre, respectivamente, o Prazer e o Sofrimento no trabalho. A menor percepção desse grupo para outros valores como Bem-Estar e Preocupação com a Coletividade contribui para a compreensão da menor percepção de prazer

O *cluster* D apresenta maior percepção de sofrimento, sendo o que menos valoriza as demais variáveis, exceto: domínio que o *cluster* B valoriza menos e tradição que é menos valorizado pelo *cluster* C. O *cluster* C, por sua vez é o que mais valoriza a autonomia, a preocupação com a coletividade, a realização e o prazer. Para o valor Autonomia as percepções foram significativamente maiores por respondentes pertencentes ao *cluster* C, composto por pessoas com menor escolaridade. Valendo observar o *cluster* D como composto por 48,6% de pessoas que frequentemente pensam em sair, porém está há mais de 3 anos na empresa, sendo o *cluster* que deu notas mais baixas para as variáveis de prazer e mais altas para variáveis de sofrimento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo apresentou como objetivo principal a análise da influência dos valores organizacionais sobre o prazer e o sofrimento de trabalhadores. Metodologicamente caracterizado como uma pesquisa de campo do tipo descritiva, de corte transversal e natureza quantitativa, tendo como instrumento de coleta o Inventário de Perfis e Valores Organizacionais, o Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento, fazendo uso da Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho. Para tratamento estatístico dos dados foram empregadas análises uni, bi e multivariadas, para uma amostra de 394 trabalhadores de empresas públicas e privadas.

Compondo os objetivos dessa pesquisa de analisar a percepção de valores organizacionais no trabalho, foram identificadas as oito dimensões referenciadas para esse construto, por ordem decrescente de percepção: Prestígio, Conformidade, Preocupação com a coletividade, Domínio, Realização, Autonomia, seguido por Tradição e Bem-estar, indo de encontro ao estudo de Jeremias e Martins (2017) em que os valores Realização, Preocupação com a Coletividade e Autonomia foram percebidos com maior intensidade pelos respondentes. Como segundo objetivo de analisar a percepção de prazer e sofrimento, pôde-se observar a percepção concomitante e maior de prazer – mais representada pela percepção de Liberdade de Expressão do que pela Realização Profissional – à de sofrimento – mais representada pelo Esgotamento Profissional do que pela Falta de Reconhecimento. Referente à análise final, a influência dos valores organizacionais sobre o prazer e o sofrimento pôde ser constatada, cumprindo com os objetivos inicialmente propostos para a pesquisa.

Pela análise bivariada, valores organizacionais apresentaram diferença significativa quando comparados entre variáveis de estado civil (conformidade), tempo de empresa (autonomia, bem-estar e realização), escolaridade (autonomia, preocupação com a coletividade, realização), pela intenção de sair da empresa (autonomia, bem-estar, conformidade, preocupação com a coletividade, prestígio, realização) e pelo tipo de empresa (autonomia, bem estar, domínio, preocupação com a coletividade, prestígio e realização), sendo menor sua percepção dada por respondentes solteiros, com maior tempo de empresa, maior escolaridade e maior intenção de sair da empresa e pertencentes às organizações públicas. Para esta etapa de análise, pode-se mencionar como oportunidade de pesquisa o resultado significativo encontrado para a percepção de valores por praticantes de atividade física e fumantes, para os quais não foram encontrados estudos para reforçá-los. Desta forma, vale como sugestão o estudo de possíveis relações entre construtos e variáveis referentes ao estilo de vida de trabalhadores.

Para prazer, as diferenças foram significativas entre variáveis como gênero (Liberdade de Expressão e Realização Profissional), estado civil (Realização profissional), escolaridade (Liberdade de Expressão), intenção em sair da empresa (Liberdade de Expressão e Realização Profissional), tipo de empresa (Liberdade de Expressão e Realização Profissional). Para esses, o sofrimento foi menor percebido por respondentes do sexo feminino, solteiros, com maior escolaridade e maior intenção de sair da empresa, pertencentes às organizações públicas. Dentre tais achados, vale ressaltar a diferença desses construtos entre gêneros, sendo cabível o estudo de tais variáveis sob diferentes cenários e evoluções, para que sejam consideradas as variáveis culturais que viriam a interferir nessas percepções.

Em oposição ao prazer, foram observadas diferenças significativas quanto a percepção de sofrimento para variáveis como tipo e tempo de empresa, intenção em sair da empresa e licença médica, sendo maior para servidores públicos, com maior tempo de serviço, maior intenção em sair da empresa e com maior frequência de licença médica. Ainda pela análise bivariada, a não significância relacional entre sofrimento e idade contrapõe-se ao observado por Martins e Honório (2014) em estudo com professores de instituições privadas, segundo o qual foram observadas associações positivas entre sofrimento no trabalho e faixa etária. Desta forma, mostra-se como uma oportunidade de pesquisa em outros segmentos para compreensão e entendimento da relação entre tais variáveis descritivas e os construtos estudados.

Confrontando as análises bivariadas com a análise de *clusters*, confirmou-se a diferença na percepção tanto para valores quanto para prazer e sofrimento quando comparados entre tipos, tempo de empresa e intenção (pensar) em sair da empresa. Assim, os valores organizacionais – preocupação com a coletividade, domínio, realização, autonomia, bem-estar – e o prazer foram melhor percebidos por trabalhadores de empresas privadas, ao mesmo tempo em que a percepção de sofrimento foi menor para esse grupo, comparado ao de empresas públicas.

Pela análise multivariada da avaliação dos respondentes quanto aos valores organizacionais, o prazer e o sofrimento no trabalho, obteve-se a confirmação das três principais hipóteses desta pesquisa, pela constatação da influência direta dos valores organizacionais sobre o prazer e o sofrimento e, por fim, da correlação entre prazer e sofrimento, de modo que a vivência de prazer apresentou relação negativa (reduz) com o sofrimento no trabalho. Além dos objetivos de análise propostos para a pesquisa, pôde-se também constatar a influência do primeiro construto (valores) sobre os demais (prazer e sofrimento). Desta forma, conclui-se que quanto maior é a percepção dos valores organizacionais pelos empregados, maior é o prazer e, ao contrário, menor é o sofrimento no trabalho, de modo que quanto maior o prazer, menor é o sofrimento.

Como ponto inovador desta pesquisa, foram testadas hipóteses referentes ao efeito direto de cada uma das dimensões de Valores Organizacionais sobre o prazer e o sofrimento no trabalho. Ressalta-se aqui os resultados encontrados, em que se constatou a influência direta de duas dimensões dos valores organizacionais sobre a percepção de prazer (Preocupação com a Coletividade e Realização) e de sofrimento (Preocupação com a Coletividade). Em termos práticos, organizações que promovam ações voltadas ao coletivo, ao bem-estar e à realização dos empregados tendem a obter maior prazer e menos sofrimento no trabalho. Mais prazer e menos sofrimento, por sua vez decorrentes da congruência entre os valores organizacionais e aspirações individuais, que refletem positivamente na motivação do empregado, pela maior vivência (percepção) de prazer no trabalho.

Tais conclusões são aqui ressaltadas como contribuição acadêmica e inovadora desta pesquisa, por testar relações antes não demonstrada e constatar a influência direta entre dimensões de valores sobre prazer e sofrimento, agregando informações relevantes as referências disponíveis sobre essa temática. Valendo-se da influência observada dos valores sobre o prazer e o sofrimento no trabalho, este trabalho pôde contribuir para a atualização e fundamentação acadêmica direcionada à compreensão da intensidade de relação entre os construtos, conforme sugerido por Mendes e Tamayo (2001), por sua vez referenciados na justificativa deste trabalho, além de oferecer uma nova abordagem de relacionamento direto entre suas dimensões.

Como contribuição à Gestão Estratégica Organizacional, esta pesquisa contribuiu para a análise e compreensão de ações ligadas a perfis organizacionais mais favoráveis à vivência (maior) de prazer e (menor) de sofrimento por empregados. Pela compreensão desses perfis, associados às cargas relacionais de cada dimensão, é possível elencar valores e priorizar ações com melhor efeito sobre a percepção de prazer e de sofrimento no trabalho. Na prática, diante das cargas de cada dimensão dos valores organizacionais, pode-se verificar que organizações com perfil menos centralizador (autonomia), com ações voltadas ao bem-estar coletivo (coletivismo) e à realização do empregado (realização), tendem a obter mais êxito na identificação de seus valores pelo empregado, com melhor influência em sua percepção e vivência de prazer (maior) e sofrimento (menor) no trabalho. Desta maneira, servem como uma alternativa para melhoria de fatores como motivação, satisfação, produtividade e retenção por meio de vivências positivas no trabalho, representando um caminho para melhoria de processos e resultados por meio da gestão estratégica de pessoas.

Como limitações ao estudo, em função da não autorização dada pelas organizações procuradas, optou-se pela abertura da pesquisa a outros segmentos e regiões. Apesar do

favorecimento à maior adesão do número de participantes, a abrangência da amostra a empresas de segmentos diversos tornou-se por outro lado, um limitador à pesquisa em razão da menor padronização amostral. Desta forma, ressalta-se como sugestão de pesquisa a necessidade de estudos complementares sobre a relação direta entre as dimensões de valores, o prazer e o sofrimento, aplicado a amostras com maior especificidade descritiva, com intuito de enriquecer com fatos e dados a argumentação teórica aplicável aos resultados desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- Anderson, D. R.; Sweeney, D. J.; Williams, T. A. *Statistics for Business and Economics*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008;
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. & Phillips, L. W. (set. 1991). *Assessing Construct Validity in Organizational Research*. *Administrative Science Quarterly*, v. 36, n. 3, p. 421;
- Barreto, L. K. S., Leone, N. M. C. P. G., Santiago, J. L. S., & Nóbrega, A. B. N. (2016). Trabalho, Prazer e Sofrimento na Hotelaria. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(4), 63-79. Disponível em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/44158/trabalho--prazer-e-sofrimento-na-hotelaria-/i/pt-br>. Acesso em 24 agosto 2017;
- Bispo, A. C. K. A., & Helal, D. H. (2013). A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrandos em Administração. *Revista de Administração FACES Journal*, 12(4), 120-136. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/29941/a-dialetica-do-prazer-e--estudo-com-mestrandos-em-administracao/i/pt-br>. Acesso em 23 Agosto 2017;
- Borges, R., & Mote, J. (2016). *Is it the Brazilian Way? Extending the Comparison of Public and Private Organizations*. *Public Organization Review*, 16(4), 509-528;
- Braga, H. F. & Oliveira, C. A. A. (2015). A inovação como modelo estratégico de crescimento organizacional. *Fundação Getúlio Vargas*. Nova Lima, DOM: v.9, n.27, p. 74-80, jul./out. 2015. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/artigo-30286>. Acesso em: 11 dezembro 2018;
- Braga, L. T., Andrade, T., Estivaleta, V. F. B., Oliveira, J. M., & Costa, V. F. (2017). Valores Organizacionais: Preditores do Bem-Estar no Trabalho? *Gestão & Regionalidade*, 33(99), 170-187. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/46799/valores-organizacionais--preditores-do-bem-estar-no-trabalho-/i/pt-br>. Acesso em: 04 de março 2018;
- Cançado, V. (1994). O sofrimento e o prazer na profissão motorista. *Revista de Administração*, 29(4), 56-63. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18569/o-sofrimento-e-o-prazer-na-profissao-motorista/i/pt-br>. Acesso em: 30 de agosto 2017;
- Castro, P. M., & Cançado, V. (2009). Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos. *Revista Gestão & Planejamento*, 10(1), 19-37. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/801/prazer-e-sofrimento-no-trabalho--a-vivencia-de-profissionais-de-recursos-humanos/i/pt-br>. Acesso em: 29 de agosto 2017;
- Ceribeli, H. B., & Gonçalves, D. C. S. (2015). Uma Análise da Relação entre Valores Organizacionais, Motivação e Intenção de Abandono da Organização. *Reuna*, 20(4), 51-66. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/39291/uma-analise-da-relacao-entre-valores-organizacionais--motivacao-e-intencao-de-abandono-da-organizacao-/i/pt-b>. Acesso em: 07 de junho 2017;

- Chin, W. W. (2000). *Frequently Asked Questions – Partial Least Squares & PLS-Graph*. Disponível em: <<http://disc-nt.cba.uh.edu/chin/plsfaq.htm>>. Acesso em: 07 Novembro 2018;
- Chin, W. W.; Dibbern, J. (2010). *Handbook of Partial Least Squares. Berlim, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg*;
- Churchill, G. I. (2005). *Marketing Research: Methodological Foundations. 8. ed. Orlando: Harcourt College Publishers*;
- Coda, R., & Fonseca, G. F. (2004). Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 6(14), 7-18. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/6431/em-busca-do-significado-do-trabalho--relato-de-um-estudo-qualitativo-entre-executivos/i/pt-br>. Acesso em: 01 de fevereiro 2018;
- Dario, V. C., & Lourenço, M. L. (2018). Cultura Organizacional e Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho: Um Estudo com Professores de Instituições Federais de Ensino Superior. *Revista Organizações em Contexto*, 14(27), 345-395. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/47905/cultura-organizacional-e-vivencias-de-prazer-e-sofrimento-no-trabalho--um-estudo-com-professores-de-instituicoes-federais-de-ensino-superior/i/pt-br>. Acesso em: 06 de Fevereiro 2018;
- Dias, D. V., Maestro Filho, A. D., & Moraes, L. (2008). Valores organizacionais e comprometimento: um estudo em empresas do setor siderúrgico mineiro. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, 32;
- Dias, T. T. P., Facas, E. P., Morrone, C. F., & Mendes, A. M. (2011). “Vai atender em 20 minutos?” Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho de teleatendentes em uma central de denúncia de abuso sexual. *Gestão e Sociedade*, 5(12), 195-215. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/10520/---vai-atender-em-20-minutos----estrategias-de-enfrentamento-do-sofrimento-no-trabalho-de-teleatendentes-em-uma-central-de-denuncia-de-abuso-sexual/i/pt-br>. Acesso em: 27 de agosto 2017;
- Estivaleta, V. D. F. B., Löbler, M. L., de Andrade, T., & Visentini, M. S. (2011). As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. *Revista Alcance*, 18(3 (Jul-Set)), 271-286.;
- Falce, J. L., Garcia, F. C., & Muijder, C. F. (2011). Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro. *Gestão & Regionalidade*, 27(81), 74-86. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/3349/prazer-e-sofrimento--um-estudo-de-caso-em-um-centro-de-pesquisas-brasileiro/i/pt-br>. Acesso em: 03 de Setembro 2017;
- Faria, J. H., & Bruning, C. (2013). O problema dos mais novos: um estudo de caso sobre o conflito de gerações na linha de produção de uma montadora automotiva da Região Metropolitana de Curitiba. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 12(3), 353-365 Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18841/o-problema-dos-mais-novos--um-estudo-de-caso-sobre-o-conflito-de-geracoes-na-linha-de-producao-de-uma>

montadora-automotiva-da-regiao-metropolitana-de-curitiba/i/pt-br. Acesso em 21 Agosto 2017;

- Fernandes, K. R., & Zanelli, J. C. (2006). O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(1), 55-72. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/17928/o-processo-de-construcao-e-reconstrucao-das-identidades-dos-individuos-nas-organizacaoes/i/pt-b>. Acesso em: 05 de Junho de 2017;
- Ferreira, M. C.; Mendes, A. M. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. Cap. 5, p.111 – 126;
- Ferreira, M. C., Fernandes, H. A., & Silva, A. P. C. (2009). Valores organizacionais: um balanço da produção nacional do período de 2000 a 2008 nas áreas de Administração e Psicologia. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 84-100. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/4165/valores-organizacionais--um-balanco-da-producao-nacional-do-periodo-de-2000-a-2008-nas-areas-de-administracao-e-psicologia/i/pt-br>. Acesso em 05 de Junho de 2017;
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*. *Journal of marketing research*, 39-50;
- Fornell, C. & Bookstein, F. L. (1982). *Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory*. *Journal of Marketing Research*, v. 19, n. 4, p. 440, nov;
- Hackett, G. (1981). *Survey Research Methods*. *Journal of Counseling & Development*, 59(9), pp. 599-604. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1981.tb00626.x>;
- Haenlein, M., Kaplan, A. M. A. (2004). *Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis*. *Understanding Statistics*, v. 3, n. 4, p. 283–297;
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). Análise multivariada de dados. *Bookman* Editora. [Minha Biblioteca]. Retirado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577805341>;
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., & Ringle. (2014a). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 1. ed. London: Sage Publications, v. 46;
- Hair, J. F. J., Black, W.C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014b) *Multivariate Data Analysis*. 7. ed. Harlow: Pearson Education Limited;
- Hernandes, J. C., & Macêdo, K. B. (2008). Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. *Revista Gestão Organizacional*, 1(1), 7-19. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/1726/prazer-e-sofrimento-no-trabalho-numa-empresa-familiar--o-caso-de-um-hotel/i/pt-br>. Acesso em: 19 de agosto 2017;
- Jeremias Junior, J., & Martins, V. A. (2017). Perfis de Valores Organizacionais: Uma Análise

das 50 Maiores Empresas Privadas Brasileiras. Caderno Profissional de Administração da UNIMEP, 7(1), 101-117. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/45896/perfis-de-valores-organizacionais--uma-analise-das-50-maiores-empresas-privadas-brasileiras-i/pt-br>. Acesso em: 05 de Dezembro 2018;

Kline, R. B. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 2. ed. New York, USA: The Guilford Press, 2005.

Lampkowski, M., da Rocha Acosta, I., Magalhães, M., & da Rocha Acosta, N. (2016). Impacto da geração Y nos processos de gestão de pessoas e na cultura organizacional: um estudo de caso em empresa de Tecnologia da Informação. *Refas-Revista Fatec Zona Sul*, 3(1), 1-25. Disponível em: <http://www.revistarefas.com.br/index.php/RevFATECZS/article/view/68>. Acesso em 25 Novembro 2018;

Locke, E. A. (1969). *What is job satisfaction? Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336;

Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2007). *Marketing research: An applied approach*. 3 ed. Harlow: [s.n.]. v. 3;

Martins, A. A. V., & Honório, L. C. (2014). Prazer e Sofrimento - Docente em uma Instituição de Ensino Superior Privada em Minas Gerais. *Organizações & Sociedade*, 21(68), 835-852. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/28870/prazer-e-sofrimento---docente-em-uma-instituicao-de-ensino-superior-privada-em-minas-gerais-i/pt-br>. Acesso em 20 Agosto 2017;

Mello, A. M. G., & Sant'anna, A. S. (2016). Valores pessoais e organizacionais em diferentes grupamentos geracionais. *Revista Ciências Administrativas*, 22(1), 255-282. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/40216/valores-pessoais-e-organizacionais-em-diferentes-grupamentos-geracionais-i/pt-br>. Acesso em: 29 de junho 2017;

Mendes, A. M. B., Vieira, A. P., & Morrone, C. F. (2009). Prazer, sofrimento e saúde mental no trabalho de teleatendimento. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 8(2), 151-158. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/5201/prazer--sofrimento-e-saude-mental-no-trabalho-de-teleatendimento-i/pt-br>. Acesso em: 30 de agosto 2017;

Mendes, Ana Magnólia B. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 368.;

Mendes, Ana Magnólia, & Tamayo, Álvaro. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 6(1), 39-46. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712001000100006>. Acesso em 22 Agosto 2017;

Muthen, B. & Kaplan, D. (1992). *A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model*. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, v. 45, n. 1, p. 19-30, maio;

- Nascimento, T. G., Castro, B. G. A., Carvalho, G. P., & Demo, G. (2016). Valores Organizacionais: Uma Análise Bibliométrica da Produção Nacional do Período de 2000 a 2013 na Área de Administração. *Revista Organizações em Contexto*, 12(24), 37-64. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/43234/valores-organizacionais--uma-analise-bibliometrica-da-producao-nacional-do-periodo-de-2000-a-2013-na-area-de-administracao/i/pt-br>. Acesso em: 12 de julho 2017;
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: issues and applications*. First ed. New York, USA: Sage Publications;
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. Third ed. New York, USA: McGrawHill;
- Oliveira, O. M., El-Aouar, W. A., de Vasconcelos, C. R. M., & Gurgel, F. (2016). Valores relativos ao trabalho em gestores do Poder Legislativo Municipal – Natal, RN. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 705-728;
- Oliveira, A. F., & Tamayo, A. (2004). Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração*, 39(2), 129-140. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/16788/inventario-de-perfis-de-valores-organizacionais/i/pt-br>. Acesso em 02 de Outubro de 2017;
- Oliveira, W. S. M., & Garcia, F. C. (2011). Poder e trabalho: prazer ou sofrimento? *Revista de Administração FACES Journal*, 10(4), 131-148. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/242/poder-e-trabalho--prazer-ou-sofrimento-/i/pt-br>. Acesso em: 13 de agosto 2017;
- Paiva, K. C. M., & Dutra, M. R. S. (2017). Valores Organizacionais e Valores do Trabalho: um estudo com operadores de *call center*. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(1), 40-62. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/44701/valores-organizacionais-e-valores-do-trabalho--um-estudo-com-operadores-de-call-center/i/pt-br>. Acesso em: 20 de junho 2017;
- Paschoal, T., Torres, C., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/1763/felicidade-no-trabalho--relacoes-com-suporte-organizacional-e-suporte-social/i/pt-br>. Acesso em: 12 de agosto 2017;
- Pires, J. C. S., & Macêdo, K. B. (2005). Os valores Individuais e Organizacionais em uma Organização Pública: a percepção dos trabalhadores. Associação Nacional de Pós-graduação em Administração (Org.) XXIX Encontro Anual da ANPAD, Anais Eletrônicos. Brasília. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-eorb-0563.pdf>. Acesso em: 20 de Fevereiro 2018;
- Pinheiro, D. R. C., Barros, T. A. V., & Botelho Junior, S. (2012). Vivências de prazer e sofrimento no setor bancário brasileiro. *RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar*, 5(1), 81-92. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/9283/vivencias-de-prazer-e-sofrimento-no-setor-bancario-brasileiro/i/pt-br>. Aceso em 20 Agosto 2017;

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). *Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies*. *Journal of Applied Psychology*, v. 88, n. 5, p. 879–903;
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. (2007). Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(1), 63-70. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722007000100008>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722007000100008. Acesso em 02 Dezembro 2018;
- Prata, M. M. F., & Honório, L. C. (2014). Riscos de adoecimento no trabalho: a percepção dos gerentes de um banco privado brasileiro. *Revista Gestão Organizacional*, 7(1), 31-42. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34843/riscos-de-adoecimento-no-trabalho--a-percepcao-dos-gerentes-de-um-banco-privado-brasileiro/i/pt-br>. Acesso em 20 Agosto 2017;
- Premuzic, T. C.; Murphy, C. (2017, Julho, 17). Líderes: contratados por talento, demitidos por inadequação. *Harvard Business Review*. Disponível em: <http://hbrbr.uol.com.br/lideres-talento-inadequacao/>;
- Rissi, L. T. B., de Andrade, T., Estivaleta, V. D. F. B., de Oliveira, J. M., & Costa, V. F. (2017). Valores organizacionais: preditores do bem-estar no trabalho?. *Gestão & Regionalidade*, 33(99);
- Schwartz, S.H. *Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. In: ZANNA, M. (Org.). *Advances in experimental social psychology*. Orlando, FL: Academic, 1992. v.25, p.1-65. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/230557790_Universals_in_the_Content_and_Structure_of_Values_Theoretical_Advances_and_Empirical_Tests_in_20_Countries. Acesso em: 03 dezembro de 2017;
- Schwartz, S. H. (1994). *Are there universal aspects in the structure and contents of human values?* *Journal of social issues*, 50(4), 19-45. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x/full>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2018;
- Schwartz, S. H. (2012). *An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>. Disponível em: <https://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/11/> Acesso em: 15 Dezembro 2018;
- Silva, L. S. D., Porto, J. B., Paschoal, T. (2007). Valores organizacionais e valores humanos como fatores de impacto no bem-estar ocupacional;
- Silva, A., Gonçalves, M., & Zonatto, V. C. S. (2017). Determinantes de Prazer e Sofrimento no Trabalho Hospitalar: Uma Análise à Luz da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, 14(3), 197-212. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/47426/determinantes-de-prazer-e-sofrimento-no-trabalho-hospitalar--uma-analise-a-luz-da-teoria-da-psicodinamica-do-trabalho/i/pt-br>. Acesso em: 20 Dezembro 2017;

- Siqueira, Matias, M. M. (04/2011). Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão. [Minha Biblioteca]. Retirado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536314945/>;
- Soares, M. G., de Souza, L. L., Cavalheiro, R. T., & Kremer, A. M. O que mantém você aqui? Um estudo sobre os fatores de retenção de pessoas/*what keeps you here? A study on people's retention factors*. Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT, 12(6), 1460-1481. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/51105/o-que-mantem-voce-aqui--um-estudo-sobre-os-fatores-de-retencao-de-pessoas/i/pt-br>. Acesso em 19 Dezembro 2018;
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5. ed. Boston: Pearson/Allyn & Bacon;
- Tamayo, A., & Gondim, M. D. G. C. (1996). Escala de valores organizacionais. Revista de Administração, 31(2), 62-72. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18469/escala-de-valores-organizacionais/i/pt-br>. Acesso em 02 Outubro de 2017;
- Tamayo, A. (1998). Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. Revista de Administração, 33(3), 56-63. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18167/valores-organizacionais--sua-relacao-com-satisfacao-no-trabalho--cidadania-organizacional-e-comprometimento-afetivo/i/pt-br>. Acesso em 02 Outubro de 2017;
- Tamayo, Alvaro, Mendes, Ana Magnólia, & Paz, Maria das Graças Torres da. (2000). Inventário de valores organizacionais. Estudos de Psicologia (Natal), 5(2), 289-315. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200002>. Acesso em 17 Outubro de 2017;
- Tamayo, A. (2000). Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. Revista de Administração, 35(2), 37-47. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/16319/prioridades-axiologicas-e-satisfacao-no-trabalho/i/pt-br>. Acesso em 24 de fevereiro 2018;
- Tamayo, A. (2007). Impacto dos valores da organização sobre o estresse ocupacional. RAC- Eletrônica, 1(2), 20-33. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/30978/impacto-dos-valores-da-organizacao-sobre-o-estresse-ocupacional/i/pt-br>. Acesso em 04 Janeiro de 2018;
- Vergara, Constant, S. (05/2016). Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração, 16ª edição. [Minha Biblioteca]. Retirado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007480/>;
- Vilela, E. F., Garcia, F. C., & Vieira, A. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. REAd. Revista Eletrônica de Administração, 19(2), 517-540. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/10623/vivencias-de-prazer-sofrimento-no-trabalho-do-professor-universitario--estudo-de-caso-em-uma-instituicao-publica/i/pt-br>. Acesso em: 04 Fevereiro de 2018;

Apêndice A – Carta de Encaminhamento Questionários

Prezado(a),

Meu nome é Andréa Nascimento Faluba e sou aluna de mestrado em Administração pela Universidade FUMEC. Gostaria de contar com o seu apoio para a minha pesquisa de dissertação, através do preenchimento do questionário anexo (ou: disponível no link abaixo).

[Link do questionário](#)

Trata-se de uma pesquisa científica com o objetivo de “analisar valores organizacionais, prazer e o sofrimento no trabalho”.

O tempo necessário para responder é de aproximadamente 15 minutos, você não precisa se identificar e todas as informações serão utilizadas de modo confidencial para a pesquisa. Ao total são sete questionários, divididos em três partes:

A – DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAIS (1 questionário)

B – PRAZER E SOFRIMENTO (5 questionários)

C – VALORES ORGANIZACIONAIS (1 questionário)

Sua participação terá grande importância para a coleta de dados, etapa fundamental à pesquisa.

Conto com sua colaboração agradecendo desde já pela sua prévia atenção.

Atenciosamente,

Andréa Nascimento Faluba

Engenheira de Produção / CREA202094D

Mestranda em Administração – Universidade FUMEC

Apêndice B – ITRA: Questionário 1

CONTEXTO DO TRABALHO

Indique a intensidade que melhor corresponde a avaliação de cada item, conforme a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	As vezes	Frequentemente	Sempre

Sobre o contexto do trabalho:	1	2	3	4	5
01 - O ritmo de trabalho é excessivo					
02 - As tarefas são cumpridas com pressão de prazo					
03 - Existe forte cobrança por resultados					
04 - As normas para a execução das tarefas são rígidas					
05 - Existe fiscalização do desempenho					
06 - O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas					
07 - Os resultados esperados estão fora da realidade					
08 - Existe divisão entre quem planeja e quem executa					
09 - As tarefas são repetitivas					
10 - Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho					
11 - As tarefas executadas sofrem descontinuidade					
12 - As tarefas não estão claramente definidas					
13 - A autonomia é inexistente					
14 - A distribuição das tarefas é injusta					
15 - Os funcionários são excluídos das decisões					
16 - Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados					
17 - Existem disputas profissionais nos locais de trabalho					
18 - Falta integração no ambiente de trabalho					
19 - A comunicação entre funcionários é insatisfatória					
20 - Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional					
21 - As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso					
22 - As condições de trabalho são precárias					
23 - O ambiente físico é desconfortável					
24 - Existe muito barulho no ambiente de trabalho					
25 - O mobiliário existente o local de trabalho é inadequado					
26 - Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas					
27 - O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas					
28 - Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários					
29 - O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado					
30 - As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas					
31 - O material de consumo é insuficiente					

Fonte: dados da pesquisa.

Apêndice C – ITRA: Questionários 2 e 3

EXIGÊNCIAS DO SEU TRABALHO (QUESTIONÁRIO 2)

Indique a intensidade que melhor corresponde a avaliação de cada item, conforme a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Nada Exigido	Pouco exigido	Mais ou menos exigido	Bastante Exigido	Totalmente Exigido

Sobre exigências do seu trabalho:	1	2	3	4	5
1 - Ter controle das emoções					
2 - Lidar com ordens contraditórias					
3 - Ter custo emocional					
4 - Lidar com a agressividade dos outros					
5 - Disfarçar os sentimentos					
6 - Ser obrigado a elogiar as pessoas					
7 - Ser obrigado a ter bom humor					
8 - Ter que cuidar da aparência física					
9 - Ser bonzinho com os outros					
10 - Transgredir valores éticos					
11 - Ser submetido a constrangimentos					
12 - Ser obrigado a sorrir					
13 - Desenvolver macetes					
14 - Ter que resolver problemas					
15 - Lidar com imprevistos					
16 - Fazer previsão de acontecimentos					

Exigências do trabalho (Continuação)	1	2	3	4	5
17 - Usar a visão de forma contínua					
18 - Usar a memória					
19 - Ter desafios intelectuais					
20 - Fazer esforço mental					
21 - Ter concentração mental					
22 - Usar a criatividade					
23 - Usar a força física					
24 - Usar os braços de forma contínua					
25 - Ficar em posição curvada					
26 - Caminhar					
27 - Ser obrigado a ficar em pé					
28 - Manusear objetos pesados					
29 - Fazer esforço físico					
30 - Usar as pernas de forma contínua					
31 - Usar as mãos de forma repetida					
32 - Subir e descer escadas					

Fonte: dados da pesquisa.

PRAZER E SOFRIMENTO (QUESTIONÁRIO 3)

Em relação a frequência de vivências positivas e negativas experimentadas por você, utilize a escala abaixo:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	As vezes	Frequentemente	Sempre

Vivências	1	2	3	4	5
1 - Liberdade com a chefia para negociar o que precisa					
2 - Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas					
3 - Solidariedade entre os colegas					
4 - Confiança entre os colegas					
5 - Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho					
6 - Liberdade para usar a minha criatividade					
7 - Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias					
8 - Cooperação entre os colegas					
9 - Satisfação					
10 - Motivação					
11 - Orgulho pelo que faço					
12 - Bem-estar					
13 - Realização profissional					
14 - Valorização					
15 - Reconhecimento					

Vivências (continuação)	1	2	3	4	5
16 - Identificação com as minhas tarefas					
17 - Gratificação pessoal com as minhas atividades					
18 - Esgotamento emocional					
19 - Estresse					
20 - Insatisfação					
21 - Sobrecarga					
22 - Frustração					
23 - Insegurança					
24 - Medo					
25 - Falta de reconhecimento pelo meu esforço					
26 - Falta de reconhecimento pelo meu desempenho					
27 - Desvalorização					
28 - Indignação					
29 - Inutilidade					
30 - Desqualificação					
31 - Injustiça					

Fonte: dados da pesquisa.

Apêndice D – IPVO: Questionário

Descrevemos a seguir algumas organizações. Para cada descrição, assinale com um X a opção que indica o quanto se assemelha à organização em que você trabalha. Utilize a escala que se segue:

6	5	4	3	2	1
Muito parecida com minha organização	Parecida com minha organização	Mais ou menos parecida com minha organização	Pouco parecida com minha organização	Não se parece com minha organização	Não se parece em nada com a minha organização

Descrição	5	4	3	2	1
Esta organização estimula os empregados a enfrentarem desafios. Para ela, os desafios tornam o trabalho do empregado mais interessante.					
A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização. Ser verdadeiro com os outros é importante para ela.					
Para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade. NA visão dela as pessoas merecem oportunidades iguais.					
Esta organização valoriza a competência. Para ela, é importante que o empregado demonstre as habilidades e os conhecimentos que possui.					
É muito importante para esta organização ajudar seus empregados. Ela deseja cuidar do bem-estar deles.					
A tradição é uma marca desta organização. Ela tem práticas que dão continuidade aos seus costumes.					
Esta organização influencia outras organizações. Ela tem muito prestígio.					
Esta organização acha que é importante ser competente. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.					
Esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados. Ela acha importante que eles tenham prazer no trabalho.					
É importante para esta organização ser rica. Ela quer ter lucro nos negócios.					
Para esta organização, é importante que os empregados se comportem de forma educada no ambiente de trabalho. Ela acredita que as boas maneiras devem ser praticadas.					
Esta organização preserva os costumes antigos. Ela respeita a tradição					
Esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados. Ela estimula a trabalharem de maneira competente.					

(CONTINUAÇÃO)

6	5	4	3	2	1
Muito parecida com minha organização	Parecida com minha organização	Mais ou menos parecida com minha organização	Pouco parecida com minha organização	Não se parece com minha organização	Não se parece em nada com a minha organização

Descrição	6	5	4	3	2	1
Nesta organização, os empregados são premiados. A satisfação deles com a organização é meta importante.						
Esta organização acredita no valor da honestidade. Ela honra seus compromissos com pessoas e organizações com as quais se relaciona.						
Para esta organização é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa. É importante, para ela, respeitar os direitos dos outros.						
Esta organização acha importante ter modelos de comportamento definidos. Para ela, os empregados devem ter um jeito correto de se comportar no trabalho.						
Esta organização busca o domínio do mercado. Ela quer eliminar a concorrência.						
Esta organização evita mudanças. Ela prefere manter a forma de trabalhar.						
Nesta organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho. Ela reconhece empregados competentes.						
Esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes. Ela cumpre seus compromissos com eles.						
Para esta organização é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados. Ela considera que a diversão é uma parte importante da vida do empregado.						
Esta organização valoriza empregados curiosos. Ela gosta de empregados que procuram se informar a respeito do trabalho.						
Esta organização gosta de empregados que mostram suas habilidades. Ela procura desenvolver a competência desses empregados.						
Esta organização tem prestígio na sociedade. Ela acha importante ser admirada por todos.						
Esta organização procura se aperfeiçoar constantemente. Para ela, o aperfeiçoamento é uma forma de melhorar a qualidade de seus produtos ou serviços prestados.						
Esta organização acredita que as regras são importantes. Para ela, os empregados deveriam obedecê-las.						
O respeito à hierarquia faz parte das tradições desta organização. Para ela, a hierarquia deve ser respeitada pelos empregados.						

(CONTINUAÇÃO)

6	5	4	3	2	1
Muito parecida com minha organização	Parecida com minha organização	Mais ou menos parecida com minha organização	Pouco parecida com minha organização	Não se parece com minha organização	Não se parece em nada com a minha organização

Descrição	6	5	4	3	2	1
Esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho. Ela reconhece quando um empregado tem objetivos profissionais.						
Para esta organização é importante ser criativa. Ela gosta de ser original.						
Esta organização procura manter práticas consagradas. Ela acredita que é importante trabalhar sempre do mesmo modo.						
Esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados. Ela realiza projetos sociais que contribuem para o bem-estar deles.						
Esta organização tem prestígio. Ela oferece produtos e serviços que são respeitados pelos clientes.						
Esta organização que cortesia (gentileza) é importante. Para ela, as boas maneiras fazem parte do relacionamento entre empregados e as organizações.						
Esta organização tem influência na sociedade. Ela acha importante ser respeitada por todos.						
Para esta organização, planejar metas é essencial. Ela considera a realização das metas uma prova de sua competência.						
Esta organização acha importante ser competitiva. Ela quer ganhar novos mercados.						
Esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação. Dizer a verdade faz parte dos princípios desta organização.						
O prazer para esta organização é obter lucros. Ela sente-se satisfeita quando os rendimentos superam as despesas.						
Esta organização deseja que o empregado tenha uma boa vida profissional variada. Ela valoriza o empregado que tem experiências profissionais diferentes.						
Nesta organização, as regras de convivência são consideradas importantes. Para ela, os empregados, clientes e outras organizações devem respeitá-las.						
Esta organização considera a segurança dos negócios muito importante. Ela está atenta às ameaças do mercado.						
Esta organização considera lealdade importante. Ela é leal às pessoas e organizações próximas dela.						

(CONTINUAÇÃO)

6	5	4	3	2	1
Muito parecida com minha organização	Parecida com minha organização	Mais ou menos parecida com minha organização	Pouco parecida com minha organização	Não se parece com minha organização	Não se parece em nada com a minha organização

Descrição	6	5	4	3	2	1
Esta organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que tem a fazer. Para ela, os empregados devem cumprir suas obrigações.						
Esta organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades. Ela encoraja os clientes a provarem produtos e serviços.						
Esta organização incentiva o empregado a ser criativo. Ela estimula a criação de produtos e serviços originais.						
O comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes. Para ela, a tradição deve ser preservada.						
Esta organização propõe atividades que dão prazer ao empregado. Na visão dela, é importante o empregado sentir-se satisfeito consigo mesmo.						

Fonte: dados da pesquisa.

Obrigado por participar!

Apêndice E – Grupos, legenda e descrição

GRUPO	CÓDIGO	DESCRIÇÃO
Identificação	ID	Número do Questionário
	DATA_HORA	Data e hora da resposta
Estatística Descritiva	DESC_01	001. Gênero
	DESC_02	002. Faixa Etária (em anos)
	DESC_03	003. Estado Civil
	DESC_04	004. Escolaridade
	DESC_05	005. Naturalidade (cidade)
	DESC_06	006. Empresa em que trabalha
	DESC_07	007. Tipo de organização
	DESC_08	008. Profissão
	DESC_09	009. Cargo
	DESC_10	010. Tempo de empresa e no cargo (em anos)
	DESC_11	011. Tempo de empresa no cargo atual (em anos)
	DESC_12	012. Praticar atividade física com qual frequência (vezes na semana)?
	DESC_13	013. Você pensou ou vem pensando em sair do seu trabalho ultimamente?
	DESC_14	014. Você fuma?
	DESC_15	015. Precistou ir ao médico nos últimos 3 meses?
	DESC_16	016. Precistou de licença médica nos últimos 3 meses?
Autonomia	VO_AUTON_01	017. Esta organização estimula os empregados a enfrentarem desafios. Para ela, os desafios tornam o trabalho do empregado mais interessante.
	VO_AUTON_13	018. Esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados. Ela os estimula a trabalhar de maneira competente.
	VO_AUTON_23	019. Esta organização valoriza empregados curiosos. Ela gosta de empregados que procuram se informar a respeito do trabalho.
	VO_AUTON_26	020. Esta organização procura se aperfeiçoar constantemente. Para ela, o aperfeiçoamento é uma forma de melhorar a qualidade de seus produtos ou serviços prestados.
	VO_AUTON_29	021. Esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho. Ela reconhece quando um empregado tem objetivos profissionais.
	VO_AUTON_30	022. Para esta organização é importante ser criativa. Ela gosta de ser original.
	VO_AUTON_40	023. Esta organização deseja que o empregado tenha uma boa vida profissional variada. Ela valoriza o empregado que tem experiências profissionais diferentes.
	VO_AUTON_46	024. Esta organização incentiva o empregado a ser criativo. Ela estimula a criação de produtos e serviços originais.
Bem-estar	VO_BEMES_05	025. É muito importante para esta organização ajudar seus empregados. Ela deseja cuidar do bem-estar deles.
	VO_BEMES_09	026. Esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados. Ela acha importante que eles tenham prazer no trabalho.
	VO_BEMES_14	027. Nesta organização, os empregados são premiados. A satisfação deles com a organização é meta importante.
	VO_BEMES_22	028. Para esta organização é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados. Ela considera que a diversão é uma parte importante da vida do empregado.
	VO_BEMES_32	029. Esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados. Ela realiza projetos sociais que contribuem para o bem-estar deles.
	VO_BEMES_48	030. Esta organização propõe atividades que dão prazer ao empregado. Na visão dela, é importante o empregado sentir-se satisfeito consigo mesmo.
Conformidade	VO_CONFO_11	031. Para esta organização, é importante que os empregados se comportem educadamente no ambiente de trabalho. Ela acredita que as boas maneiras devem ser praticadas.

	VO_CONFO_17	032. Esta organização acha importante ter modelos de comportamento definidos. Para ela, os empregados devem ter um jeito correto de se comportar no trabalho.
	VO_CONFO_27	033. Esta organização acredita que as regras são importantes. Para ela, os empregados deveriam obedecê-las.
	VO_CONFO_28	034. O respeito à hierarquia faz parte das tradições desta organização. Para ela, a hierarquia deve ser respeitada pelos empregados.
	VO_CONFO_34	035. Esta organização acredita que cortesia (gentileza) é importante. Para ela, as boas maneiras fazem parte do relacionamento entre empregados e as organizações.
	VO_CONFO_41	036. Nesta organização, as regras de convivência são consideradas importantes. Para ela, os empregados, clientes e outras organizações devem respeitá-las.
	VO_CONFO_43	037. Esta organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que tem a fazer. Para ela, os empregados devem cumprir suas obrigações.
Domínio	VO_DOMIN_10	038. É importante para esta organização ser rica. Ela quer ter lucro nos negócios.
	VO_DOMIN_18	039. Esta organização busca o domínio do mercado. Ela quer eliminar a concorrência.
	VO_DOMIN_37	040. Esta organização acha importante ser competitiva. Ela quer ganhar novos mercados.
	VO_DOMIN_39	041. O prazer para esta organização é obter lucros. Ela sente-se satisfeita quando os rendimentos superam as despesas.
	VO_DOMIN_42	042. Esta organização considera a segurança dos negócios muito importante. Ela está atenta às ameaças do mercado.
	VO_DOMIN_45	043. Esta organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades. Ela encoraja os clientes a provarem produtos e serviços.
Preocupação com a coletividade	VO_PCCOL_02	044. A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização. Ser verdadeiro com os outros é importante para ela.
	VO_PCCOL_03	045. Para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade. Na visão dela as pessoas merecem oportunidades iguais.
	VO_PCCOL_15	046. Esta organização acredita no valor da honestidade. Ela honra seus compromissos com pessoas e organizações com as quais se relaciona.
	VO_PCCOL_16	047. Para esta organização é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa. É importante, para ela, respeitar os direitos dos outros.
	VO_PCCOL_21	048. Esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes. Ela cumpre seus compromissos com eles.
	VO_PCCOL_38	049. Esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação. Dizer a verdade faz parte dos princípios desta organização.
	VO_PCCOL_44	050. Esta organização considera lealdade importante. Ela é leal às pessoas e organizações próximas dela.
Prestígio	VO_PREST_07	051. Esta organização influencia outras organizações. Ela tem muito prestígio.
	VO_PREST_25	052. Esta organização tem prestígio na sociedade. Ela acha importante ser admirada por todos.
	VO_PREST_33	053. Esta organização tem prestígio. Ela oferece produtos e serviços que são respeitados pelos clientes.
	VO_PREST_35	054. Esta organização tem influência na sociedade. Ela acha importante ser respeitada por todos.
Realização	VO_REAL_04	055. Esta organização valoriza a competência. Para ela, é importante que o empregado demonstre as habilidades e os conhecimentos que possui.
	VO_REAL_08	056. Esta organização acha que é importante ser competente. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.
	VO_REAL_20	057. Nesta organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem. Ela reconhece os empregados competentes.
	VO_REAL_24	058. Esta organização gosta de empregados que mostram suas habilidades. Ela procura desenvolver a competência desses empregados.

	VO_REAL_36	059. Para esta organização, planejar metas é essencial. Ela considera a realização das metas uma prova de sua competência.
Tradição	VO_TRAD_06	060. A tradição é uma marca desta organização. Ela tem práticas que dão continuidade aos seus costumes.
	VO_TRAD_12	061. Esta organização preserva os costumes antigos. Ela respeita a tradição.
	VO_TRAD_19	062. Esta organização evita mudanças. Ela prefere manter a forma de trabalhar.
	VO_TRAD_31	063. Esta organização procura manter práticas consagradas. Ela acredita que é importante trabalhar sempre do mesmo modo.
	VO_TRAD_47	064. O comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes. Para ela, a tradição deve ser preservada.
Prazer - Liberdade de Expressão	PLE_01	065. Liberdade com a chefia para negociar o que precisa
	PLE_02	066. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas
	PLE_03	067. Solidariedade entre colegas
	PLE_04	068. Confiança entre colegas
	PLE_05	069. Liberdade para expressar opiniões no local de trabalho
	PLE_06	070. Liberdade para usar a minha criatividade
	PLE_07	071. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias
	PLE_08	072. Cooperação entre os colegas
Prazer - Realização Profissional	PRP_09	073. Satisfação
	PRP_10	074. Motivação
	PRP_11	075. Orgulho pelo que faço
	PRP_12	076. Bem-estar
	PRP_13	077. Realização profissional
	PRP_14	078. Valorização
	PRP_15	079. Reconhecimento
	PRP_16	080. Identificação com as minhas tarefas
Sofrimento Esgotamento Profissional	PRP_17	081. Gratificação pessoal com as minhas atividades
	SEP_18	082. Esgotamento emocional
	SEP_19	083. Estresse
	SEP_20	084. Insatisfação
	SEP_21	085. Sobrecarga
	SEP_22	086. Frustração
	SEP_23	087. Insegurança
Sofrimento- Falta de Reconhecimen to	SEP_24	088. Medo.
	SFR_25	089. Falta de reconhecimento pelo meu esforço
	SFR_26	090. Falta de reconhecimento pelo meu desempenho
	SFR_27	091. Desvalorização
	SFR_28	092. Indignação
	SFR_29	093. Inutilidade
	SFR_30	094. Desqualificação
Avaliação do Contexto do Trabalho - Organização do Trabalho	SFR_31	095. Injustiça
	SFR_32	096. Discriminação
	ACT_OT_01	097. O ritmo de trabalho é excessivo
	ACT_OT_02	098. As tarefas são cumpridas com pressão de prazo
	ACT_OT_03	099. Existe forte cobrança por resultados
	ACT_OT_04	100. As normas para a execução das tarefas são rígidas
	ACT_OT_05	101. Existe fiscalização do desempenho
	ACT_OT_06	102. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas
	ACT_OT_07	103. Os resultados esperados estão fora da realidade
	ACT_OT_08	104. Existe divisão entre quem planeja e quem executa
	ACT_OT_09	105. As tarefas são repetitivas
	ACT_OT_10	106. Falta tempo para pausas de descanso no trabalho
ACT_OT_11	107. As tarefas executadas sofrem descontinuidade	
	ACT_RS_12	108. As tarefas não estão claramente definidas

Avaliação do Contexto do Trabalho - Relações Sócio profissionais	ACT_RS_13	109. A autonomia é inexistente
	ACT_RS_14	110. A distribuição das tarefas é injusta
	ACT_RS_15	111. Os funcionários são excluídos das decisões
	ACT_RS_16	112. Há dificuldade na comunicação entre chefia e subordinados
	ACT_RS_17	113. Existem disputas profissionais nos locais de trabalho
	ACT_RS_18	114. Falta integração no ambiente de trabalho
	ACT_RS_19	115. A comunicação entre funcionários é insatisfatória
	ACT_RS_20	116. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional
	ACT_RS_21	117. As informações para executar minhas tarefas são de difícil acesso
Avaliação do Contexto do Trabalho - Condições de Trabalho	ACT_CT_22	118. As condições de trabalho são precárias
	ACT_CT_23	119. O ambiente físico é desconfortável
	ACT_CT_24	120. Existe muito barulho no ambiente de trabalho
	ACT_CT_25	121. O mobiliário no local de trabalho é inadequado
	ACT_CT_26	122. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para as tarefas
	ACT_CT_27	123. O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas
	ACT_CT_28	124. Os equipamentos para a realização das tarefas são precários
	ACT_CT_29	125. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado
	ACT_CT_30	126. As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas
	ACT_CT_31	127. O material de consumo é insuficiente
Custo Humano no Trabalho - Custo Afetivo	CHT_CA_01	128. Ter controle das emoções.
	CHT_CA_02	129. Ter que lidar com ordens contraditórias
	CHT_CA_03	130. Ter custo emocional.
	CHT_CA_04	131. Ter que lidar com a agressividade dos outros
	CHT_CA_05	132. Disfarçar sentimentos
	CHT_CA_06	133. Ser obrigado a elogiar as pessoas.
	CHT_CA_07	134. Ser obrigado a ter bom humor
	CHT_CA_08	135. Ser obrigado a cuidar da aparência física
	CHT_CA_09	136. Ser bonzinho com os outros
	CHT_CA_10	137. Transgredir valores éticos
	CHT_CA_11	138. Ser submetido a constrangimentos
	CHT_CA_12	139. Ser obrigado a sorrir
Custo Humano no Trabalho - Custo Cognitivo	CHT_CC_13	140. Desenvolver macetes
	CHT_CC_14	141. Ter que resolver problemas
	CHT_CC_15	142. Ser obrigado a lidar com imprevistos
	CHT_CC_16	143. Fazer previsão de acontecimentos
	CHT_CC_17	144. Usar a visão de forma contínua
	CHT_CC_18	145. Usar a memória
	CHT_CC_19	146. Ter desafios intelectuais
	CHT_CC_20	147. Fazer esforço mental
	CHT_CC_21	148. Ter concentração mental
	CHT_CC_22	149. Usar a criatividade
Custo Humano no Trabalho - Custo Físico	CHT_CF_23	150. Usar a força física
	CHT_CF_24	151. Usar os braços continuamente
	CHT_CF_25	152. Ficar em posição curvada
	CHT_CF_26	153. Caminhar
	CHT_CF_27	154. Ser obrigado a ficar em pé
	CHT_CF_28	155. Ter que manusear objetos pesados
	CHT_CF_29	156. Fazer esforço físico
	CHT_CF_30	157. Usar as pernas continuamente
	CHT_CF_31	158. Usar as mãos de forma repetida
	CHT_CF_32	159. Subir e descer escadas

Fonte: dados da pesquisa. G1 é a correlação da variável dentro do grupo 1. G2 é a correlação dentro do grupo 2, se houver

**Apêndice F – Análise Fatorial Ordenada por Carga para Valores Organizacionais (VO),
Prazer e Sofrimento**

GRUPO	CÓDIGO	DESCRIÇÃO	G1	G2
VO Autonomia	VO_AUTON_13	018. Esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados. Ela os estimula a trabalhar de maneira competente.	0,88	
	VO_AUTON_29	021. Esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho. Ela reconhece quando um empregado tem objetivos profissionais.	0,86	
	VO_AUTON_46	024. Esta organização incentiva o empregado a ser criativo. Ela estimula a criação de produtos e serviços originais.	0,86	
	VO_AUTON_40	023. Esta organização deseja que o empregado tenha uma boa vida profissional variada. Ela valoriza o empregado que tem experiências profissionais diferentes.	0,84	
	VO_AUTON_30	022. Para esta organização é importante ser criativa. Ela gosta de ser original.	0,83	
	VO_AUTON_01	017. Esta organização estimula os empregados a enfrentarem desafios. Para ela, os desafios tornam o trabalho do empregado mais interessante.	0,83	
	VO_AUTON_23	019. Esta organização valoriza empregados curiosos. Ela gosta de empregados que procuram se informar a respeito do trabalho.	0,80	
	VO_AUTON_26	020. Esta organização procura se aperfeiçoar constantemente. Para ela, o aperfeiçoamento é uma forma de melhorar a qualidade de seus produtos ou serviços prestados.	0,77	
VO Bem-estar	VO_BEMES_48	030. Esta organização propõe atividades que dão prazer ao empregado. Na visão dela, é importante o empregado sentir-se satisfeito consigo mesmo.	0,90	
	VO_BEMES_09	026. Esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados. Ela acha importante que eles tenham prazer no trabalho.	0,89	
	VO_BEMES_32	029. Esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados. Ela realiza projetos sociais que contribuem para o bem-estar deles.	0,86	
	VO_BEMES_05	025. É muito importante para esta organização ajudar seus empregados. Ela deseja cuidar do bem-estar deles.	0,82	
	VO_BEMES_14	027. Nesta organização, os empregados são premiados. A satisfação deles com a organização é meta importante.	0,81	
	VO_BEMES_22	028. Para esta organização é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados. Ela considera que a diversão é uma parte importante da vida do empregado.	0,74	
VO Conformidade (1)	VO_CONFO_34	035. Esta organização acredita que cortesia (gentileza) é importante. Para ela, as boas maneiras fazem parte do relacionamento entre empregados e as organizações.	0,88	
	VO_CONFO_41	036. Nesta organização, as regras de convivência são consideradas importantes. Para ela, os empregados, clientes e outras organizações devem respeitá-las.	0,84	
	VO_CONFO_11	031. Para esta organização, é importante que os empregados se comportem educadamente no ambiente de trabalho. Ela acredita que as boas maneiras devem ser praticadas.	0,73	
	VO_CONFO_17	032. Esta organização acha importante ter modelos de comportamento definidos. Para ela, os empregados devem ter um jeito correto de se comportar no trabalho.	0,68	
	VO_CONFO_27	033. Esta organização acredita que as regras são importantes. Para ela, os empregados deveriam obedecê-las.	0,55	0,38
VO Conformidade (2)	VO_CONFO_43	037. Esta organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que tem a fazer. Para ela, os empregados devem cumprir suas obrigações.		0,87

	VO_CONFO_28	034. O respeito à hierarquia faz parte das tradições desta organização. Para ela, a hierarquia deve ser respeitada pelos empregados.		0,75
VO Domínio	VO_DOMIN_37	040. Esta organização acha importante ser competitiva. Ela quer ganhar novos mercados.	0,88	
	VO_DOMIN_39	041. O prazer para esta organização é obter lucros. Ela sente-se satisfeita quando os rendimentos superam as despesas.	0,84	
	VO_DOMIN_10	038. É importante para esta organização ser rica. Ela quer ter lucro nos negócios.	0,82	
	VO_DOMIN_42	042. Esta organização considera a segurança dos negócios muito importante. Ela está atenta às ameaças do mercado.	0,81	
	VO_DOMIN_18	039. Esta organização busca o domínio do mercado. Ela quer eliminar a concorrência.	0,76	
	VO_DOMIN_45	043. Esta organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades. Ela encoraja os clientes a provarem produtos e serviços.	0,74	
VO Preocupação com a coletividade	VO_PCCOL_16	047. Para esta organização é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa. É importante, para ela, respeitar os direitos dos outros.	0,88	
	VO_PCCOL_15	046. Esta organização acredita no valor da honestidade. Ela honra seus compromissos com pessoas e organizações com as quais se relaciona.	0,87	
	VO_PCCOL_21	048. Esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes. Ela cumpre seus compromissos com eles.	0,83	
	VO_PCCOL_38	049. Esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação. Dizer a verdade faz parte dos princípios desta organização.	0,81	
	VO_PCCOL_03	045. Para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade. Na visão dela as pessoas merecem oportunidades iguais.	0,79	
	VO_PCCOL_02	044. A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização. Ser verdadeiro com os outros é importante para ela.	0,78	
	VO_PCCOL_44	050. Esta organização considera lealdade importante. Ela é leal às pessoas e organizações próximas dela.	0,77	
VO Prestígio	VO_PREST_25	052. Esta organização tem prestígio na sociedade. Ela acha importante ser admirada por todos.	0,89	
	VO_PREST_35	054. Esta organização tem influência na sociedade. Ela acha importante ser respeitada por todos.	0,82	
	VO_PREST_07	051. Esta organização influencia outras organizações. Ela tem muito prestígio	0,82	
	VO_PREST_33	053. Esta organização tem prestígio. Ela oferece produtos e serviços que são respeitados pelos clientes.	0,79	
VO Realização	VO_REAL_04	055. Esta organização valoriza a competência. Para ela, é importante que o empregado demonstre as habilidades e os conhecimentos que possui.	0,86	
	VO_REAL_20	057. Nesta organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem. Ela reconhece os empregados competentes.	0,86	
	VO_REAL_24	058. Esta organização gosta de empregados que mostram suas habilidades. Ela procura desenvolver a competência desses empregados.	0,82	
	VO_REAL_08	056. Esta organização acha que é importante ser competente. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.	0,82	
	VO_REAL_36	059. Para esta organização, planejar metas é essencial. Ela considera a realização das metas uma prova de sua competência.	0,69	
VO Tradição	VO_TRAD_06	060. A tradição é uma marca desta organização. Ela tem práticas que dão continuidade aos seus costumes.	0,94	

	VO_TRAD_12	061. Esta organização preserva os costumes antigos. Ela respeita a tradição.	0,79	
	VO_TRAD_47	064. O comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes. Para ela, a tradição deve ser preservada.	0,63	0,35
	VO_TRAD_19	062. Esta organização evita mudanças. Ela prefere manter a forma de trabalhar.		0,93
	VO_TRAD_31	063. Esta organização procura manter práticas consagradas. Ela acredita que é importante trabalhar sempre do mesmo modo.		0,82
PRAZER - Liberdade de Expressão (1)	PLE_07	071. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	0,96	
	PLE_01	065. Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	0,89	
	PLE_06	070. Liberdade para usar a minha criatividade	0,82	
	PLE_05	069. Liberdade para expressar opiniões no local de trabalho	0,72	
	PLE_02	066. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	0,48	0,41
PRAZER - Liberdade de Expressão (2)	PLE_03	067. Solidariedade entre colegas	0,90	
	PLE_08	072. Cooperação entre os colegas	0,90	
	PLE_04	068. Confiança entre colegas	0,82	
PRAZER - Realização Profissional	PRP_13	077. Realização profissional	0,88	
	PRP_09	073. Satisfação	0,86	
	PRP_12	076. Bem-estar	0,85	
	PRP_10	074. Motivação	0,85	
	PRP_11	075. Orgulho pelo que faço	0,84	
	PRP_15	079. Reconhecimento	0,84	
	PRP_14	078. Valorização	0,83	
	PRP_16	080. Identificação com as minhas tarefas	0,77	
	PRP_17	081. Gratificação pessoal com as minhas atividades	0,76	
SOFRIMENTO - Esgotamento Profissional	SEP_19	083. Estresse	0,84	
	SEP_22	086. Frustração	0,84	
	SEP_18	082. Esgotamento emocional	0,82	
	SEP_20	084. Insatisfação	0,80	
	SEP_21	085. Sobrecarga	0,74	
	SEP_23	087. Insegurança	0,69	
	SEP_24	088. Medo	0,61	
SOFRIMENTO - Falta de Reconhecimento	SEP_19	083. Estresse	0,84	
	SFR_28	092. Indignação	0,86	
	SFR_31	095. Injustiça	0,84	
	SFR_27	091. Desvalorização	0,84	
	SFR_26	090. Falta de reconhecimento pelo meu desempenho	0,83	
	SFR_25	089. Falta de reconhecimento pelo meu esforço	0,82	
	SFR_29	093. Inutilidade	0,81	
SFR_30	094. Desqualificação	0,81		
	SFR_32	096. Discriminação	0,71	

Fonte: dados da pesquisa.

Apêndice G – Análise Fatorial Ordenada por Carga para Avaliação do Contexto do Trabalho

GRUPO	CÓDIGO	DESCRIÇÃO	G1	G2	G3
CONTEXTO Organização do Trabalho (1)	ACT_OT_01	097. O ritmo de trabalho é excessivo	0,80		
	ACT_OT_10	106. Falta tempo para pausas de descanso no trabalho	0,79		
	ACT_OT_02	098. As tarefas são cumpridas com pressão de prazo	0,63	-0,40	
	ACT_OT_11	107. As tarefas executadas sofrem descontinuidade	0,62		
	ACT_OT_06	102. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	0,55		
	ACT_OT_07	103. Os resultados esperados estão fora da realidade	0,51		
CONTEXTO Organização do Trabalho (2)	ACT_OT_05	101. Existe fiscalização do desempenho		-0,90	
	ACT_OT_04	100. As normas para a execução das tarefas são rígidas		-0,73	
	ACT_OT_03	099. Existe forte cobrança por resultados	0,43	-0,63	
CONTEXTO Organização do Trabalho (3)	ACT_OT_08	104. Existe divisão entre quem planeja e quem executa			0,86
	ACT_OT_09	105. As tarefas são repetitivas	0,32		0,50
CONTEXTO Relações Sócio profissionais	ACT_RS_15	111. Os funcionários são excluídos das decisões	0,79		
	ACT_RS_16	112. Há dificuldade na comunicação entre chefia e subordinados	0,78		
	ACT_RS_20	116. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	0,78		
	ACT_RS_14	110. A distribuição das tarefas é injusta	0,76		
	ACT_RS_18	114. Falta integração no ambiente de trabalho	0,76		
	ACT_RS_21	117. As informações para executar minhas tarefas são de difícil acesso	0,74		
	ACT_RS_19	115. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	0,72		
	ACT_RS_17	113. Existem disputas profissionais nos locais de trabalho	0,71		
	ACT_RS_13	109. A autonomia é inexistente	0,63		
CONTEXTO Condições de Trabalho	ACT_RS_12	108. As tarefas não estão claramente definidas	0,48		
	ACT_CT_23	119. O ambiente físico é desconfortável	0,88		
	ACT_CT_29	125. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	0,88		
	ACT_CT_28	124. Os equipamentos para a realização das tarefas são precários	0,88		
	ACT_CT_27	123. O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	0,87		
	ACT_CT_22	118. As condições de trabalho são precárias	0,87		
	ACT_CT_25	121. O mobiliário no local de trabalho é inadequado	0,81		
	ACT_CT_31	127. O material de consumo é insuficiente	0,80		
	ACT_CT_26	122. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para as tarefas	0,76		
ACT_CT_30	126. As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas	0,76			
ACT_CT_24	120. Existe muito barulho no ambiente de trabalho	0,58			

Fonte: dados da pesquisa.

Apêndice H – Análise Fatorial Ordenada por Carga para Avaliação do Custo Humano no Trabalho

GRUPO	CÓDIGO	DESCRIÇÃO	G1	G2	G3
CUSTO HUMANO Custo Afetivo (1)	CHT_CA_12	139. Ser obrigado a sorrir	0,89		
	CHT_CA_09	136. Ser bonzinho com os outros	0,77		
	CHT_CA_11	138. Ser submetido a constrangimentos	0,76		
	CHT_CA_06	133. Ser obrigado a elogiar as pessoas	0,73		
	CHT_CA_07	134. Ser obrigado a ter bom humor	0,72		
	CHT_CA_08	135. Ser obrigado a cuidar da aparência física	0,55		
	CHT_CA_10	137. Transgredir valores éticos	0,50		
CUSTO HUMANO Custo Afetivo (2)	CHT_CA_03	130. Ter custo emocional		0,87	
	CHT_CA_01	128. Ter controle das emoções		0,80	
	CHT_CA_02	129. Ter que lidar com ordens contraditórias		0,76	
	CHT_CA_04	131. Ter que lidar com a agressividade dos outros		0,68	
	CHT_CA_05	132. Disfarçar sentimentos		0,65	
CUSTO HUMANO Custo Cognitivo (1)	CHT_CC_20	147. Fazer esforço mental	0,93		
	CHT_CC_19	146. Ter desafios intelectuais	0,92		
	CHT_CC_21	148. Ter concentração mental	0,87		
	CHT_CC_18	145. Usar a memória	0,80		
	CHT_CC_22	149. Usar a criatividade	0,79		
	CHT_CC_17	144. Usar a visão de forma contínua	0,73		
CUSTO HUMANO Custo Cognitivo (2)	CHT_CC_15	142. Ser obrigado a lidar com imprevistos		0,90	
	CHT_CC_14	141. Ter que resolver problemas		0,89	
	CHT_CC_16	143. Fazer previsão de acontecimentos		0,84	
	CHT_CC_13	140. Desenvolver macetes		0,63	
CUSTO HUMANO Custo Físico (1)	CHT_CF_29	156. Fazer esforço físico	0,92		
	CHT_CF_28	155. Ter que manusear objetos pesados	0,89		
	CHT_CF_30	157. Usar as pernas continuamente	0,88		
	CHT_CF_27	154. Ser obrigado a ficar em pé	0,87		
	CHT_CF_26	153. Caminhar	0,78		
	CHT_CF_23	150. Usar a força física	0,69		
	CHT_CF_32	159. Subir e descer escadas	0,51		
Custo Físico (2)	CHT_CF_31	158. Usar as mãos de forma repetida		0,92	
	CHT_CF_24	151. Usar os braços continuamente		0,77	
	CHT_CF_25	152. Ficar em posição curvada		0,61	

Fonte: dados da pesquisa.

Apêndice I – Análise da assimetria e curtose das variáveis

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
VO_AUTON_01	-0,70	0,12	-5,70	0,00	-0,31	0,25	-1,26	0,21	33,79	0,00
VO_AUTON_13	-1,12	0,12	-9,08	0,00	0,78	0,25	3,18	0,00	91,71	0,00
VO_AUTON_23	-0,56	0,12	-4,49	0,00	-0,65	0,25	-2,63	0,01	26,84	0,00
VO_AUTON_26	-1,33	0,12	-10,71	0,00	1,35	0,25	5,48	0,00	143,54	0,00
VO_AUTON_29	-0,67	0,12	-5,42	0,00	-0,34	0,25	-1,37	0,17	30,97	0,00
VO_AUTON_30	-0,78	0,12	-6,27	0,00	-0,18	0,25	-0,73	0,46	39,56	0,00
VO_AUTON_40	-0,56	0,12	-4,49	0,00	-0,57	0,25	-2,32	0,02	25,32	0,00
VO_AUTON_46	-0,70	0,12	-5,67	0,00	-0,30	0,25	-1,23	0,22	33,44	0,00
VO_BEMES_05	-0,78	0,12	-6,27	0,00	-0,14	0,25	-0,58	0,56	39,38	0,00
VO_BEMES_09	-0,27	0,12	-2,19	0,03	-0,92	0,25	-3,73	0,00	18,50	0,00
VO_BEMES_14	-0,40	0,12	-3,21	0,00	-0,92	0,25	-3,73	0,00	23,95	0,00
VO_BEMES_22	0,44	0,12	3,54	0,00	-0,98	0,25	-3,96	0,00	27,91	0,00
VO_BEMES_32	-0,30	0,12	-2,46	0,01	-1,03	0,25	-4,16	0,00	23,07	0,00
VO_BEMES_48	-0,29	0,12	-2,38	0,02	-1,05	0,25	-4,24	0,00	23,34	0,00
VO_CONFO_11	-1,67	0,12	-13,51	0,00	3,30	0,25	13,37	0,00	357,60	0,00
VO_CONFO_17	-0,97	0,12	-7,87	0,00	0,47	0,25	1,89	0,06	65,02	0,00
VO_CONFO_27	-1,25	0,12	-10,09	0,00	1,67	0,25	6,78	0,00	146,34	0,00
VO_CONFO_28	-1,23	0,12	-9,97	0,00	1,70	0,25	6,89	0,00	145,56	0,00
VO_CONFO_34	-1,14	0,12	-9,23	0,00	1,21	0,25	4,88	0,00	108,00	0,00
VO_CONFO_41	-1,25	0,12	-10,10	0,00	1,81	0,25	7,34	0,00	154,43	0,00
VO_CONFO_43	-0,98	0,12	-7,95	0,00	1,11	0,25	4,51	0,00	82,86	0,00
VO_DOMIN_10	-1,24	0,12	-10,04	0,00	0,65	0,25	2,62	0,01	106,79	0,00
VO_DOMIN_18	-0,53	0,12	-4,28	0,00	-0,92	0,25	-3,72	0,00	31,88	0,00
VO_DOMIN_37	-1,41	0,12	-11,37	0,00	0,90	0,25	3,63	0,00	141,20	0,00
VO_DOMIN_39	-1,26	0,12	-10,22	0,00	0,72	0,25	2,94	0,00	112,22	0,00
VO_DOMIN_42	-1,39	0,12	-11,27	0,00	1,14	0,25	4,61	0,00	147,10	0,00
VO_DOMIN_45	-0,99	0,12	-8,00	0,00	0,00	0,25	-0,01	1,00	63,56	0,00
VO_PCCOL_02	-0,63	0,12	-5,09	0,00	-0,51	0,25	-2,05	0,04	29,87	0,00
VO_PCCOL_03	-0,83	0,12	-6,69	0,00	-0,29	0,25	-1,17	0,24	45,76	0,00
VO_PCCOL_15	-1,38	0,12	-11,18	0,00	1,60	0,25	6,47	0,00	165,38	0,00
VO_PCCOL_16	-1,22	0,12	-9,86	0,00	1,31	0,25	5,30	0,00	124,17	0,00
VO_PCCOL_21	-1,00	0,12	-8,09	0,00	0,57	0,25	2,31	0,02	70,28	0,00
VO_PCCOL_38	-1,60	0,12	-12,91	0,00	2,45	0,25	9,94	0,00	263,03	0,00
VO_PCCOL_44	-1,28	0,12	-10,34	0,00	1,38	0,25	5,58	0,00	136,83	0,00
VO_PREST_07	-1,02	0,12	-8,28	0,00	0,36	0,25	1,47	0,14	70,10	0,00
VO_PREST_25	-1,37	0,12	-11,04	0,00	1,80	0,25	7,29	0,00	173,47	0,00
VO_PREST_33	-1,46	0,12	-11,77	0,00	1,88	0,25	7,62	0,00	194,88	0,00
VO_PREST_35	-1,44	0,12	-11,65	0,00	1,93	0,25	7,84	0,00	195,33	0,00
VO_REAL_04	-1,07	0,12	-8,69	0,00	0,61	0,25	2,48	0,01	80,96	0,00
VO_REAL_08	-1,42	0,12	-11,51	0,00	1,85	0,25	7,50	0,00	187,02	0,00
VO_REAL_20	-0,86	0,12	-6,94	0,00	0,17	0,25	0,70	0,48	48,28	0,00
VO_REAL_24	-0,68	0,12	-5,46	0,00	-0,33	0,25	-1,32	0,19	31,34	0,00
VO_REAL_36	-1,26	0,12	-10,19	0,00	1,16	0,25	4,70	0,00	124,91	0,00
VO_TRAD_06	-0,87	0,12	-7,07	0,00	0,03	0,25	0,14	0,89	49,56	0,00
VO_TRAD_12	-0,77	0,12	-6,24	0,00	-0,03	0,25	-0,13	0,89	38,68	0,00
VO_TRAD_19	0,00	0,12	-0,02	0,99	-0,79	0,25	-3,21	0,00	10,20	0,01
VO_TRAD_31	-0,26	0,12	-2,12	0,03	-0,64	0,25	-2,57	0,01	10,99	0,00
VO_TRAD_47	-0,67	0,12	-5,45	0,00	-0,02	0,25	-0,09	0,93	29,52	0,00
PLE_01	-0,81	0,12	-6,56	0,00	0,15	0,25	0,60	0,55	43,03	0,00
PLE_02	-1,09	0,12	-8,80	0,00	0,84	0,25	3,42	0,00	88,37	0,00
PLE_03	-0,83	0,12	-6,72	0,00	0,49	0,25	1,98	0,05	48,71	0,00

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
PLE_04	-0,40	0,12	-3,21	0,00	-0,25	0,25	-1,02	0,31	11,28	0,00
PLE_05	-0,65	0,12	-5,28	0,00	0,13	0,25	0,54	0,59	27,94	0,00
PLE_06	-0,64	0,12	-5,20	0,00	-0,30	0,25	-1,23	0,22	28,37	0,00
PLE_07	-0,69	0,12	-5,58	0,00	-0,33	0,25	-1,35	0,18	32,70	0,00
PLE_08	-0,59	0,12	-4,74	0,00	0,18	0,25	0,74	0,46	22,81	0,00
PRP_09	-0,48	0,12	-3,84	0,00	0,11	0,25	0,45	0,65	14,85	0,00
PRP_10	-0,46	0,12	-3,70	0,00	-0,25	0,25	-1,00	0,32	14,57	0,00
PRP_11	-0,84	0,12	-6,78	0,00	0,09	0,25	0,38	0,70	45,79	0,00
PRP_12	-0,49	0,12	-3,94	0,00	-0,21	0,25	-0,85	0,40	16,08	0,00
PRP_13	-0,45	0,12	-3,62	0,00	-0,49	0,25	-1,97	0,05	16,80	0,00
PRP_14	-0,17	0,12	-1,35	0,18	-0,64	0,25	-2,60	0,01	8,51	0,01
PRP_15	-0,16	0,12	-1,30	0,19	-0,68	0,25	-2,77	0,01	9,25	0,01
PRP_16	-0,83	0,12	-6,75	0,00	0,53	0,25	2,15	0,03	49,77	0,00
PRP_17	-0,55	0,12	-4,45	0,00	-0,22	0,25	-0,90	0,37	20,46	0,00
SEP_18	0,15	0,12	1,23	0,22	-0,33	0,25	-1,34	0,18	3,27	0,19
SEP_19	0,18	0,12	1,44	0,15	-0,39	0,25	-1,58	0,11	4,53	0,10
SEP_20	0,26	0,12	2,10	0,04	-0,04	0,25	-0,18	0,86	4,42	0,11
SEP_21	-0,06	0,12	-0,50	0,62	-0,38	0,25	-1,55	0,12	2,63	0,27
SEP_22	0,16	0,12	1,32	0,19	-0,19	0,25	-0,78	0,44	2,33	0,31
SEP_23	0,36	0,12	2,94	0,00	-0,06	0,25	-0,23	0,82	8,61	0,01
SEP_24	0,49	0,12	4,00	0,00	0,14	0,25	0,57	0,57	16,18	0,00
SFR_25	0,16	0,12	1,31	0,19	-0,29	0,25	-1,18	0,24	3,08	0,21
SFR_26	0,24	0,12	1,94	0,05	-0,28	0,25	-1,13	0,26	4,99	0,08
SFR_27	0,34	0,12	2,74	0,01	-0,54	0,25	-2,19	0,03	12,19	0,00
SFR_28	0,42	0,12	3,41	0,00	-0,41	0,25	-1,67	0,10	14,26	0,00
SFR_29	0,82	0,12	6,61	0,00	0,14	0,25	0,57	0,57	43,67	0,00
SFR_30	0,88	0,12	7,15	0,00	0,38	0,25	1,54	0,12	53,12	0,00
SFR_31	0,64	0,12	5,14	0,00	-0,28	0,25	-1,13	0,26	27,47	0,00
SFR_32	1,44	0,12	11,67	0,00	1,49	0,25	6,03	0,00	171,05	0,00
ACT_OT_01	-0,29	0,12	-2,33	0,02	-0,10	0,25	-0,41	0,68	5,56	0,06
ACT_OT_02	-0,32	0,12	-2,62	0,01	-0,28	0,25	-1,11	0,27	8,05	0,02
ACT_OT_03	-0,42	0,12	-3,43	0,00	-0,59	0,25	-2,37	0,02	17,26	0,00
ACT_OT_04	-0,12	0,12	-0,99	0,32	-0,57	0,25	-2,31	0,02	6,25	0,04
ACT_OT_05	-0,32	0,12	-2,60	0,01	-0,73	0,25	-2,96	0,00	15,38	0,00
ACT_OT_06	-0,01	0,12	-0,06	0,95	-0,82	0,25	-3,31	0,00	10,81	0,00
ACT_OT_07	0,43	0,12	3,46	0,00	0,01	0,25	0,03	0,98	11,90	0,00
ACT_OT_08	-0,28	0,12	-2,30	0,02	-0,60	0,25	-2,43	0,02	11,06	0,00
ACT_OT_09	-0,18	0,12	-1,49	0,14	-0,69	0,25	-2,78	0,01	9,81	0,01
ACT_OT_10	0,43	0,12	3,44	0,00	-0,46	0,25	-1,85	0,07	15,09	0,00
ACT_OT_11	0,19	0,12	1,56	0,12	-0,23	0,25	-0,94	0,34	3,29	0,19
ACT_RS_12	0,33	0,12	2,68	0,01	-0,70	0,25	-2,85	0,00	15,14	0,00
ACT_RS_13	0,43	0,12	3,46	0,00	-0,45	0,25	-1,84	0,07	15,19	0,00
ACT_RS_14	0,46	0,12	3,69	0,00	-0,13	0,25	-0,53	0,60	13,80	0,00
ACT_RS_15	0,06	0,12	0,48	0,63	-0,63	0,25	-2,56	0,01	6,68	0,04
ACT_RS_16	0,47	0,12	3,76	0,00	-0,38	0,25	-1,53	0,13	16,35	0,00
ACT_RS_17	0,13	0,12	1,01	0,31	-0,76	0,25	-3,08	0,00	10,39	0,01
ACT_RS_18	0,30	0,12	2,42	0,02	-0,27	0,25	-1,08	0,28	6,99	0,03
ACT_RS_19	0,05	0,12	0,42	0,67	-0,42	0,25	-1,71	0,09	3,06	0,22
ACT_RS_20	0,21	0,12	1,71	0,09	-0,74	0,25	-3,02	0,00	11,89	0,00
ACT_RS_21	0,43	0,12	3,45	0,00	-0,42	0,25	-1,71	0,09	14,68	0,00
ACT_CT_22	1,26	0,12	10,22	0,00	1,18	0,25	4,79	0,00	126,34	0,00
ACT_CT_23	1,25	0,12	10,10	0,00	0,67	0,25	2,71	0,01	108,57	0,00

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
ACT_CT_24	0,49	0,12	4,00	0,00	-0,80	0,25	-3,26	0,00	26,36	0,00
ACT_CT_25	1,27	0,12	10,29	0,00	0,75	0,25	3,05	0,00	114,21	0,00
ACT_CT_26	1,00	0,12	8,09	0,00	0,38	0,25	1,53	0,13	67,28	0,00
ACT_CT_27	1,41	0,12	11,36	0,00	1,28	0,25	5,19	0,00	154,65	0,00
ACT_CT_28	1,29	0,12	10,42	0,00	0,87	0,25	3,52	0,00	120,04	0,00
ACT_CT_29	1,46	0,12	11,81	0,00	1,40	0,25	5,66	0,00	169,96	0,00
ACT_CT_30	1,74	0,12	14,06	0,00	2,46	0,25	9,98	0,00	294,51	0,00
ACT_CT_31	1,43	0,12	11,54	0,00	1,58	0,25	6,40	0,00	172,55	0,00
CHT_CA_01	-0,66	0,12	-5,33	0,00	-0,05	0,25	-0,20	0,84	28,22	0,00
CHT_CA_02	-0,17	0,12	-1,38	0,17	-0,74	0,25	-2,99	0,00	10,73	0,00
CHT_CA_03	-0,27	0,12	-2,15	0,03	-0,61	0,25	-2,47	0,01	10,62	0,00
CHT_CA_04	0,02	0,12	0,17	0,87	-0,90	0,25	-3,65	0,00	13,19	0,00
CHT_CA_05	0,07	0,12	0,53	0,59	-0,96	0,25	-3,89	0,00	15,22	0,00
CHT_CA_06	1,05	0,12	8,48	0,00	0,21	0,25	0,84	0,40	72,13	0,00
CHT_CA_07	0,48	0,12	3,88	0,00	-0,85	0,25	-3,46	0,00	26,74	0,00
CHT_CA_08	0,17	0,12	1,41	0,16	-0,95	0,25	-3,85	0,00	16,59	0,00
CHT_CA_09	0,45	0,12	3,65	0,00	-0,64	0,25	-2,58	0,01	19,80	0,00
CHT_CA_10	1,03	0,12	8,32	0,00	-0,26	0,25	-1,05	0,29	69,75	0,00
CHT_CA_11	1,47	0,12	11,88	0,00	1,46	0,25	5,90	0,00	174,54	0,00
CHT_CA_12	1,08	0,12	8,77	0,00	0,17	0,25	0,71	0,48	76,74	0,00
CHT_CC_13	0,56	0,12	4,52	0,00	-0,79	0,25	-3,22	0,00	30,53	0,00
CHT_CC_14	-1,13	0,12	-9,11	0,00	0,63	0,25	2,56	0,01	88,75	0,00
CHT_CC_15	-1,01	0,12	-8,15	0,00	0,55	0,25	2,22	0,03	70,83	0,00
CHT_CC_16	-0,53	0,12	-4,31	0,00	-0,33	0,25	-1,32	0,19	20,18	0,00
CHT_CC_17	-0,77	0,12	-6,23	0,00	0,31	0,25	1,28	0,20	40,06	0,00
CHT_CC_18	-0,98	0,12	-7,93	0,00	0,99	0,25	4,03	0,00	78,46	0,00
CHT_CC_19	-0,72	0,12	-5,86	0,00	0,06	0,25	0,26	0,80	34,12	0,00
CHT_CC_20	-0,75	0,12	-6,03	0,00	0,17	0,25	0,68	0,49	36,53	0,00
CHT_CC_21	-0,94	0,12	-7,63	0,00	0,85	0,25	3,45	0,00	69,55	0,00
CHT_CC_22	-0,63	0,12	-5,05	0,00	-0,22	0,25	-0,87	0,38	26,09	0,00
CHT_CF_23	1,30	0,12	10,50	0,00	0,87	0,25	3,52	0,00	121,58	0,00
CHT_CF_24	0,20	0,12	1,63	0,10	-1,44	0,25	-5,83	0,00	36,23	0,00
CHT_CF_25	0,98	0,12	7,91	0,00	-0,04	0,25	-0,16	0,88	62,05	0,00
CHT_CF_26	0,90	0,12	7,29	0,00	0,04	0,25	0,16	0,87	52,78	0,00
CHT_CF_27	1,24	0,12	10,00	0,00	0,41	0,25	1,67	0,09	101,94	0,00
CHT_CF_28	2,08	0,12	16,84	0,00	4,08	0,25	16,52	0,00	550,98	0,00
CHT_CF_29	1,86	0,12	15,01	0,00	2,91	0,25	11,78	0,00	360,67	0,00
CHT_CF_30	1,22	0,12	9,89	0,00	0,33	0,25	1,32	0,19	98,71	0,00
CHT_CF_31	-0,11	0,12	-0,88	0,38	-1,50	0,25	-6,07	0,00	37,10	0,00
CHT_CF_32	1,08	0,12	8,70	0,00	0,36	0,25	1,46	0,14	77,29	0,00

Fonte: dados da pesquisa. OBS: EST. = estimativa do parâmetro de curtose ou assimetria; ERRO = erro padrão da estimativa. Valor Z = teste Z da estimativa contra 0 (razão EST/ERRO); SIG = significância do teste.

Apêndice J – Análise Descritiva de variáveis do construto Prazer e Sofrimento

VARIÁVEIS	MÍN	MÁ X	MÉ D	DES
PLE_01	1	5	4,0	1,0
PLE_02	1	5	4,1	1,0
PLE_03	1	5	4,1	0,9
PLE_04	1	5	3,7	0,9
PLE_05	1	5	3,8	1,0
PLE_06	1	5	3,8	1,1
PLE_07	1	5	3,9	1,0
PLE_08	1	5	3,9	0,9
PRP_09	1	5	3,7	0,9
PRP_10	1	5	3,5	1,0
PRP_11	1	5	4,0	1,0
PRP_12	1	5	3,7	1,0
PRP_13	1	5	3,5	1,1
PRP_14	1	5	3,3	1,1
PRP_15	1	5	3,3	1,1
PRP_16	1	5	3,9	1,0
PRP_17	1	5	3,6	1,1
SEP_18	1	5	3,1	1,0
SEP_19	1	5	3,2	0,9
SEP_20	1	5	2,8	0,9
SEP_21	1	5	3,2	1,0
SEP_22	1	5	2,8	1,0
SEP_23	1	5	2,7	1,0
SEP_24	1	5	2,3	0,9
SFR_25	1	5	2,8	1,0
SFR_26	1	5	2,8	1,0
SFR_27	1	5	2,5	1,1
SFR_28	1	5	2,4	1,0
SFR_29	1	5	2,0	1,0
SFR_30	1	5	1,9	1,0
SFR_31	1	5	2,2	1,1
SFR_32	1	5	1,7	1,0

Fonte: dados da pesquisa. MIN: menor resposta obtida para a variável; MAX: maior resposta obtida para a variável; Média: média aritmética; DES: desvio padrão.

Apêndice K – Resumos das análises fatoriais das escalas

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
VO_AUTON_13	0,88	0,77	0,94	69,42%
VO_AUTON_29	0,86	0,74		
VO_AUTON_46	0,86	0,73		
VO_AUTON_40	0,84	0,70		
VO_AUTON_30	0,83	0,70		
VO_AUTON_01	0,83	0,68		
VO_AUTON_23	0,80	0,64		
VO_AUTON_26	0,77	0,59		
VO_BEMES_48	0,90	0,80	0,91	70,09%
VO_BEMES_09	0,89	0,79		
VO_BEMES_32	0,86	0,74		
VO_BEMES_05	0,82	0,67		
VO_BEMES_14	0,81	0,66		
VO_BEMES_22	0,74	0,55		
VO_CONFO_34	0,88	0,78	0,82	64,74%
VO_CONFO_41	0,84	0,71		
VO_CONFO_11	0,73	0,54		
VO_CONFO_17	0,68	0,46		
VO_CONFO_27	0,55	0,30		
VO_CONFO_43	0,87	0,76		
VO_CONFO_28	0,75	0,56		
VO_DOMIN_37	0,88	0,77	0,87	65,78%
VO_DOMIN_39	0,84	0,71		
VO_DOMIN_10	0,82	0,68		
VO_DOMIN_42	0,81	0,66		
VO_DOMIN_18	0,76	0,58		
VO_DOMIN_45	0,74	0,55		
VO_PCCOL_16	0,88	0,77	0,90	67,02%
VO_PCCOL_15	0,87	0,75		
VO_PCCOL_21	0,83	0,69		
VO_PCCOL_38	0,81	0,65		
VO_PCCOL_03	0,79	0,62		
VO_PCCOL_02	0,78	0,61		
VO_PCCOL_44	0,77	0,60		
VO_PREST_25	0,89	0,79	0,80	68,92%
VO_PREST_35	0,82	0,68		
VO_PREST_07	0,82	0,66		
VO_PREST_33	0,79	0,63		
VO_REAL_04	0,86	0,74	0,85	65,80%
VO_REAL_20	0,86	0,73		
VO_REAL_24	0,82	0,67		
VO_REAL_08	0,82	0,67		

(CONTINUAÇÃO)

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
VO_REAL_36	0,69	0,48		
VO_TRAD_06	0,94	0,88		
VO_TRAD_12	0,79	0,62		
VO_TRAD_47	0,63	0,40	0,75	76,32%
VO_TRAD_19	0,93	0,86		
VO_TRAD_31	0,82	0,68		
PLE_07	0,96	0,93		
PLE_01	0,89	0,79		
PLE_06	0,82	0,67		
PLE_05	0,72	0,52	0,89	74,64%
PLE_02	0,48	0,23		
PLE_03	0,90	0,82		
PLE_08	0,90	0,80		
PLE_04	0,82	0,67		
PRP_13	0,88	0,78		
PRP_09	0,86	0,74		
PRP_12	0,85	0,72		
PRP_10	0,85	0,72		
PRP_11	0,84	0,71	0,92	69,21%
PRP_15	0,84	0,70		
PRP_14	0,83	0,70		
PRP_16	0,77	0,59		
PRP_17	0,76	0,58		
SEP_19	0,84	0,71		
SEP_22	0,84	0,71		
SEP_18	0,82	0,68		
SEP_20	0,80	0,64	0,86	59,12%
SEP_21	0,74	0,55		
SEP_23	0,69	0,48		
SEP_24	0,61	0,37		
SFR_28	0,86	0,73		
SFR_31	0,84	0,71		
SFR_27	0,84	0,70		
SFR_26	0,83	0,70	0,88	66,73%
SFR_25	0,82	0,67		
SFR_29	0,81	0,66		
SFR_30	0,81	0,65		
SFR_32	0,71	0,51		

(CONTINUAÇÃO)

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
ACT_OT_01	0,80	0,63	0,86	60,46%
ACT_OT_10	0,79	0,63		
ACT_OT_02	0,63	0,39		
ACT_OT_11	0,62	0,38		
ACT_OT_06	0,55	0,30		
ACT_OT_07	0,51	0,26		
ACT_OT_05	-0,90	0,81		
ACT_OT_04	-0,73	0,54		
ACT_OT_03	-0,63	0,40		
ACT_OT_08	0,86	0,74		
ACT_OT_09	0,50	0,25		
ACT_RS_15	0,79	0,63		
ACT_RS_16	0,78	0,61		
ACT_RS_20	0,78	0,61		
ACT_RS_14	0,76	0,58		
ACT_RS_18	0,76	0,58		
ACT_RS_21	0,74	0,55		
ACT_RS_19	0,72	0,52		
ACT_RS_17	0,71	0,51		
ACT_RS_13	0,63	0,40		
ACT_RS_12	0,48	0,23		
ACT_CT_23	0,88	0,77	0,94	66,15%
ACT_CT_29	0,88	0,77		
ACT_CT_28	0,88	0,77		
ACT_CT_27	0,87	0,76		
ACT_CT_22	0,87	0,75		
ACT_CT_25	0,81	0,66		
ACT_CT_31	0,80	0,63		
ACT_CT_26	0,76	0,58		
ACT_CT_30	0,76	0,58		
ACT_CT_24	0,58	0,34		
CHT_CA_12	0,89	0,78	0,89	58,73%
CHT_CA_09	0,77	0,59		
CHT_CA_11	0,76	0,58		
CHT_CA_06	0,73	0,53		
CHT_CA_07	0,72	0,52		
CHT_CA_08	0,55	0,31		
CHT_CA_10	0,50	0,25		
CHT_CA_03	0,87	0,76		
CHT_CA_01	0,80	0,64		
CHT_CA_02	0,76	0,58		

(CONTINUAÇÃO)

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
CHT_CA_04	0,68	0,46		
CHT_CA_05	0,65	0,43		
CHT_CC_20	0,93	0,86		
CHT_CC_19	0,92	0,85		
CHT_CC_21	0,87	0,76		
CHT_CC_18	0,80	0,65		
CHT_CC_22	0,79	0,63	0,88	70,99%
CHT_CC_17	0,73	0,53		
CHT_CC_15	0,90	0,80		
CHT_CC_14	0,89	0,78		
CHT_CC_16	0,84	0,70		
CHT_CC_13	0,63	0,40		
CHT_CF_29	0,92	0,84		
CHT_CF_28	0,89	0,79		
CHT_CF_30	0,88	0,77		
CHT_CF_27	0,87	0,76		
CHT_CF_26	0,78	0,62	0,86	65,75%
CHT_CF_23	0,69	0,47		
CHT_CF_32	0,51	0,26		
CHT_CF_31	0,92	0,84		
CHT_CF_24	0,77	0,59		
CHT_CF_25	0,61	0,37		

Fonte: dados da pesquisa.

Apêndice L – Validade Convergente dos indicadores

Indicadores	Carga	Erro	Valor T
MED_AUTON ← Valores Organizacionais	0,92	0,01	148,19
MED_BEMES ← Valores Organizacionais	0,83	0,02	48,85
MED_CONFO ← Valores Organizacionais	0,73	0,04	20,66
MED_DOMIN ← Valores Organizacionais	0,63	0,04	16,22
MED_PCCOL ← Valores Organizacionais	0,89	0,01	74,17
MED_PREST ← Valores Organizacionais	0,77	0,03	25,67
MED_REAL ← Valores Organizacionais	0,92	0,01	127,76
MED_TRAD ← Valores Organizacionais	0,41	0,06	6,33
PLE_01 ← PLE-01	0,85	0,02	48,18
PLE_01 ← Prazer	0,70	0,03	22,95
PLE_03 ← PLE-02	0,90	0,01	76,81
PLE_03 ← Prazer	0,63	0,04	15,52
PLE_04 ← PLE-02	0,89	0,01	65,64
PLE_04 ← Prazer	0,63	0,04	15,35
PLE_05 ← PLE-01	0,86	0,02	48,60
PLE_05 ← Prazer	0,72	0,03	25,03
PLE_06 ← PLE-01	0,86	0,02	48,79
PLE_06 ← Prazer	0,78	0,03	29,85
PLE_07 ← PLE-01	0,90	0,01	65,92
PLE_07 ← Prazer	0,75	0,03	27,76
PLE_08 ← PLE-02	0,87	0,02	47,85
PLE_08 ← Prazer	0,60	0,05	13,15
PRP_09 ← PRP	0,86	0,02	53,05
PRP_09 ← Prazer	0,85	0,01	56,88
PRP_10 ← PRP	0,85	0,02	44,07
PRP_10 ← Prazer	0,82	0,02	44,43
PRP_11 ← PRP	0,84	0,02	54,70
PRP_11 ← Prazer	0,77	0,02	33,50
PRP_12 ← PRP	0,85	0,02	49,47
PRP_12 ← Prazer	0,82	0,02	45,38
PRP_13 ← PRP	0,88	0,01	70,71
PRP_13 ← Prazer	0,79	0,02	35,33
PRP_14 ← PRP	0,83	0,02	39,80
PRP_14 ← Prazer	0,79	0,03	31,59
PRP_15 ← PRP	0,84	0,02	42,57
PRP_15 ← Prazer	0,79	0,02	32,81
PRP_16 ← PRP	0,76	0,03	26,86
PRP_16 ← Prazer	0,68	0,03	20,14
PRP_17 ← PRP	0,76	0,02	31,77
PRP_17 ← Prazer	0,71	0,03	24,15
SEP_18 ← SEP	0,84	0,02	47,31
SEP_18 ← Sofrimento	0,69	0,03	23,35
SEP_19 ← SEP	0,85	0,01	59,09
SEP_19 ← Sofrimento	0,68	0,03	23,55
SEP_20 ← SEP	0,82	0,02	44,40
SEP_20 ← Sofrimento	0,77	0,02	31,47
SEP_21 ← SEP	0,74	0,03	26,82
SEP_21 ← Sofrimento	0,58	0,04	15,37
SEP_22 ← SEP	0,86	0,02	49,83
SEP_22 ← Sofrimento	0,77	0,02	33,34

Indicadores	Carga	Erro	Valor T
SEP_23 ← SEP	0,66	0,04	17,60
SEP_23 ← Sofrimento	0,60	0,04	15,76
SFR_25 ← SFR	0,82	0,02	36,16
SFR_25 ← Sofrimento	0,77	0,03	27,65
SFR_26 ← SFR	0,83	0,02	41,76
SFR_26 ← Sofrimento	0,77	0,02	31,48
SFR_27 ← SFR	0,84	0,02	49,69
SFR_27 ← Sofrimento	0,78	0,02	33,14
SFR_28 ← SFR	0,86	0,02	55,71
SFR_28 ← Sofrimento	0,84	0,02	53,14
SFR_29 ← SFR	0,81	0,02	33,81
SFR_29 ← Sofrimento	0,75	0,03	26,43
SFR_30 ← SFR	0,81	0,02	33,41
SFR_30 ← Sofrimento	0,75	0,03	25,60
SFR_31 ← SFR	0,85	0,02	43,30
SFR_31 ← Sofrimento	0,81	0,02	36,68
SFR_32 ← SFR	0,71	0,03	28,11
SFR_32 ← Sofrimento	0,67	0,03	23,49
VO_AUTON_01 ← Autonomia	0,83	0,02	49,01
VO_AUTON_13 ← Autonomia	0,88	0,01	61,18
VO_AUTON_23 ← Autonomia	0,80	0,02	34,86
VO_AUTON_26 ← Autonomia	0,78	0,03	29,12
VO_AUTON_29 ← Autonomia	0,86	0,02	43,87
VO_AUTON_30 ← Autonomia	0,83	0,02	43,13
VO_AUTON_40 ← Autonomia	0,83	0,02	42,89
VO_AUTON_46 ← Autonomia	0,86	0,02	47,22
VO_BEMES_05 ← Bem-estar	0,83	0,02	50,58
VO_BEMES_09 ← Bem-estar	0,88	0,01	75,02
VO_BEMES_14 ← Bem-estar	0,82	0,02	42,70
VO_BEMES_22 ← Bem-estar	0,73	0,03	28,86
VO_BEMES_32 ← Bem-estar	0,86	0,02	51,64
VO_BEMES_48 ← Bem-estar	0,89	0,01	79,34
VO_CONFO_11 ← Conformidade-01	0,80	0,02	36,23
VO_CONFO_11 ← Conformidade	0,78	0,02	33,53
VO_CONFO_17 ← Conformidade-01	0,79	0,03	29,36
VO_CONFO_17 ← Conformidade	0,78	0,03	27,06
VO_CONFO_28 ← Conformidade-02	0,90	0,02	50,17
VO_CONFO_28 ← Conformidade	0,60	0,05	11,34
VO_CONFO_34 ← Conformidade-01	0,79	0,03	27,33
VO_CONFO_34 ← Conformidade	0,72	0,04	19,89
VO_CONFO_41 ← Conformidade-01	0,81	0,02	33,37
VO_CONFO_41 ← Conformidade	0,78	0,03	31,03
VO_CONFO_43 ← Conformidade-02	0,78	0,05	15,15
VO_CONFO_43 ← Conformidade	0,42	0,07	5,81
VO_DOMIN_10 ← Domínio	0,78	0,03	24,54
VO_DOMIN_18 ← Domínio	0,74	0,03	26,74
VO_DOMIN_37 ← Domínio	0,88	0,02	53,72
VO_DOMIN_39 ← Domínio	0,79	0,03	24,75
VO_DOMIN_42 ← Domínio	0,84	0,02	46,15
VO_DOMIN_45 ← Domínio	0,80	0,02	34,82
VO_PCCOL_02 ← Preocupação com a coletividade	0,78	0,02	32,65

Indicadores	Carga	Erro	Valor T
VO_PCCOL_03 ← Preocupação com a coletividade	0,79	0,02	34,44
VO_PCCOL_15 ← Preocupação com a coletividade	0,87	0,02	53,99
VO_PCCOL_16 ← Preocupação com a coletividade	0,88	0,01	64,62
VO_PCCOL_21 ← Preocupação com a coletividade	0,83	0,02	39,46
VO_PCCOL_38 ← Preocupação com a coletividade	0,81	0,02	32,37
VO_PCCOL_44 ← Preocupação com a coletividade	0,77	0,03	27,23
VO_PREST_07 ← Prestígio	0,82	0,02	38,25
VO_PREST_25 ← Prestígio	0,88	0,02	53,11
VO_PREST_33 ← Prestígio	0,81	0,02	37,36
VO_PREST_35 ← Prestígio	0,81	0,03	26,37
VO_REAL_04 ← Realização	0,86	0,02	54,20
VO_REAL_08 ← Realização	0,82	0,02	39,51
VO_REAL_20 ← Realização	0,85	0,02	49,01
VO_REAL_24 ← Realização	0,82	0,02	37,74
VO_REAL_36 ← Realização	0,70	0,04	18,68
VO_TRAD_06 ← Tradição-01	0,86	0,02	38,74
VO_TRAD_06 ← Tradição	0,69	0,04	17,89
VO_TRAD_12 ← Tradição-01	0,91	0,01	119,10
VO_TRAD_12 ← Tradição	0,83	0,02	50,02
VO_TRAD_19 ← Tradição-02	0,88	0,02	48,57
VO_TRAD_19 ← Tradição	0,65	0,05	13,64
VO_TRAD_31 ← Tradição-02	0,92	0,01	138,89
VO TRAD 31 ← Tradição	0,78	0,03	29,96

Observações: 1) peso de regressão do fator para o construto; 2) Erro da estimativa; 3) valor *t* da estimativa de regressão.

Apêndice M – Avaliação da validade discriminante e qualidade geral da mensuração

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. Valores Organizacionais	0,61	0,92	0,84	0,76	0,81	0,26	0,67	0,89	0,77	0,92	0,44	0,59	0,09	0,53	0,43	0,30	0,53	-0,41	-0,25
2. Autonomia	0,85	0,69	0,82	0,59	0,67	0,06	0,58	0,83	0,60	0,89	0,22	0,41	-0,09	0,58	0,48	0,33	0,57	-0,47	-0,30
3. Bem-estar	0,70	0,67	0,70	0,48	0,56	0,02	0,48	0,74	0,52	0,72	0,28	0,43	0,00	0,51	0,39	0,28	0,53	-0,39	-0,27
4. Conformidade	0,58	0,35	0,23	0,48	0,96	0,62	0,48	0,66	0,62	0,63	0,50	0,57	0,23	0,30	0,22	0,17	0,31	-0,21	-0,13
5. Conformidade-01	0,65	0,45	0,31	0,92	0,64	0,37	0,48	0,75	0,60	0,70	0,42	0,55	0,12	0,38	0,31	0,22	0,38	-0,29	-0,18
6. Conformidade-02	0,07	0,00	0,00	0,38	0,14	0,71	0,26	0,07	0,34	0,14	0,47	0,34	0,45	-0,08	-0,13	-0,07	-0,04	0,11	0,06
7. Domínio	0,45	0,33	0,23	0,23	0,23	0,07	0,65	0,49	0,54	0,54	0,27	0,37	0,06	0,21	0,16	0,15	0,21	-0,06	0,07
8. Preocupação com a coletividade	0,79	0,69	0,55	0,43	0,56	0,01	0,24	0,67	0,59	0,81	0,31	0,50	-0,03	0,56	0,50	0,35	0,53	-0,49	-0,32
9. Prestígio	0,60	0,36	0,27	0,38	0,36	0,11	0,29	0,35	0,69	0,67	0,45	0,57	0,15	0,31	0,25	0,13	0,32	-0,23	-0,13
10. Realização	0,84	0,79	0,52	0,40	0,48	0,02	0,29	0,66	0,45	0,66	0,27	0,44	-0,04	0,55	0,47	0,30	0,55	-0,45	-0,26
11. Tradição	0,19	0,05	0,08	0,25	0,18	0,22	0,08	0,10	0,20	0,07	0,55	0,87	0,80	0,09	0,02	-0,01	0,14	-0,03	-0,06
12. Tradição-01	0,35	0,17	0,18	0,33	0,30	0,12	0,14	0,25	0,32	0,19	0,75	0,78	0,39	0,23	0,13	0,10	0,27	-0,17	-0,15
13. Tradição-02	0,01	0,01	0,00	0,05	0,01	0,20	0,00	0,00	0,02	0,00	0,64	0,16	0,81	-0,11	-0,13	-0,14	-0,07	0,15	0,06
14. Prazer	0,28	0,33	0,26	0,09	0,15	0,01	0,05	0,31	0,09	0,31	0,01	0,05	0,01	0,55	0,85	0,70	0,94	-0,58	-0,43
15. PLE	0,19	0,23	0,16	0,05	0,09	0,02	0,02	0,25	0,06	0,22	0,00	0,02	0,02	0,73	0,75	0,62	0,67	-0,47	-0,32
16. PLE	0,09	0,11	0,08	0,03	0,05	0,01	0,02	0,13	0,02	0,09	0,00	0,01	0,02	0,49	0,38	0,79	0,49	-0,29	-0,20
17. PRP	0,28	0,32	0,28	0,10	0,14	0,00	0,04	0,28	0,10	0,30	0,02	0,07	0,00	0,88	0,44	0,24	0,69	-0,60	-0,46
18. Sofrimento	0,17	0,22	0,15	0,05	0,08	0,01	0,00	0,24	0,05	0,20	0,00	0,03	0,02	0,34	0,22	0,09	0,36	0,54	0,86
19. SEP	0,06	0,09	0,07	0,02	0,03	0,00	0,00	0,10	0,02	0,07	0,00	0,02	0,00	0,19	0,11	0,04	0,21	0,74	0,64
20. SFR	0,20	0,26	0,16	0,05	0,10	0,02	0,02	0,27	0,07	0,25	0,00	0,02	0,03	0,35	0,24	0,09	0,36	0,89	0,41
AVE	0,61	0,69	0,70	0,48	0,64	0,71	0,65	0,67	0,69	0,66	0,55	0,78	0,81	0,55	0,75	0,79	0,69	0,54	0,64
CC	0,92	0,95	0,93	0,84	0,87	0,83	0,92	0,93	0,90	0,91	0,83	0,88	0,89	0,95	0,92	0,92	0,95	0,94	0,91
AC	0,90	0,94	0,91	0,77	0,81	0,60	0,90	0,92	0,85	0,87	0,73	0,72	0,77	0,94	0,89	0,86	0,94	0,93	0,88

Fonte: dados da pesquisa. A diagonal é o próprio AVE, para facilitar a visualização. Acima da diagonal estão as correlações entre os construtos. Abaixo, estão as correlações elevadas ao quadrado (R^2). Confiabilidade Composta (CC com ponto de corte $\geq 0,60$); Percentual de Variância Explicada (AVE com ponto de corte $\geq 0,50$); Alpha de Crombach (AC com ponto de corte $\geq 0,60$).

Apêndice N – Análise de Multicolinearidade

ITEM	TOLERÂNCIA	VIF
VO_AUTON_01	0,21	4,72
VO_AUTON_13	0,13	7,67
VO_AUTON_23	0,17	5,95
VO_AUTON_26	0,19	5,21
VO_AUTON_29	0,15	6,49
VO_AUTON_30	0,19	5,23
VO_AUTON_40	0,19	5,22
VO_AUTON_46	0,16	6,36
VO_BEMES_05	0,16	6,27
VO_BEMES_09	0,19	5,30
VO_BEMES_14	0,17	5,74
VO_BEMES_22	0,26	3,82
VO_BEMES_32	0,21	4,71
VO_BEMES_48	0,16	6,35
VO_CONFO_11	0,29	3,45
VO_CONFO_17	0,26	3,81
VO_CONFO_27	0,32	3,15
VO_CONFO_28	0,31	3,18
VO_CONFO_34	0,26	3,84
VO_CONFO_41	0,23	4,34
VO_CONFO_43	0,35	2,88
VO_DOMIN_10	0,20	4,98
VO_DOMIN_18	0,30	3,37
VO_DOMIN_37	0,17	5,90
VO_DOMIN_39	0,18	5,68
VO_DOMIN_42	0,18	5,45
VO_DOMIN_45	0,25	4,00
VO_PCCOL_02	0,20	5,03
VO_PCCOL_03	0,15	6,84
VO_PCCOL_15	0,17	5,91
VO_PCCOL_16	0,15	6,81
VO_PCCOL_21	0,20	4,99
VO_PCCOL_38	0,21	4,69
VO_PCCOL_44	0,25	4,08
VO_PREST_07	0,23	4,42
VO_PREST_25	0,20	4,91
VO_PREST_33	0,25	3,94
VO_PREST_35	0,26	3,79
VO_REAL_04	0,20	5,05
VO_REAL_08	0,23	4,26
VO_REAL_20	0,17	5,72
VO_REAL_24	0,16	6,12
VO_REAL_36	0,26	3,86
VO_TRAD_06	0,23	4,44
VO_TRAD_12	0,26	3,81
VO_TRAD_19	0,32	3,12
VO_TRAD_31	0,28	3,61
VO_TRAD_47	0,24	4,15
PLE_01	0,22	4,64
PLE_02	0,26	3,81
PLE_03	0,21	4,84
PLE_04	0,22	4,50
PLE_05	0,20	4,98
PLE_06	0,19	5,14
PLE_07	0,18	5,68
PLE_08	0,26	3,89
PRP_09	0,14	6,94

ITEM	TOLERÂNCIA	VIF
PRP_10	0,15	6,47
PRP_11	0,17	5,78
PRP_12	0,17	5,91
PRP_13	0,15	6,62
PRP_14	0,11	8,93
PRP_15	0,12	8,60
PRP_16	0,22	4,45
PRP_17	0,28	3,62
SEP_18	0,21	4,73
SEP_19	0,19	5,35
SEP_20	0,23	4,41
SEP_21	0,24	4,09
SEP_22	0,20	4,98
SEP_23	0,31	3,20
SEP_24	0,37	2,67
SFR_25	0,12	8,38
SFR_26	0,11	9,05
SFR_27	0,16	6,16
SFR_28	0,18	5,48
SFR_29	0,16	6,24
SFR_30	0,16	6,28
SFR_31	0,22	4,47
SFR_32	0,25	4,05
ACT_OT_01	0,26	3,88
ACT_OT_02	0,23	4,34
ACT_OT_03	0,23	4,38
ACT_OT_04	0,34	2,92
ACT_OT_05	0,37	2,68
ACT_OT_06	0,42	2,36
ACT_OT_07	0,37	2,72
ACT_OT_08	0,55	1,83
ACT_OT_09	0,41	2,43
ACT_OT_10	0,36	2,82
ACT_OT_11	0,31	3,22
ACT_RS_12	0,48	2,08
ACT_RS_13	0,32	3,10
ACT_RS_14	0,28	3,58
ACT_RS_15	0,25	3,97
ACT_RS_16	0,29	3,45
ACT_RS_17	0,24	4,18
ACT_RS_18	0,25	3,95
ACT_RS_19	0,29	3,41
ACT_RS_20	0,20	4,92
ACT_RS_21	0,29	3,47
ACT_CT_22	0,15	6,51
ACT_CT_23	0,15	6,49
ACT_CT_24	0,38	2,64
ACT_CT_25	0,23	4,40
ACT_CT_26	0,27	3,72
ACT_CT_27	0,14	7,03
ACT_CT_28	0,17	6,04
ACT_CT_29	0,13	7,80
ACT_CT_30	0,29	3,50
ACT_CT_31	0,22	4,55
CHT_CA_01	0,34	2,91
CHT_CA_02	0,29	3,49
CHT_CA_03	0,25	4,04
CHT_CA_04	0,23	4,27

ITEM	TOLERÂNCIA	VIF
CHT_CA_05	0,23	4,43
CHT_CA_06	0,25	4,00
CHT_CA_07	0,20	4,94
CHT_CA_08	0,36	2,75
CHT_CA_09	0,35	2,84
CHT_CA_10	0,47	2,12
CHT_CA_11	0,22	4,55
CHT_CA_12	0,19	5,24
CHT_CC_13	0,29	3,41
CHT_CC_14	0,16	6,12
CHT_CC_15	0,15	6,55
CHT_CC_16	0,29	3,51
CHT_CC_17	0,28	3,55
CHT_CC_18	0,15	6,48
CHT_CC_19	0,16	6,12
CHT_CC_20	0,11	9,19
CHT_CC_21	0,12	8,09
CHT_CC_22	0,27	3,76
CHT_CF_23	0,24	4,23
CHT_CF_24	0,31	3,18
CHT_CF_25	0,39	2,59
CHT_CF_26	0,24	4,15
CHT_CF_27	0,18	5,56
CHT_CF_28	0,07	13,63
CHT_CF_29	0,07	14,94
CHT_CF_30	0,15	6,88
CHT_CF_31	0,34	2,97
CHT_CF_32	0,39	2,56

Fonte: dados da pesquisa. OBS: o valor TOLERÂNCIA: tolerância indica a proporção da variação de uma variável explicativa que independe das demais variáveis explicativas; VIF (*Variance Inflation Factor*) mede o quanto a variância é inflacionada por sua colinearidade.