

UNIVERSIDADE FUMEC
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

BEM-ESTAR NO TRABALHO DE NATUREZA
ADMINISTRATIVA/GERENCIAL E FATORES QUE O
INFLUENCIAM: ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO DE
MEDIDA

ILANA CALIC BCHECHE

BELO HORIZONTE

2013

ILANA CALIC BCHECHE

**BEM-ESTAR NO TRABALHO DE NATUREZA
ADMINISTRATIVA/GERENCIAL E FATORES QUE O
INFLUENCIAM: ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO DE
MEDIDA**

Dissertação apresentada ao programa de Mestrado em Administração da Faculdade de Ciências Empresariais da FUMEC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração - Gestão Estratégica de Organizações.

Linha de Pesquisa - Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional.

Orientadora - Prof^a. Dra. Zélia Miranda Kilimnik

BELO HORIZONTE

2013

B364b Bcheche, Ilana Calic.
Bem-estar no trabalho de natureza administrativa/gerencial e fatores que o influenciam: elaboração e validação de um instrumento de medida. / Ilana Calic Bcheche. – Belo Horizonte, 2013

175 f : il. ; 30 cm.

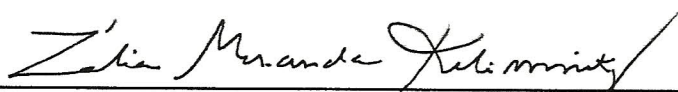
Orientador: Zélia Miranda Kilimnik
Dissertação (mestrado) – Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais.

Inclui bibliografia.


1. Qualidade de vida no trabalho – Estudo de casos.
2. Ergonomia - Estudo de casos. I. Kilimnik, Zélia Miranda.
- II. Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais.
- III. Título.

CDU: 658.3.04/.05


Dissertação intitulada “**Bem-Estar no Trabalho de Natureza Administrativa/Gerencial e Fatores que o Influenciam: elaboração e validação de instrumento de medida**”, de autoria da Mestranda *Ilana Calic Bcheche* aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:




Prof. Dra. Zélia Miranda Kilimnik- Universidade FUMEC
(Orientadora)



Prof. Dr. Plínio Rafael Reis Monteiro – Universidade FUMEC



Prof. Dr. Anderson de Souza Sant'Anna – Fundação Dom Cabral



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

Belo Horizonte, 13 de junho de 2013.

Aos meus pais Simone e Sérgio, modelos para toda a vida,
fontes de sabedoria e de caráter e, por mostrarem que
o conhecimento é o maior *bem* que se pode obter.

Ao meu marido Gustavo,
exemplo de equilíbrio, de determinação e de persistência.

AGRADECIMENTOS

À minha família, por incentivar sempre o meu crescimento e desenvolvimento como pessoa e profissional compartilhando momentos de alegrias, mas também de dificuldades durante este caminhar.

Ao meu marido Gustavo, pelo amor, carinho, companheirismo, amizade e paciência. Principalmente, por estar sempre ao meu lado, incentivando o meu crescimento e apoiando minhas decisões.

À minha mãe Simone, pelo amor incondicional e pelos valores transmitidos, exemplo diário de força e profissionalismo, por me acolher nos momentos mais difíceis desta caminhada e, acima de tudo, pelo conhecimento transmitido a mim, desde o projeto até a finalização desta pesquisa, proporcionado pela sua vasta experiência como pesquisadora e doutora.

Ao meu pai Sérgio, pelo amor, exemplo e incentivo para que eu ingressasse no curso de mestrado.

Ao meu irmão Flávio, pela amizade verdadeira, companheirismo e pelos momentos de *boas risadas*.

Agradeço especialmente à minha orientadora e amiga Profa. Dra. Zelia Miranda Kilimnik, pela confiança concedida, competência e dedicação no decorrer desta caminhada.

À FAPEMIG e ao ProPIC-FUMEC, pelo apoio recebido por meio de bolsas de pesquisa.

Aos Profs. Drs. Plínio e Anderson Sant'Anna, pela disponibilidade e interesse em participar da banca examinadora do projeto e desta dissertação e também pelas contribuições para a pesquisa.

A todos os professores do Curso de Mestrado em Administração da Universidade FUMEC, pelas contribuições, pelo aprendizado e amadurecimento durante todo o curso.

Aos colegas de mestrado, por terem compartilhado comigo os momentos de aprendizado, distração e pelas trocas de experiências durante todo o curso.

A toda a equipe da FUMEC, pelo apoio e incentivo dados durante o curso.

Às empresas que permitiram que o questionário fosse aplicado, viabilizando a pesquisa para esta dissertação.

À Ludmilla de Freitas Motta, pela dedicação à Erguer durante o período que precisei estar mais ausente e pelo auxílio na elaboração dos relatórios gerenciais que foram entregues às empresas participantes como retribuição à participação destas na pesquisa.

Ao Luis Edicarlos Sousa Lima, pelo apoio técnico na operacionalização da pesquisa via Internet e à Kamila Torres Madureira pela dedicação no que se refere à análise estatística dos dados.

E, finalmente, ao Prof. José Maria Malta Lima pela minuciosa revisão de Português.

RESUMO

O atual cenário de globalização, aceleração das inovações tecnológicas, acirrada competição e intensa transformação no mundo do trabalho têm afetado os indivíduos e as organizações. Nesse contexto, as organizações, além de gerenciarem o processo produtivo com qualidade, segurança, respeitando o meio ambiente a um custo competitivo, precisam promover o bem-estar no ambiente organizacional. A presente dissertação teve como objetivo verificar a influência de determinados fatores no bem-estar no trabalho administrativo/gerencial, fatores esses relacionados à ergonomia, qualidade de vida no trabalho e pressão no trabalho dentro de uma proposta integradora de tais conceitos. A pesquisa teve como focos principais o desenvolvimento e a validação de uma escala de bem-estar no trabalho, assim como a proposição de um modelo teórico e o teste de hipóteses relacionadas a esse modelo. Foi realizado um *survey* transversal, em abril de 2013, com 463 profissionais administrativos/gerenciais, em diferentes ramos de atuação. A metodologia fundamentou-se em análises estatísticas pertinentes à validação da escala, tais como da análise fatorial exploratória e confirmatória e Método de Equações Estruturais dentre outras. Os resultados mostram que todos os construtos apresentaram Confiabilidade Composta superiores a 70%. Os construtos “Importância percebida do trabalho” e “Bem-estar no trabalho” mostraram, respectivamente, um R^2 de 29% e 60%. Os construtos “Emoções negativas” “Emoções positivas” revelaram um R^2 de 28% e 34% respectivamente, sendo explicados pelo “Bem-estar no trabalho”. O modelo proposto revelou que quatorze construtos explicaram o Bem-estar no trabalho, mas somente cinco deles (“Importância percebida do trabalho”, “Uso e desenvolvimento de capacidades”, “Ambiente de trabalho”, “Desempenho e reconhecimento profissional” e “Apoio e cooperação”) apresentaram impacto estatisticamente significativo. Os construtos “Ambiente de trabalho” e “Apoio e cooperação” influenciam de forma indireta no bem-estar no trabalho, por impactar a Importância percebida do trabalho, que por sua vez se revelou capaz de influenciar diretamente esse construto principal. Os resultados da análise descritiva dos dados demonstram que os sintomas relatados com maior frequência foram “dor de cabeça por tensão ou enxaqueca” (49%), dor/desconforto na coluna” (46%), dor/desconforto no pescoço (42%) e dor/desconforto no ombro (35%). O grupo que sente dores na cabeça por tensão ou enxaqueca devido ao trabalho apresenta emoções negativas com maior frequência do que o grupo que não percebe tal sintoma. Verificou-se que, quanto maior o bem-estar, menor a frequência de emoções negativas percebidas e vice-versa e, quanto maior o bem-estar, maior a frequência de emoções positivas percebidas. Finalmente, o fator “Postura e disposição do espaço físico” foi o que apresentou uma diferença mais relevante quanto aos sintomas encontrados, em comparação com demais fatores do trabalho e revelou uma avaliação mais negativa pelo grupo que relatou dor ou desconforto no pescoço, na coluna e no ombro, indicando a importância dos fatores ergonômicos para prevenir problemas de saúde no trabalho. Reforça-se, assim, a necessidade de serem realizadas análises ergonômicas das atividades administrativas/gerenciais contemplando a avaliação detalhada e individualizada dos postos de trabalho em relação à postura e disposição do espaço físico, dentre outros procedimentos, a fim de contribuir para o bem-estar no trabalho de natureza administrativo/gerencial.

Palavras-chave - Bem-estar no trabalho, trabalho de natureza administrativo/ gerencial, fatores ergonômicos e de qualidade de vida e de pressão no trabalho, instrumento de medida.

ABSTRACT

In the current context of globalisation, fast technological innovations, fierce competition and intense transformations in the work area have affected individuals and organisations. In this setting, organisations, besides managing the productive process with quality, safety, respect for the environment and competitive cost, need to promote well-being in the workplace. This dissertation had as its goal to verify the influence of certain aspects in the administrative/managerial work, aspects that relate to ergonomics, quality of life at work, and work pressure in an integrative proposal of these concepts. The research had as main focus the development and validation of a scale of Well-being in the workplace, as well as the proposition of a theoretical model and hypothesis tests related to this model. A transversal survey was carried out in April 2013, with 463 administrative/managerial workers, from different areas. The methodology was based on statistical analyses that were pertinent to the validation of the scale, such as exploratory and confirmatory factorial analysis, Structural Equations Method, among others. The results show that all constructs presented Composed Trustworthiness greater than 70%. The constructs “Perceived importance of work” and “Well-being in the workplace” presented, respectively, an R^2 of 29% and 60%. The constructs “Negative feelings”, “Positive feelings” presented an R^2 of 28% and 34%, respectively, being explained by the “Well-being in the workplace”. The proposed model revealed that fourteen constructs explained Well-being in the workplace, but only five of them (“Perceived importance of work”, “Use and development of capabilities”, “Workplace environment”, “Professional performance and recognition” and “Support and cooperation”) presented a significant statistical impact. The constructs “Workplace environment” and “Support and cooperation” directly influenced the well-being in the workplace, because it causes an impact in the Perceived importance of work, which was revealed to directly influence this main construct. The results of the descriptive analysis of data show that the most frequent symptoms were “headache caused by tension or migraine” (49%), “back pain or discomfort” (46%), “neck pain or discomfort” and “shoulder pain or discomfort” (35%). The group that suffers from headaches caused by tension or migraine due to work presents negative feelings more frequently than the group that does not present this symptom. It was verified that, the greater the well-being, the less frequently negative feelings are perceived and vice-versa, and the greater the well-being, the more frequently positive feelings are perceived. Finally, the factor “Posture and physical space disposition” was what presented a more relevant difference in relation to shown symptoms, when compared to other factors of work and presented a more negative evaluation by the group that reported neck, back and shoulder pain or discomfort, indicating the importance of ergonomic factors to prevent health problems in the workplace. Therefore the necessity for ergonomic analyses to be carried out is reinforced, contemplating detailed and individualised assessment of the workplace in relation to posture and disposition of physical space, among other procedures, in order to contribute to the well-being in administrative/managerial work.

Key-words: Well-being in the workplace; administrative/managerial work; aspects of ergonomic, quality of life and pressure at work; measurement tool.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|---|
| ABERGO | Associação Brasileira de Ergonomia |
| AC | Alfa de Cronbach |
| AFC | Análise Fatorial Confirmatória |
| AFE | Análise Fatorial Exploratória |
| AVE | Variância Média Extraída |
| CC | Confiabilidade composta |
| CF | Carga Fatorial |
| COM | Comunalidade |
| DORT | Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho |
| EAA_QVT | Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho |
| GLS | <i>Generalized least squares</i> |
| IA_QVT | Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho |
| IEA | Associação Internacional de Ergonomia |
| ISMA | International Stress Management Association |
| JDS | Job Diagnostic Survey |
| KMO | Kaiser-Meyer-Olkin |
| MEE | Método de Equações Estruturais |
| NIOSH | National Institute for Occupational Safety and Health |
| NTIC | Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação |
| O.S.I. | Occupational Stress Indicator |
| OMS | Organização Mundial de Saúde |
| OSHA | Occupational Safety and Health ACT |
| PLS | <i>Partil Least Squares</i> |
| QVT | Qualidade de Vida no Trabalho |
| SSO | Segurança e Saúde Ocupacional |
| SST | Saúde e Segurança do Trabalho |
| TEB | Teste de Esfericidade de Bartlett |
| VE | Variância Explicada |
| VN | Validade Nomológica |

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

1. Lista de Figuras

| | | |
|-------------|---|-----|
| Figura 1 - | Modelo das consequências do cenário macroeconômico de globalização sobre os indivíduos e empresa | 15 |
| Figura 2 - | Modelo dinâmico do estresse ocupacional de Cooper, Sloam e William .. | 32 |
| Figura 3 - | Ciclo vicioso da tensão de acordo com Couto, Nicoletti e Lech (2007) | 35 |
| Figura 4 - | Modelo Descritivo teórico-metodológico de Avaliação de Qualidade de vida no trabalho (QVT): Níveis analíticos. Fatores Estruturadores e Métodos | 44 |
| Figura 5 - | Interação Indivíduo-ambiente mediada pelo trabalho | 48 |
| Figura 6 - | Os três componentes do bem-estar | 54 |
| Figura 7 - | Aspectos hedônicos e eudaimônicos do bem-estar psicológico | 56 |
| Figura 8 - | Modelo de ASSET | 57 |
| Figura 9 - | Modelo de Robert DeVellis citado por Costa (2010) | 63 |
| Figura 10 - | Modelo hipotético de Bem-estar no Trabalho | 76 |
| Figura 11 - | Modelo de Bem-estar no trabalho | 128 |

2. Lista de Quadros

| | | |
|------------|--|----|
| Quadro 1 - | Fatores de Pressão e os itens avaliados em cada dimensão | 31 |
| Quadro 2 - | Fatores de Pressão e os itens avaliados em cada dimensão por Cooper, 1988 | 34 |
| Quadro 3 - | Dimensões e variáveis do Modelo de Hackman e Oldham (1976) | 40 |
| Quadro 4 - | Dimensões e variáveis do Modelo de Walton (1973) | 42 |
| Quadro 5 - | Fatores e itens avaliados no IA_QVT | 46 |
| Quadro 6 - | Roteiro para entrevista semi-estruturada para avaliação dos fatores relacionados à organização do trabalho | 52 |
| Quadro 7 - | Variáveis do questionário e os autores que trabalham cada variável de forma análoga ou parecida com as questões elaboradas pela autora | 65 |
| Quadro 8 - | Dimensões e respectivas questões do questionário | 72 |
| Quadro 9 - | Hipóteses do modelo proposto..... | 77 |
| Quadro10 - | Crítérios para adequação da solução fatorial e confiabilidade | 99 |

3. Lista de Tabelas

| | | |
|------------|---|----|
| Tabela 1 - | Estatística descritiva das variáveis que irão compor o modelo | 90 |
| Tabela 2 - | Teste de aderência a normalidade de Kolmogorov-Sminorv | 95 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Tabela 3 - | Solução fatorial do construto 01) Recursos materiais | 100 |
| Tabela 4 - | Solução fatorial do construto 02) Ambiente de trabalho..... | 100 |
| Tabela 5 - | Solução fatorial do construto 03) Carga de trabalho | 101 |
| Tabela 6 - | Solução fatorial do construto 04) Autonomia no gerenciamento do Tempo | 101 |
| Tabela 7 - | Solução fatorial do construto 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 102 |
| Tabela 8 - | Solução fatorial do construto 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 102 |
| Tabela 9 - | Solução fatorial do construto 07) Desempenho e reconhecimento Profissional | 103 |
| Tabela 10 - | Solução fatorial do construto 08) Relações no trabalho | 103 |
| Tabela 11 - | Solução fatorial do construto 09) Apoio e cooperação | 104 |
| Tabela 12 - | Solução fatorial do construto 10) Capacitação e atualização..... | 104 |
| Tabela 13 - | Solução fatorial do construto 11) Satisfação com as recompensas Monetárias | 105 |
| Tabela 14 - | Solução fatorial do construto 12) Apoio técnico | 105 |
| Tabela 15 - | Solução fatorial do construto 13) Controle do trabalho | 106 |
| Tabela 16 - | Solução fatorial do construto 14) Importância percebida do trabalho | 106 |
| Tabela 17 - | Solução fatorial do construto 15) Bem-estar no trabalho | 107 |
| Tabela 18 - | Solução fatorial do construto 16) Emoções negativas | 107 |
| Tabela 19 - | Solução fatorial do construto 17) Emoções positivas | 108 |
| Tabela 20 - | Avaliação da validade convergente dos construtos do modelo com base de Bagozzi, Yi e Philips (1991) | 115 |
| Tabela 21 - | Avaliação da AVE dos construtos de primeira ordem e do construto de segunda ordem do modelo | 120 |
| Tabela 22 - | Avaliação da validade discriminante dos construtos do modelo parte 2 com base no método de Fornell e Larcker (1981) | 121 |
| Tabela 23 - | Avaliação da CC e do AC dos construtos de primeira e segunda ordem do modelo | 124 |
| Tabela 24 - | Resultado das hipóteses do Modelo Proposto | 129 |
| Tabela 25 - | Q ² dos construtos endógenos do modelo | 130 |
| Tabela 26 - | Correlação entre os construtos exógenos referentes aos fatores do trabalho | 131 |
| Tabela 27 - | Análise descritiva das avaliações dos fatores do trabalho, importância do trabalho, bem-estar no trabalho e emoções | 134 |
| Tabela 28 - | Teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov | 135 |
| Tabela 29 - | Média, desvio- padrão e erro-padrão dos construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no Pescoço | 137 |
| Tabela 30 - | Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no pescoço | 138 |
| Tabela 31 - | Média, desvio- padrão e erro-padrão das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto no pescoço | 139 |
| Tabela 32 - | Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto no pescoço | 140 |
| Tabela 33 - | Média, desvio- padrão e erro-padrão dos construtos da pesquisa – Dor ou desconforto na coluna | 141 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Tabela 34 - | Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor ou desconforto na coluna | 142 |
| Tabela 35 - | Média, desvio- padrão e erro-padrão das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto na coluna ... | 143 |
| Tabela 36 - | Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes | 144 |
| Tabela 37 - | Média, desvio- padrão e erro-padrão dos construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no ombro | 145 |
| Tabela 38 - | Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no ombro | 146 |
| Tabela 39 - | Média, desvio- padrão e erro-padrão das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto no ombro ... | 147 |
| Tabela 40 - | Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto no ombro ... | 148 |
| Tabela 41 - | Média, desvio- padrão e erro-padrão dos construtos da pesquisa – Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca | 150 |
| Tabela 42 - | Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca | 151 |
| Tabela 43 - | Média, desvio- padrão e erro-padrão das variáveis do construto “16) Emoções Negativas” – Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca | 152 |
| Tabela 44 - | Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes das variáveis do construto “16) Emoções Negativas” – Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca | 153 |
| Gráfico 1 - | Sexo do entrevistado..... | 84 |
| Gráfico 2 - | Estado civil dos entrevistados..... | 85 |
| Gráfico 3 - | Faixa etária dos entrevistados..... | 85 |
| Gráfico 4 - | Nível de escolaridade..... | 86 |
| Gráfico 5 - | Tempo que trabalha na empresa sobre a qual respondeu a pesquisa | 87 |
| Gráfico 6 - | Setor da empresa que trabalha | 87 |
| Gráfico 7 - | Cargo na empresa em que trabalha..... | 88 |
| Gráfico 8 - | Carga horária da jornada de trabalho diária..... | 89 |
| Gráfico 9 - | Nos últimos três meses, o entrevistado sentiu algum desconforto ou dor (listados no gráfico), que na opinião dos mesmos, estavam relacionados ao trabalho? | 132 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----|
| 1 INTRODUÇÃO | 15 |
| 1.1 Objetivos | 22 |
| 1.1.1 Objetivos gerais | 22 |
| 1.1.2 Objetivos específicos | 22 |
| 1.2 Justificativa | 23 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 26 |
| 2.1 Estresse e fatores de pressão no trabalho | 26 |
| 2.1.1 Estresse | 26 |
| 2.1.2 Fatores de pressão no trabalho | 30 |
| 2.2 Qualidade de vida no trabalho | 36 |
| 2.2.1 Conceitos | 36 |
| 2.2.2 Teorias e abordagens | 37 |
| 2.3 Ergonomia | 46 |
| 2.4 Bem-estar e bem-estar no trabalho | 53 |
| 2.4.1 Emoções positivas e negativas | 58 |
| 3 METODOLOGIA | 61 |
| 3.1 Tipo de abordagem | 61 |
| 3.2 Quanto aos fins | 62 |
| 3.3 Quanto aos meios | 62 |
| 3.4 Instrumentos de coleta de dados | 62 |
| 3.4.1 Construção do instrumento | 62 |
| 3.4.1.1 <i>Definição do construto a ser mensurado</i> | 63 |
| 3.4.1.2 <i>Procedimento de geração de um conjunto de itens</i> | 70 |
| 3.4.1.3 <i>Escolha das alternativas disponíveis de aferição</i> | 72 |
| 3.4.1.4 <i>Submissão do conjunto de itens ao especialistas</i> | 74 |
| 3.4.1.5 <i>Pré-teste do questionário</i> | 74 |
| 3.5 Hipóteses do estudo e modelo a ser testado | 75 |
| 3.6 Procedimento de coleta de dados e tabulação dos dados | 78 |
| 3.7 Quanto ao ambiente da pesquisa | 79 |
| 3.8 Quanto aos procedimentos de tratamento e análise dos dados | 80 |
| 4 APRESENTAÇÃO, DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 82 |
| 4.1 Análise exploratória dos dados | 82 |
| 4.1.1 Análise de <i>outliers</i> | 82 |
| 4.1.2 Análise descritiva da amostra | 83 |
| 4.1.3 Análise descritiva dos dados | 89 |
| 4.1.4 Normalidade dos dados | 94 |
| 4.1.5 Linearidade | 98 |
| 4.2 Dimensionalidade dos construtos da pesquisa | 99 |
| 4.3 Método de equações estruturais | 108 |

| | |
|---|------------|
| 4.3.1 <i>Outer Model</i> – Validade convergente, discriminante, confiabilidade | 112 |
| 4.3.2 <i>Inner Path Model</i> – Validade nomológica e ajuste do modelo | 125 |
| 4.4 Avaliação dos fatores do trabalho, importância do trabalho, bem-estar no trabalho, emoções negativas e positivas em relação à percepção de alguns sintomas | 132 |
| 5. CONCLUSÃO | 155 |
| 5.1 Limitações do estudo | 157 |
| REFERÊNCIAS | 158 |
| APÊNDICES | 168 |

1 INTRODUÇÃO

O atual cenário macroeconômico de globalização, composto pela aceleração das inovações tecnológicas, acirrada competição e intensa transformação no mundo do trabalho tem afetado diretamente os indivíduos e as organizações (figura 1). Para as empresas, a busca pela inovação e pela melhoria na produtividade, associada à redução de custos visando melhores condições de competitividade têm levado à necessidade de mudança nas formas de organização do trabalho, procurando atender as exigências sociais e do mercado. Já, para os indivíduos, o ritmo em que se processam tais mudanças organizacionais tem se refletido em elevados custos em termos de bem-estar físico e mental.

Figura 1 - Modelo das consequências do cenário macroeconômico de globalização sobre os indivíduos e empresa



Fonte - Elaborada pela autora da dissertação.

Diversos autores, tais como Albrecht (1988), Tofler (1970), Goldberg (1978) e Morais e Kilimnik (1994) apontam para o fato de que as mudanças cada vez mais frequentes na sociedade contemporânea têm exigido adaptações do meio e do indivíduo. Para Tofler (1970), o ritmo acelerado de mudanças contribui de forma negativa para a manutenção de níveis aceitáveis de bem-estar físico, emocional e de qualidade de vida.

De acordo com Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002, p. 67), “[...] as novas formas de organização do trabalho que surgiram para acompanhar a acelerada incorporação da nova tecnologia foram, sem dúvida, eficazes na viabilização do aumento potencial da produtividade, mas não evitaram potenciais efeitos danosos à saúde física e mental dos trabalhadores”.

Nesse sentido, Couto, Nicoletti e Lech (2007, p. 258) sinaliza que “[...] nos últimos tempos, a forma como o trabalho está sendo organizada, vem sendo apontada como responsável por uma série de transtornos à saúde do trabalhador, especialmente os distúrbios musculoesqueléticos e mentais”. Para ele, “[...] o ser humano, enquanto indivisível entre corpo e mente, é capaz de sentir bastante e reagir de forma importante, frente aos fatores de natureza psicossocial existentes no trabalho” (COUTO, 2002, p. 133).

De forma análoga, Ferreira (2008) salienta que as metamorfoses às quais as empresas estão sendo submetidas, ou seja, as mudanças que se operam no mundo do trabalho e, principalmente, a presença de indicadores críticos como aumento do absenteísmo crônico e do número de acidentes, assim como multiplicação de doenças do trabalho e licenças saúde, reforçam o desafio de conciliar o bem-estar dos trabalhadores. E, também, a satisfação dos usuários no que diz respeito à produção de mercadorias e serviços.

Nesse contexto, as organizações, além de gerenciarem o processo produtivo com qualidade, segurança, respeitando o meio ambiente e com custo competitivo, precisam promover o mínimo de bem-estar no ambiente organizacional, evitando o adoecimento dos trabalhadores.

Dados obtidos por meio do site da Previdência Social mostram que, em 2009, foram registrados 723.452 acidentes e doenças do trabalho entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social. Parte desses acidentes e doenças teve como consequência o afastamento das atividades de 623.026 trabalhadores devido à incapacidade temporária (302.648 até 15 dias e 320.378 com tempo de afastamento superior a 15 dias), 13.047 trabalhadores por incapacidade permanente e o óbito de 2.496 cidadãos. Vale observar que nem todos os acidentes e doenças são devidamente registrados, devido às subnotificações e também ao trabalho informal, o que torna esse quadro ainda mais preocupante.

Embora se tenham dados acerca dos afastamentos previdenciários resultantes de acidentes e doenças do trabalho, há pouca informação quanto aos afastamentos por doenças psíquicas e, menos ainda, o impacto e consequências dessas patologias dentro das organizações brasileiras.

Dados obtidos via site da Previdência Social mostram que transtornos mentais, como estresse e depressão, afastam do trabalho mais de 200 mil pessoas por ano no Brasil. Segundo o INSS, o gasto com aposentadoria por invalidez aumentou mais de 50% desde 2009, passou de R\$ 1,6 bilhão para mais de R\$ 2 bilhões em 2012. Já o número de auxílios doença concedido por transtornos mentais aumentou nos últimos três anos e passou de R\$ 204 mil, em 2010, para R\$ 218 mil, em 2012. Juntos, os gastos com auxílio-doença e aposentadoria ultrapassaram R\$ 4 bilhões no ano de 2012.

Diante do conjunto de dados apresentados, fica claro que a sociedade brasileira e suas organizações arcam com despesas enormes com afastamentos de mão de obra por motivo de saúde. Silva e De Marchi (1997) *apud* Vasconcelos (2001, p.30), ilustram esse fato. “Estima-se que as maiores quinhentas empresas listadas pela revista *Fortune* enfrentarão problemas no futuro, uma vez que são crescentes as despesas relacionadas com assistência médica”. Além das despesas diretas com assistência médica, devem ser considerados os custos indiretos com o absenteísmo e o presenteísmo, problema esse em que funcionário, mesmo doente, permanece trabalhando, devido ao medo de vir a ser demitido entre outras possíveis causas (COOPER e ROBERTSON, 2011, VIEIRA et al, 2010).

De acordo com Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002), o aumento na prevalência de sintomas e a dispersão das doenças ocupacionais por uma ampla categoria de ocupações pode ser explicado, em grande parte, pelo processo de automação que vem acontecendo na maioria das atividades produtivas. Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002, p.77), afirmam que “[...] a hipótese da interação de sintomas de estresse na relação entre fatores psicossociais no Ambiente de trabalho e sintomas musculares é bastante plausível e já encontra algum respaldo empírico”.

Rossi, Perrewé e Meurs (2011), ao abordarem a importância e reconhecimento dos fatores de natureza comportamental e motivacional na legislação de segurança e saúde ocupacional americana, afirmam que “[...] os riscos relacionados ao trabalho foram amplamente interpretados visando incluir condições de natureza psicológica – exigências excessivas, condições ou regime de trabalho que pudessem afetar negativamente a saúde física e mental do trabalhador” (ROSSI, PERREWÉ e MEURS, 2011, p.214).

Ainda de acordo Rossi, Perrewé e Meurs (2011), o reconhecimento da importância dos fatores comportamentais e motivacionais pode ser evidenciado, nos Estados Unidos, pela inclusão desses nas cláusulas da Lei sobre Segurança e Saúde Ocupacional (*OSH Act*).

Segundo esses autores, essa abrangência no escopo da lei fez com que o Instituto Nacional de Saúde e Segurança Ocupacional (NIOSH) incluísse em seus estudos a análise de fatores psicológicos, comportamentais e motivacionais no sentido de criar estratégias para solucionar os problemas que surgissem desses relacionamentos.

No Brasil, a NR-17 (Norma Regulamentadora de Ergonomia), publicada em 1990, Portaria n. 3.751, que visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, preconiza a avaliação dos fatores de organização do trabalho tais como normas de produção, modo operatório, a exigência de tempo, a determinação do conteúdo de tempo, e o ritmo de trabalho, de modo a verificar a influência destes fatores no conforto, segurança e desempenho dos trabalhadores.

Braga e Pereira (2010) ao retratarem o estresse ocupacional, afirmam que

“[...] em pesquisa realizada pelo ISMA em 2003, verifica-se a incidência de estresse muito intenso em trabalhadores brasileiros. Em situação mais crítica estão os trabalhadores japoneses e, com índices menores do que os identificados no Brasil (70%) encontram-se países como China, Estados Unidos, Alemanha, França e Israel” (BRAGA e PEREIRA, 2010, p.11).

Sant’anna e Kilimnik (2011, p. 196), procurando evidenciar as repercussões do estresse nas organizações brasileiras, afirmam que

[...] os diversos pesquisadores envolvidos no estudo do estresse ocupacional compartilham a crença de que o mesmo pode afetar importantes produtos organizacionais e produzir efeitos em importantes variáveis como o bem-estar psicológico, a saúde mental, o comprometimento, a ansiedade ou ameaça no trabalho, a satisfação e o desempenho da função [...].

De acordo com Rossi, Perrewé e Meurs (2011), se, por um lado, o ambiente social de trabalho pode ser agente de experiências de disputa, discordância ou conflito e, nesse caso, atuando como um fator estressor, podendo ser acompanhado de emoções negativas e tensões, por outro, o ambiente social de trabalho pode ser fonte de satisfação, na medida em que possibilita a formação de relacionamentos significativos com diversas pessoas. Além dos benefícios trazidos pelo relacionamento com os colegas, Morin (2001) complementa afirmando que o trabalho concebe um valor respeitável na sociedade contemporânea ao exercer influência sobre a motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores.

Ainda, nesse sentido e buscando uma abordagem mais abrangente, os autores salientam que “[...] a questão do estresse ocupacional está fundamentalmente ligada a uma outra, bem maior e abrangente: a problemática da qualidade de vida no trabalho” (SANT’ANNA e KILIMNIK, 2011, p. 196).

Nishimura (2008) aponta que o bem-estar do trabalhador tem ganhado cada vez mais importância na esfera organizacional e adquirido novos contornos, podendo ser definido também como Qualidade de Vida no Trabalho. Nesta pesquisa, considera-se que o construto bem-estar no trabalho é mais amplo do que o da QVT, abrangendo fatores ergonômicos, de qualidade de vida e de pressão no trabalho, denominados aqui de fatores do trabalho, que podem influenciá-lo. E, também, a determinadas emoções associadas ao trabalho.

Ferreira (2012), ao analisar a qualidade de vida no trabalho, sob a ótica da ergonomia da atividade, ressalta que essa área científica vem ganhando importância ao identificar os fatores que podem ser causadores, tanto do bem-estar, quanto do mal-estar no contexto das organizações. Nesse sentido, Ferreira (2012, p. 184) considera que

[...] o mal-estar está fortemente presente nos ambientes organizacionais que não primam pela QVT. As suas fontes são diversas. As suas faces são múltiplas. Quando ele é presença predominante, coloca em risco a saúde. Logo, é a felicidade que é sequestrada e o sentido humano do trabalho se esvai. Combater o mal-estar no trabalho é um imperativo ético permanente. Uma tarefa coletiva para ontem.

Ferreira (2012, p.17), ao discorrer sobre o que ele denominou [...] “produtividade saudável”, isto é, o alinhamento saudável do bem-estar dos trabalhadores com a eficiência e eficácia organizacional, propõe a disseminação do bem-estar no trabalho associado a uma nova concepção. Na sua abordagem, o autor considera o contexto de trabalho passível de ajustes e divide a responsabilidade da QVT entre todos da organização.

Diante desse panorama, torna-se fundamental a compreensão e controle dos fatores do trabalho que impactam o bem-estar dentro das organizações. Ferreira (2012) considera o diagnóstico como sendo uma etapa essencial para a construção do bem-estar no trabalho e nesse sentido propõe que

“[...] se realmente queremos tornar o trabalho um espaço de crescimento e reconhecimento; se queremos que a organização do trabalho seja eficiente e justa; se preconizamos que as condições de trabalho, efetivamente, atendam aos trabalhadores e que haja relações socioprofissionais humanas e saudáveis, devemos então, conhecer o que pensam os trabalhadores” (FERREIRA, 2012, p.8).

Ainda, dentro dessa linha, o autor salienta que além de um *diagnóstico estatisticamente confiável*, é imprescindível que a organização tenha uma política que ampare a qualidade de vida no trabalho, no intuito de agir nas causas mais profundas para alcançar o bem-estar do trabalhador.

Diversas organizações têm demonstrando o empenho no desenvolvimento de estratégias para valorização dos trabalhadores e para propiciar condições necessárias para o seu bom desempenho, sua satisfação e bem-estar (SANT’ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012). Os autores afirmam que é imprescindível conhecer quais as práticas, ações e características da

organização que podem afetar de forma positiva o bem-estar no trabalho. Eles ainda acrescentam que, apesar de gestores e acadêmicos sugerirem que as ações e práticas devam ser voltadas para o desenvolvimento dos ativos humanos e aumento da competitividade organizacional, há poucos estudos sistemáticos acerca dos impactos das políticas e práticas organizacionais sobre o bem-estar dos trabalhadores.

De fato, diversos trabalhos no universo acadêmico confirmam a disseminação de programas, práticas e ações relacionadas à QVT, mas nem todos são calcados em pesquisas sobre as necessidades dos trabalhadores e nem sempre sobre consistentes referenciais teóricos (Ferreira, 2012, Nishimura, 2008, Arellano, 2009, Ogata e Simurro, 2009, Ferreira; Alves e Tostes, 2009).

De acordo com Nishimura (2008), no atual contexto em que mudanças de natureza política, estrutural e socioeconômica que vêm ocorrendo em escala global, novas formas de organizar o trabalho são impostas. Nessa perspectiva, Nishimura (2008, p.17) afirma que

[...] as propostas de ações e programas de QVT ganham destaque, justificadas pela necessidade de as empresas contarem com trabalhadores saudáveis e capazes de resistirem à elevada carga de cobrança e tensões decorrentes do campo competitivo em que operam.

Sobre a perspectiva de ações de Qualidade de Vida no Trabalho, porém, diversos pesquisadores (OLIVA, 2008, VASCONCELOS, 2001, OGATA e SIMURRO, 2009) indicam que a QVT tem tido um enfoque assistencialista e pontual, por meio da implantação de programas motivacionais e de promoção da saúde, além da utilização de técnicas como massagens, ginástica laboral e palestras de conscientização como forma de incrementar o bem-estar nas organizações.

Dessa forma, o que se pode perceber a partir das evidências é que pouco se investiga no que diz respeito aos fatores que influenciam o bem-estar dentro das organizações. Nesse sentido, Vasconcelos (2001), apesar de acreditar na dedicação das organizações no que diz respeito à melhoria do bem-estar dos trabalhadores, questiona se os benefícios das ações que estão sendo desenvolvidas serão suficientes para atingir os objetivos propostos.

Em torno de tais questionamentos, surgem as seguintes questões de pesquisa - Qual é a influência de fatores do trabalho (ergonômicos, de QVT e de pressão no trabalho) no bem-estar no trabalho

de natureza administrativa/gerencial? E quais emoções o bem-estar é capaz de provocar nos profissionais que exercem essas atividades?

A resposta a essa indagação provavelmente deve corroborar os achados de outros autores acerca da importância da avaliação dos fatores do trabalho, visando a melhoria das condições laborais e do bem-estar dos trabalhadores, contemplando aspectos, tanto físicos, quanto psicológicos. Esta pesquisa envolverá a avaliação de diversos fatores (condições do ambiente, recursos disponíveis, relações interpessoais, Importância percebida do trabalho, desenvolvimento pessoal, demandas cognitivas e de tempo e características das tarefas) que possam estar influenciando o bem-estar dos indivíduos e neles provocando emoções positivas e negativas associadas ao trabalho.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Verificar a influência de fatores do trabalho - contemplando dimensões relacionadas à ergonomia, qualidade de vida no trabalho e aos fatores de pressão no trabalho dentro de uma proposta integradora desses conceitos - no bem-estar no trabalho de natureza administrativa/gerencial.

1.1.2 Objetivos específicos

- 1) Identificar as variáveis e dimensões que compõem o construto bem-estar no trabalho, com base na literatura sobre qualidade de vida e fatores de pressão no trabalho e na ergonomia;
- 2) Desenvolver e validar uma escala para mensurar os fatores do trabalho, a importância percebida no trabalho, o bem-estar no trabalho e as emoções positivas e negativas percebidas no trabalho em atividades de natureza administrativa/ gerencial;
- 3) Verificar o impacto dos fatores do trabalho na importância percebida no trabalho;

- 4) Verificar o impacto dos fatores do trabalho no bem-estar no trabalho;
- 5) Avaliar qual a influência do bem-estar no trabalho em termos de emoções sentidas pelos trabalhadores;
- 6) Verificar se as dores relatadas com mais frequência apresentam avaliações diferentes, no que tange aos fatores do trabalho, importância percebida no trabalho, bem-estar no trabalho e emoções negativas e positivas no trabalho.

1.2 Justificativa

O trabalhador, na atualidade, é submetido a cobranças crescentes de desempenho e produtividade diante de um mercado cada vez mais opressor e competitivo. Para responder às demandas estabelecidas, o trabalho é desempenhado muitas vezes *às custas* da integridade física e mental do trabalhador. Conseqüentemente, desordens corporais e metabólicas sinalizam e manifestam as sobrecargas que os indivíduos sofrem frequentemente no Ambiente de trabalho.

É notório que as doenças ocupacionais geram custos e, conseqüentemente, trazem danos para as organizações. Da mesma maneira, sabe-se que a melhoria na saúde e segurança pode trazer vantagens econômicas para as empresas, para os trabalhadores e para a sociedade. Dessa forma, o entendimento das causas que impactam negativamente o bem-estar dos indivíduos e as organizações, assim como as ferramentas utilizadas para minimizar seus efeitos, têm sido alvo de grande atenção nos dias atuais.

Do ponto de vista das organizações, a relevância se dá pela necessidade de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano das organizações tendo em vista a complexidade cada vez maior dos atuais contextos organizacionais. A análise dos fatores do trabalho que influenciam o bem-estar poderá dar aporte para a concepção de programas, políticas e práticas de gestão de qualidade de vida e saúde no trabalho.

Na visão de Oliva (2008), a implementação de um sistema de gestão eficiente, no que diz respeito à saúde e à segurança no trabalho, contribui para a melhoria da imagem da empresa perante as partes interessadas. Segundo ela, o comprometimento da organização por meio de um processo contínuo de melhorias, no qual a intenção da empresa é direcionada para ações preventivas e não corretivas, é uma estratégia organizacional, contribuindo para os resultados empresariais.

Numa linha de raciocínio semelhante, Couto (2007, p. 39), relata que “[...] qualquer trabalho preventivo sobre qualquer fenômeno indesejado passa necessariamente pelo conhecimento de suas causas”.

Para Oliva (2008), medidas devem ser adotadas visando à implantação de inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais a fim de promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Na visão de Oliva (2008), investir no trabalhador contribui para o aumento da produtividade da organização e para a obtenção de diferenciais competitivos.

Do ponto de vista social, a relevância se desponta em função do alto valor que o trabalho representa na sociedade contemporânea e a influência que a atividade laboral exerce na vida do indivíduo. De acordo com Morin (2001), o trabalho cultiva um lugar importante na sociedade à medida que proporciona um local para o indivíduo se relacionar com outras pessoas, ter um sentimento de vinculação, ter um objetivo, além de algo para fazer. Nesse sentido, a pesquisa espera poder contribuir fornecendo informações que ajudem a nortear os processos de formulação de políticas e práticas voltadas para a saúde do trabalhador e os caminhos para reduzir a incidência de doenças ocupacionais.

Para Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002), apenas o estudo de fatores físicos ambientais não é suficiente para explicar a prevalência de sintomas osteomusculares nas atividades com baixa carga muscular, como é o caso das tarefas desenvolvidas em ambientes de escritório. Diante disso, os autores sugerem a participação de fatores etiológicos complementares, como os aspectos psicossociais presentes em Ambiente de trabalho típico de escritório, no desenvolvimento e agravamento dos sintomas. Nessa direção, o trabalho buscará verificar a influência dos fatores do

trabalho no bem-estar e desse nas emoções percebidas no trabalho pelos profissionais administrativos/gerenciais em diferentes ramos de atuação.

Do ponto de vista acadêmico, a relevância incide em entender e refletir sobre as causas que influenciam negativamente o bem-estar dos trabalhadores na perspectiva de problematizar para avançar. Por meio do desenvolvimento de uma escala, que foi construída a partir de um referencial teórico, e que foi testada por meio de diversos procedimentos estatísticos, buscar-se-á oferecer uma contribuição metodológica com a presente dissertação.

A presente dissertação é formada pelos seguintes capítulos. O capítulo 1 é introdutório e nele são apresentados tópicos tais como relevância da temática, definição do problema, objetivo geral, objetivos específicos e justificativa da pesquisa. Contempla o capítulo 2 o referencial teórico, apresentando as temáticas de estresse e fatores de pressão no trabalho; qualidade de vida no trabalho, suas teorias e abordagens; ergonomia e bem-estar no trabalho. O capítulo 3 descreve a metodologia utilizada na pesquisa, os procedimentos de coleta e análise dos dados. Refere-se, o capítulo 4, à apresentação, descrição, análise e discussão dos resultados. O capítulo 5 finaliza este trabalho, descrevendo as conclusões sobre o tema desenvolvido, apontando as contribuições e limitações do estudo, assim como apresentando sugestões para pesquisas posteriores. As referências bem como os apêndices finalizam esta dissertação de mestrado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A literatura mostra que diversas áreas de estudo como a psicologia, medicina, fisioterapia e administração têm realizado muitos esforços no sentido de compreender o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente organizacional.

Apesar de cada área de conhecimento valer-se de diferentes bases conceituais, utilizarem abordagens específicas do seu campo de atuação e instrumentos particulares de análises, percebe-se a existência, em cada uma delas, de dimensões comuns de análise. Dimensões essas que, apesar de se endereçarem a distintos construtos, tais como qualidade de vida no trabalho, estresse no trabalho, ergonomia da atividade, ergonomia aplicada ao trabalho, promoção de saúde, saúde mental, ou, até mesmo, melhoria do clima organizacional, apresentam pontos de interseção à medida que proporcionam a investigação de fatores semelhantes. Ou seja, tratam de assuntos comuns, capazes de influenciar, em maior ou menor grau, o bem-estar no trabalho. Apesar de haver pontos de interseção no que diz respeito a determinadas características dos construtos considerados, não há questionamento algum quanto à existência de diferentes enfoques, níveis de abrangência e nuances facilmente perceptíveis em cada dos construtos analisados. Dessa forma, serão abordadas nesse referencial teórico as temáticas de estresse, mais precisamente fatores de pressão no trabalho, qualidade de vida no trabalho e suas teorias e abordagens, ergonomia e, finalmente, bem-estar no trabalho. Esse conjunto de construtos constitui o sustentáculo da pesquisa realizada.

2.1 Estresse e fatores de pressão no trabalho

2.1.1 Estresse

De acordo com Sant'anna e Kilimnik (2011, p.177), “[...] em cada período da humanidade, pode-se identificar uma enfermidade típica: na Idade Média foi a peste bubônica; no Renascimento, a Sífilis e, na Era Romântica, a tuberculose”. De acordo com Albrecht (1988), com o desenrolar de século XX, passa-se a viver a *era da ansiedade*, na qual o estresse é caracterizado como a doença endêmica.

Os avanços da área saúde até os dias de hoje são inegáveis em relação ao tratamento de diversas doenças antes muito temidas. Entretanto, observa-se um número crescente de doenças cuja causa está relacionada ao estresse. Albrecht (1988) pontuou em seu livro *O gerente e o estresse* que, apesar de as pesquisas e tratamentos médicos terem agido no sentido de praticamente eliminar quase todas as doenças infecciosas como tuberculose, difteria e pneumonia, outras categorias de doenças - reconhecidamente relacionadas hoje com o estresse, tais como ataques cardíacos, endurecimento das artérias, derrames e câncer - têm apresentado incidência aumentada.

A abordagem sobre o estresse está em contínua evolução, sendo que a abrangência do tema tem aumentado, ao longo dos anos, por meio do progresso das pesquisas sobre o tema.

Selye (1959), em sua obra *A tensão da vida*, numa linguagem coloquial, apresenta, as primeiras descobertas, no campo da medicina, sobre o estresse. Para o Selye (1959, p.10), “[...] stress é, essencialmente, o grau de desgaste total causado pela vida”.

Ferreira (2012a, p.213) define estresse ocupacional como “[...] respostas prejudiciais físicas e emocionais que ocorrem quando as exigências do trabalho não correspondem às capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador”.

Albrecht (1988), apesar de intitular o estresse como doença do século XX, considera que, embora o estresse, como processo químico do corpo, seja uma manifestação normal de adaptação do corpo às exigências de seu ambiente, quando a reação ao estresse se torna crônica e em níveis elevados, a indisposição e desconforto do indivíduo tornam-se perceptíveis.

Nas pesquisas mais recentes, tem-se analisado o estresse como um fenômeno complexo que, por meio da interação do indivíduo com o ambiente interno e externo, pode causar mudanças fisiológicas, psicológicas, emocionais e comportamentais (CHAMON, CHAMON, JÚNIOR, 2010).

De acordo com Couto (2007, p. 268), “[...] o nível de tensão pode ser decorrente do tipo de atividade característica de alta carga mental, por características peculiares de cada tipo de

trabalho e também por relações humanas”. Couto (2007) ainda acrescenta que *tensão* é um acontecimento habitual e faz parte da vida de qualquer pessoa. Na visão do autor, o nível correto de tensão é percebido como um dos fatores que impactam diretamente a qualidade de vida. Couto (2007, p.268) afirma que “[...] a tensão excessiva, no entanto, é acompanhada de prejuízos na função motora e de outras perdas cognitivas em geral”.

Na visão de Couto (1987), dois tipos de estresse podem ser identificados, de acordo com o grau de intensidade das exigências ambientais. Para ele, o estresse de sobrecarga acontece quando as demandas do ambiente exigem mais que a estrutura psíquica das pessoas é capaz de suportar. Já o estresse de monotonia acontece quando a estrutura psíquica do indivíduo é pouco estimulada pelas exigências do meio.

A ideia de que qualquer tipo de trabalho tem agentes potencialmente estressores para o indivíduo é defendida por Cooper, Sloan e William (1988), segundo os quais, porém, diferenças vão existir dependendo da situação, do contexto ocupacional e também variando nos tipos de agente e intensidade de manifestação de pessoa para pessoa.

Kasl (1992) sugere que

[...] as causas de stress são muito diversificadas e duas pessoas não respondem da mesma forma aos estressores, nomeadamente os de natureza profissional. Os agentes ou circunstâncias indutoras de reações de stress podem ser de natureza psicossocial e também de outras naturezas, tais como física, química e biológica. Relativamente a alguns agentes de natureza não psicossocial, o medo associado às possíveis consequências de uma exposição a determinado agente existente no Ambiente de trabalho poderá ser responsável pela experiência de stress (KASL,1992,p. xx)

Sant’ana e Kilimnik (2001, p.181), sobre a perspectiva de que cada indivíduo tem um limiar diferente para suportar as pressões e que as manifestações do estresse variam conforme as circunstâncias, afirmam que

[...] esta diferenciação particular do estresse, ao se centrar na condição do indivíduo – e não somente nas características do seu meio – e ao propor que não só a estrutura psico-físico-química do homem, mas também os seus valores, percepções, hábitos e ambiente social, determinam em parte o tipo e a frequência das manifestações de estresse diante de uma dada circunstância.

Segundo Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002, p. 72), “[...] o estresse decorreria da incapacidade do sujeito de enfrentar as demandas do ambiente, enquanto características individuais como idade, gênero, e experiência influenciariam as habilidades de *coping* (enfrentamento do estresse), tornando o sujeito mais ou menos vulnerável ao acometimento de qualquer doença”. Para os autores, justamente por isso, apesar de colaboradores de uma mesma empresa ou de uma mesma ocupação estarem submetidos aos mesmos fatores desencadeadores do estresse ocupacional, nem todos os sujeitos desenvolverão os sintomas do estresse.

Nesse sentido, Sant’anna e Kilimnik (2011, p. 184) consideram que

[...] os impactos e o controle do estresse na dinâmica organizacional tem sido alvo de diversas pesquisas nos últimos anos, das quais se pode inferir com segurança que o estresse ocupacional encontra-se presente em praticamente todos os contextos de trabalho e nos mais diversos níveis da estrutura organizacional.

Marshall (1978) *apud* Stacciarini e Tróccoli (2002, p.190), referindo-se à prevenção e tratamento, propõem que o entendimento das fontes de pressão organizacional é o primeiro passo na redução do estresse ocupacional, que se tem destacado como um elemento da modernidade, e vem sendo analisado enquanto fenômeno presente em diversas atividades e setores. O interesse pelo estudo dos fatores de pressão no trabalho parte, principalmente, do entendimento de que o adoecimento dos trabalhadores é um fator de prejuízo para as organizações.

Tomando como base os referenciais teóricos, pode-se observar que o construto *estresse* é analisado em que diversas áreas de estudo (medicina, psicologia, administração etc) e tem inúmeras abordagens, configurando-se, assim, como de natureza bastante complexa. Em vista disso, optou-se, neste estudo, por focalizar os fatores de pressão no trabalho capazes de gerar sintomas de estresse, de acordo com Cooper e outros (1988) e que se caracterizam por serem passíveis de serem manejados por meio de políticas de gestão.

2.1.2 Fatores de pressão no trabalho

Sant'anna e Kilimnik (2011) demonstram a existência de diferenciação entre os construtos pressão e estresse ao afirmarem que o indivíduo pode se afastar de uma determinada situação que esteja lhe causando bastante estresse ou, pode ainda, tentar minimizar o nível e a influência de um determinado fator de pressão sobre ele.

Arroba e James (1988) apresentam uma definição de estresse e pressão

[...] as pressões são o conjunto de todas as exigências depositadas sobre você. Elas podem ser físicas, tais como as sentidas no corpo ao correr, contrair um resfriado, suportar barulho intenso, adaptar-se a pratos diferentes quando no estrangeiro; podem ser psicológicas, como quando solicitam seu tempo e atenção, ao lidar com pessoas difíceis, ao receber uma promoção ou ao ter trabalho demais para fazer. Algumas exigências são agradáveis, outras nem tanto, mas todas aumentam as pressões que você enfrenta. O stress é a sua resposta a um nível de pressão inadequado. É uma resposta às pressões, e não a pressão em si (ARROBA; JAMES, 1988, p. 9).

Para Couto (1987), os principais fatores de pressão que afetam o indivíduo no trabalho estão ligados à urgência com que as atividades são impostas e à má administração do tempo vinculado a uma série de exigências. O excesso de centralização das atividades, gerando uma ampliação das responsabilidades, a ausência de um controle mais efetivo sobre os processos e, sobretudo, um excesso de investimento na imagem, também compõem esta lista.

Dias (2008), baseada no estudo de Couto (1987), sintetiza os fatores de pressão e as consequências deles para cada nível hierárquico. No quadro 1 estão descritos os fatores de pressão do pessoal do nível operacional e o pessoal de maior nível hierárquico e as consequências deles sobre o indivíduo e a organização.

Quadro 1 - Fatores de pressão por nível hierárquico de acordo com Couto (1987)

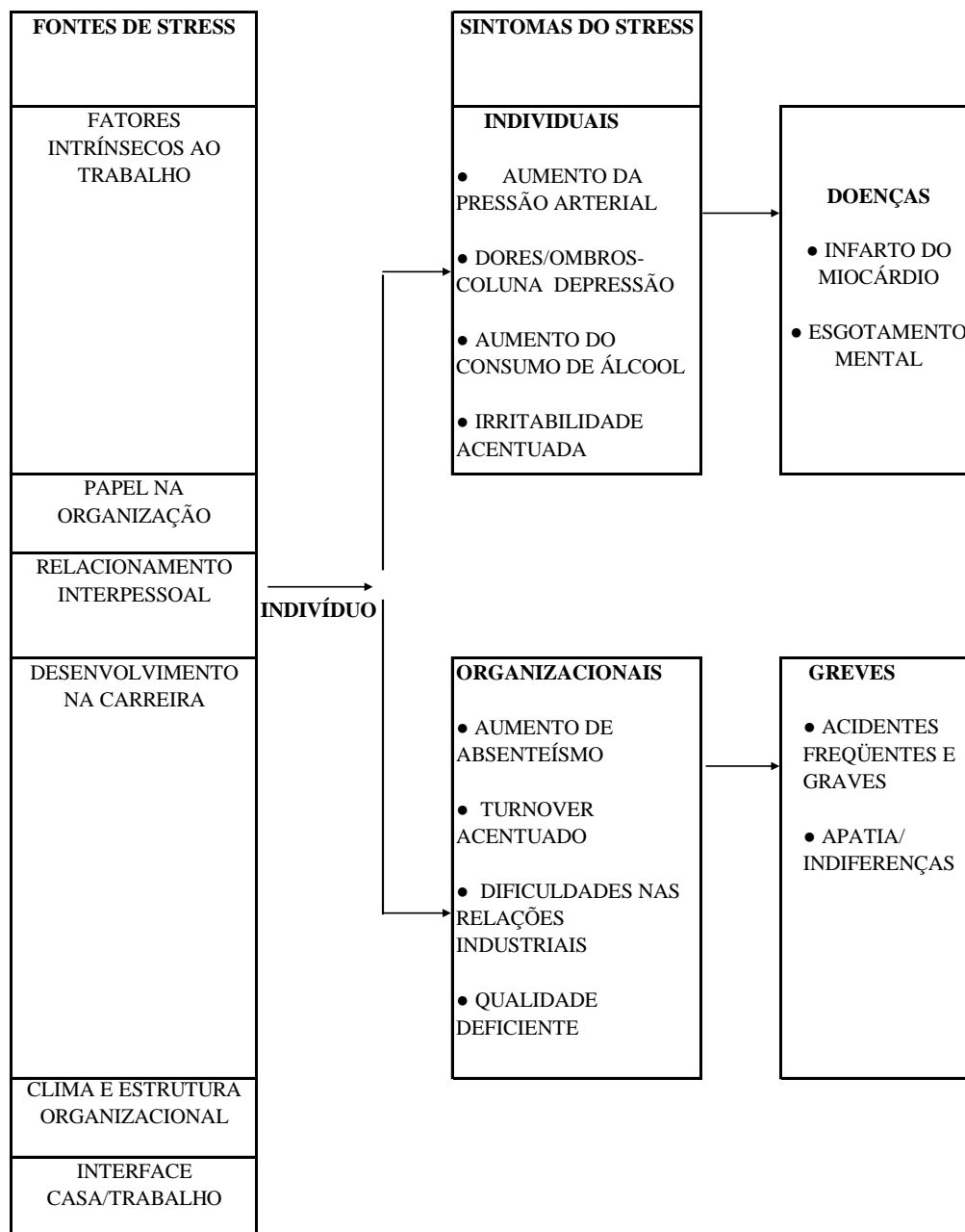
| Nível Hierárquico | Fatores de Pressão | Consequências (indivíduo e organização) |
|---|--|---|
| Pessoal do nível operacional | <ul style="list-style-type: none"> ● Chefias inseguras ● Autoridade mal delegada ● Problemas de relacionamento interpessoal ● Inadequação: capacidade x responsabilidade x salário ● Organização deficiente do local de trabalho ● Protecionismo ● Falta de motivação | <ul style="list-style-type: none"> ● Queda de produtividade ● Erros freqüentes ● Altas taxas de absenteísmo ● Elevados índices de afastamento por doença ● Característica Contagiosa do Problema - tendência de disseminação do fenômeno a outros grupos |
| Pessoal de nível hierárquico mais elevado | <ul style="list-style-type: none"> ● Acúmulo de responsabilidades ● Falta de Informações ● Relacionamento interpessoal deficiente ● Inadequação: capacidade x responsabilidade x salário ● Obsessão da gerência por resultados ● Responsabilidade sobre pessoas ● Deficiência no clima organizacional ● Conflitos entre próprios valores e os da organização | <ul style="list-style-type: none"> ● Diminuição da Quantidade de trabalho ● Altas taxas de absenteísmo ● Elevados índices de afastamento por doença ● Perturbações Fisiológicas e Psicológicas tais como: <ul style="list-style-type: none"> • cefaléias • tonturas • enjôo • diminuição da memória • diminuição do tônus vital • ansiedade • depressão • alterações do sono • insônia • problema lombares |

Fonte - DIAS, 2008, p. 40.

De acordo com Morais e Kilimnik (1994), o modelo dinâmico do estresse, desenvolvido por Cooper, Sloan e Williams (1998), permite o diagnóstico dos possíveis agentes indutores do estresse, assim como as manifestações dele, ou seja, os sintomas do estresse, tanto no nível dos indivíduos, quanto no das organizações.

A Figura 2 apresenta uma síntese da dinâmica do estresse ocupacional, proposto por Cooper, Sloan e William (1988), revelando as fontes de pressão no trabalho, seus possíveis sintomas e consequências, tanto no âmbito individual, quanto organizacional.

Figura 2 - Modelo dinâmico do estresse ocupacional de Cooper, Sloam e William



Fonte - COOPER et al., 1988, p.85.

Conforme pode ser observado no quadro 1, Cooper, Sloan e William (1988) categorizaram em seis grupos as fontes de tensão e de estresse para o trabalhador e delimitaram certos conjuntos de variáveis para cada uma dessas fontes potenciais.

Fatores intrínsecos ao trabalho - Condições de salubridade, jornada e ritmo de trabalho, riscos potenciais à saúde do trabalhador, sobrecarga de trabalho, introdução de novas tecnologias, natureza e conteúdo do trabalho.

O papel do indivíduo na organização - Ambiguidade e conflito de papéis.

O inter-relacionamento - Para com os superiores, colegas e subordinados.

Fatores ligados ao desenvolvimento e ao progresso do trabalhador em sua carreira - Congruência de *status*, segurança no emprego e perspectiva de promoções.

O clima/estrutura da organização - Ameaças potenciais à integridade do indivíduo, sua autonomia e identidade pessoal.

A interface casa/trabalho - Aspectos comuns entre o estresse ocupacional e os eventos pessoais fora do trabalho, ou seja, a dinâmica macro e psicossocial do estresse.

A partir do modelo de Cooper, Sloan e William (1988), os próprios autores elaboraram um instrumento, sob a forma de questionário, conhecido como *Occupational Stress Indicator* (OSI). Esta ferramenta, que é utilizada por inúmeros pesquisadores, é composta por seis escalas, várias subescalas e inúmeros itens, que são evidenciados no quadro 2.

Quadro 2 – Fatores de pressão e os itens avaliados em cada dimensão por Cooper, 1988.

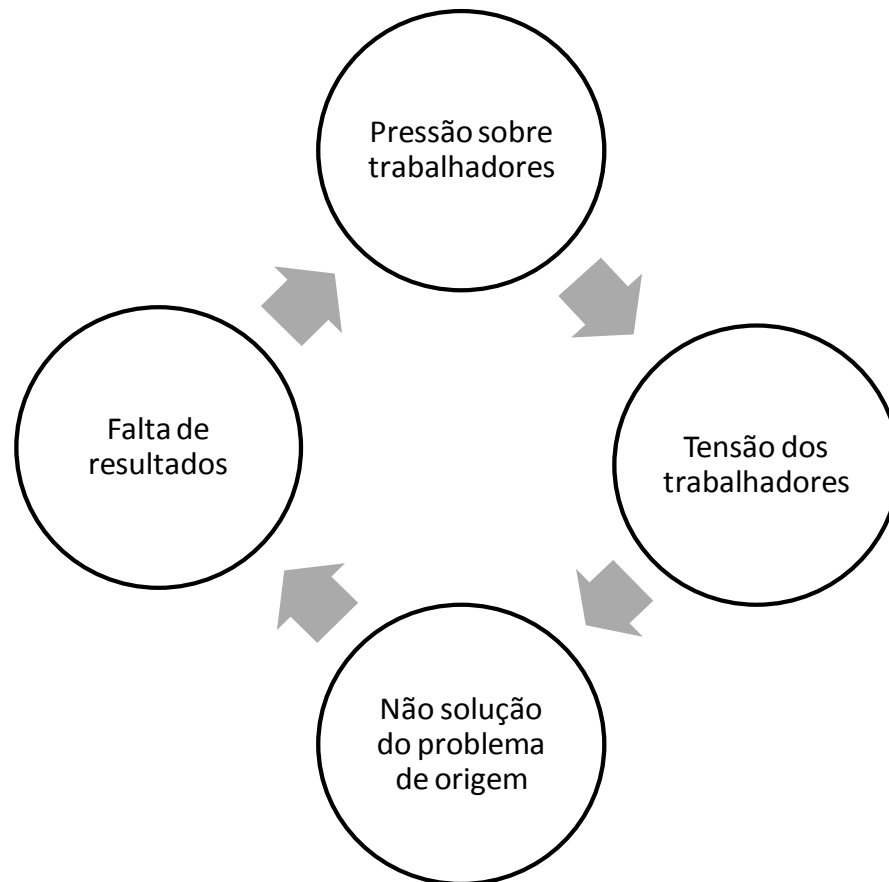
| Fatores de Pressão | Itens |
|--|---|
| Carga de trabalho | Levar serviço para casa Não ser capaz de se desligar do trabalho em casa Ter que trabalhar por muitas horas Tarefas conflitantes e demandas do papel profissional Exigências que o trabalho faz sobre o relacionamento entre os cônjuges e seus filhos Demandas que o trabalho faz sobre a vida particular/social do trabalhador |
| Interrelacionamentos | Liderança e apoio inadequado dos superiores Falta de consulta ou comunicação por parte do superior Treinamento ou desenvolvimento gerencial inadequado, ou de pouca qualidade Discriminação ou favoritismos camuflados Sentimento de isolamento Falta de incentivo por parte dos superiores Ser subvalorizado <i>Feedback</i> inadequado sobre desempenho do trabalhador |
| Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho | Atitude negativa do(a) esposo(a) em relação à minha carreira Ausência de apoio emocional de outras pessoas fora do trabalho Falta de apoio prático de outras pessoas fora do trabalho Ter uma vida familiar com um(a) parceiro(a) que também está investindo numa carreira Instabilidade na vida familiar Investir numa carreira em detrimento da vida familiar |
| Papel Gerencial | Gerenciar ou supervisionar o trabalho de outras pessoas Viagens de negócios e ter que viver em hotéis Ser visto unicamente com um chefe Ter que exercer um papel negativo (como demitir alguém) |
| Responsabilidade Individual | Ter que assumir riscos Lidar com situações delicadas ou ambíguas Tomar decisões importantes Consequências dos erros cometidos por você |
| Manter-se atualizado | Manter-se atualizado com novas técnicas, ideias, tecnologia, inovação, ou novos desafios Participar de reuniões Falta de apoio social por parte das pessoas no trabalho Simplesmente estar <i>visível</i> ou disponível |
| Falta de possibilidade de crescimento | Trabalhar com tarefas as quais considera abaixo do seu nível de habilidade Perspectivas de promoção obscuras Ausência de perspectivas de crescimento na carreira Oportunidade de desenvolvimento pessoal |
| Ambiente e clima organizacional | Mudanças na forma como se deve realizar o trabalho Fatores que estão fora do controle direto do trabalhador Clima organizacional Características da estrutura da empresa |

Fonte - COOPER et al. 1988, adaptado pela autora da dissertação.

Couto, Nicoletti e Lech (2007, p. 63), ao tratar dos fatores de pressão, propõem que “[...] diante da sobrecarga e sem a obtenção dos resultados, começa a existência do ciclo vicioso da tensão”. O autor explica o ciclo ressaltando que a falta de resultados leva ao aumento da pressão e da tensão sobre os trabalhadores e, sem a solução do problema de origem, os resultados não aparecem, causando mais cada vez mais pressão (figura 3). Couto, Nicoletti e Lech (2007, p. 63)

ainda acrescenta que “[...] sobre o trabalhador, o resultado é que ele se torna cada vez mais tenso e, assim, predisposto aos transtornos psicossomáticos e aos distúrbios e lesões dos membros superiores”.

Figura 3 - Ciclo vicioso da tensão de acordo com Couto, Nicoletti e Lech (2007)



Fonte – elaborada pela autora da dissertação.

Sant’anna e Kilimnik (2011), ao analisarem diversas perspectivas teóricas acerca das relações existentes entre o estresse ocupacional e a QVT, propõem que, para se estabelecerem níveis aceitáveis de qualidade de vida no trabalho, é preciso, antes de tudo, gerenciar o estresse e suas manifestações negativas. O mesmo se aplica, então, ao bem-estar no trabalho, foco da presente dissertação.

2.2 Qualidade de vida no trabalho

2.2.1 Conceitos

Ogata e Simurro (2009, p. 01) relatam que quando se trata de qualidade de vida, muitos são os significados e termos utilizados para conceituá-la. Os autores afirmam que se pode

[...] frequentemente, observar, mesmo entre os profissionais da saúde, que não há consenso e continua sendo objeto de grande discussão a definição da expressão. Algumas vezes, Saúde, Status de Saúde, Promoção da Saúde, Qualidade de vida e Bem-estar são utilizados, indiscriminadamente, como se fossem sinônimos; outras vezes, vemos diferenças estabelecidas entre as dimensões que fazem parte deste universo.

Ainda, na visão dos autores, apesar de haver semelhança entre os constructos, o enfoque, dentro e fora das organizações, deve ser mais claro em relação às diferenças dos conceitos e dimensões envolvidas em cada uma das expressões.

Arelano (2009, p. 134) no mesmo sentido, afirma que

[...] apesar do constructo qualidade de vida estar cada vez mais presente nas estratégias organizacionais, vinculadas a uma melhoria da imagem interna e externa da empresa, quando se aprofunda às abordagens teóricas, observa-se que ele ainda está bastante relacionado à saúde, inclusive designando-se o sujeito do estudo como paciente, numa clara referência de ausência de saúde, indicando uma carência de integração entre as várias dimensões contempladas pela QV.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define qualidade de vida como a *percepção do indivíduo em sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores em que vive e em relação a suas expectativas, seus padrões e suas preocupações.*

No que diz respeito à qualidade de vida no contexto das organizações, o emprego de inúmeras expressões para caracterizar o bem-estar no trabalho, não parece ser diferente. De acordo com Sant'anna e Kilimnik (2011, p. 09), “[...] apesar de a qualidade de vida no trabalho ser conceituada de diferentes maneiras por diversos pesquisadores, existe consenso no que diz respeito à compreensão da QVT como uma reação aos conceitos e práticas tayloristas”. Para os autores, a QVT pode ser entendida como “[...] um instrumento que tem como objetivo propiciar

uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho” (SANT’ANNA e KILIMNIK, 2011, p. 09).

Para Paiva (2006), a qualidade de vida no trabalho representa uma das mais recentes preocupações no âmbito da gestão contemporânea, uma vez que se refere ao bem-estar das pessoas no contexto de trabalho e repercutirá no desempenho individual e no alcance dos objetivos organizacionais.

Dessa forma, pode-se perceber que a literatura sobre QVT se encaminha para alguns pontos em comum, como a busca pela humanização do trabalho e a procura por conciliar os interesses dos indivíduos e das organizações. Nesse sentido, Oliva (2008) elucida que a atenção da QVT é dada para dois principais aspectos: bem-estar do trabalhador e eficácia organizacional.

É importante reiterar que, (o que se refere ao presente trabalho), o conceito de bem-estar é visto de uma perspectiva mais ampla, englobando, tanto questões associadas a QVT, quanto ao estresse, tais como dimensões de conteúdo do trabalho e fatores de pressão no trabalho, além de aspectos ergonômicos.

Na abordagem de Fernandes (1996), a definição contempla, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, fundamentado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

Fernandes (2006), ao tratar da origem, evolução e perspectivas da qualidade de vida no trabalho em seu estudo, faz uma retrospectiva do conceito de QVT até o momento atual.

2.2.2 Teorias e abordagens

Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) contribuíram para os estudos da QVT ao pesquisarem sobre o comportamento humano no trabalho. Por meio de suas pesquisas, os autores buscaram

explicar a diferença entre satisfação e motivação. A partir dos estudos, os pesquisadores propuseram que os fatores que geram satisfação (intrínsecos) são diferentes dos fatores que geram insatisfação (extrínsecos). Ou seja, os autores defenderam que o oposto da satisfação com o trabalho não é a insatisfação, mas, sim, nenhuma insatisfação com ele. Da mesma maneira, indicaram que o oposto da insatisfação com o trabalho é nenhuma insatisfação com o trabalho.

Herzberg (1968), ao estudar a saúde mental no trabalho, propôs via teoria motivação-higiene, a existência de duas categorias interdependente de fatores (fatores higiênicos e fatores motivacionais). De acordo com o autor, os fatores higiênicos se relacionam aos aspectos extrínsecos da tarefa, isto é, com as condições sob as quais as atividades são realizadas, como, por exemplo, a política de administração da empresa, a supervisão, as relações interpessoais, as condições de salário, o *status* e a segurança no emprego. Já os fatores motivacionais se relacionam com os aspectos que fazem parte das tarefas ou intrínsecos ao trabalho, como por exemplo: liberdade para criar, inovar e procurar formas próprias para realizar uma tarefa; realização, reconhecimento; responsabilidade; possibilidade de crescimento; desenvolvimento etc.

Sant'anna e Kilimnik (2011, p. 06) ao tratarem da teoria da motivação-higiene, esclarecem que os fatores higiênicos “[...] não são responsáveis pelo aumento da satisfação com o trabalho, mas a ausência é capaz de levar a insatisfação”. Sant'anna e Kilimnik (2011, p. 07) esclarecem a teoria de F. Herzberg explanando que os fatores motivacionais são responsáveis pela satisfação propriamente dita e afirmam que “[...] os fatores que motivam as pessoas estão estritamente ligados ao conteúdo da tarefa e se relacionam com a sensação de realização e desafio”.

Hackman e Oldham (1975) trouxeram grande contribuição ao estudo da QVT ao proporem uma teoria considerando as dimensões do conteúdo da tarefa, fatores contextuais e a necessidade individual de realização e crescimento, assim como resultados tais como satisfação geral com o trabalho, produtividade e trabalho de qualidade entre outras possibilidades. Essa abordagem pode ser considerada, inclusive, como um desdobramento e aprofundamento da teoria de Herzberg e tem sido utilizada por diversos pesquisadores como um modelo de QVT.

Para operacionalizarem o modelo, os pesquisadores desenvolveram o instrumento conhecido como Job Diagnostic Survey – JDS (Levantamento do Diagnóstico do Trabalho), que é amplamente citado e usado na literatura e pesquisas. No modelo, os autores consideram sete dimensões básicas do trabalho, sendo elas: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, *feedback* extrínseco, *feedback* intrínseco, inter-relacionamento.

Variedade de habilidades - Grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades diferentes para a sua execução, por meio do envolvimento, e uso de várias habilidades e talentos por um mesmo indivíduo.

Identidade da tarefa - Grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho *completo* e identificável, ou seja, realizado do início ao fim com vistas a se obterem resultados visíveis.

Significado da tarefa - Grau em que a tarefa tem um impacto substancial sobre a vida ou trabalho de outras pessoas, sejam elas pertencentes à organização ou ao ambiente externo.

Autonomia - Grau em que a tarefa fornece ao indivíduo substancial independência e liberdade para programar seu trabalho e determinar os procedimentos na sua execução.

Feedback extrínseco - Grau em que o indivíduo recebe informações claras sobre o seu desempenho pelos seus superiores, colegas ou clientes.

Feedback intrínseco - Grau com que a própria execução das atividades do trabalho fornece informações diretas e claras sobre o seu desempenho.

Inter-relacionamento - Grau em que o trabalho requer que o empregado lide diretamente com outras pessoas, inclusive clientes.

No que se refere às dimensões relacionadas ao contexto do trabalho, o modelo de Hackman e Oldham (1975) considera a satisfação com a segurança, com a compensação, com colegas de trabalho, supervisão e com as possibilidades de crescimento. Além disso, o modelo contempla

ainda a variável Necessidade Individual de Crescimento, que possibilita identificar a relação existente entre as características da tarefa e as respostas individuais.

Quadro 3 – Dimensões e variáveis do modelo de Hackman e Oldham (1976)

| Dimensões | Variáveis |
|-----------------------------------|--|
| Dimensões de conteúdo do trabalho | Variedade de habilidade Identificação com a tarefa Significado da tarefa Inter-relacionamento Autonomia Feedback intrínseco Feedback extrínseco Percepção do significado do trabalho Conhecimento dos reais resultados do trabalho |
| Dimensões de contexto de trabalho | Satisfação geral com o trabalho Motivação interna para o trabalho Satisfação com a possibilidade de crescimento Satisfação com a segurança Satisfação com a compensação Satisfação com o ambiente social |

Fonte - HACKMAN E OLDHAM, 1976, adaptado pela autora da dissertação.

Sant'anna e Kilimnik (2011) ao tratarem do modelo de Hackman e Oldham (1975), afirmam que o modelo propõe que as características das tarefas levam a manifestação de três estados psicológicos críticos que determinam a motivação e a satisfação dos trabalhadores em relação ao trabalho. De acordo com os autores, o primeiro estado pode ser definido como o grau com que a pessoa percebe os seu trabalho como valioso, dentro da escala de valores. Já o segundo avalia o grau com que o indivíduo se sente responsável pelos resultados de seu trabalho. Por último, o terceiro estado psicológico se relaciona com o grau de conhecimento que o profissional tem acerca dos resultados do seu trabalho.

Hackman e Oldham (2010) acrescentam, em um estudo mais recente, que:

[...] quando os três estados estiverem presentes – que é, quando os ocupantes dos cargos considerarem que o trabalho é significativo, sentirem pessoalmente responsáveis pelos resultados e tiverem conhecimento dos resultados de seu trabalho – eles estarão internamente motivados para desempenhar bem. Eles não seriam capazes de dar desculpas para si mesmos, de que possuem um bom desempenho se o trabalho não tivesse falta de significado, ou que eles estavam apenas seguindo tarefas exigidas por alguém, ou que o trabalho não desse informações sobre como eles o estavam desempenhando. (HACKMAN e OLDHAM, 2010, p. 464).

Walton (1973), em sua abordagem sobre qualidade de vida no trabalho, propõe um modelo que considera oito questões centrais para a pesquisa de QVT nas organizações. O autor esclarece que essas oito categorias conceituais fornecem uma estrutura para um diagnóstico abrangente da QVT (quadro 2).

Os critérios de Walton (1973) são largamente citados na literatura e, em linhas gerais, seus aspectos são: compensação justa e adequada, segurança e saúde nas condições de trabalho, oportunidade imediata para a realização e desenvolvimento das capacidades humanas, integração social na organização, constitucionalismo, o papel e o espaço do trabalho na vida do empregado e a relevância social do trabalho, conforme exposto no quadro 4.

Quadro 4 – Dimensões e variáveis do modelo de Walton (1973)

| Dimensões | Fatores avaliados |
|--|--|
| Remuneração | Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários |
| Condições de trabalho | Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade |
| Uso e desenvolvimento de capacidades | Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho |
| Oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional | Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego |
| Integração social na empresa | Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário |
| Direitos na empresa | Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas |
| Equilíbrio Trabalho e Vida | Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família |
| Relevância social do trabalho na vida | Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego |

Fonte - Walton, 1973, adaptado pela autora da dissertação.

França (1997, p. 80) elucida que a construção da qualidade de vida no trabalho se inicia quando a empresa e a pessoa são vistas como um todo e define a QVT como “[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no Ambiente de trabalho”. Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002) acrescentam que o comportamento do trabalhador precisa ser compreendido nas três perspectivas (biopsicossocial) por meio do processo de interação e complementaridade dessas três perspectivas.

França e Oliveira (2005) ressaltam ainda as ações desenvolvidas pelos trabalhadores ou pelas organizações, no intuito de controlar os fatores de risco ocupacionais e buscar uma integração biopsicossocial, e que estão relacionadas à gestão da qualidade de vida no trabalho. Na visão de França, (1997, p. 80) “[...] o posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa” (FRANÇA 1997, p.80).

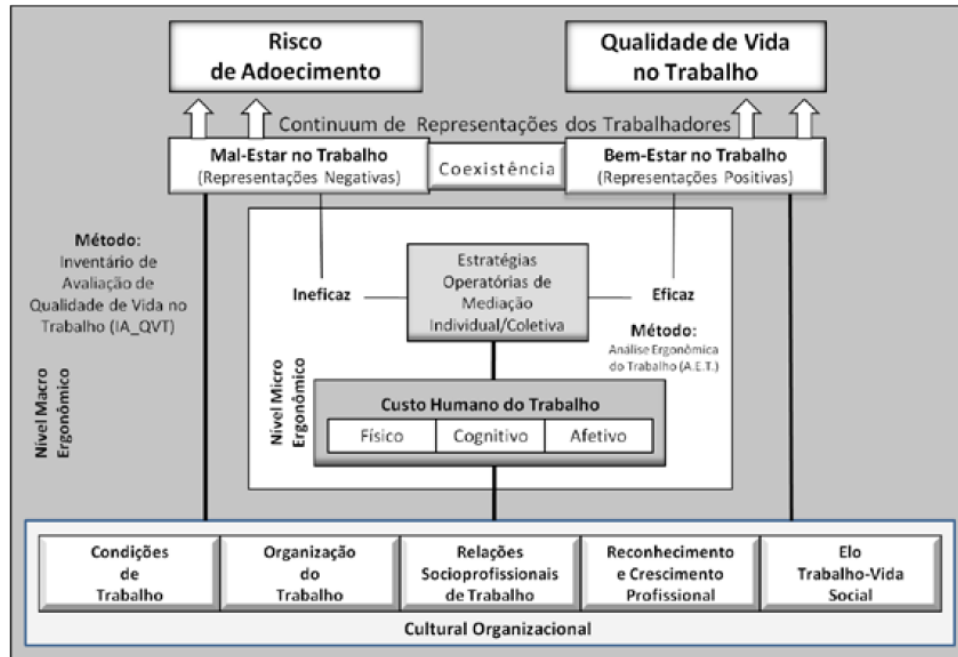
Arelano (2009), em seu estudo que buscou mapear e analisar as ferramentas e os resultados das ações dos programas de qualidade de vida, em 27 organizações que haviam sido agraciadas com o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida, constatou a ausência de um modelo de avaliação integrada da QVT. De acordo com o autor, verificou-se grande variabilidade no que diz respeito aos instrumentos de avaliação, na medida em que foram utilizados, tanto instrumentos genéricos, quanto instrumentos para a avaliação específica de um dos componentes da qualidade de vida, *status* de saúde dos funcionários e estresse. Em função do resultado encontrado, o autor propõe avaliar a QVT, considerando três dimensões específicas: indivíduo, organização e interação entre indivíduo e a organização.

Quando Ferreira (2012a) aborda a QVT, direciona um olhar sobre a diversidade dos integrantes da organização, incluindo todos os níveis de trabalhadores, desde os dirigentes, gestores, técnicos, profissionais de nível médio, auxiliares, estagiários. Dessa forma, o autor considera que todos, com seu trabalho, contribuem para o funcionamento da organização, tornando-se assim personagens importantes no diagnóstico de QVT.

Ferreira (2012a) fundamenta sua visão teórico-metodológica na Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). Seu modelo descritivo teórico de condução diagnóstico QVT foi concebido e baseado em dois níveis analíticos distintos e complementares (figura 4). Segundo o autor, o nível analítico do diagnóstico macroergonômico produz como resultado a visão macro de como os trabalhadores expressam sua visão em relação aos fatores que compõem a QVT, relacionadas ao bem-estar e mal-estar no trabalho. Já o nível analítico do diagnóstico microergonômico, conforme elucida Ferreira (2012a, p. 185) “[...] busca

investigar os impactos produzidos por estes fatores e os modos pelos quais os trabalhadores lidam com as exigências que nascem dos contextos de trabalho” e estão relacionadas ao custo humano do trabalho e às estratégias de mediação individual e coletiva.

Figura 4 - modelo descritivo teórico-metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Níveis analíticos. Fatores Estruturadores e Métodos



Fonte - FERREIRA, 2012, p. 177.

O instrumento para a coleta de dados utilizado no diagnóstico macroergonômico foi validado pelo autor e é conhecido como Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – (IA_QVT), instrumento este que permite avaliar aspectos, tanto de natureza qualitativa quanto quantitativa. Segundo Ferreira (2012a, p.207), o inventário possibilita o conhecimento “[...] com rigor científico, o que pensam os respondentes sobre QVT em uma dada organização”.

A partir de resultados de estudos realizados em diversas organizações, Ferreira (2012a) identificou as principais mensagens transmitidas pelos trabalhadores, nas questões abertas do IA_QVT, no nível analítico do diagnóstico macroergonômico. Ferreira (2012a, p. 255) afirma que “[...] para os trabalhadores, a QVT é indissociável dos seguintes elementos”.

Do prazer no trabalho - Gostar do que se faz, sentir que o trabalho é útil individual e socialmente.

Da prática do reconhecimento - Ser reconhecido profissionalmente pelos pares, pelas chefias e pela instituição, nutrir respeito dos outros.

Da possibilidade de crescimento profissional - Dispor de liberdade para criar no trabalho, crescer intelectualmente, ter oportunidades, participar da tomada de decisão, ser consultado.

Das relações socioprofissionais harmoniosas - Ter bom relacionamento com os colegas e as chefias, prevalecer o espírito de cooperação. Poder expressar livremente ideias, opiniões.

De condições adequadas de trabalho - Dispor de local confortável de trabalho (condições físicas, iluminação, temperatura), ter mobiliário, instrumentos, Recursos materiais, equipamentos e *softwares*, contar com suporte técnico e operacional.

O quadro 5 mostra os cinco fatores estruturados e os itens que constituem o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – (IA_QVT) de Ferreira (2012a).

Quadro 5 – Fatores e itens avaliados no IA_QVT

| Fatores | Itens |
|---|--|
| Condições no trabalho | Expressão condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física |
| Organização do trabalho | Expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho |
| Relações socioprofissionais de trabalho | Expressão as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição, e conclusão das tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho |
| Reconhecimento e crescimento profissional | Expressam variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento) que influenciam a atividade de trabalho |
| Elo trabalho-vida social | Expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho |

Fonte: Ferreira, 2012a, adaptado pela autora da dissertação.

Na visão de Ferreira (2012b), a disciplina que é utilizada como ferramenta para se operar de forma sistemática no campo da QVT é conhecida como ergonomia. Segundo Ferreira (2012b, p. 67), “[...] a abordagem teórico-metodológica de QVT tem como âncora a ergonomia da atividade, disciplina científica de origem franco-belga”.

2.3 Ergonomia

Ferreira (2012a) relata que a abordagem ergonômica, no que se refere ao enfoque dado à avaliação do trabalho existente ou ergonomia de correção, que na visão do autor, inspira a abordagem de QVT, surgiu por volta dos anos de 1950, a partir de reflexões e intervenções de diversos pesquisadores naturais de países de língua francesa.

Da mesma forma, Pequini (2005) indica que o surgimento da ergonomia aconteceu após a Segunda Grande Guerra Mundial, em função de falhas ocorridas na interface entre o homem e a máquina. Na visão do autor, a ergonomia nasceu objetivando, de forma prática, a segurança, satisfação e bem-estar dos trabalhadores no seu relacionamento com os processos de produção.

Couto, Nicoletti e Lech (2007) acrescenta que, a partir da década de 60, a difusão da ergonomia adveio, especialmente, em decorrência do aumento da pressão da fiscalização do trabalho e da

maior atuação dos sindicatos e do ministério público. Além disso, para o autor, outro motivo que propiciou a disseminação da ergonomia pelo mundo foi o aumento das lesões do sistema osteomuscular.

A palavra ergonomia é proveniente da união de duas palavras gregas: *ergon*, que significa trabalho e *nomos*, que denota regras, normas ou leis. Trata-se de uma reflexão e uma compreensão acerca das leis e regras que regem o trabalho em contextos específicos, com o objetivo de transformá-lo. Segundo Falzon (2007, p. 8), a ergonomia tem um duplo objetivo.

De um lado, um objetivo centrado nas organizações e no seu desempenho. Esse desempenho pode ser apreendido sob diferentes aspectos: eficiência, produtividade, confiabilidade, qualidade, durabilidade, etc. De outro, um objetivo centrado nas pessoas, esse também se desdobrando em diferentes dimensões: segurança, saúde, conforto, facilidade de uso, satisfação, interesse do trabalho, prazer, etc.

Por sua vez, Couto (2007, p. 11) define ergonomia como “Trabalho interprofissional que, baseado num conjunto de ciências e tecnologias, procura o ajuste mútuo entre o ser humano e seu Ambiente de trabalho de forma confortável, produtiva e segura, basicamente, procurando adaptar o trabalho às pessoas”.

De acordo com Pequini (2005), a ergonomia está relacionada a vários aspectos, tais como postura e os movimentos corporais, fatores ambientais (ruídos, agentes químicos), informações (sejam as captadas pela visão, audição e outros), controles, assim como cargos e tarefas desempenhadas pelos trabalhadores.

Outra definição é proposta por Ferreira (2012a, p. 139), que conceitua a ergonomia como

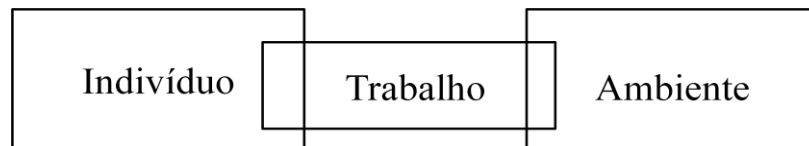
[...] uma abordagem científica antropocêntrica que se fundamenta em conhecimentos interdisciplinares das ciências humanas e da saúde para, de um lado, compatibilizar os produtos e as tecnologias com as características e necessidades dos usuários e, de outro, humanizar o contexto sociotécnico do trabalho, adaptando-o tanto aos objetivos do sujeito e do grupo, quanto às exigências das tarefas e das situações de trabalho.

Como pode ser observado na figura 5, Ferreira (2012a) propõe a inter-relação indivíduo-ambiente, mediada pelo trabalho para explicar as dimensões da ergonomia.

De acordo com o autor, a variável indivíduo é constituída por uma população específica que compõe a classe trabalhadora, geralmente remunerada, para executar aquela atividade. Já a variável ambiente pode ser caracterizada, de forma resumida, por um contexto sociotécnico singular, especial e formalmente circunscrito, e que contenha regras, tanto formais, quanto informais. A dimensão trabalho é conceituada, pelo autor, da seguinte maneira:

[...] atividade humana ontológica singular, baseada em estratégias de regulação, por meio das quais o sujeito interage com o ambiente e seus multifatores, buscando garantir os meios necessários à sobrevivência, proporcionar o seu bem-estar físico, psicológico e social e, ainda, responder às tarefas prescritas, (FERREIRA, 2012a, p.141).

Figura 5 - Interação indivíduo-ambiente mediada pelo trabalho



Fonte - Ferreira, 2012a, p. 141.

De fato, existem diferentes conceitos e definições para a temática ergonomia. De acordo com informações da *Ergonomics Research Society* (2012), ergonomia é o estudo do relacionamento entre o homem e o seu trabalho, equipamentos e ambiente, e particularmente a aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução dos problemas surgidos desse relacionamento.

No Brasil, a Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO) tem como principal objetivo o estudo, a prática e a divulgação das interações das pessoas com a tecnologia, a organização e o ambiente, considerando as suas necessidades, habilidades e limitações. Em uma visão mais ampla, a ABERGO trata da ergonomia como uma *disciplina orientada para uma abordagem sistêmica de todos os aspectos da atividade humana*.

De acordo com a ABERGO (2012), no entender da Associação Internacional de Ergonomia (IEA), a atribuição do ergonomista é contribuir para o planejamento, projeto e avaliação de

tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas de modo a torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas.

Apesar da ausência de consenso no que diz respeito ao conceito de ergonomia, não há dúvida acerca da sua abrangência, interdisciplinaridade e aplicabilidade.

Para Pequini (2005), o caráter interdisciplinar expressa que a ergonomia se utiliza de inúmeras áreas de conhecimento. Já, em relação à aplicabilidade, o autor afirma que essa se configura na adaptação do posto de trabalho e do ambiente às características e necessidades do trabalhador.

No que diz respeito à sua abrangência, é possível falar que a ergonomia pode estar presente em todas as situações em que exista um relacionamento entre o homem e o ambiente. Couto (2007, p. 16) afirma que “[...] a ergonomia está presente em todos os ramos da atividade humana: numa aeronave, num ônibus, no automóvel, no lar, mas é no trabalho que encontramos sua maior aplicação prática”.

De acordo com a ABERGO (2008), os domínios de especialização da ergonomia são:

[...] ergonomia física - está relacionada com as características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica em sua relação à atividade física. Os tópicos relevantes incluem o estudo da postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios músculos-esqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde.

Ergonomia cognitiva - refere-se aos processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio e resposta motora conforme afetem as interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema. Os tópicos relevantes incluem o estudo da carga mental de trabalho, tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem computador, stress e treinamento conforme esses se relacionem a projetos envolvendo seres humanos e sistemas.

Ergonomia organizacional - concerne à otimização dos sistemas sócio-técnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e de processos. Os tópicos relevantes incluem comunicações, gerenciamento de recursos de tripulações (CRM - domínio aeronáutico), projeto de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, novos paradigmas do trabalho, trabalho cooperativo, cultura organizacional, organizações em rede, tele trabalho e gestão da qualidade.

Couto (2007) diz que a classificação das áreas da ergonomia varia conforme a visão de diversos autores e pesquisadores. Ele propõe dez principais campos: trabalho fisicamente pesado; trabalho

em altas temperaturas; trabalho em ambientes frios; biomecânica; ergonomia no método e no posto de trabalho; condições para o trabalho intelectual; questões ergonômicas relacionadas à administração do processo produtivo; melhoria na confiabilidade humana; ergonomia na prevenção de acidentes no trabalho e prevenção da fadiga no trabalho.

Ferreira (2012, p. 138) afirma que a “[...] ergonomia tem sido chamada para atender a múltiplas demandas do mundo produtivo”, como: melhoria das condições materiais e instrumentais de trabalho; identificação dos agentes nocivos à saúde dos trabalhadores; aprimoramento da competência profissional; transformações na organização sociotécnica do trabalho; impactos do uso de novas tecnologias; concepção de ambientes de trabalho e produtos de consumo; problemas de adequação das Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação (NTIC).

Tratando a atividade do ergonomista em um nível que ultrapassa a análise dos componentes físicos do Ambiente de trabalho, pode-se citar Hendrick (1993), que propõe quatro fatores abordados da seguinte forma: interface homem-máquina ou ergonomia de *hardware* – ligado à performance dos sistemas operacionais (controles e *displays*) e do arranjo das estações de trabalho com o objetivo de diminuir as probabilidades de erros humanos; interface homem-ambiente ou ergonomia ambiental – sobre as capacidades e limitações humanas em relação às demandas impostas pelas variações do ambiente; interface usuário-sistema ou ergonomia de *software* – relaciona-se à ergonomia cognitiva, pois estuda como as pessoas conceitualizam e processam as informações; interface homem-organização-máquina ou macroergonomia – tem seu foco na estrutura do sistema de trabalho como um todo, em suas interfaces com os avanços tecnológicos, com o sistema organizacional e com a interface homem-máquina.

Diante dessas premissas, observa-se que a relação homem-máquina-Ambiente de trabalho envolve não apenas componentes físicos como o monitor e o teclado do computador, por exemplo, mas os programas informáticos (*software e hardware*) que são utilizados, os indivíduos inseridos em um contexto macroergonômico que envolve exigências de tempo e metas de produtividade e aspectos cognitivos ligados ao processamento de diversas informações para resolução de problemas. Confirmando o exposto, de acordo com Montmollin (1986, p.3),

[...] observe um trabalhador sentado numa cadeira diante da tela e do teclado de um terminal de computador. Ele tem dor nas costas. O ergonomista sabe muitas coisas sobre as costas. Ele pode ajudar a conceber cadeiras e mesas melhor adaptadas. O trabalhador

tem também dor de cabeça. A tela reflete a luz e tem pouco contraste. O ergonomista sabe muitas coisas sobre os olhos e a visão. Ele pode ajudar a conceber telas menos ofuscantes. O trabalhador está fatigado. Faz quatro horas que ele está diante do seu terminal, e ele não é mais tão jovem. O ergonomista sabe muitas coisas sobre os efeitos da duração do trabalho sobre o organismo humano. Ele pode ajudar a organizar melhor os horários e as pausas. O trabalhador não está sentado sem fazer nada, ele executa uma atividade. Ele interpreta informações que aparecem sobre a tela, ele resolve problemas. Talvez cometa erros. O ergonomista sabe muitas coisas sobre o raciocínio dos trabalhadores. Ele pode ajudar a apresentar melhor as informações, a formular melhor os problemas e a conceber uma melhor formação.

Da mesma forma, no que diz respeito à abrangência e amplitude da ergonomia, aparecem novas nomenclaturas como a *macroergonomia*, que de acordo com Hendrick (1993) e Brown (2005) citados por Guimarães e Fogliatto (1999) procura estudar a adequação organizacional de empresas ao gerenciamento de novas tecnologias de produção além dos métodos de organização do trabalho.

Segundo eles, o estudo macroergonômico possibilita a participação dos trabalhadores de diferentes áreas, argumentando que tal envolvimento na concepção e operacionalização das atividades é fundamental para o sucesso na implementação das melhorias.

Ferreira (2012a), ao abordar sobre a tradição dos estudos sobre ergonomia da atividade, salienta que um de seus traços culminou no que chamou de *a clínica da atividade*, que é caracterizada pelo diagnóstico do indivíduo ou pequenos grupos em situação de trabalho, por meio do mapeamento de sintomas de disfuncionamentos e, posteriormente, a prescrição de sugestões e/ou recomendações de melhoria que visem o reequilibrar, de forma satisfatória, a inter-relação indivíduo-contexto de trabalho.

Couto (2011), por sua vez, compara o trabalho de ergonomia com um time de futebol. Nessa analogia, ele reitera a constatação de que o sucesso ao tratar a questão ergonômica está no trabalho em equipe, uma vez que, nos dois contextos, não é possível ganhar o jogo trabalhando sozinho. O autor ressalta que a participação do trabalhador é fundamental para que a solução ergonômica sugerida seja a mais apropriada para aquela situação analisada.

Couto (2007, p. 277), visando fornecer um instrumental de trabalho para avaliação dos fatores relacionados à organização do trabalho, propõe um roteiro para entrevista semiestruturada, conforme pode ser observado no quadro 6.

Quadro 6 – Roteiro para entrevista semiestruturada para avaliação dos fatores relacionados à organização do trabalho

| Dimensão | Detalhamento (perguntas básicas) / pontos de ruptura do equilíbrio mental |
|--|--|
| Qualidade da Gestão | Você considera que a empresa dá condições de se conseguir os resultados que são cobrados? Procurar detectar o ponto de ruptura do equilíbrio mental: carga enorme de trabalho sem os recursos para tal, com cobrança rigorosa de resultados |
| Modelo de Organização do Trabalho | Durante o seu trabalho, você costuma ter um ritmo puxado do início ao fim? Ou existem tarefas mais leves, de menor exigência? Como é organizado o trabalho e sua área? Você participa desta organização? Procurar detectar o ponto de ruptura do equilíbrio mental: Alienação total, Dissociação corpórea, Carga enorme de trabalho, Altíssimo grau de controle e poucos mecanismos de regulação |
| Aspectos Intrínsecos da Tarefa e Satisfação com o trabalho | Você se identifica com o trabalho que faz na empresa? Que perspectivas profissionais você enxerga na sua vida? Procurar detectar o ponto de ruptura do equilíbrio mental: Má qualidade de vida no trabalho, remuneração abaixo dos níveis mínimos de dignidade |
| Realidade Psicossocial e fatores higiênicos | Como você descreve o relacionamento entre as pessoas em seu Ambiente de trabalho? Pressão que você sente no trabalho: nota de 1 a 7 Procurar detectar o ponto de ruptura do equilíbrio mental: Pressão excessiva, Comportamento obsessivo-compulsivo/paranoico/perversidade, Desrespeito, Assédio moral – humilhação explícita, humilhação implícita (mobbing), Assédio sexual, frustração importante |
| Quadro de Valores | Na empresa predomina Coerência ou Incoerência no trato de assuntos de pessoal? Na opinião de seus colegas, qual é o critério básico pelo qual as pessoas progredem na sua área de trabalho? Existem situações de trabalho em que você tenha que fazer alguma coisa que julgue eticamente errado? O termo protecionismo se aplica às chefias de sua área? Procurar detectar o ponto de ruptura do equilíbrio mental: Exigência de agir fora de valores éticos, inibição da autenticidade e de coerência? Inibição de liberdade |
| Dimensão Estresse | Existem situações em que os resultados lhes são cobrados e você não tem controle sobre os meios de conseguí-los? Houve algum episódio na área que tenha levado o pessoal a se sentir individualmente ou coletivamente uma frustração importante? Procurar detectar o ponto de ruptura do equilíbrio mental: Carga excessiva de trabalho, Falta de controle dos meios para conseguir um determinado resultado + cobrança dos resultados, Frustração importante |

Fonte – COUTO, 2007, adaptado pela autora da dissertação.

Em outras palavras, as ferramentas da ergonomia e os conhecimentos do ergonomista, considerando-se a perspectiva dos indivíduos que vivenciam o contexto de trabalho, são fundamentais para a identificação e proposição de soluções que visem à melhoria das condições de trabalho, sejam elas relacionadas aos aspectos físicos, organizacionais ou psicossociais.

Como pode ser visto neste tópico, a ergonomia tem sua perspectiva de atuação cada vez mais expandida, sendo de grande importância a sua consideração em estudos relacionadas à qualidade de vida, ao estresse e, principalmente, ao bem-estar no trabalho, o que será abordado a seguir.

2.4 Bem-estar e bem-estar no trabalho

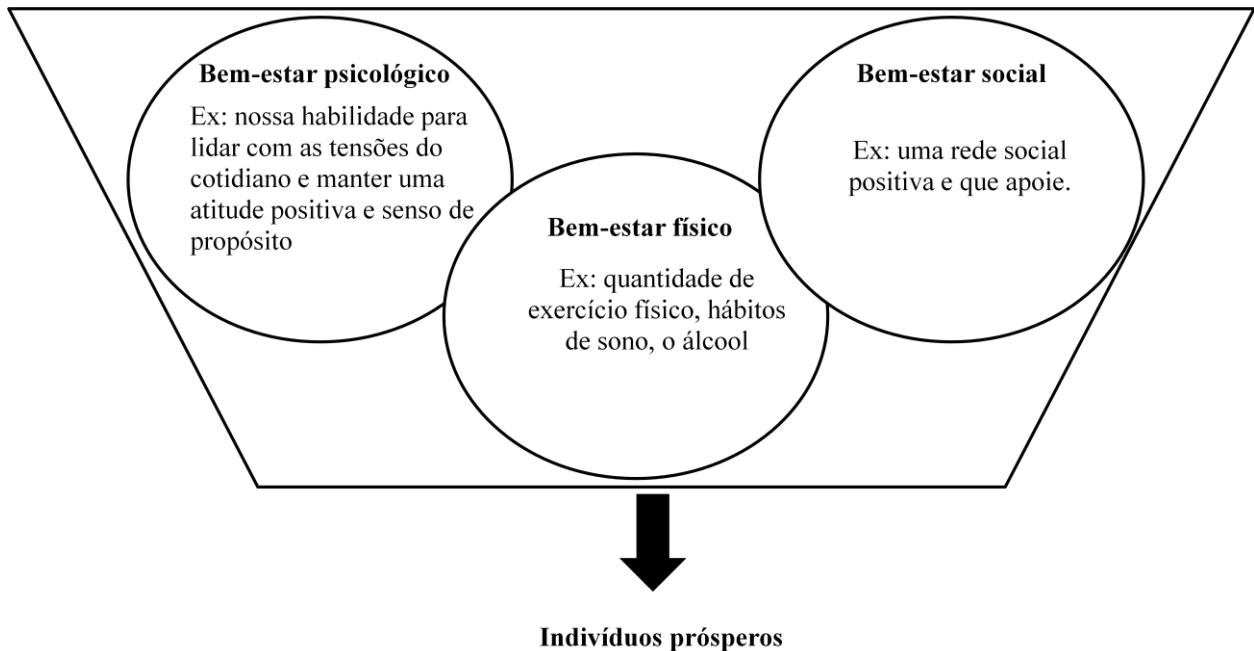
De acordo com Ogata e Simurro (2009, p. 09), o bem-estar pode ser entendido como um “[...] processo consciente por meio do qual as pessoas fazem escolhas em busca de uma existência mais exitosa”. Ele ainda acrescenta que respostas emocionais positivas e julgamentos globais em relação à vida fazem parte do bem-estar e aponta que ele é de responsabilidade do indivíduo.

Para Nunes (2008, p.19), o bem-estar é compreendido como “[...] um estado dinâmico de saúde, no qual o indivíduo progride em direção a um nível elevado de funcionalidade, atingindo um equilíbrio ótimo entre um meio externo e interno”.

Paschoal (2008, p. 23) define bem-estar ocupacional como “[...] a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas”.

Para Robertson e Cooper (2011), o bem-estar, para os indivíduos é formado por três principais componentes: físico, social e psicológico (figura 6).

Figura 6 - Os três componentes do bem-estar



Fonte - ROBERTSON e COOPER ,2011, p. 04.

Diversos autores afirmam que o conceito de bem-estar está intimamente relacionado e muitas vezes se confunde com os termos qualidade de vida, satisfação, estresse ou saúde mental (OGATA e SIMURRO, 2009, PASCHOAL E TAMAYO, 2008; DESSEN E PAZ 2009, FERREIRA, 2012, SAMPAIO, 2012).

Paschoal e Tamayo (2008, p.16) afirmam que a definição de bem-estar permite que o seu conceito seja aplicado em vários contextos de trabalho, tanto organizacional, quanto não. E, nesse sentido, conceituam o bem-estar como

[...] a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida. Definido desse modo, o bem-estar no trabalho inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de expressividade e realização) e engloba os pontos centrais da abordagem hedonista e da abordagem eudaimônica.

Na visão Paschoal e Tomayo (2008, p. 20), “[...] o contexto de trabalho apresenta-se como um lugar privilegiado de emoções e, fundamentalmente, de realização e de construção da felicidade pessoal”.

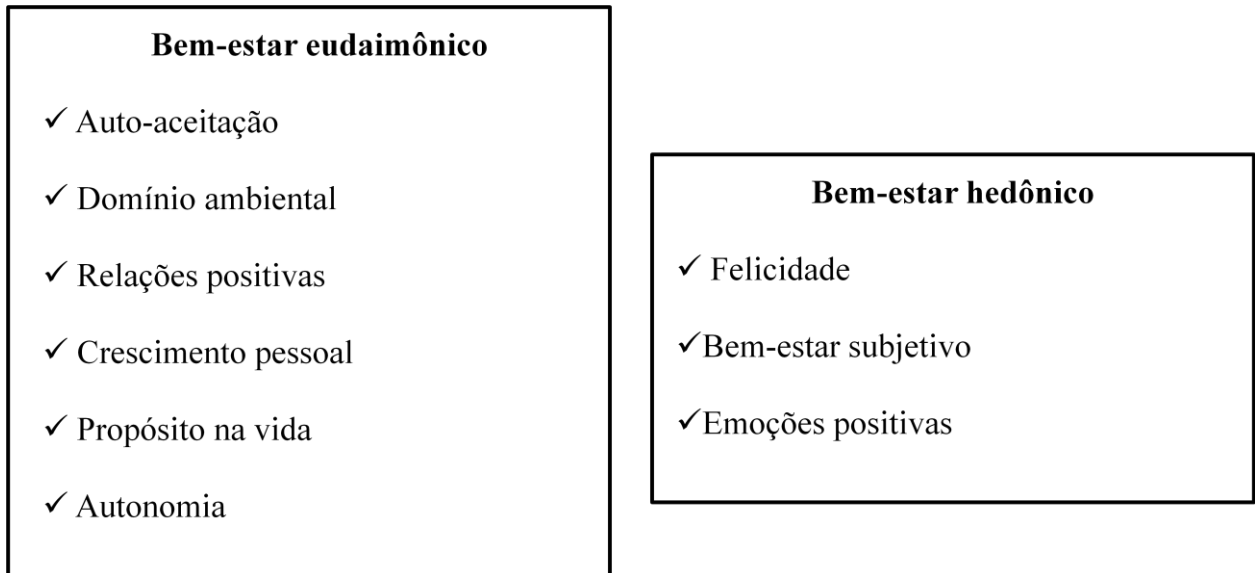
Ferreira (2012a, p. 112), ao abordar sobre os significados fundamentais para tornar o trabalho como fonte de bem-estar, alegria e satisfação enfatiza que “[...] outro significado do *trabalho como produtor de felicidade* está intimamente imbricado com a noção de utilidade que o trabalho assume”. Para o autor, não é possível dissociar o sentimento de ser útil para outras pessoas, ou seja, de sentir-se útil para outras pessoas do *trabalho produtor de felicidade*. O autor (2012a, p. 112) afirma, também, que

[...] esse significado é, portanto, revelador de uma das formas de sociabilidade do trabalho, ou seja, o trabalho é fonte de prazer, porque a atividade realizada produz em seu produtor um sentimento de ajuda, auxílio, amparo, solidariedade... enfim, de ser útil, prestativo, oportuno, convir para com os outros.

Mendes e Marrone (2002, p. 33), ao tratarem da Importância percebida do trabalho, afirmam que “[...] a valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor para si mesmo, é importante e significativo para a organização e para a sociedade”.

Robertson e Cooper (2011) relatam que o termo *hedônico* é utilizado para se referir a sentimentos subjetivos de felicidade, enquanto o termo *eudamônico* tem a intenção de abordar os aspectos do bem-estar psicológico (figura 7).

Figura 7: Aspectos hedônicos e eudaimônicos do bem-estar psicológico



Fonte - ROBERTSON e COOPER, 2011, p. 07.

Carol Ryff e colaboradores, citados por Robertson e Cooper (2011), abordam o bem-estar eudaimônico por meio de seis dimensões.

Autoaceitação: uma visão positiva de si mesmo e da vida (passado e presente).

Relações positivas com os outros: relações calorosas e afetivas.

Autonomia: autodeterminação e liberdade, capacidade de resistir à influência das padrões sociais.

Domínio ambiental: senso de domínio sobre o meio ambiente e assuntos cotidianos.

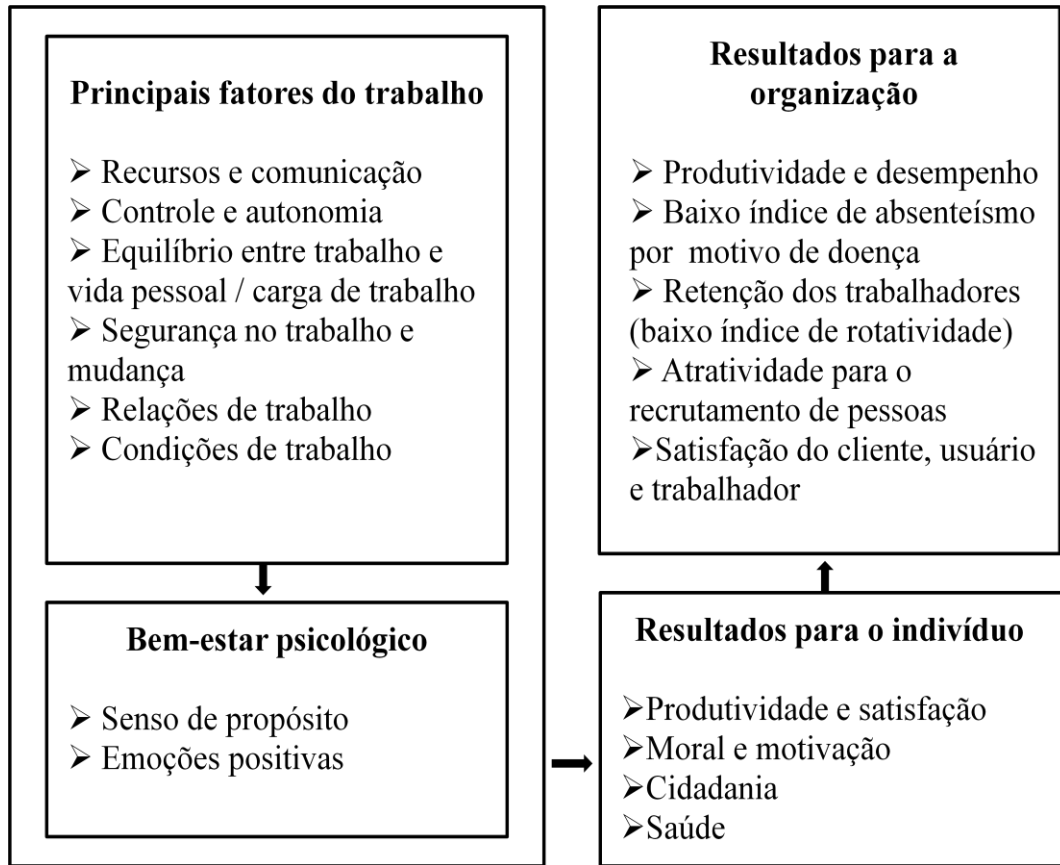
Propósito na vida: objetivos, significado e senso de direção na vida.

Crescimento pessoal: mudança contínua, desenvolvimento e crescimento psicológico.

Robertson e Cooper (2011), em seu livro intitulado *Bem-estar: produtividade e felicidade no trabalho* propõem o modelo de ASSET para medir e explicar o papel do bem-estar no trabalho.

Por meio do Modelo de Bem-estar no trabalho (ASSET) os autores identificam fatores do trabalho (por exemplo, recursos e comunicação, controle e relações de trabalho) que desempenham um papel fundamental na determinação dos níveis de bem-estar no trabalho (figura 8).

Figura 8: Modelo de ASSET



Fonte: ROBERTSON e COOPER, 2011, p. 55.

Dessen e Paz (2009), ao pesquisarem sobre indicadores de bem-estar nas organizações, elucidam que os indicadores descritos no trabalho não são de responsabilidade apenas das organizações, mas, de forma recíproca, do indivíduo e da organização. Os autores exemplificam a situação descrita acima, da seguinte maneira.

Isto implica em dizer, por exemplo, que para o trabalhador julgar que possui bons relacionamentos em seu trabalho, é necessário que ele também se esforce neste sentido. Da mesma maneira, se ele sente que suas ideias são ouvidas, isto significa que ele buscou participar ativamente e compartilhar tais ideias (DESSEN e PAZ, 2009, p. 9).

Paschoal (2008) afirma que, de forma operacional, o bem-estar no trabalho tem os fatores afetos positivo, negativo e realização pessoal. Para a autora, o afeto positivo é investigado por meio dos adjetivos: feliz, alegre, entusiasmado, animado, empolgado, contente, disposto, orgulhoso e tranquilo. Já o afeto negativo é analisado via adjetivos: nervoso, tenso, irritado, chateado, impaciente, com raiva, incomodado, deprimido, frustrado, ansioso, preocupado, entediado.

Para a presente dissertação, o que é chamado de afeto positivo e negativo corresponde aos conceitos de emoções positivas (Fig. 8) e Emoções negativas, que serão abordados no próximo tópico.

2.4.1 Emoções positivas e negativas

Segundo Martins e Melo (2008), o termo *emoção* teve origem no vocábulo latino *emovere* que significa movimentar e deslocar. De acordo com os autores, como a sua própria etimologia sugere, são reações que se manifestam frente àquelas condições afetivas que, pela sua intensidade, mobilizam para algum tipo de ação. Avaliando sob o ponto de vista psicológico, Martins e Melo,(2008, p. 130), afirmam que

[...] existem emoções naturais e fisiológicas que aparecem em todas as pessoas com um importante substrato biológico, designadamente a alegria, o medo, a ansiedade ou a raiva, entre outras. Tais emoções podem ser agradáveis ou desagradáveis, mobilizam-nos para a atividade e tomam parte na comunicação interpessoal. Portanto, essas emoções atuam como poderosos motivadores do comportamento humano.

Na visão de Godim, Estramiana, Luna e colaboradores (2010, p. 242) a emoção é conceituada como

[...] um estado afetivo ativado por processos neurofisiológicos que preparam o organismo para a ação (dimensão biológica), o que parece ter sido decisivo para o desenvolvimento da espécie humana. A história reúne fortes evidências de que as expressões faciais emocionais ajudaram aos homens a manter seus inimigos distantes (raiva), a aproximar os próprios pares para se reproduzirem (alegria), correr do perigo (medo), esquivar-se de situações aversivas (nojo) e chamar a atenção dos demais sobre os estados pessoais internos (tristeza).

Diversos autores afirmam que as emoções têm um papel fundamental no bem-estar, na qualidade de vida (MARTINS E MELO, 2008; ROBERTSON E COOPER, 2011) ou nos estados de saúde ou doença (MARTINS E MELO, 2008).

De acordo com (Martins e Melo, 2008), por meio das propriedades motivacionais e também pela capacidade de modificar os comportamentos, as emoções influenciam a saúde ou doença. Além disso, Martins e Melo, (2008, p. 137) afirmam que

[...] há alguns anos, afirmar que existia uma vinculação direta entre o humor e a boa saúde era quase uma heresia para a ciência. Porém, atualmente, as ciências médicas em geral, a psicologia, a sociologia e outras ciências sociais, a partir de vários estudos realizados, defendem a importância do bom humor, dos bons sentimentos e da afetividade sadia na Qualidade de Vida e na saúde global da pessoa, sobretudo na prevenção de doenças, e como fator de melhor recuperação de doenças graves, entre as quais as doenças crônicas.

De acordo com Robertson e Cooper (2011), experimentar emoções positivas como se sentir alegre, feliz e agradecido é o aspecto central da abordagem hedônica e pode ser considerado um aspecto importante do bem-estar geral. Entretanto, na visão dos autores, uma experiência passageira de uma emoção positiva específica é conhecida por humor e, não, bem-estar.

Para os autores, quanto maior a frequência e a duração das emoções positivas, maior o grau de bem-estar.

Em se tratando também da abordagem afetiva do bem-estar, Nunes (2008) descreve que a afetividade positiva como a tendência de experimentar sentimentos e emoções agradáveis, como alegria, entusiasmo, orgulho e felicidade. Já a afetividade negativa é descrita pelo autor como a disposição para experimentar sentimentos e emoções desagradáveis, como culpa ou vergonha, tristeza e ansiedade.

Na visão de Robertson e Cooper (2011), as emoções positivas parecem ter uma função diferente de emoção negativa. Fredrickson, citado por Robertson e Cooper (2011), explica que as emoções negativas são desencadeadas por uma situação desagradável, perigosa ou em que, até, exista risco de vida e, dessa forma, geram uma reação específica com o intuito de ajudar a lidar com a ameaça que foi feita. Já as relações positivas não se relacionam com situações ameaçadoras específicas e tendem a evocar respostas mais amplas e flexíveis.

Em se tratando das emoções negativas, Martins e Melo (2008) afirmam que umas das reações emocionais que atualmente mais tem sido estudada é a ansiedade que, segundo os autores, é um estado emocional que está associado a múltiplos transtornos. Além da ansiedade, os autores citam a raiva, a tristeza e a depressão.

Godim, Estramiana, Luna e colaboradores (2010) comentam a importância de estudar as emoções, afetos e sentimentos em função da relevância das emoções e dos sentimentos na qualidade do relacionamento entre as pessoas nos diversos contextos sociais e de trabalho. Além disso, os autores complementam que os processos de atribuição de emoções devem ser pesquisados uma vez que a maneira como as emoções são interpretadas influenciam a qualidade dos relacionamentos sociais e, conseqüentemente, o aparecimento dos conflitos, principalmente, no Ambiente de trabalho.

Paschoal e Tomayo (2008), ao abordarem a importância de se pesquisar o bem-estar no trabalho, afirmam que os principais trabalhos na área se remetem ao bem-estar geral e que modelos teóricos ou empíricos sobre o fenômeno ainda são escassos.

Paschoal e Tomayo (2008, p.11) afirmam que “[...] na literatura organizacional, existem diversos estudos sobre qualidade de vida e estresse no trabalho, que representam conceitos relacionados ao bem-estar, mas as tentativas de compreensão do constructo específico do bem-estar no trabalho ainda são raras”. No mesmo sentido, Dessen e Paz (2009) ainda salientam que, em diversas pesquisas, o bem-estar é avaliado sem vinculação alguma com o contexto de trabalho.

É importante reiterar que o foco da presente pesquisa é o construto bem-estar, que é entendido como resultante de fatores relacionados a QVT, fatores de pressão no trabalho e ergonomia e que tem como indicadores um conjunto de emoções positivas e negativas. E que a proposta da dissertação é realizar uma abordagem integradora desses conceitos por meio da elaboração e aplicação de uma escala voltada para o trabalho de natureza administrativa/gerencial conforme será visto na metodologia.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de abordagem

A abordagem da pesquisa foi quantitativa e se deu por meio da aplicação de questionários. Nesse tipo de pesquisa, os dados são representados por métricas quantitativas, nas quais o apoio central se dá via linguagem matemática, tanto como forma de expressão, quanto tratamento (GONÇALVEZ E MEIRELLES, 2004). Gonçalves e Meirelles (2004, p. 59) afirmam que “por ser a matemática uma linguagem não ambígua com maior rigor de conceituação e operacionalização, seu emprego em ciências sociais aplicadas, segundo alguns adeptos, reduz os vieses interpretativistas ambíguos de outros modelos de análises de fenômenos”.

3.2 Quanto aos fins

A presente pesquisa foi de natureza descritiva que, de acordo com Vergara (2003), expõe características de uma determinada população ou fenômeno. A autora ainda acrescenta que, nesse tipo de pesquisa, é possível estabelecer correlações e definir sua natureza. Além disso, trata-se também de uma pesquisa explicativa no sentido de procurar estabelecer a relação entre variáveis, assim como identificar fatores que influenciam, em maior ou menor grau, determinados construtos, tais como a importância percebida do trabalho e o bem-estar no trabalho.

Segundo Vergara (2003), a pesquisa também pode ser considerada de natureza metodológica por ter como objetivo desenvolver um instrumento de captação ou de manipulação da realidade. No presente trabalho, foi elaborada uma escala de bem-estar no trabalho que buscou captar a percepção dos trabalhadores acerca de diversos fatores do trabalho. Segundo a autora, esse tipo de pesquisa está associada a caminhos, formas, maneiras, procedimentos para alcançar um determinado objetivo.

3.3 Quanto aos meios

Foi utilizado o método de estudo de campo, tendo em vista que foram pesquisados profissionais ocupantes de cargos de natureza administrativa/gerencial de empresas de diversos ramos. De acordo com Vergara (2004, p. 47), uma “[...] pesquisa de campo é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. [...]”. A pesquisa de campo é utilizada “[...] com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema [...] ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles” (LAKATOS; MARCONI, 2007, p. 188).

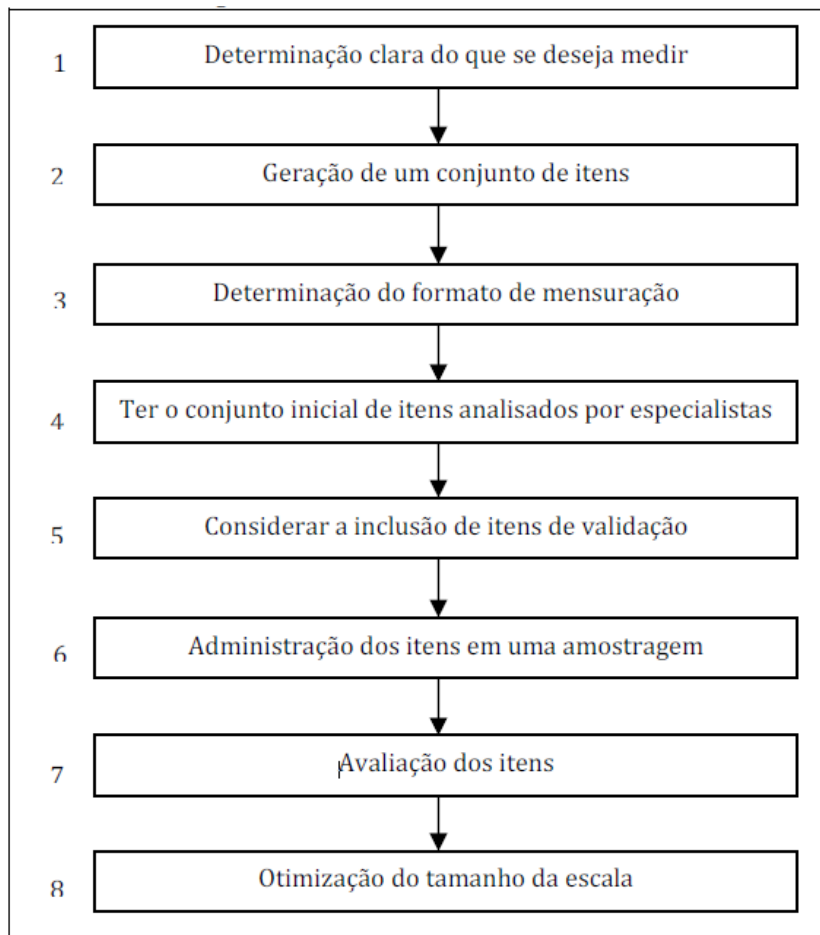
Pode-se, alternativamente, dizer que nesta pesquisa foi realizado um survey transversal que, de acordo com Gonçalves e Meirelles (2004), diz respeito a pesquisas que mensuram um fenômeno num corte temporal (levantamento considerado instantâneo), que atingem um número significativo de respondentes e são realizadas com instrumentos com variáveis de domínio quantitativo, com métrica e representação numérica.

3.4 Instrumentos de coleta de dados

3.4.1 Construção do instrumento

A construção dos itens que compõe esse instrumento foi orientada pela proposta de Robert DeVellis, citado por Costa (2010), conforme a figura 9 e baseou-se nas etapas sugeridas pelo último autor, em seu livro, intitulado *Mensuração de desenvolvimento de escalas*.

Figura 9: Modelo de Robert DeVellis citado por Costa (2010)



Fonte - COSTA, 2010, p. 64.

3.4.1.1 Definição do construto a ser mensurado

Costa (2010), ao tratar da primeira etapa da construção de uma escala e ao considerá-la como uma das mais importantes, relata que essa fase consiste em definir de forma clara o domínio do construto por meio da revisão da literatura. Além disso, segundo ele, nessa etapa, é necessário identificar as diversas definições que são dadas para o construto, bem como as suas dimensões.

Diante disso, para a construção da escala, primeiramente, foi realizada uma análise dos modelos de alguns teóricos das seguintes temáticas: QVT, estresse e fatores de pressão no trabalho, ergonomia, e bem-estar no trabalho. A partir desta revisão, percebeu-se que as perspectivas,

diferiam bastante dependendo do enfoque dado pelo pesquisador. Além disso, em relação às variáveis analisadas, diferenças de nomenclatura aconteceram quando se tratava de agrupá-las em dimensões maiores. Pretende-se, com o quadro 7, evidenciar que as variáveis avaliadas foram incorporadas em diferentes dimensões por diversos autores.

O quadro 7 apresenta, assim, as questões do questionário, assim como as variáveis avaliadas e os autores que trabalham com cada variável em uma linha análoga ou parecida com a afirmativa elaborada no questionário.

Quadro 7 - Variáveis do questionário e autores que trabalham cada variável de forma análoga ou parecida com as questões elaboradas pela autora (continua)

| Questão | Variável | Autores |
|---|--------------------------------------|--|
| Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que utilizo no meu trabalho são nada adequados / parcialmente / totalmente adequados para a realização das minhas tarefas | Equipamentos adequados | Ferreira (2012) - Condições de trabalho, Couto (2007) - Qualidade da Gestão e Estresse Walton (1973) - Condições do trabalho |
| Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que disponho são nada suficientes / parcialmente suficientes / totalmente suficientes para a realização das minhas tarefas | Equipamentos suficientes | Ferreira (2012) - Condições de trabalho, Hudson (2007) - Qualidade da Gestão Walton (1973) - Condições do trabalho Robertson e Cooper (2011) |
| A falta de manutenção dos equipamentos que eu utilizo no meu trabalho sempre gera / às vezes gera / nunca gera atrasos na realização de minhas tarefas | Manutenção adequada dos equipamentos | Ferreira (2012) - Condições de trabalho, Couto (2007) - Qualidade da gestão e Estresse Walton (1973) - Condições do trabalho |
| A tecnologia e os sistemas (ex. e-mail, <i>softwares</i> , sistemas integrados de gestão) que utilizo no meu trabalho não facilitam em nada / facilitam parcialmente / facilitam totalmente a realização das minhas tarefas | Tecnologia e sistemas adequados | Ferreira (2012) - Condições de trabalho, Couto (2007) - Qualidade da gestão e Estresse |
| Os materiais (papéis, canetas, pastas, cartucho de tinta, grampo, etc.) que eu preciso para realizar o meu trabalho nunca / às vezes / sempre estão disponíveis para uso | Materiais suficientes | Ferreira (2012) - Condições de trabalho, Couto (2007) - Qualidade da gestão e Estresse |
| O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa | Posto de trabalho adequado | Ferreira (2012) - Condições de trabalho Couto (2007) - Realidade psicossocial e fatores higiênicos |
| O espaço físico (tamanho do ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas | Espaço físico disponível | Ferreira (2012) - Condições de trabalho Couto (2007) - Realidade psicossocial e fatores higiênicos |

Quadro 7 - Variáveis do questionário e autores que trabalham cada variável de forma análoga ou parecida com as questões elaboradas pela autora (continua)

| | | |
|--|--------------------------|--|
| O ruído no meu ambiente de trabalho sempre / às vezes / nunca causa desconforto | Ruído | Ferreira (2012) - Condições de trabalho, Couto (2007) - Realidade psicossocial e fatores higiênicos Walton (1973) - Condições de trabalho |
| A temperatura no meu ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto | Temperatura | Ferreira (2012) - Condições de trabalho, Couto (2007) - Realidade psicossocial e fatores higiênicos Walton (1973) - Condições de trabalho |
| O nível de iluminação no meu ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto | Iluminação | Ferreira (2012) - Condições de trabalho, Couto (2007) - Realidade psicossocial e fatores higiênicos Walton (1973) - Condições de trabalho |
| O número de pessoas na minha equipe de trabalho definitivamente não atende / atende parcialmente / definitivamente atende a demanda de trabalho | Equipe de trabalho | Ferreira (2012) - Condições de trabalho, Couto (2007) - Qualidade da Gestão |
| Os prazos propostos para realizar as minhas atividades de trabalho são sempre / às vezes / nunca são apertados | Prazos | Ferreira (2012) - Condições de trabalho Couto (2007) - Qualidade da gestão e Estresse |
| Quando ocorrem imprevistos ou incidentes durante a realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre é possível flexibilizar os prazos de execução | Flexibilidade nos prazos | Ferreira (2012) - Organização do trabalho Couto (2007) - Estresse |
| A minha carga diária de trabalho sempre / às vezes / nunca é elevada | Carga de trabalho | Ferreira (2012) - Organização do trabalho Couto (2007) - Qualidade da Gestão, Modelo de organização do trabalho e Estresse Cooper - Carga de trabalho |
| Para realizar o meu trabalho, preciso fazer horas-extras e/ou levar trabalho para realizar em casa sempre / às vezes / nunca | Jornada de trabalho | Cooper - Carga de trabalho Walton (1973) - Condições de trabalho Couto (2007) - Modelo de organização do trabalho e Estresse |
| O gerenciamento do meu ritmo de trabalho nunca / às vezes / sempre é determinado por mim | Ritmo de trabalho | Ferreira (2012) - Organização do trabalho Couto (2007) - Modelo de organização do trabalho Cooper (1988) - Carga de trabalho Walton (1973) - Equilíbrio trabalho e vida |

Quadro 7 - Variáveis do questionário e autores que trabalham cada variável de forma análoga ou parecida com as questões elaboradas pela autora (continua)

| | | |
|---|--|---|
| A distribuição das tarefas em minha equipe é nada / parcialmente / totalmente equilibrada | Distribuição de tarefas | Ferreira (2012) - Organização do trabalho |
| Durante a minha jornada de trabalho nunca / às vezes / sempre posso fazer pequenas pausas | Pausas no trabalho | Ferreira (2012) - Organização do trabalho Couto (2007) - Estresse |
| Na minha empresas, às práticas de relaxamento laboral não são nada / são moderadamente / são totalmente estimuladas | Práticas de relaxamento/ Mecanismo de regulação | Couto (2007) - Modelo de organização do trabalho |
| Os procedimentos operacionais, ou seja, o modo de realizar as tarefas são absolutamente / são mais ou menos / não são nada rígidos | Modo ou método de trabalho | Ferreira (2012) - Organização do trabalho Cooper (1988) - Ambiente e clima organizacional |
| As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me permitem criar novas ideias e soluções | Criatividade | Walton (1973) - Uso e desenvolvimento de capacidade Ferreira (2012) - Reconhecimento e crescimento profissional Couto (2007) - Aspectos intrínsecos da tarefa e satisfação com o trabalho Hackman e Olham (1975) - Necessidade individual de crescimento |
| As atividades que realizo no meu trabalho envolvem o uso de um número muito reduzido / moderado / muito elevado de minhas habilidades | Uso de habilidades | Walton (1973) - Oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional Hackman e Olham (1975) - Conteúdo do trabalho |
| As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre demandam da minha capacidade intelectual | Uso da capacidade intelectual | Cooper (1988)- Falta de possibilidade de crescimento |
| Em relação ao meu trabalho tenho nenhuma / moderada / total autonomia para tomar decisões | Autonomia | Walton (1973) - Uso e desenvolvimento de capacidade Ferreira (2012) - Relações socioprofissionais do trabalho Cooper (1988) - Responsabilidade individual Couto (2007) - Aspectos intrínsecos da tarefa e satisfação com o trabalho Hackman e Odham (1975) - Conteúdo do trabalho Robertson e Cooper (2011) - Controle e autonomia |
| Na minha empresa tenho nenhuma / moderada / total liberdade para dar sugestões e propor melhorias | Liberdade para se expressar | Walton (1973) - Direitos na empresa Ferreira (2012) - Relações socioprofissionais do trabalho |

Quadro 7 - Variáveis do questionário e autores que trabalham cada variável de forma análoga ou parecida com as questões elaboradas pela autora (continua)

| | | |
|--|---|--|
| Os meus superiores nunca / às vezes / sempre me dão <i>feedback</i> (retorno) sobre o meu trabalho | <i>Feedback</i> | Cooper (1988) - Inter-relacionamentos Couto (2007) - Aspectos intrínsecos da tarefa e satisfação com o trabalho Hackman e Olham (1975)- Conteúdo do trabalho |
| Os benefícios oferecidos pela empresa (plano de saúde, vale-alimentação, educação, lazer, etc) são muito ruins / mais ou menos / muito bons | Benefícios | Walton (1973) - remuneração e Condições de trabalho Hackman e Olham - Contexto do trabalho e necessidade individual de crescimento |
| Os resultados obtidos pelo meu trabalho nunca / às vezes / sempre são reconhecidos pela empresa | Reconhecimento do resultado do trabalho | Ferreira (2012) - Reconhecimento e crescimento profissional |
| A minha dedicação no trabalho nunca / às vezes / sempre é reconhecida pela empresa | Reconhecimento da dedicação no trabalho | Ferreira (2012) - Reconhecimento e crescimento profissional |
| Os meus superiores nunca / às vezes / sempre estão abertos ao diálogo com seus subordinados | Diálogo com superiores | Ferreira (2012) - Relações socioprofissionais do trabalho Cooper - Inter-relacionamento |
| No relacionamento entre os meus colegas de trabalho não existe nenhuma / existe moderada / existe total cooperação | Relacionamento com os colegas | Walton (1973) - Integração social na empresa Ferreira (2012) - Relações socioprofissionais do trabalho Cooper (1988)-Inter-relacionamento Hackman e Olham (1975)- Contexto do trabalho Robertson e Cooper (2011) |
| A informações passadas pelos superiores para os subordinados não são nada / são mais ou menos / são totalmente claras | Transmissão de informação | Cooper (1988) -Inter-relacionamento |
| Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus superiores | Apoio técnico superiores | Walton (1973) - Condições de trabalho Ferreira (2012) - Relações socioprofissionais do trabalho Cooper (1988)-Inter-relacionamento Hackman e Olham (1975) - Contexto do trabalho |
| Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus colegas de trabalho | Apoio técnico colegas | Walton (1973) - Condições de trabalho Ferreira (2012) - Relações socioprofissionais do trabalho |

Quadro 7 - Variáveis do questionário e autores que trabalham cada variável de forma análoga ou parecida com as questões elaboradas pela autora (continua)

| | | |
|--|---|--|
| Quando preciso das áreas de apoio técnico (manutenção, suprimentos, TI, etc) na minha empresa nunca / às vezes / sempre tenho o suporte que necessito | Apoio | Walton (1973) - Condições de trabalho Ferreira (2012) - Condições do trabalho Couto (2007)- Qualidade da Gestão |
| A capacitação e atualização (cursos e participação em eventos) para o meu desenvolvimento profissional nunca / às vezes / sempre são oferecidas pela empresa | Desenvolvimento profissional | Walton (1973) - Uso e desenvolvimento de capacidade Ferreira (2012) - Reconhecimento e crescimento profissional Cooper (1988) - Falta de possibilidade de crescimento Hackman e Olham (1975)- Contexto do trabalho Robertson e Cooper (2011) |
| Novas técnicas, ideias, tecnologia e inovação nunca / às vezes / sempre são implementadas pela empresa. | Novas técnicas, idéias, tecnologia e inovação | Cooper (1988)- Manter-de atualizado |
| Falhas ou acidentes por falta de treinamento nunca / às vezes / sempre acontecem na empresa | Falta de treinamento | Ferreira (2012) |
| O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com o mercado | Satisfação com o salário | Walton (1973) - remuneração Hackman e Olham (1975)- Contexto do trabalho e Necessidade Individual de crescimento Couto (2007) - Aspectos intrínsecos da tarefa e satisfação com o trabalho |
| Na realização do meu trabalho sempre / às vezes / nunca me sinto vigiado | Sentir-se vigiado no trabalho | Couto (2007)-Quadro de Valores |
| O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com as atividades que realizo | Satisfação com o salário | Hackman e Olham (1975)- Contexto do trabalho e Necessidade Individual de crescimento Walton (1973) - remuneração Couto (2007) - Aspectos intrínsecos da tarefa e satisfação com o trabalho |
| As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para mim | Importância do trabalho | Hackman e Olham (1975) - Conteúdo do trabalho Walton (1973) - Relevância do Trabalho Robertson e Cooper (2011) |

Quadro 7 - Variáveis do questionário e autores que trabalham cada variável de forma análoga ou parecida com as questões elaboradas pela autora (conclusão)

| | | |
|---|-------------------------|---|
| As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a empresa onde trabalho | Importância do trabalho | Hackman e Olham (1975)- Conteúdo do trabalho Walton (1973) - Relevância do Trabalho Ferreira (2012) - Elo trabalho vida social Robertson e Cooper (2011) |
| As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a sociedade | Importância do trabalho | Hackman e Olham (1975) - Conteúdo do trabalho Walton (1973) - Relevância do Trabalho Robertson e Cooper (2011) |
| As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de felicidade | Fonte de felicidade | Hackman e Olham (1975)-Contexto do trabalho Ferreira (2012) - Elo trabalho vida social Robertson e Cooper (2011) |
| As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de prazer | Fontes de prazer | Ferreira (2012) - Elo trabalho vida social |
| As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporcionam experiências positivas | Experiências Positivas | Ferreira (2012) Robertson e Cooper (2011) |
| O meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporciona bem-estar. | Bem Estar | Ferreira (2012) - Elo trabalho vida social Robertson e Cooper (2011) |
| Fazer parte desta empresa nunca / às vezes / sempre é motivo de orgulho pra mim | Orgulho | Ferreira (2012) |

Fonte - Elaborado pela autora da dissertação.

A partir do quadro 7, optou-se por trabalhar com o construto bem-estar no trabalho, entendendo-o, conforme dito anteriormente, como uma resultante dos fatores relacionados a QVT, ergonomia e estresse. Entretanto, para fins de elaboração do instrumento de pesquisa, resolveu-se por não avaliar diretamente o estresse e, sim, os fatores de pressão no trabalho considerados capazes de influenciar o bem-estar no trabalho.

3.4.1.2 Procedimento de geração de um conjunto de itens

De acordo com Costa (2010), a segunda etapa consiste na identificação dos itens (indicadores) relacionados com o construto e, no caso de existirem dimensões, dos itens associados a cada dimensão.

Em função disso, elaborou-se um quadro com as dimensões que foram determinadas a partir da revisão da literatura, que indicou itens já utilizados em outros estudos, assim como por meio da percepção da autora e da orientadora acerca de tais agrupamentos.

Finalmente, o quadro 8 demonstra o agrupamento feito pelo autor em relação às dimensões do questionário.

Quadro 8 – Dimensões e respectivas questões do questionário

| Dimensões | Questões |
|--|-----------------|
| Recursos materiais | V1, V2 e V5 |
| Ambiente de trabalho | V6 a V10 |
| Carga de trabalho | V11 a V15 |
| Autonomia no gerenciamento do Tempo | V16, V17 e V20 |
| Mecanismos de prevenção da fadiga | V21 e V22 |
| Uso e desenvolvimento de capacidades | V23 a V25 |
| Desempenho e reconhecimento profissional | V26 a V28 |
| Relações no trabalho | V29, V30 e V32 |
| Apoio e cooperação | V31, V33 e V34 |
| Capacitação e atualização | V36 a V38 |
| Satisfação com as recompensas monetárias | V39 a V41 |
| Apoio técnico | V3, V4 e V35 |
| Controle do trabalho | V18 e V19 |
| Importância percebida do trabalho | V47 a 49 |
| Bem-estar no trabalho | V42 a 46 |
| Emoções negativas | EN1 a EN9 |
| Emoções positivas | EP1 a EP9 |

Fonte - Elaborado pela autora da dissertação.

3.4.1.3 Escolha das alternativas disponíveis de aferição

Nesta etapa, iniciou-se a elaboração da escala de mensuração que, de acordo Costa (2010, p.23), pode ser entendida como “[...] instrumento de mensuração completo, que reúne o componente físico (ou sua descrição), além de um conjunto de regras de aplicação, de atribuição e de análise”.

No questionário, foram utilizados de dois tipos de escalas: a escala nominal e a escala ordinal. Para indicar o sexo, estado civil, setor, cargo na empresa e sintomas, fez-se uso da escala nominal. De acordo Costa (2010, p. 29), esse tipo de escala consiste em indicar a variável que está sendo analisada no questionário e fornecer as opções das categoriais para serem marcadas. O autor elucida que essa escala permite a “[...] atribuição de números para a indicação restrita de tipos de objetos ou qualidade (categorias) de um dado objeto”. Já, para a avaliação dos fatores do trabalho, faixa etária, escolaridade, tempo de trabalho na empresa, jornada de trabalho diária, emoções positivas e negativas, utilizou-se a escala do tipo ordinal (uso de números para classificar por meio de ordenamento). No que diz respeito à avaliação dos fatores do trabalho, utilizaram-se de escalas (concordância, frequência e intensidade) de cinco pontos.

A escala empregada para mensuração dos fatores do trabalho baseou-se na escala de verificação conhecida como *phrase completion* proposta por Hodge e Gillespie, *apud* Costa (2010), publicada em diversos periódicos. De acordo com Costa (2010, p. 131), “[...] a proposta Hodge e Gillespie consiste em tomar um item e iniciar a sua apresentação remetendo a sua intensidade de manifestação diretamente em uma escala de 11 pontos, sempre de 0 a 10”. O autor acrescenta que “[...] as indicações de intensidade complementam a frase iniciado no item e explica [que a utilização deste tipo de escala busca] reduzir o esforço de tradução da escala para o formato de afirmação, de tomada de medida, e da retradução da afirmação com o respectivo escore para mensurar o item”. Além disso, aparece como uma nova alternativa à escala likert. Apesar de a proposição de Hodge e David fundamentar-se em uma escala de 10 pontos, a decisão acerca do número de pontos da escala é bastante debatida. Para Costa (2010, p. 133), “[...] em relação ao número de pontos, os usos comuns apontam a tendência de escalas com cinco a sete pontos”. Para o autor, a utilização de escalas de menos de cinco pontos aumenta a dificuldade nas propriedades psicométricas da escala. Optou-se, então, pela utilização da escala de cinco pontos, no que se refere aos fatores do trabalho (COSTA, 2010, p. 131).

Dessa forma, buscou-se construir um questionário de fácil entendimento, rápida aplicação e que pudesse ser utilizado por trabalhadores que exercem atividades administrativas/gerenciais em empresas de diversos ramos de atuação.

3.4.1.4 Submissão do conjunto de itens aos especialistas

Elaborado o questionário, foram realizadas as análises de juízes e semânticas, sendo que a versão inicial da escala (APÊNDICE A), foi submetida à apreciação da Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik, orientadora da dissertação, que atuou como *expert* sugerindo diversas alterações no sentido de evitar redundâncias, de que cada questão avaliasse uma variável apenas e de que houvesse coerência entre o enunciado da questão e as alternativas de resposta. Além disso, o questionário foi também submetido à apreciação de Kamila Torres Madureira, Mestre em Administração e especialista em elaboração de escalas, que sugeriu algumas modificações e forma de organização, no sentido de sintonizar a escala, os objetivos da pesquisa e as análises estatísticas. De acordo com Costa (2010), com essa etapa busca-se submeter o conjunto de itens à apreciação dos especialistas como forma de verificação de sua validade na proposta de mensuração.

De acordo com o processo proposto por Costa (2010), as próximas etapas consistem na inclusão de variáveis adicionais, administração do procedimento de amostragem, avaliação dos itens da escala e análises. Tais etapas foram devidamente realizadas e serão descritas detalhadamente no capítulo de apresentação, descrição, análise e discussão dos resultados.

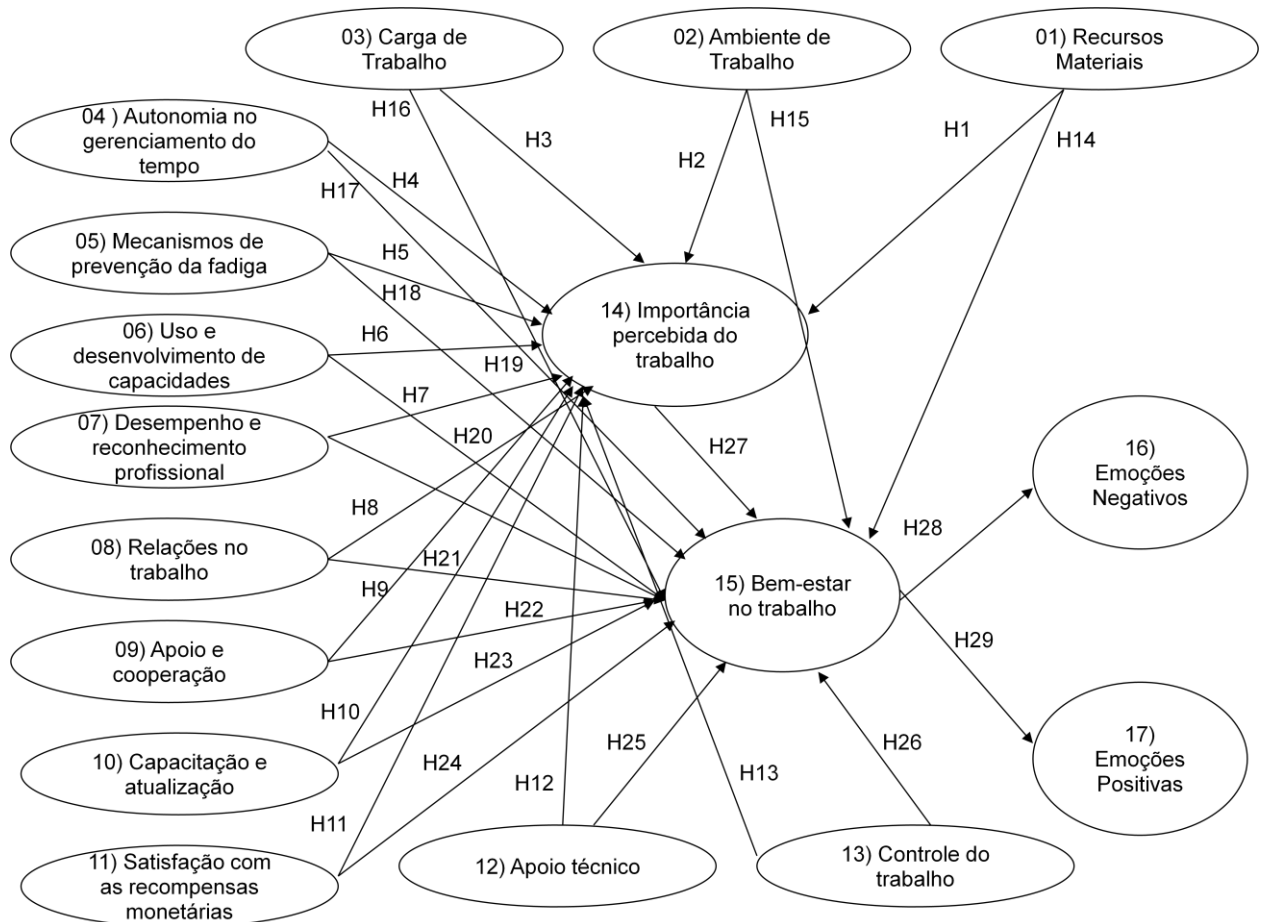
3.4.1.5 Pré-teste do questionário

O questionário foi submetido a um pré-teste e, por meio dele, foi possível testar as suas questões bem como o seu sistema de aplicação. Além dos especialistas que participaram da validação de face, sete participantes de diferentes organizações (responsáveis pela aplicação da pesquisa de cada uma dessas empresas) responderam o questionário no formato ainda de teste, com intuito de que eles pudessem ter conhecimento do teor das perguntas, além de verificar o entendimento das questões tratadas no questionário. Após o pré-teste, um item sofreu uma pequena modificação além de um dos enunciados ambos com intuito de melhorar ainda mais a interface entre o sistema e o respondente. Além disso, uma das perguntas foi excluída pelo fato de não se aplicar à realidade de todas as organizações pesquisadas.

3.5 Hipóteses do estudo e modelo a ser testado

A figura 10 apresenta um desenho do modelo a ser testado, que foi desenvolvido baseado no raciocínio lógico e teórico, uma vez que modelos teóricos sobre esse fenômeno ainda são escassos no País. No modelo proposto, cada círculo representa um construto e, dessa forma, buscou-se verificar se os construtos 01) Recursos materiais, 02) Ambiente do trabalho, O construto 03) Carga de trabalho, 04) Autonomia no gerenciamento do tempo, O construto 05) Mecanismos de prevenção da fadiga, 06) Uso e desenvolvimento de capacidades, 07) Desenvolvimento e reconhecimento profissional, 08) Relações no trabalho, 09) Apoio e cooperação, 10) Capacitação e atualização, 11) Satisfação com as recompensas monetárias, 12) Apoio técnico, 13) Controle do trabalho apresentam um impacto positivo e estatisticamente significativo na importância percebida do trabalho. Se os construtos 01) Recursos materiais, 02) Ambiente do trabalho, O construto 03) Carga de trabalho, 04) Autonomia no gerenciamento do tempo, O construto 05) Mecanismos de prevenção da fadiga, 06) Uso e desenvolvimento de capacidades, 07) Desenvolvimento e reconhecimento profissional, 08) Relações no trabalho, 09) Apoio e cooperação, 10) Capacitação e atualização, 11) Satisfação com as recompensas monetárias, 12) Apoio técnico, 13) Controle do trabalho 14) Importância percebida no trabalho apresentam um impacto positivo e estatisticamente significativo no bem-estar no trabalho. Se o construto 15) Bem-estar no trabalho apresenta um impacto negativo e estatisticamente significativo no 16) Emoções negativas e um impacto positivo e estatisticamente significativo no 17) Emoções positivas, totalizando 29 hipóteses.

Figura 10 - Modelo hipotético de bem-estar no trabalho



Fonte - Elaborado pela autora dessa dissertação.

Quadro 9: Hipóteses do modelo proposto (continua)

| Hipóteses | Descrição |
|------------------|---|
| H1 | O construto Recursos materiais apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H2 | O construto Ambiente do trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H3 | O construto Carga de trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H4 | O construto Autonomia no gerenciamento do tempo apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H5 | O construto Mecanismos de prevenção da fadiga apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H6 | O construto Uso e desenvolvimento de capacidades apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H7 | O construto Desenvolvimento e reconhecimento profissional apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H8 | O construto Relações no trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H9 | O construto Apoio e cooperação apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H10 | O construto Capacitação e atualização apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H11 | O construto Satisfação com as recompensas monetárias apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H12 | O construto Apoio técnico apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H13 | O construto Controle do trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo na Importância percebida do trabalho |
| H14 | O construto Recursos materiais apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H15 | O construto Ambiente do trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H16 | O construto Carga de trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H17 | O construto Autonomia no gerenciamento do tempo apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H18 | O construto Mecanismos de prevenção da fadiga apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H19 | O construto Uso e desenvolvimento de capacidades apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H20 | O construto Desenvolvimento e reconhecimento profissional apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H21 | O construto Relações no trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H22 | O construto Apoio e cooperação apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H23 | O construto Capacitação e atualização apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H24 | O construto Satisfação com as recompensas monetárias apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |

Quadro 9: Hipóteses do modelo proposto (conclusão)

| Hipóteses | Descrição |
|-----------|---|
| H25 | O construto Apoio técnico apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H26 | O construto Controle do trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H27 | O construto Importância percebida no trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no Bem-estar no trabalho |
| H28 | O construto Bem-estar no trabalho apresenta um impacto negativo e estatisticamente significativo no 16) Emoções negativas |
| H29 | O construto Bem-estar no trabalho apresenta um impacto positivo e estatisticamente significativo no 17) Emoções positivas |

Fonte - Elaborada pela autora da dissertação.

3.6 Procedimento de coleta de dados e tabulação dos dados

Inicialmente, organizações de diversos ramos de atuação foram selecionadas pelo fato de poderem disponibilizar trabalhadores que exerciam atividades administrativas/gerenciais para a pesquisa, ou seja, funcionários que trabalhavam nos escritórios das empresas com administração em geral, comercial, engenharia/projeto, finanças, informática, logística/suprimentos, *marketing*, planejamento, pesquisa e desenvolvimento, planejamento, qualidade, recursos humanos/gestão de pessoas, tecnologia da informação, medicina, segurança etc.

A partir daí, essas empresas foram convidadas a participar da pesquisa, inicialmente por telefone e, na medida em que aceitavam participar da pesquisa, uma carta convite (APÊNDICE A) era enviada, via correio eletrônico. Essa carta, com a finalidade de formalizar a solicitação para colaborar com o desenvolvimento da pesquisa, fornecia informações tais como objetivos da pesquisa, procedimento da coleta de dados, cronograma previsto e informações sobre os respondentes da pesquisa. Nela, também, os pesquisadores assumiam o compromisso de preservar a confidencialidade dos resultados encontrados, não divulgando, publicamente, nenhum dos resultados individuais que continham a identificação das empresas. Além disso, tomou-se o cuidado de como obter a anuência das organizações pesquisadas, por meio da autorização de seus gestores em relação à aplicação dos questionários, que deveriam responder à carta convite manifestando o desejo em participar da pesquisa.

Concluídos esses procedimentos, foi estabelecido com cada empresa o período em que cada uma participaria da pesquisa.

A coleta de dados compreendeu o período de 01 a 15 de abril de 2013 e foi realizada por meio da internet. Sua operacionalização se deu por meio do envio de um *link* contendo o endereço eletrônico do questionário ao responsável de cada empresa, que ficou com a incumbência de encaminhar, por e-mail, o acesso ao questionário (*link*) para os trabalhadores que exerciam atividades administrativas ou gerenciais na empresa. Além disso, esse membro da empresa era responsável por tirar as dúvidas que viessem a surgir dos demais trabalhadores da empresa. Por meio de seu e-mail, o respondente foi convidado a fazer parte da pesquisa e informado que as questões haviam sido elaboradas a fim de obter percepção dele a respeito do seu trabalho e das atividades que ele executava. Além disso, foi tomado o cuidado de criar um enunciado com intuito de introduzir o questionário e informar ao respondente que ele não seria identificado e que o estudo levaria em conta as informações globais sobre a população pesquisada. Em apenas uma das empresas, na qual nem todos os trabalhadores tinham acesso a e-mail pessoal, a operacionalização aconteceu de forma diferente. Nesta organização, o responsável pelo setor de informática da empresa disponibilizou o acesso ao questionário (*link*) em cada computador dos trabalhadores, individualmente.

Foram coletados ao todo 463 questionários, sendo que, no processo de validação, 38 questionários foram eliminados por serem considerados casos duplicados. Após as eliminações, a amostra passou a contar com 425 questionários válidos.

Após o preenchimento e envio do questionário, os dados eram automaticamente tabulados em uma planilha (antecipadamente preparada para recebê-los) do Microsoft Excel.

3.7 Quanto ao ambiente da pesquisa

A amostra foi composta de trabalhadores que exerciam atividades administrativas/gerenciais, de diferentes organizações privadas, localizadas nos estados de Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro e Maranhão.

3.8 Quanto aos procedimentos de tratamento e análise dos dados

O banco de dados que se encontrava no formato de planilha Microsoft Excel foi convertido em um arquivo do SPSS 13.0.

Depois disso, foram realizadas as análises exploratórias do banco de dados e da qualidade de mensuração. Para validar a escala e também testar as hipóteses do modelo, foi então usado o *software* SmartPLS (desenvolvido por Ringle, Wende, Will, 2005).

Primeiramente, foi realizada uma análise exploratória do banco de dados, que teve como objetivo diagnosticar e corrigir potenciais problemas antes que as hipóteses fossem testadas. De acordo Tabachnick e Fidel (2001), esse método evita distorções nos resultados da análise.

Durante essa etapa foi verificada a existência de *outliers* uni e multivariados, a normalidade de dados, a linearidade assim como a estatística descritiva das variáveis.

Para validar a escala utilizada e após realizar a análise exploratória do banco de dados, foi então verificada a dimensionalidade dos construtos da pesquisa. Primeiramente, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) de modo a conhecer a sua dimensionalidade. Com base nos resultados da AFE, o modelo de mensuração foi novamente testado, mas dessa vez com uma perspectiva mais confirmatória, sendo que as variáveis que foram eliminadas pela AFE não continuaram na análise.

O Método de Equações Estruturais (MEE) foi utilizado para validar a escala utilizada, garantindo a validade e confiabilidade dos construtos por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e testar as hipóteses levantadas com relação ao modelo proposto, por meio da Validade Nomológica.

Após isso, foi aplicado o teste t. a fim de verificar se existiam diferenças na avaliação dos construtos e sintomas mais frequentemente relatados.

Optou-se por falar de maneira mais geral sobre a análise dos dados, uma vez, no que no capítulo de resultados e discussão, será fornecida uma explicação mais detalhada e profunda sobre as técnicas utilizadas e os motivos para tal.

4 APRESENTAÇÃO, DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo são exibidos os resultados da pesquisa realizada, sua descrição, análise e discussão, visando testar as hipóteses propostas e responder aos objetivos definidos. Para tanto, foram utilizados os *softwares* SPSS 13.0, Excel 2003 e SmartPLS.

4.1. Análise exploratória dos dados

Neste tópico do relatório é feita uma análise exploratória do banco de dados, tendo como objetivo diagnosticar e corrigir potenciais problemas, antes que as hipóteses sejam testadas e de modo a evitar distorções nos resultados da análise (TABACHNICK e FIDEL, 2001).

Nesse sentido, foram realizados os seguintes procedimentos: verificação da existência de *outliers* univariados e multivariados, caracterização da amostra, análise descritiva dos dados, assim como verificação da normalidade e da linearidade dos dados.

Nesta pesquisa, não foi necessário realizar a análise de dados ausentes, devido ao fato de que, no preenchimento de dados, feito pela internet, não era permitido deixar qualquer resposta em branco. Por outro lado, foi verificada a existência de 38 questionários duplicados, ou seja, questionários que apresentavam a mesma resposta para todas as variáveis. Esse problema pode ter acontecido por algum problema no *link* que pode ter enviado a mesma resposta mais de uma vez para o banco de armazenamento dos dados. Dessa forma, as respostas duplicadas foram eliminadas e o banco de dados passou a contar com 425 observações.

4.1.1. Análise de *Outliers*

Outliers são observações que exibem um padrão de respostas muito distinto para determinada variável ou mesmo para o conjunto de variáveis se comparada com as outras observações (HAIR *et. al.*, 2009). Esse tipo de ocorrência pode advir de diversas causas, como erros na entrada dos dados, falhas na codificação, observações decorrentes de algum evento extraordinário, observações extraordinárias para as quais o pesquisador não tem uma explicação ou observações.

Antes de tratar tal ocorrência como um problema, Hair *et al.* (2009) recomendam a realização de um diagnóstico inicial de forma a entender melhor as ocorrência que podem ser denominadas de *outliers*. Nesse sentido, foi verificada a existência de dois tipos de *outliers*: os univariados, quando é considerada a resposta em cada uma das variáveis, e os multivariados quando é verificado o conjunto de respostas a todas as variáveis.

A verificação de *outliers* univariados é feita por meio do método que consiste na transformação das variáveis no seu valor Z (padronização) de modo que a média da variável se torna “0” e seu desvio-padrão “1”. Para amostras com mais de 300 entrevistados, com escores padronizados fora do intervalo de $[-3,29, 3,29]$ para cada uma das variáveis, é considerado *outlier* (HAIR *et al.*, 2009). Com base em tal critério, foram encontradas 63 observações com escores fora da faixa de -3,29 a 3,29, distribuídos em 40 casos. Desses 40 casos, nenhum se apresentou como *outliers* em mais de 10% das variáveis analisadas.

Já de modo a verificar o segundo tipo de *outliers* (multivariado) foi adotada a medida D^2 de Mahalanobis, conforme sugerem Hair *et al.* (2009). Ela verifica a posição de cada observação comparada com o centro de todas as observações em um conjunto de variáveis. Com base em tal valor, é realizado um teste qui-quadrado, para cada entrevistado. Caso o entrevistado apresente uma significância no teste inferior a 0,001, ele pode ser considerado *outlier* multivariado. Realizando tal análise foram encontrados 20 casos de observação atípica multivariada.

Ao final, contudo, optou-se por não excluir nenhum entrevistado, continuando o banco de dados com os 425 pesquisados. Hair *et al.* (2009) ressaltam que tais observações são casos válidos da população (uma vez que apresentaram valores dentro da escala utilizada) e, caso fossem eliminados, correr-se-ia o risco de melhorar a análise multivariada, mas limitar sua generalidade.

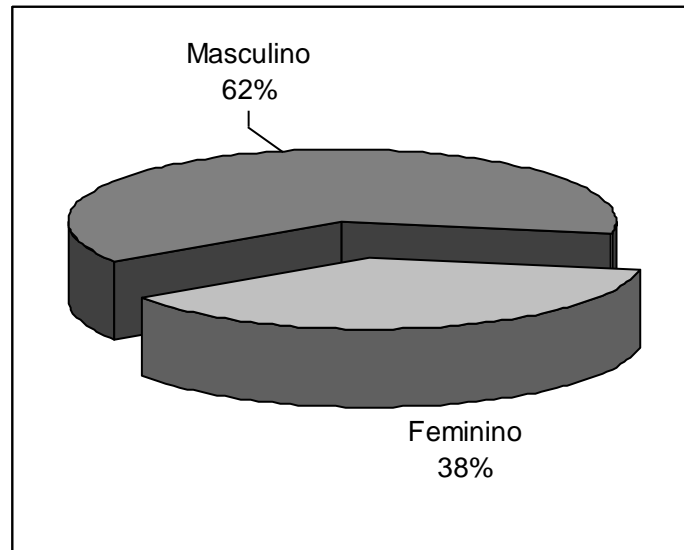
4.1.2. Análise descritiva da amostra

Neste tópico serão apresentadas as características da amostra, no que se refere ao perfil sócio-demográfico e profissional. Tal análise é realizada de modo a conhecer o perfil da amostra utilizada. Ainda que tal amostra não tenha sido de natureza probabilística, é possível que

extrapolações sejam realizadas, observando, contudo, que ela não representa perfeitamente a população.

O gráfico 1 exibe o sexo dos entrevistados. Verifica-se que 62% são do sexo masculino e 38% são do sexo feminino.

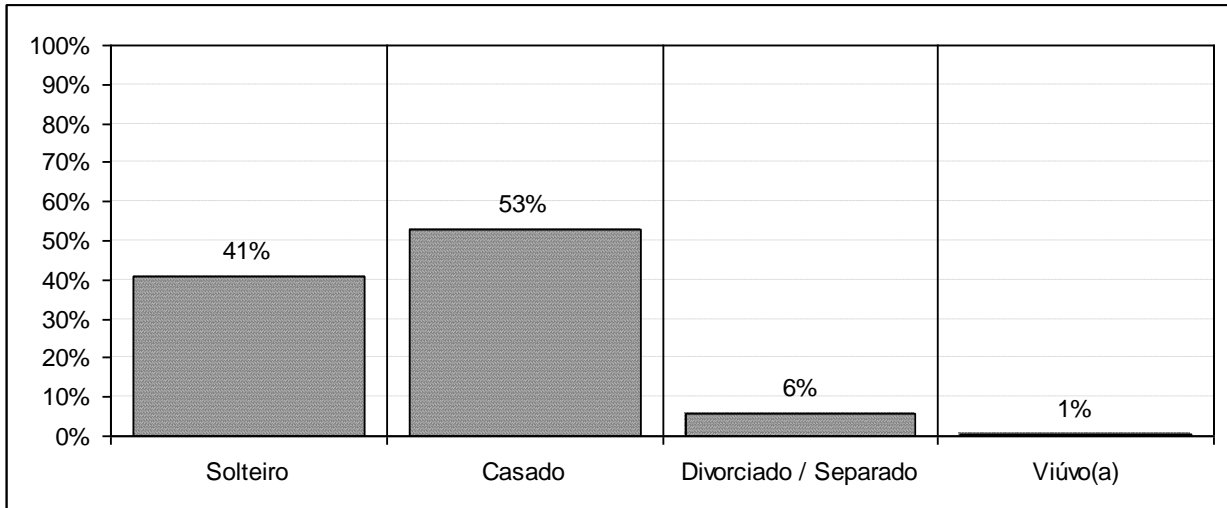
Gráfico 1 – Sexo do entrevistado



Fonte – Elaborado pela autora da dissertação.

O gráfico 2 apresenta o estado civil dos entrevistados. Observa-se que 41% são solteiros, 53% são casados, 6% são divorciados/separados e 1% são viúvos.

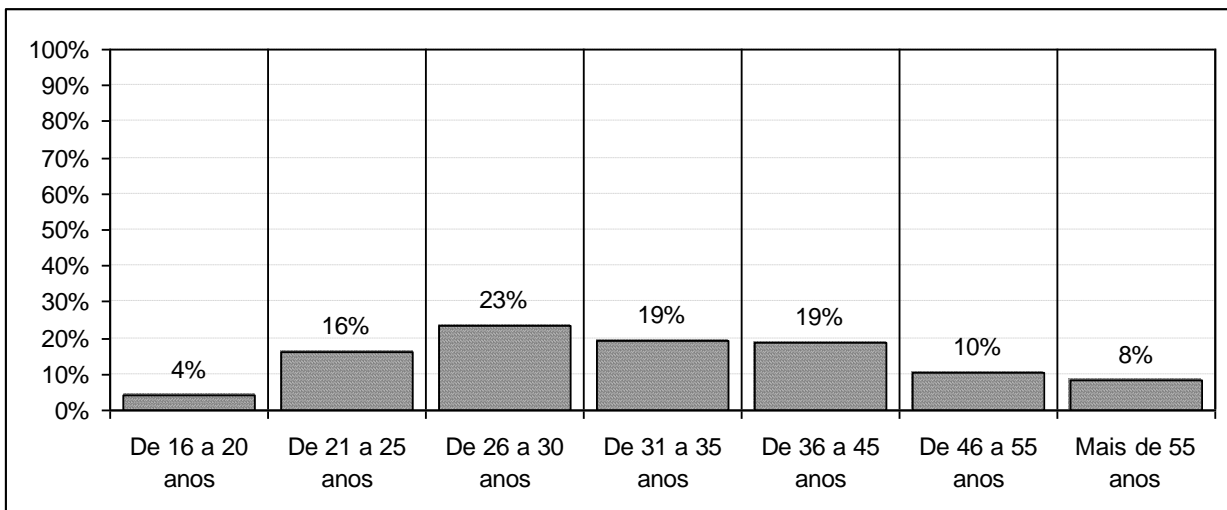
Gráfico 2 – Estado civil dos entrevistados



Fonte – Elaborado pela autora da dissertação.

O gráfico 3 apresenta a faixa etária dos entrevistados. Verifica-se uma maior concentração nas faixas de 21 a 45 anos, que somam 77% dos entrevistados. Outros 4% têm entre 16 e 20 anos, outros 10% tem entre 46 e 55 anos e os outros 8% estão com mais de 55 anos.

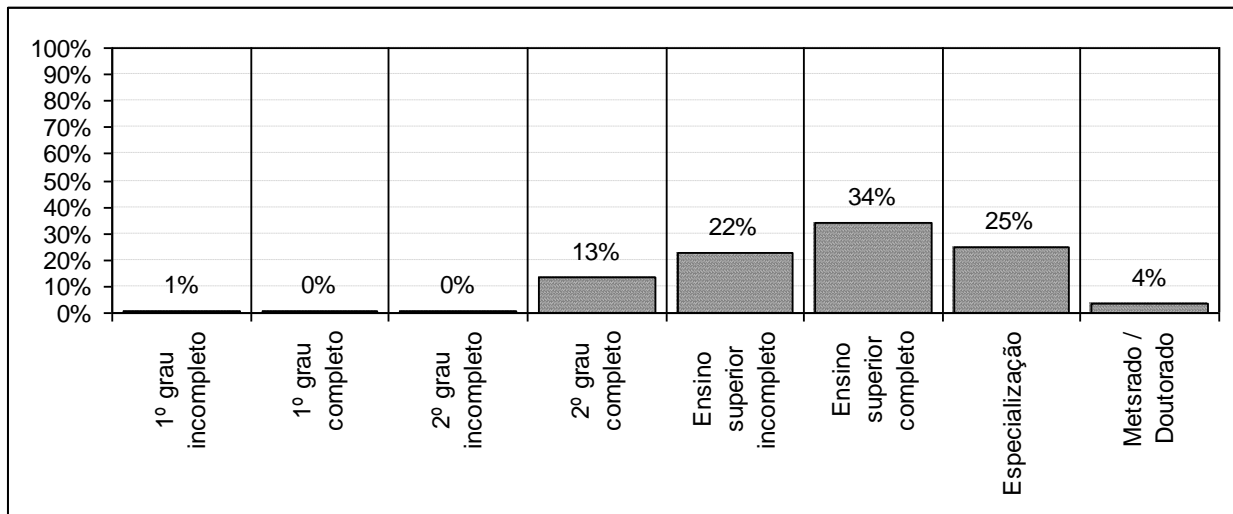
Gráfico 3 – Faixa etária dos entrevistados



Fonte – Elaborado pela autora da dissertação.

O gráfico 4 apresenta o nível de escolaridade dos entrevistados. Observa-se que 34% têm ensino superior completo, 25%, especialização e 22% tem ensino superior incompleto. Menos de 2% da amostra tem até 2º grau incompleto e 4% tem ou mestrado ou doutorado.

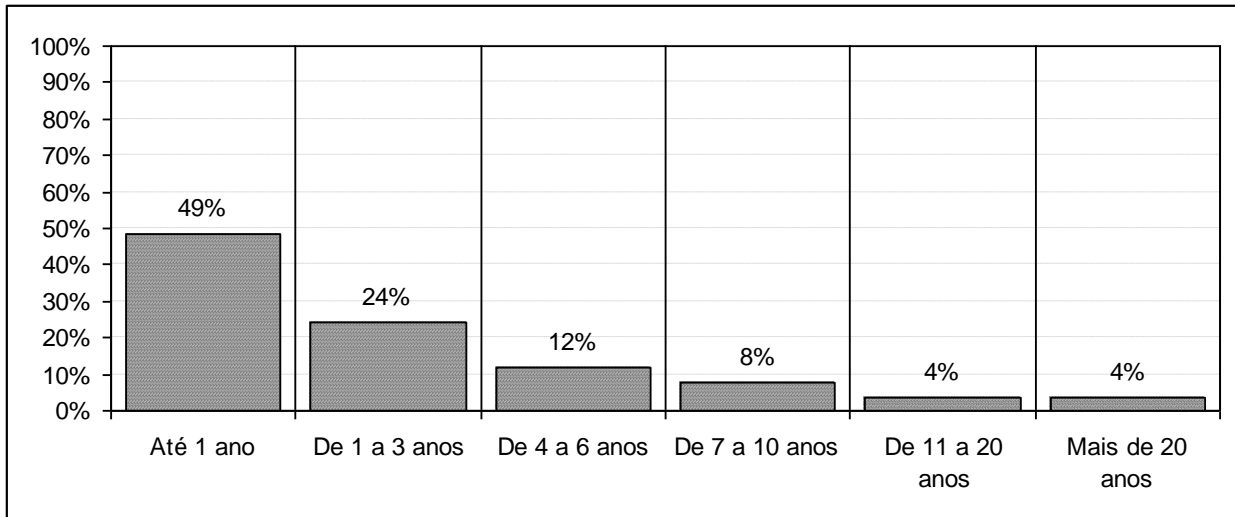
Gráfico 4 – Nível de escolaridade



Fonte – Elaborado pela autora da dissertação.

O gráfico 5 exibe o tempo que os entrevistados trabalham na empresa sobre a qual responderam às questões de pesquisa. Observa-se que 49% trabalham há até um ano, 24% trabalham de um a três anos, 12% trabalham de quatro a seis anos e os outros 16% trabalham de sete anos a mais.

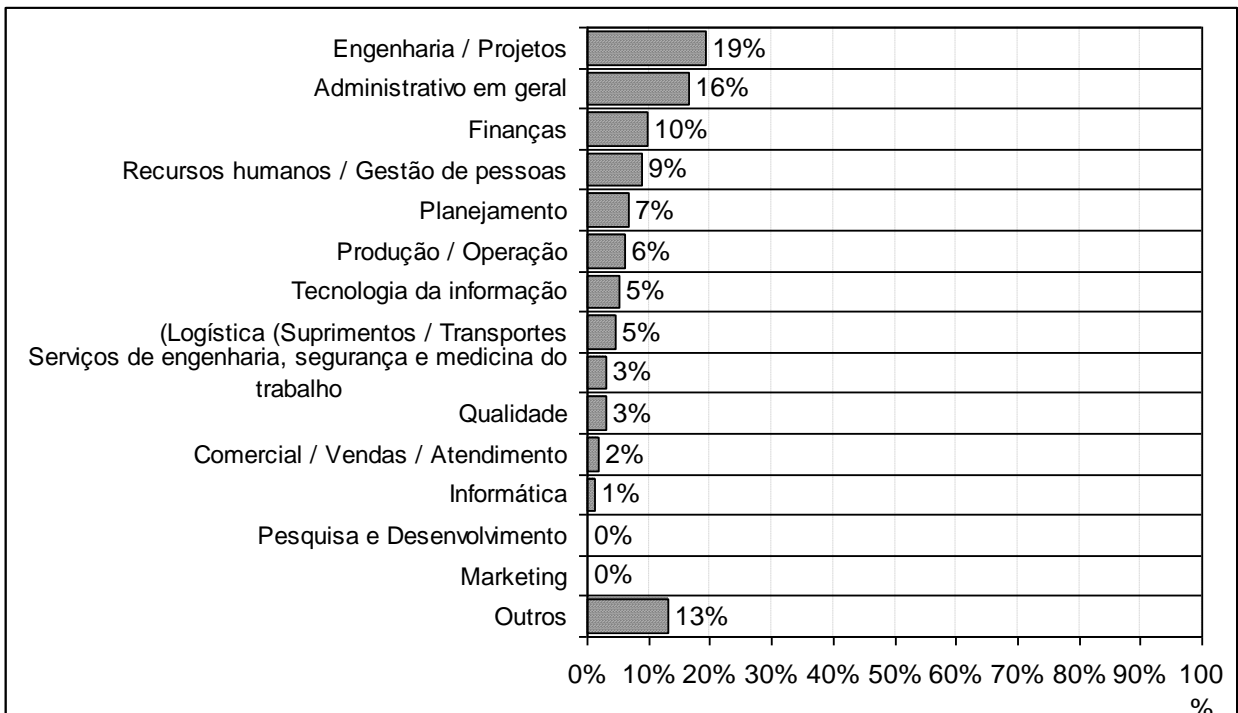
Gráfico 5 – Tempo que trabalha na empresa sobre a qual respondeu a pesquisa.



Fonte – Elaborado pela autora da dissertação.

O gráfico 6 revela o setor da empresa no qual os entrevistados trabalham. Verifica-se que 19% trabalham no setor de engenharia/projetos, 16% trabalham no setor administrativo geral e 10% trabalham no setor financeiro. Os outros setores receberam menos de 10% de citações.

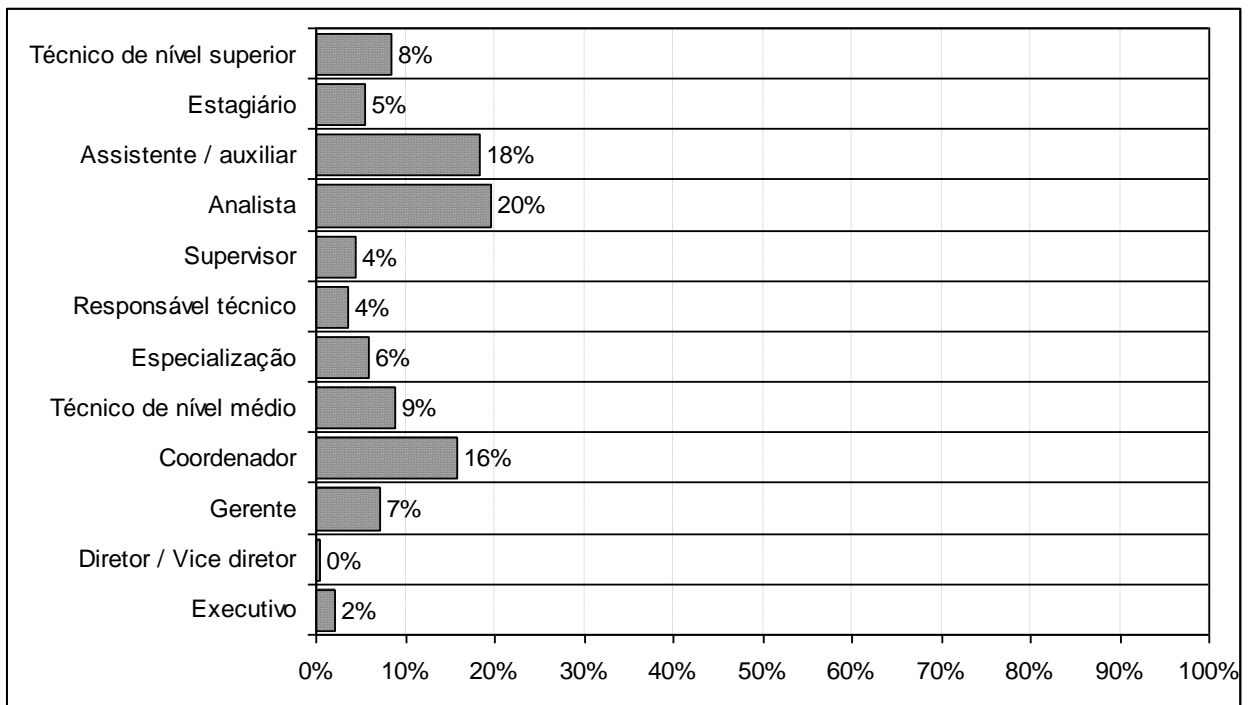
Gráfico 6 – Setor da empresa que trabalha



Fonte – Elaborado pela autora da dissertação.

O gráfico 7 apresenta o cargo dos entrevistados. Observa-se que 20% são analistas, 18% são assistentes/auxiliares, 16% são coordenadores e 7% gerentes. Os outros cargos receberam menos de 10% de citações.

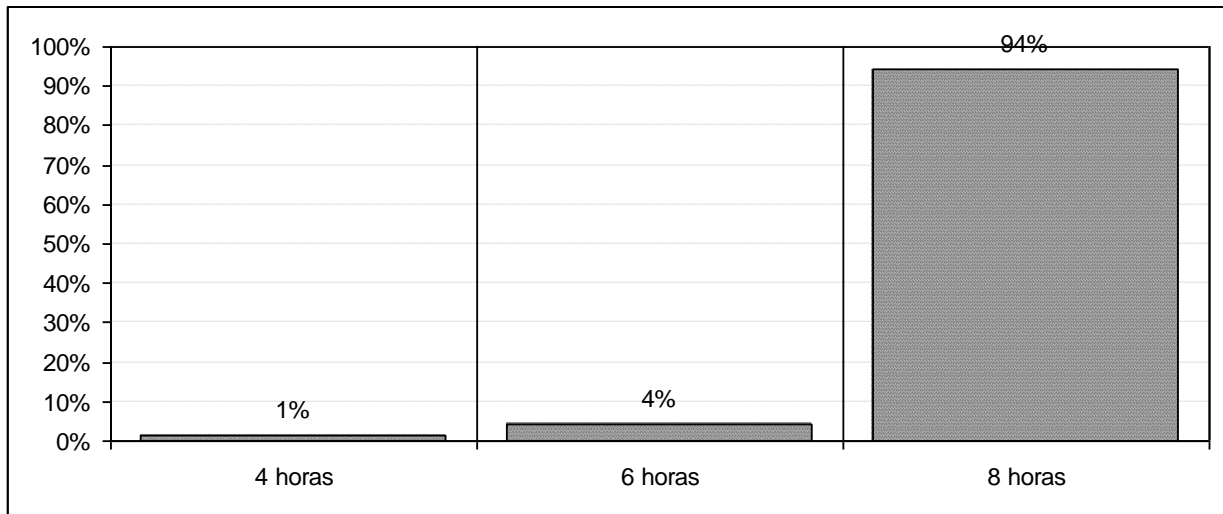
Gráfico 7 – Cargo na empresa em que trabalha



Fonte: Dados da pesquisa

Já o gráfico 8 apresenta a carga horária da jornada de trabalho dos entrevistados. Observa-se que a maior parte trabalha oito horas por dia (94%). Apenas 4% trabalha seis horas por dia e 1% trabalha quatro horas diárias.

Gráfico 8 – Carga horária da jornada de trabalho diária



Fonte – Elaborado pela autora da dissertação.

4.1.3. Análise descritiva dos dados

Outra importante análise realizada foi uma estatística descritiva das variáveis que viriam a se constituir em indicadores dos construtos do modelo. Como se tratava de uma escala ordinal, foram adotadas medidas de tendência central, de dispersão ou variabilidade dos dados, bem como os quartis, que indicam como os dados se distribuem.

Como medidas de tendência central foram adotadas a média e a mediana. A *média*¹ representa a somatória de todas as respostas para determinada variável dividida pelo número de entrevistados que a responderam. Já a *mediana*² representa a posição central de um conjunto de dados quando este está ordenado de forma crescente (do menor valor para o maior valor). Quando os valores

FÓRMULAS PARA CALCULAR AS ESTATÍSTICAS:

$$^1 \text{ Média} = \frac{\sum x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n}$$

² **Mediana** - Organize os dados em ordem crescente e: 1) Para um número ímpar de observações a mediana é o valor do meio do conjunto de dados; 2) Para um número par de observações, a mediana é a média dos dois valores centrais do conjunto de dados.

$$^2 \text{ Desvio-padrão} = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \text{média})^2}{n - 1}}$$

mínimos e máximos são muito distantes, a mediana é mais fidedigna do que a média, no que se refere a sinalizar a centralidade dos dados (ANDERSON, SWEENEY, WILLIAMS, 2007).

Foram adotadas, também, duas medidas de dispersão, a saber, a amplitude (que é calculada subtraindo o valor máximo pelo valor mínimo, sendo que, quanto maior, a amplitude maior a variabilidade) e o *desvio-padrão*³ que representa a variabilidade média dos dados. Quanto maior o desvio-padrão, maior a variabilidade, ou seja, existe uma distância grande dos valores em relação à média (ANDERSON, SWEENEY, WILLIAMS, 2007).

No caso dos quartis, o conjunto de dados é primeiramente ordenado de forma crescente e, depois, dividido em quatro partes iguais, cada uma contendo 25% das observações. Tem-se o *primeiro quartil*⁴, em que a distância do valor mínimo até ele compreende 25% dos dados. O segundo quartil é o mesmo que a mediana, sendo o valor que divide os dados no meio. E o *terceiro quartil*⁵, que representa 75% considerando do valor mínimo até ele e 25% dos dados considerando de sua posição até o valor máximo (DANCEY e REIDY, 2006).

A tabela 1 exibe a estatística descritiva de todas as variáveis que irão compor modelo.

Tabela 1 – Estatística descritiva das variáveis que irão compor o modelo (continua)

| Variáveis | Mínimo | Quartis | | | Máximo | Média | Desvio-padrão |
|---|--------|---------|-----------------|----|--------|-------|---------------|
| | | 1º | 2º (mediana) | 3º | | | |
| V1) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que utilizo no meu trabalho são nada / parcialmente / totalmente adequados para a realização das minhas tarefas. | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4,13 | 0,92 |
| V2) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que disponho são nada suficientes / parcialmente suficientes / totalmente suficientes para a realização das minhas tarefas. | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4,15 | 0,92 |

$$^3 \text{ Desvio padrão} = \sqrt{\frac{(Xi - \text{média})}{n - 1}}$$

$$^4 \text{ Primeiro quartil} = \left(\frac{25}{100}\right) * n$$

$$^5 \text{ Terceiro quartil} = \left(\frac{75}{100}\right) * n$$

Tabela 1 – Estatística descritiva das variáveis que irão compor o modelo (continua)

| Variáveis | Mínimo | Quartis | | | Máximo | Média | Desvio-padrão |
|--|--------|---------|-----------------|----|--------|-------|---------------|
| | | 1º | 2º (mediana) | 3º | | | |
| V3) A falta de manutenção dos equipamentos que eu utilizo no meu trabalho sempre gera / às vezes gera / nunca gera atrasos na realização de minhas tarefas. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,56 | 0,93 |
| V4) A tecnologia e os sistemas (ex. e-mail, softwares, sistemas integrados de gestão) que utilizo no meu trabalho não facilitam em nada / facilitam parcialmente / facilitam totalmente a realização das minhas tarefas. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,85 | 0,97 |
| V5) Os materiais (papéis, canetas, pastas, cartucho de tinta, grampo, etc.) que eu preciso para realizar o meu trabalho nunca / às vezes / sempre estão disponíveis para uso. | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,48 | 0,82 |
| V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa. | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3,35 | 1,28 |
| V7) O espaço físico (tamanho do ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,75 | 1,29 |
| V8) O ruído no meu ambiente de trabalho sempre / às vezes / nunca causa desconforto. | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3,37 | 1,17 |
| V9) A temperatura no meu ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,52 | 1,16 |
| V10) O nível de iluminação no meu ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto. | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,42 | 0,77 |
| V11) O número de pessoas na minha equipe de trabalho definitivamente não atende / atende parcialmente / definitivamente atende a demanda de trabalho. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,70 | 1,03 |
| V12) A distribuição das tarefas em minha equipe é nada / parcialmente / totalmente equilibrada. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,84 | 0,98 |
| V13) Os prazos propostos para realizar as minhas atividades de trabalho são sempre / às vezes / nunca são apertados. | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3,17 | 1,02 |
| V14) Para realizar o meu trabalho, preciso fazer horas-extras e/ou levar trabalho para realizar em casa sempre / às vezes / nunca. | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3,53 | 1,04 |
| V15) A minha carga diária de trabalho sempre / às vezes / nunca é elevada. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,49 | 1,08 |
| V16) Quando ocorrem imprevistos ou incidentes durante a realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre é possível flexibilizar os prazos de execução. | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3,44 | 0,86 |
| V17) O gerenciamento do meu ritmo de trabalho nunca / às vezes / sempre é determinado por mim. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,66 | 0,89 |
| V18) Os procedimentos operacionais, ou seja, o modo de realizar as tarefas são absolutamente / são mais ou menos / não são nada rígidos. | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3,32 | 0,97 |

Tabela 1 – Estatística descritiva das variáveis que irão compor o modelo (continua)

| Variáveis | Mínimo | Quartis | | | Máximo | Média | Desvio-padrão |
|--|--------|---------|-----------------|----|--------|-------|---------------|
| | | 1º | 2º (mediana) | 3º | | | |
| V19) Na realização do meu trabalho sempre / às vezes / nunca me sinto vigiado. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,82 | 1,04 |
| V20) Em relação ao meu trabalho tenho nenhuma / moderada / total autonomia para tomar decisões. | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3,22 | 0,90 |
| V21) Durante a minha jornada de trabalho nunca / às vezes / sempre posso fazer pequenas pausas. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,64 | 0,90 |
| V22) Na minha empresas, às práticas de relaxamento laboral não são nada / são moderadamente / são totalmente estimuladas. | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2,04 | 1,35 |
| V23) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me permitem criar novas ideias e soluções. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,80 | 0,98 |
| V24) As atividades que realizo no meu trabalho envolvem o uso de um número muito reduzido / moderado / muito elevado de minhas habilidades. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,89 | 0,99 |
| V25) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre demandam da minha capacidade intelectual. | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4,16 | 0,88 |
| V26) Os resultados obtidos pelo meu trabalho nunca / às vezes / sempre são reconhecidos pela empresa. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,53 | 1,03 |
| V27) A minha dedicação no trabalho nunca / às vezes / sempre é reconhecida pela empresa. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,57 | 1,05 |
| V28) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre me dão feedback (retorno) sobre o meu trabalho. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,59 | 1,16 |
| V29) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre estão abertos ao diálogo com seus subordinados. | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,25 | 0,96 |
| V30) A informações passadas pelos superiores para os subordinados não são nada / são mais ou menos / são totalmente claras. | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4,05 | 0,94 |
| V31) No relacionamento entre os meus colegas de trabalho não existe nenhuma / existe moderada / existe total cooperação. | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4,29 | 0,78 |
| V32) Na minha empresa tenho nenhuma / moderada / total liberdade para dar sugestões e propor melhorias. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,99 | 0,99 |
| V33) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus superiores. | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4,23 | 0,94 |
| V34) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus colegas de trabalho. | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,35 | 0,81 |
| V35) Quando preciso das áreas de apoio técnico (manutenção, suprimentos, TI, etc) na minha empresa nunca / às vezes / sempre tenho o suporte que necessito. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,88 | 0,96 |
| V36) A capacitação e atualização (cursos e participação em eventos) para o meu desenvolvimento profissional nunca / às vezes / sempre são oferecidas pela empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3,07 | 1,22 |

Tabela 1 – Estatística descritiva das variáveis que irão compor o modelo (continua)

| Variáveis | Mínimo | Quartis | | | Máximo | Média | Desvio-padrão |
|---|--------|---------|-----------------|-----|--------|-------|---------------|
| | | 1º | 2º (mediana) | 3º | | | |
| V37) Novas técnicas, ideias, tecnologia e inovação nunca / às vezes / sempre são implementadas pela empresa. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,55 | 0,94 |
| V38) Falhas ou acidentes por falta de treinamento nunca / às vezes / sempre acontecem na empresa. | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2,44 | 0,97 |
| V39) Os benefícios oferecidos pela empresa (plano de saúde, vale-alimentação, educação, lazer, etc) são muito ruins / mais ou menos / muito bons. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,93 | 0,98 |
| V40) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com o mercado. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,59 | 0,96 |
| V41) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com as atividades que realizo. | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,45 | 1,04 |
| V42) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de felicidade. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,87 | 0,90 |
| V43) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de prazer. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,85 | 0,90 |
| V44) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporcionam experiências positivas. | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4,12 | 0,78 |
| V45) O meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporciona bem-estar. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4,00 | 0,83 |
| V46) Fazer parte desta empresa nunca / às vezes / sempre é motivo de orgulho pra mim. | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,49 | 0,75 |
| V47) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para mim. | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,55 | 0,73 |
| V48) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a empresa onde trabalho. | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,59 | 0,68 |
| V49) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a sociedade. | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,97 | 1,06 |
| EN1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tenso durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2,88 | 0,92 |
| EN2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Irritado durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2,37 | 0,96 |
| EN3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Impaciente durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2,46 | 0,96 |
| EN4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Raiva durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1,80 | 0,87 |
| EN5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Deprimido durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1,62 | 0,86 |
| EN6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Frustrado durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2,04 | 1,07 |
| EN7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Ansioso durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 2 | 3 | 3,5 | 5 | 2,93 | 0,98 |

Tabela 1 – Estatística descritiva das variáveis que irão compor o modelo (conclusão)

| Variáveis | Mínimo | Quartis | Máximo | Média | Desvio-padrão | | |
|--|--------|---------|--------|-------|---------------|------|------|
| EN8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Preocupado durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3,18 | 0,96 |
| EN9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Chateado durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2,27 | 0,95 |
| EP1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Feliz durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,88 | 0,76 |
| EP2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Alegre durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3,95 | 0,77 |
| EP3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Entusiasmado durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,77 | 0,94 |
| EP4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Animado durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,87 | 0,89 |
| EP5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Empolgado durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,71 | 0,95 |
| EP6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Contente durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,84 | 0,87 |
| EP7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Disposto durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4,15 | 0,81 |
| EP8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Orgulhoso durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3,84 | 0,97 |
| EP9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tranquilo durante a sua jornada de trabalho? | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,70 | 1,00 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Os valores mínimos e máximos observando, no geral, coincidem com os valores extremos da escala, de “1” e “5”, com exceção de poucas variáveis. Analisando os quartis, é possível perceber que a maioria das variáveis apresenta valores mais próximos do extremo superior da escala, uma vez que o valor para o 1º quartil foi de “3” ou “4” e, para a mediana, de “4”. Isso se reflete também nos valores médios, que, no geral, ficaram superiores a “3,00” ou “4,00” e, nos desvios-padrões, que, no geral, ficaram inferiores a “1,00”. Entretanto, tal panorama reflete uma boa variabilidade dos dados sendo possível prosseguir com as análises.

4.1.4. Normalidade dos dados

Para testar algumas das hipóteses do estudo foi utilizado o MEE. Para tanto, era importante conhecer a forma de distribuição dos dados uma vez que, caso elas fossem normais ou não, um método de estimação diferente deveria ser empregado em tal análise (HAIR *et al.*, 2009).

De forma a realizar tal diagnóstico, foi utilizado o teste de Kolmogorov-Smirnov, sendo que caso o valor da significância do teste fosse superior a 1% ela poderia ser considerada normal (MALHOTRA, 2006). A tabela 2 apresenta o resultado do teste para as variáveis da pesquisa.

Tabela 2 – Teste de aderência a normalidade de Kolmogorov-Sminorv (continua)

| Variáveis | Est. | Sig. |
|--|------|-------|
| V1) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que utilizo no meu trabalho são nada adequados / parcialmente / totalmente adequados para a realização das minhas tarefas. | 4,92 | <0,1% |
| V2) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que disponho são nada suficientes / parcialmente suficientes / totalmente suficientes para a realização das minhas tarefas. | 5,24 | <0,1% |
| V3) A falta de manutenção dos equipamentos que eu utilizo no meu trabalho sempre gera / às vezes gera / nunca gera atrasos na realização de minhas tarefas. | 4,66 | <0,1% |
| V4) A tecnologia e os sistemas (ex. e-mail, softwares, sistemas integrados de gestão) que utilizo no meu trabalho não facilitam em nada / facilitam parcialmente / facilitam totalmente a realização das minhas tarefas. | 4,75 | <0,1% |
| V5) Os materiais (papéis, canetas, pastas, cartucho de tinta, grampo, etc.) que eu preciso para realizar o meu trabalho nunca / às vezes / sempre estão disponíveis para uso. | 7,69 | <0,1% |
| V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa. | 3,38 | <0,1% |
| V7) O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas. | 4,39 | <0,1% |
| V8) O ruído no meu Ambiente de trabalho sempre / às vezes / nunca causa desconforto. | 4,04 | <0,1% |
| V9) A temperatura no meu Ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto. | 3,86 | <0,1% |
| V10) O nível de iluminação no meu Ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto. | 7,22 | <0,1% |
| V11) O número de pessoas na minha equipe de trabalho definitivamente não atende / atende parcialmente / definitivamente atende a demanda de trabalho. | 4,59 | <0,1% |
| V12) A distribuição das tarefas em minha equipe é nada / parcialmente / totalmente equilibrada. | 4,70 | <0,1% |
| V13) Os prazos propostos para realizar as minhas atividades de trabalho são sempre / às vezes / nunca são apertados. | 5,42 | <0,1% |
| V14) Para realizar o meu trabalho, preciso fazer horas-extras e/ou levar trabalho para realizar em casa sempre / às vezes / nunca. | 4,96 | <0,1% |
| V15) A minha carga diária de trabalho sempre / às vezes / nunca é elevada. | 4,14 | <0,1% |
| V16) Quando ocorrem imprevistos ou incidentes durante a realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre é possível flexibilizar os prazos de execução. | 5,93 | <0,1% |
| V17) O gerenciamento do meu ritmo de trabalho nunca / às vezes / sempre é determinado por mim. | 4,70 | <0,1% |
| V18) Os procedimentos operacionais, ou seja, o modo de realizar as tarefas são absolutamente / são mais ou menos / não são nada rígidos. | 4,27 | <0,1% |
| V19) Na realização do meu trabalho sempre / às vezes / nunca me sinto vigiado. | 4,96 | <0,1% |
| V20) Em relação ao meu trabalho tenho nenhuma / moderada / total autonomia para tomar decisões. | 5,07 | <0,1% |
| V21) Durante a minha jornada de trabalho nunca / às vezes / sempre posso fazer pequenas pausas. | 5,10 | <0,1% |
| V22) Na minha empresas, às práticas de relaxamento laboral não são nada / são moderadamente / são totalmente estimuladas. | 6,50 | <0,1% |
| V23) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me permitem criar novas ideias e soluções. | 3,88 | <0,1% |
| V24) As atividades que realizo no meu trabalho envolvem o uso de um número muito reduzido / moderado / muito elevado de minhas habilidades. | 4,75 | <0,1% |

Tabela 2 – Teste de aderência a normalidade de Kolmogorov-Sminorv (continua)

| Variáveis | Est. | Sig. |
|--|------|-------|
| V25) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre demandam da minha capacidade intelectual. | 5,25 | <0,1% |
| V26) Os resultados obtidos pelo meu trabalho nunca / às vezes / sempre são reconhecidos pela empresa. | 4,14 | <0,1% |
| V27) A minha dedicação no trabalho nunca / às vezes / sempre é reconhecida pela empresa. | 4,10 | <0,1% |
| V28) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre me dão feedback (retorno) sobre o meu trabalho. | 3,60 | <0,1% |
| V29) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre estão abertos ao diálogo com seus subordinados. | 6,58 | <0,1% |
| V30) A informações passadas pelos superiores para os subordinados não são nada / são mais ou menos / são totalmente claras. | 4,90 | <0,1% |
| V31) No relacionamento entre os meus colegas de trabalho não existe nenhuma / existe moderada / existe total cooperação. | 5,99 | <0,1% |
| V32) Na minha empresa tenho nenhuma / moderada / total liberdade para dar sugestões e propor melhorias. | 4,78 | <0,1% |
| V33) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus superiores. | 5,92 | <0,1% |
| V34) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus colegas de trabalho. | 6,54 | <0,1% |
| V35) Quando preciso das áreas de apoio técnico (manutenção, suprimentos, TI, etc) na minha empresa nunca / às vezes / sempre tenho o suporte que necessito. | 4,26 | <0,1% |
| V36) A capacitação e atualização (cursos e participação em eventos) para o meu desenvolvimento profissional nunca / às vezes / sempre são oferecidas pela empresa. | 3,19 | <0,1% |
| V37) Novas técnicas, ideias, tecnologia e inovação nunca / às vezes / sempre são implementadas pela empresa. | 4,36 | <0,1% |
| V38) Falhas ou acidentes por falta de treinamento nunca / às vezes / sempre acontecem na empresa. | 4,22 | <0,1% |
| V39) Os benefícios oferecidos pela empresa (plano de saúde, vale-alimentação, educação, lazer, etc) são muito ruins / mais ou menos / muito bons. | 4,82 | <0,1% |
| V40) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com o mercado. | 4,19 | <0,1% |
| V41) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com as atividades que realizo. | 4,49 | <0,1% |
| V42) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de felicidade. | 4,48 | <0,1% |
| V43) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de prazer. | 4,26 | <0,1% |
| V44) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporcionam experiências positivas. | 4,73 | <0,1% |
| V45) O meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporciona bem-estar. | 4,97 | <0,1% |
| V46) Fazer parte desta empresa nunca / às vezes / sempre é motivo de orgulho pra mim. | 7,84 | <0,1% |
| V47) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para mim. | 8,23 | <0,1% |
| V48) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a empresa onde trabalho. | 8,48 | <0,1% |
| V49) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a sociedade. | 4,74 | <0,1% |
| EN1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tenso durante a sua jornada de trabalho? | 5,53 | <0,1% |

Tabela 2 – Teste de aderência a normalidade de Kolmogorov-Sminorv (conclusão)

| Variáveis | Est. | Sig. |
|--|------|-------|
| EN2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Irritado durante a sua jornada de trabalho? | 4,28 | <0,1% |
| EN3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Impaciente durante a sua jornada de trabalho? | 4,27 | <0,1% |
| EN4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Raiva durante a sua jornada de trabalho? | 5,62 | <0,1% |
| EN5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Deprimido durante a sua jornada de trabalho? | 7,21 | <0,1% |
| EN6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Frustrado durante a sua jornada de trabalho? | 5,10 | <0,1% |
| EN7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Ansioso durante a sua jornada de trabalho? | 4,61 | <0,1% |
| EN8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Preocupado durante a sua jornada de trabalho? | 4,81 | <0,1% |
| EN9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Chateado durante a sua jornada de trabalho? | 4,42 | <0,1% |
| EP1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Feliz durante a sua jornada de trabalho? | 6,12 | <0,1% |
| EP2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Alegre durante a sua jornada de trabalho? | 6,10 | <0,1% |
| EP3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Entusiasmado durante a sua jornada de trabalho? | 4,76 | <0,1% |
| EP4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Animado durante a sua jornada de trabalho? | 5,12 | <0,1% |
| EP5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Empolgado durante a sua jornada de trabalho? | 4,38 | <0,1% |
| EP6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Contento durante a sua jornada de trabalho? | 5,38 | <0,1% |
| EP7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Disposto durante a sua jornada de trabalho? | 5,08 | <0,1% |
| EP8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Orgulhoso durante a sua jornada de trabalho? | 5,06 | <0,1% |
| EP9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tranquilo durante a sua jornada de trabalho? | 4,72 | <0,1% |

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos resultados disponíveis na tabela 2 é possível perceber que nenhuma variável apresenta distribuição normal, conforme detectado anteriormente. É possível atestar, também, a não existência da normalidade multivariada, uma vez que ela exige a distribuição normal univariada (TABACHNICK e FIDEL, 2001). Isso implica a escolha de um estimador não sensível a esse tipo de distribuição quando da aplicação do MEE.

O resultado encontrado parece ser compatível com o tipo do estudo, uma vez, que nas ciências sociais, as variáveis geralmente não apresentam distribuição normal.

4.1.5. Linearidade

Como a escala utilizada para as variáveis do modelo foi a ordinal, de modo a testar as relações existentes entre elas, foi verificada a correlação de todos os seus pares possíveis, utilizando o coeficiente de *Spearman*. Caso a correlação apresentasse uma significância inferior a 5%, ela seria considerada estatisticamente significativa (HAIR *et al.*, 2009).

Aplicando tal teste observou-se que 1.982 das 2.211 relações possíveis foram significativas (ao nível de 5%), o que representa 90% das correlações possíveis. Dessa forma, foi dado prosseguimento às análises, uma vez que os dados se revelaram adequados ao tipo de técnica a ser aplicada posteriormente.

4.2. Dimensionalidade dos construtos da pesquisa

Após realizar a análise exploratória do banco de dados, será então verificada a dimensionalidade dos construtos da pesquisa. Vale ressaltar que construtos são conceitos abstratos mais bem mensurados por diversas variáveis, de forma a captar suas diversas facetas (NETEMEYER, BEARDEN e SHARMA, 2003).

Ao utilizar construtos em pesquisas, deve-se garantir que eles sejam medidas válidas e confiáveis do conceito que pretendem mensurar. Para tanto, num primeiro momento, é realizada uma AFE, de modo a conhecer a dimensionalidade do mesmo, para, posteriormente, realizar uma Análise AFC, que atesta que os construtos são medidas válidas e confiáveis.

Foi então realizada uma AFE para cada um dos construtos empregados na pesquisa, a saber: Fatores do trabalho, Importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho, emoções negativas e emoções positivas.

Para rodar as AFEs, foi empregada como método de extração a análise de componentes principais e, como método de rotação, o *direct oblimin*, por serem esses os procedimentos mais adequados aos propósitos dessas análises. Já para definir o número de fatores a se trabalhar, caso fosse encontrado que o construto tinha mais de uma dimensão, foi escolhido o critério do

eigenvalue, ou seja, somente fatores que apresentassem *eigenvalues* (quantidade de Variância Explicada por um fator) maiores que 1 seriam considerados como significantes (HAIR *et al.*, 2009).

Após realizar a AFE, deve-se verificar se a sua aplicação foi adequada aos dados da pesquisa e se a solução fatorial encontrada apresenta uma boa qualidade.

De modo a verificar se a AFE foi adequada, foram avaliadas duas medidas: a adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que indica se a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis, e o Teste de Esfericidade de Bartlett (TEB), que garante que a matriz de correlação populacional do conjunto de dados não é uma identidade, pois esse tipo de matriz não é adequado à aplicação da AFE. O KMO apresenta um valor entre 0,000 a 1,000 e deve ser de, no mínimo, 0,500, de modo a indicar que a aplicação da AFE é adequada. Além disso, quanto mais próximo de 1,000 (unidade), mais apropriada é a amostra à aplicação da análise fatorial. Já o TEB deve apresentar uma significância inferior a 1% de modo a atestar que a matriz de correlação populacional não é identidade.

Já, de modo a avaliar a qualidade da solução fatorial, devem ser verificadas a Variância Explicada (VE), que reflete o percentual que o fator consegue explicar do construto por meio da redução dos dados, a Comunalidade (Com), que indica o quanto cada variável do construto compartilha de significado com as outras variáveis do mesmo construto e a Carga Fatorial (CF), que representa o quanto cada variável compartilha de significado o seu respectivo construto. A VE deve apresentar um valor mínimo de 50% para ser considerada adequada, enquanto as outras duas medidas devem mostrar valores superiores a 0,400 (HAIR *et al.*, 2009).

Um resumo dos parâmetros de aceitação das medidas relatadas acima é apresentado no quadro 10.

Quadro 10 – Critérios para adequação da solução fatorial e confiabilidade

| Medida | Parâmetro de aceitação |
|---|---|
| Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) | > 0,500 (duas variáveis) ou >0,600 (três variáveis ou mais) |
| Teste de Esfericidade de Bartlett (TEB) | Valor significativo inferior a 1% |
| Variância explicada (VE) | > 50% |
| Comunalidade (h^2) | > 0,400 |
| Carga Fatorial (CF) | > 0,400 (para somente um fator) |

Fonte – MINGOTI, 2005; MALHOTRA, 2006; HAIR *et al.*, 2009.

A primeira solução fatorial encontrada foi para o construto 01) Recursos materiais, que apresentou um KMO de 0,597, um TEB de 448,62 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 67,66%. A tabela 3 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis. Todos os valores estão de acordo com os parâmetros estabelecidos.

Tabela 3 – Solução fatorial do construto 01) Recursos materiais

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|--|--------------|----------------|
| V1) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que utilizo no meu trabalho são nada adequados / parcialmente / totalmente adequados para a realização das minhas tarefas | 0,809 | 0,899 |
| V2) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que disponho são nada suficientes / parcialmente suficientes / totalmente suficientes para a realização das minhas tarefas | 0,812 | 0,901 |
| V5) Os materiais (papéis, canetas, pastas, cartucho de tinta, grampo etc.) que eu preciso para realizar o meu trabalho nunca / às vezes / sempre estão disponíveis para uso | 0,409 | 0,639 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A segunda solução fatorial encontrada foi para o construto 02) Ambiente de trabalho, que apresentou a existência de dois fatores que foram denominados “02.1) Postura e disposição do espaço físico” e “02.2) Avaliações das condições ambientais”. Ela apresentou um KMO de 0,678, um TEB de 336,89 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 63,61%. A tabela 4 exibe a Variância Explicada dos dois fatores, bem como a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis. Nesse caso também, todos os valores estão de acordo com os parâmetros estabelecidos.

Tabela 4 – Solução fatorial do construto 02) Ambiente de trabalho

| Variável | Com. | VE | Carga Fatorial | |
|--|-------|--------|----------------|---------|
| | | | Fator 1 | Fator 2 |
| V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa | 0,729 | 32,79% | 0,838 | |
| V7) O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas | 0,762 | | 0,865 | |
| V8) O ruído no meu Ambiente de trabalho sempre / às vezes / nunca causa desconforto | 0,524 | | 0,599 | |
| V9) A temperatura no meu Ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto | 0,727 | 30,82% | 0,853 | |
| V10) O nível de iluminação no meu Ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto | 0,438 | | 0,645 | |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais; VE – Variância Explicada; Com. – Comunalidade.

A terceira solução fatorial encontrada foi para o construto 03) Carga de trabalho, que apresentou um KMO de 0,760, um TEB de 530,30 (sig. < 1%) e uma Variância Explicada de 51,51%. A tabela 5 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis e, nesse caso também todos os valores atendem aos parâmetros estabelecidos como adequados.

Tabela 5 – Solução fatorial do construto 03) Carga de trabalho

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|--------------|----------------|
| V11) O número de pessoas na minha equipe de trabalho definitivamente não atende / atende parcialmente / definitivamente atende a demanda de trabalho. | 0,494 | 0,703 |
| V12) A distribuição das tarefas em minha equipe é nada / parcialmente / totalmente equilibrada. | 0,412 | 0,642 |
| V13) Os prazos propostos para realizar as minhas atividades de trabalho são sempre / às vezes / nunca são apertados. | 0,614 | 0,784 |
| V14) Para realizar o meu trabalho, preciso fazer horas-extras e/ou levar trabalho para realizar em casa sempre / às vezes / nunca. | 0,523 | 0,723 |
| V15) A minha carga diária de trabalho sempre / às vezes / nunca é elevada. | 0,532 | 0,729 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A quarta solução fatorial encontrada foi para o construto 04) Autonomia no gerenciamento do tempo, que apresentou um KMO de 0,500, um TEB de 13,32 (sig. < 1%) e uma Variância Explicada de 66,38%. A tabela 6 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis.

Entretanto, a variável “V20) Em relação ao meu trabalho tenho nenhuma / moderada / total autonomia para tomar decisões” teve de ser eliminada da análise uma vez que sua Comunalidade foi inferior a 0,400. Acredita-se que isso ocorreu pelo fato de a variável ter um conteúdo de autonomia em relação à tomada de decisões, enquanto as outras duas são mais direcionadas à autonomia no prazo de execução do trabalho.

Tabela 6 – Solução fatorial do construto 04) Autonomia no gerenciamento do tempo

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|--------------|----------------|
| V16) Quando ocorrem imprevistos ou incidentes durante a realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre é possível flexibilizar os prazos de execução | 0,691 | 0,831 |
| V17) O gerenciamento do meu ritmo de trabalho nunca / às vezes / sempre é determinado por mim | 0,691 | 0,831 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A quinta solução fatorial encontrada foi para o construto 05) Mecanismos de prevenção da fadiga, que apresentou um KMO de 0,500, um TEB de 13,32 (sig. < 1%) e uma Variância Explicada de 58,81%. A tabela 7 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis. Nesse caso também todos os valores atendem aos limites propostos no quadro 10.

Tabela 7 – Solução fatorial do construto 05) Mecanismos de prevenção da fadiga

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|--------------|----------------|
| V21) Durante a minha jornada de trabalho nunca / às vezes / sempre posso fazer pequenas pausas. | 0,588 | 0,767 |
| V22) Na minha empresas, às práticas de relaxamento laboral não são nada / são moderadamente / são totalmente estimuladas. | 0,588 | 0,767 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A sexta solução fatorial encontrada foi para o construto 06) Uso e desenvolvimento de capacidades, que apresentou um KMO de 0,643, um TEB de 304,22 (sig. < 1%) e uma Variância Explicada de 65,53%, que se apresentam dentro dos parâmetros mínimos estabelecidos. A tabela 8 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis, sendo ambas superiores a 0,400.

Tabela 8 – Solução fatorial do construto 06) Uso e desenvolvimento de capacidades

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|--|--------------|----------------|
| V23) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me permitem criar novas ideias e soluções | 0,521 | 0,722 |
| V24) As atividades que realizo no meu trabalho envolvem o uso de um número muito reduzido / moderado / muito elevado de minhas habilidades | 0,748 | 0,865 |
| V25) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre demandam da minha capacidade intelectual | 0,697 | 0,835 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A sétima solução fatorial encontrada foi para o construto 07) Desempenho e reconhecimento profissional. Ela apresentou um KMO de 0,655, o TEB foi de 320,43 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 66,83%. A tabela 9 exibe a Variância Explicada dos dois fatores, bem como a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis, sendo que todas as medidas são superiores aos parâmetros mínimos estabelecidos.

Tabela 9 – Solução fatorial do construto 07) Desempenho e reconhecimento profissional

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|--|--------------|----------------|
| V26) Os resultados obtidos pelo meu trabalho nunca / às vezes / sempre são reconhecidos pela empresa | 0,833 | 0,912 |
| V27) A minha dedicação no trabalho nunca / às vezes / sempre é reconhecida pela empresa | 0,846 | 0,920 |
| V28) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre me dão feedback (retorno) sobre o meu trabalho | 0,678 | 0,824 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A oitava solução fatorial encontrada foi para o construto 08) Relações no trabalho. Ela apresentou um KMO de 0,655, o TEB foi de 320,43 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 66,83%. A tabela 10 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis. Nesse caso, também todas as medidas apresentam valores superiores aos limites mínimos exibidos no quadro 10.

Tabela 10 – Solução fatorial do construto 08) Relações no trabalho

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|--|--------------|----------------|
| V29) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre estão abertos ao diálogo com seus subordinados | 0,759 | 0,871 |
| V30) A informações passadas pelos superiores para os subordinados não são nada / são mais ou menos / são totalmente claras | 0,668 | 0,817 |
| V32) Na minha empresa tenho nenhuma / moderada / total liberdade para dar sugestões e propor melhorias | 0,578 | 0,761 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A nona solução fatorial encontrada foi para o construto 09) Apoio e cooperação, que apresentou adequação a todos os parâmetros mínimos exibidos no quadro 10. Ela apresentou um KMO de 0,667, o TEB foi de 265,89 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 64,72%. A tabela 11 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis.

Tabela 11 – Solução fatorial do construto 09) Apoio e cooperação

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|--------------|----------------|
| V31) No relacionamento entre os meus colegas de trabalho não existe nenhuma / existe moderada / existe total cooperação | 0,609 | 0,780 |
| V33) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus superiores | 0,621 | 0,788 |
| V34) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus colegas de trabalho | 0,712 | 0,844 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A décima solução fatorial encontrada foi para o construto 10) Capacitação e atualização. Ela apresentou um KMO de 0,500, o TEB foi de 103,36 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 73,29%. A tabela 12 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis.

Vale ressaltar que foi necessário eliminar a variável “V38) Falhas ou acidentes por falta de treinamento nunca/às vezes/sempre acontecem na empresa” por ter apresentado uma Comunalidade inferior a 0,400. Acredita-se que isso ocorreu por tal variável apresentar um conteúdo mais diferenciado, ou seja, de teor mais negativo, enquanto as outras duas têm conotação positiva e não acarretam graves consequências em sua ausência.

Tabela 12 – Solução fatorial do construto 10) Capacitação e atualização

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|--------------|----------------|
| V36) A capacitação e atualização (cursos e participação em eventos) para o meu desenvolvimento profissional nunca / às vezes / sempre são oferecidas pela empresa | 0,733 | 0,856 |
| V37) Novas técnicas, ideias, tecnologia e inovação nunca / às vezes / sempre são implementadas pela empresa | 0,733 | 0,856 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A décima primeira solução fatorial encontrada foi para o construto 11) Satisfação com as recompensas monetárias. Ela apresentou um KMO de 0,500, o TEB foi de 481,73 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 91,24%. A tabela 13 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis.

Nesse caso, também foi necessária a eliminação da variável “V39) Os benefícios oferecidos pela empresa (plano de saúde, vale-alimentação, educação, lazer etc) são muito ruins/mais ou

menos/ muito bons” por ter apresentado uma Comunalidade inferior a 0,400. Acredita-se que isso ocorreu pelo fato de a escala de tal variável considerar a qualidade dos benefícios enquanto a escala das outras duas variáveis levaram em conta a compatibilidade dos salários. Caso a mesma escala tivesse sido utilizada para as três variáveis seria possível que elas tivessem funcionado bem como um construto.

Tabela 13 – Solução fatorial do construto 11) Satisfação com as recompensas monetárias

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|--------------|----------------|
| V40) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com o mercado | 0,912 | 0,955 |
| V41) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com as atividades que realizo | 0,912 | 0,955 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A décima segunda solução fatorial encontrada foi para o construto 12) Apoio técnico. Ela apresentou um KMO de 0,608, o TEB foi de 119,88 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 54,29%. A tabela 14 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis. Nesse caso, não foi necessária a eliminação de nenhuma variável, e todos os valores listados no quadro 10 estão acima do mínimo estabelecido.

Tabela 14 – Solução fatorial do construto 12) Apoio técnico

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|--------------|----------------|
| V3) A falta de manutenção dos equipamentos que eu utilizo no meu trabalho sempre gera / às vezes gera / nunca gera atrasos na realização de minhas tarefas | 0,477 | 0,691 |
| V4) A tecnologia e os sistemas (ex. e-mail, softwares, sistemas integrados de gestão) que utilizo no meu trabalho não facilitam em nada / facilitam parcialmente / facilitam totalmente a realização das minhas tarefas | 0,516 | 0,718 |
| V35) Quando preciso das áreas de apoio técnico (manutenção, suprimentos, TI, etc) na minha empresa nunca / às vezes / sempre tenho o suporte que necessito | 0,635 | 0,797 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A décima terceira solução fatorial encontrada foi para o construto 13) Controle do trabalho. Ela apresentou um KMO de 0,500, o TEB foi de 32,44 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de

63,59%. A tabela 15 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis. Nesse caso, também todas as medidas apresentaram valores superiores aos mínimos estabelecidos.

Tabela 15 – Solução fatorial do construto 13) Controle do trabalho

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|---------------------|-----------------------|
| V18) Os procedimentos operacionais, ou seja, o modo de realizar as tarefas são absolutamente / são mais ou menos / não são nada rígidos | 0,636 | 0,797 |
| V19) Na realização do meu trabalho sempre / às vezes / nunca me sinto vigiado | 0,636 | 0,797 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A décima quarta solução fatorial encontrada foi para o construto 14) Importância percebida do trabalho. Ela apresentou um KMO de 0,662, o TEB foi de 191,98 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 60,53%. A tabela 16 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis. Neste caso, também todas as medidas apresentaram valores superiores aos mínimos estabelecidos.

Tabela 16– Solução fatorial do construto 14) Importância percebida do trabalho

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|---------------------|-----------------------|
| V47) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para mim | 0,635 | 0,797 |
| V48) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a empresa onde trabalho | 0,601 | 0,775 |
| V49) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a sociedade | 0,580 | 0,762 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A décima quinta solução fatorial encontrada foi para o construto 15) Bem-estar no trabalho. Ela apresentou um KMO de 0,824, o TEB foi de 1.322,33 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 68,87%. A tabela 17 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis. Nesse caso, também todas as medidas apresentaram valores superiores aos mínimos estabelecidos.

Tabela 17 – Solução fatorial do construto 15) Bem-estar no trabalho

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|---|--------------|----------------|
| V42) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de felicidade. | 0,785 | 0,886 |
| V43) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de prazer. | 0,795 | 0,891 |
| V44) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporcionam experiências positivas. | 0,691 | 0,831 |
| V45) O meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporciona bem-estar. | 0,714 | 0,845 |
| V46) Fazer parte desta empresa nunca / às vezes / sempre é motivo de orgulho pra mim. | 0,459 | 0,677 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

A décima sexta solução fatorial encontrada foi para o construto 16) Emoções negativas. Ela apresentou um KMO de 0,910, o TEB foi de 2.015,35 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 56,59%. A tabela 18 exibe a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis. Nesse caso, também todas as medidas apresentaram valores superiores aos mínimos estabelecidos.

Tabela 18 – Solução fatorial do construto 16) Emoções negativas

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|--|--------------|----------------|
| EN1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tenso durante a sua jornada de trabalho? | 0,584 | 0,764 |
| EN2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Irritado durante a sua jornada de trabalho? | 0,723 | 0,850 |
| EN3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Impaciente durante a sua jornada de trabalho? | 0,661 | 0,813 |
| EN4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Raiva durante a sua jornada de trabalho? | 0,622 | 0,789 |
| EN5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Deprimido durante a sua jornada de trabalho? | 0,521 | 0,722 |
| EN6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Frustrado durante a sua jornada de trabalho? | 0,556 | 0,746 |
| EN7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Ansioso durante a sua jornada de trabalho? | 0,419 | 0,647 |
| EN8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Preocupado durante a sua jornada de trabalho? | 0,438 | 0,662 |
| EN9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Chateado durante a sua jornada de trabalho? | 0,568 | 0,754 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

Por fim, a décima sétima solução fatorial encontrada foi para o construto 17) Emoções positivas. Ela apresentou um KMO de 0,913, o TEB foi de 2.972,82 (sig. < 1%) e a Variância Explicada foi de 69,77%. A tabela 19 a Carga Fatorial e a Comunalidade das variáveis.

Nesse caso, foi necessário eliminar a variável “EP9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu tranquilo durante a sua jornada de trabalho?” por ter apresentado uma Comunalidade inferior a 0,400. Acredita-se que a tranquilidade pode apresentar um sentido ambíguo e pejorativo de falta de trabalho para fazer, sendo esse o motivo de compartilhar pouco significado com as outras emoções.

Tabela 19 – Solução fatorial do construto 17) Emoções positivas

| Variáveis | Comunalidade | Carga Fatorial |
|--|--------------|----------------|
| EP1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Feliz durante a sua jornada de trabalho? | 0,659 | 0,812 |
| EP2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Alegre durante a sua jornada de trabalho? | 0,695 | 0,834 |
| EP3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Entusiasmado durante a sua jornada de trabalho? | 0,774 | 0,880 |
| EP4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Animado durante a sua jornada de trabalho? | 0,832 | 0,912 |
| EP5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Empolgado durante a sua jornada de trabalho? | 0,792 | 0,890 |
| EP6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Contente durante a sua jornada de trabalho? | 0,817 | 0,904 |
| EP7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Disposto durante a sua jornada de trabalho? | 0,511 | 0,715 |
| EP8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Orgulhoso durante a sua jornada de trabalho? | 0,502 | 0,708 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - Método de extração – componentes principais.

Neste tópico foi, então, definida a dimensionalidade de cada um dos construtos da pesquisa e eliminadas algumas variáveis que apresentavam pouca relação com o que pretendiam mensurar. Dessa forma, será dado prosseguimento às análises, mantendo somente as variáveis que permaneceram, com a realização da AFC e do teste de hipóteses por meio do MEE.

4.3 Método de equações estruturais

Esse tópico tem duas funções, que são: validar a escala utilizada, garantindo a validade e confiabilidade dos construtos por meio da AFC e testar as hipóteses levantadas com relação ao modelo proposto, por meio da Validade Nomológica (VN). Para tanto, será utilizado o Método de Equações Estruturais, pois ele permite trabalhar com construtos (variáveis latentes não

observáveis), levando em conta o erro de mensuração e permitindo testar múltiplas relações de dependência simultâneas (HAENLEIN, KAPLAN, 2004; MACKENZIE, 2001).

Para rodar uma análise com base no MEE, existem dois métodos principais para estimação dos parâmetros. O primeiro e mais tradicional é baseado na matriz de covariância, enquanto o outro é ancorado na variância (HAENLEIN e KAPLAN, 2004). Entretanto, apesar de o primeiro ser mais tradicional, ele apresenta um sério empecilho quando os dados não são normais, a escala é ordinal e o tamanho da amostra é menor do que o esperado para testar as hipóteses tecidas. Mesmo o método denominado *Generalized Least Square* (GLS), menos sensível a desvios de normalidade (MINGOTI, 2005), demanda uma grande amostra para um adequado teste das hipóteses. No caso desta pesquisa, para um adequado teste do modelo, seriam necessários no mínimo 2.346 entrevistados, de acordo com o critério proposto por Tabachnick e Fidel (2001)⁶. Tal valor é praticamente seis vezes maior do que a amostra disponível, de 425 entrevistados, o que torna impossível a sua utilização.

Nesse sentido, foi utilizado o *Partial Least Squares* (PLS) como método de estimação dos parâmetros do modelo, por meio do *software* SmartPLS (RINGLE, WENDE, WILL, 2005). Isso porque tal método não demanda a normalidade dos dados, permite trabalhar com escalas ordinais, lida bem com amostras reduzidas e não leva a problemas de mensuração ou a resultados impróprios ou não convergentes. No caso desse método, para um adequado teste do modelo proposto, seriam necessários de 70 a 140 observações. Tal cálculo é baseado no limite estabelecido por Chin (1998), de que a amostra deve ter de cinco a 10 vezes o número de setas para o construto dependente com maior número de construtos independentes explicando-o, e, no caso, é o 15) Bem-estar no trabalho que é explicado por 14 construtos independentes. Como a amostra tem três vezes mais do que o necessário, pode-se considerar adequada a aplicação do método de estimação PLS para os dados coletados.

Ao aplicar o MEE por meio do PLS, são testados dois modelos: o *Outer Model* e *Inner Path Model*. O *Outer Model*, também conhecido como Análise Fatorial Confirmatória, verifica a

⁶ Fórmula para cálculo do número de observações necessária para usar um método de estimação baseado na matriz de covariância: ((número de variáveis do modelo)*(número de variáveis do modelo + 1) / 2)

validade convergente, validade discriminante e confiabilidade dos construtos reflexivos da pesquisa (HAIR *et. al.*, 2009). A primeira validade garante se os indicadores de um construto estão suficientemente relacionados com ele (MALHOTRA, 2006) enquanto a segunda testa se os construtos utilizados na pesquisa mensuram aspectos diversos do fenômeno de interesse (TABACHINICK, FIDEL, 2001). Por fim, a confiabilidade é uma medida da consistência das variáveis em relação ao que elas pretendem mensurar (HAIR *et. al.*, 2009). Após validar a escala é então rodado o *Inner Path Model*, de modo a verificar a Validade Nomológica, que testa as hipóteses do modelo, e o ajuste do modelo, que atesta o seu poder de predição (HUNT, 2002; HAIR *et. al.*, 2009).

Antes de partir para análise dos resultados, é importante esclarecer três pares de denominações: construtos/ variáveis exógenos *versus* endógenos, construtos reflexivos *versus* formativos e construtos de primeira ordem *versus* construtos de segunda ordem.

Enquanto as técnicas mais usuais da estatística, como a regressão linear, fazem uso das expressões *variáveis independentes* (para aquelas explicativas) e *variáveis dependentes* (para aquelas que são explicadas), o MEE utiliza as *variáveis/ construtos exógenos* para aqueles que são explicativos e *variáveis/construtos endógenos* para aqueles que são explicados. Vale ressaltar que um mesmo construto/variável pode ser exógeno numa equação e endógeno em outra equação. Isso porque o MEE testa diversas relações simultâneas de dependência, enquanto as outras técnicas são capazes de lidar com apenas uma variável dependente (BREI, LIBERALI NETO, 2006).

O outro par de denominações específico do MEE é construtos reflexivos *versus* construtos formativos. Enquanto no primeiro caso as variações no construto causam variações nas variáveis que o mensuram, no segundo caso, os construtos são formados pelas múltiplas variáveis que o compõem, sendo que mudanças nos itens causam mudanças nos construtos (PETTER, STRAUB, RAI, 2007). Vale ressaltar que nesta pesquisa todos os construtos foram tratados como sendo reflexivos. Nesse tipo de construto (reflexivo), a divisão em variáveis é uma forma apenas de entender melhor o conceito, pois isso não é possível na realidade, e elas são altamente correlacionadas (GOSLING, GONÇALVES, 2003).

Por fim, a dicotomia construtos de primeira ordem *versus* segunda ordem é mais bem compreendida ao se falar da unidimensionalidade ou não do construto. Enquanto os construtos de primeira ordem são mensurados por meio de variáveis, os construtos de segunda ordem são mensurados por meio de outros construtos (HAIR, RINGLE, SARSTED 2011; HENSELER, RINGLE, SINKOVICS, 2009). Todos os construtos da pesquisa são de primeira ordem, com exceção apenas do construto 02) *Ambiente de trabalho* que apresentou duas dimensões: a 02.1) *Postura e disposição do espaço físico* e a 02.2) *Avaliações das condições ambientais*.

Entretanto, o SmartPLS não permite o teste de modelos que apresentam construtos de segunda ordem. Assim, para lidar com tal limitação, Wilson e Henseler (2007) propõem o emprego do método de dois passos (*The two-step approach*). Ele consiste em rodar o *Outer Model* utilizando somente os construtos de primeira ordem, num primeiro momento. Após garantir a sua validade e a sua confiabilidade, é feita uma transformação dos construtos de primeira ordem que pertencem aos construtos de segunda ordem, em variáveis, utilizando a seguinte fórmula:

$$\text{construto de primeira ordem (variável)} \quad X = \frac{\sum_{i=1}^X (L * E)}{(\sum_{i=1}^X L)}$$

L = Carga estrutural padronizada da variável no construto

E = Nota de concordância / discordância atribuída pelo entrevistado

X = Número de variáveis que irão compor o índice

Após tal cálculo, o modelo é rodado novamente, mas, dessa vez, com o construto de segunda ordem sendo mensurado com base nas variáveis (construtos de primeira ordem transformados pela fórmula acima). Após isso, é testada também a validade e confiabilidade do construto de segunda ordem para então rodar o *Inner Path Model*. Abaixo, são apresentados os resultados para o modelo proposto, separando o *Outer Model* e o *Inner Path Model*. Vale ressaltar que, apesar de o teste do construto de segunda ordem ter sido realizado por meio de dois passos, conforme foi explicado nos parágrafos anteriores, optou-se por exibir a sua validade e confiabilidade no mesmo tópico que os construtos de primeira ordem.

4.3.1. *Outer model* - Validade convergente, discriminante, confiabilidade

Neste tópico da pesquisa foi verificado o *Outer Model* que consiste em atestar a sua validade convergente, discriminante e confiabilidade. Isso foi realizado, tanto para os construtos de primeira ordem do modelo, quanto para o construto de segunda ordem, denominado 02) *Ambiente de trabalho*, composto dos construtos de primeira ordem 02.1) *Postura e disposição do espaço físico* e 02.2) *Avaliações das condições ambientais*.

A tabela 20 apresenta o resultado da validade convergente com base no método de Bagozzi, Yi e Philips (1991). De acordo com tal critério, um construto apresenta validade convergente, caso a significância das cargas padronizadas dos mesmos (*loadings*) seja inferior a 1% ou 5%, por meio de testes t unicaudais, em que o t crítico corresponde a 2,236 ($\alpha=0,01$) ou a 1,65 ($\alpha=0,05$). A coluna denominada *amostra* apresenta o peso padronizado do construto nas suas respectivas variáveis, calculado com base na amostra. Tal peso varia de -1,00 a +1,00. Quanto mais próximo dos extremos, maior o peso do construto na variável. Já a coluna denominada “*Sig.*” revela se a variável apresenta validade convergente com o construto. Para tanto, seu valor deve ser inferior a 5%.

É possível observar que todas as variáveis apresentaram validade convergente com relação aos seus respectivos construtos. Entretanto, algumas mostraram pesos padronizados maiores ou menores que as outras do mesmo construto.

No caso do construto “01) Recursos materiais”, as variáveis V1 e V2 apresentaram carga maior do que a variável V5, indicando que o construto exerce uma influência maior nas duas primeiras. Para o construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico”, a variável V6 apresentou um peso maior do que a variável V7 indicando que a qualidade da postura corporal proporcionada pelo posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no Ambiente de trabalho pesa mais no referido construto do que a suficiência do espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) disponível para a realização das minhas tarefas. No caso do construto “02.2) Avaliações das condições ambientais”, as avaliações do ruído e da temperatura apresentam um peso superior

ao da avaliação da iluminação. Ao transformar tais construtos em variáveis e tratá-los como o construto de segunda ordem denominado “02) Ambiente de trabalho”, verifica-se que as avaliações das condições ambientais apresentam um peso maior do que as avaliações da postura e disposição do espaço físico.

No caso do construto “03) Carga de trabalho”, a variável que apresentou o maior peso foi a “V12) A distribuição das tarefas em minha equipe é nada/ parcialmente/totalmente equilibrada” da ordem de 0,79 e a que apresentou o menor peso foi a “V14) Para realizar o meu trabalho, preciso fazer horas-extras e/ou levar trabalho para realizar em casa sempre /às vezes/nunca” da ordem de 0,58.

Para o construto “04) Autonomia no gerenciamento do tempo”, as duas variáveis que o compõem apresentaram um peso bem semelhante, de 0,84 e 0,82. Entretanto, no caso do construto “05) Mecanismos de prevenção da fadiga”, o mesmo não ocorreu uma vez que as práticas de relaxamento laboral (0,85) apresentaram maior importância do que as pausas durante a jornada de trabalho (0,67).

O construto “06) Uso e desenvolvimento de capacidades”, apresentou um peso próximo para as suas três variáveis, sendo que a V24 mostrou o maior (0,84) e a V23, o menor (0,78).

No caso do construto “07) Desempenho e reconhecimento profissional”, as variáveis V26 e V27 exibiram peso semelhante e superior ao da variável V28. Isso revela que o reconhecimento pela empresa dos resultados obtidos pelo trabalho do funcionário e a sua dedicação à empresa têm um peso maior do que o *feedback* do superior. Isso sugere que o superior é apenas um dos públicos importantes da empresa e, dessa forma, tem uma influência importante, mas não soberana.

Já, no caso do construto “08) Relações no trabalho”, a abertura ao diálogo por parte dos superiores foi o item de maior peso (0,85), seguido bem de perto pela clareza nas informações passadas (0,83). A liberdade de propor melhorias ou sugestões aparece um pouco mais atrás com uma carga de 0,76.

Para o construto “09) Apoio e cooperação”, as variáveis o apoio técnico dos superiores e colegas na dificuldade de realização de alguma tarefa apresentou um peso igual, de 0,82. Já a cooperação entre os colegas de trabalho, tratada de uma forma mais ampla, revelou-se um pouco inferior, de 0,77.

No caso do construto “10) Capacitação e atualização”, a variável “V37) Novas técnicas, ideias, tecnologia e inovação nunca/às vezes/sempre são implementadas pela empresa” apresentou um peso superior ao da variável “V36) A capacitação e atualização (cursos e participação em eventos) para o meu desenvolvimento profissional nunca/às vezes/sempre são oferecidas pela empresa”, de 0,88 e 0,83, respectivamente.

Já, para o construto “11) Satisfação com as recompensas monetárias”, o peso de suas duas variáveis (V40 e V41) foram bem semelhantes, de 0,95 e 0,96, respectivamente.

No caso do construto “12) Apoio técnico”, as variáveis V4 e V35 revelaram um peso consideravelmente superior ao da variável V3. Isso sugere que a facilidade proporcionada pela tecnologia e os sistemas utilizados no trabalho (0,80) e o apoio técnico (manutenção, suprimentos, TI etc) proporcionado pela empresa quando necessário têm um peso maior do que o atraso gerado pela falta de manutenção dos equipamentos.

Para o construto “13) Controle do trabalho”, a diferença de peso entre as duas variáveis foi bem considerável. Enquanto o sentimento de estar sendo vigiado na realização do trabalho mostrou um peso de 0,99, a rigidez nos procedimentos operacionais apresentou um peso de 0,43.

No caso do construto “14) Importância percebida do trabalho”, a variável “V47) As atividades que realizo são nada/moderadamente/totalmente importantes para mim” (0,84) apresentou um peso superior ao das outras duas variáveis, a “V48) As atividades que realizo são nada/moderadamente/totalmente importantes para a empresa onde trabalho” (0,75) e a “V49) As atividades que realizo são nada/moderadamente/totalmente importantes para a sociedade” (0,73). Isso revela que o significado do trabalho apresenta um peso maior na esfera pessoal, do que na esfera da empresa ou da sociedade.

O construto “15) Bem-estar no trabalho” apresentou pesos mais elevados para as quatro primeiras variáveis (entre 0,83 e 0,89) e um pouco menor para a V46 (0,69). Apesar do menor peso, tal variável apresentou validade convergente com o construto e foi mantida na análise.

As nove variáveis do construto “16) Emoções negativas” apresentaram pesos entre 0,61 e 0,85. A de menor peso foi a referente ansiedade e a de maior peso foi referente à irritação. Por fim, no caso do construto “17) Emoções positivas”, a variável que apresentou o maior peso foi a animação (0,91) e a que recebeu o menor peso foram a disposição e o orgulho, da ordem de 0,71.

Tabela 20 – Avaliação da validade convergente dos construtos do modelo com base no método de Bagozzi, Yi e Philips (1991) (Continua)

| Construto | Variável | Amostra | Pop. | Desv. | Erro | Valor T | Sig. |
|---|---|---------|------|-------|------|---------|------|
| 01) Recursos materiais | V1) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que utilizo no meu trabalho são nada adequados / parcialmente / totalmente adequados para a realização das minhas tarefas | 0,89 | 0,89 | 0,02 | 0,02 | 39,13 | 0,0% |
| | V2) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que disponho são nada suficientes / parcialmente suficientes / totalmente suficientes para a realização das minhas tarefas. | 0,89 | 0,89 | 0,02 | 0,02 | 43,10 | 0,0% |
| | V5) Os materiais (papéis, canetas, pastas, cartucho de tinta, grampo, etc.) que eu preciso para realizar o meu trabalho nunca / às vezes / sempre estão disponíveis para uso | 0,66 | 0,66 | 0,06 | 0,06 | 10,86 | 0,0% |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa | 0,91 | 0,91 | 0,02 | 0,02 | 37,53 | 0,0% |
| | V7) O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas | 0,83 | 0,83 | 0,04 | 0,04 | 19,48 | 0,0% |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | V8) O ruído no meu Ambiente de trabalho sempre / às vezes / nunca causa desconforto | 0,78 | 0,78 | 0,04 | 0,04 | 17,39 | 0,0% |
| | V9) A temperatura no meu Ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto | 0,77 | 0,77 | 0,04 | 0,04 | 17,84 | 0,0% |
| | V10) O nível de iluminação no meu Ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto | 0,63 | 0,62 | 0,07 | 0,07 | 9,03 | 0,0% |
| 02) Ambiente de trabalho* | 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 0,78 | 0,78 | 0,04 | 0,04 | 17,94 | 0,0% |
| | 02.2) Avaliações das condições ambientais | 0,87 | 0,87 | 0,03 | 0,03 | 28,84 | 0,0% |

Tabela 20 – Avaliação da validade convergente dos construtos do modelo com base no método de

Bagozzi, Yi e Philips (1991) (Continua)

| Construto | Variável | Amostra | Pop. | Desv. | Erro | Valor T | Sig. |
|--|--|---------|------|-------|------|---------|------|
| 03) Carga de Trabalho | V11) O número de pessoas na minha equipe de trabalho definitivamente não atende / atende parcialmente / definitivamente atende a demanda de trabalho. | 0,75 | 0,74 | 0,04 | 0,04 | 20,62 | 0,0% |
| | V12) A distribuição das tarefas em minha equipe é nada / parcialmente / totalmente equilibrada. | 0,79 | 0,79 | 0,04 | 0,04 | 21,46 | 0,0% |
| | V13) Os prazos propostos para realizar as minhas atividades de trabalho são sempre / às vezes / nunca são apertados. | 0,75 | 0,74 | 0,04 | 0,04 | 18,66 | 0,0% |
| | V14) Para realizar o meu trabalho, preciso fazer horas-extras e/ou levar trabalho para realizar em casa sempre / às vezes / nunca. | 0,58 | 0,57 | 0,07 | 0,07 | 8,50 | 0,0% |
| | V15) A minha carga diária de trabalho sempre / às vezes / nunca é elevada. | 0,64 | 0,63 | 0,06 | 0,06 | 9,87 | 0,0% |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | V16) Quando ocorrem imprevistos ou incidentes durante a realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre é possível flexibilizar os prazos de execução. | 0,82 | 0,81 | 0,05 | 0,05 | 14,99 | 0,0% |
| | V17) O gerenciamento do meu ritmo de trabalho nunca / às vezes / sempre é determinado por mim. | 0,84 | 0,84 | 0,05 | 0,05 | 17,73 | 0,0% |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | V21) Durante a minha jornada de trabalho nunca / às vezes / sempre posso fazer pequenas pausas. | 0,67 | 0,63 | 0,20 | 0,20 | 3,42 | 0,0% |
| | V22) Na minha empresas, às práticas de relaxamento laboral não são nada / são moderadamente / são totalmente estimuladas. | 0,85 | 0,83 | 0,14 | 0,14 | 5,89 | 0,0% |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | V23) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me permitem criar novas ideias e soluções. | 0,78 | 0,78 | 0,03 | 0,03 | 29,04 | 0,0% |
| | V24) As atividades que realizo no meu trabalho envolvem o uso de um número muito reduzido / moderado / muito elevado de minhas habilidades. | 0,84 | 0,84 | 0,02 | 0,02 | 38,35 | 0,0% |
| | V25) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre demandam da minha capacidade intelectual. | 0,81 | 0,81 | 0,03 | 0,03 | 31,53 | 0,0% |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | V26) Os resultados obtidos pelo meu trabalho nunca / às vezes / sempre são reconhecidos pela empresa. | 0,91 | 0,91 | 0,01 | 0,01 | 86,70 | 0,0% |
| | V27) A minha dedicação no trabalho nunca / às vezes / sempre é reconhecida pela empresa. | 0,93 | 0,93 | 0,01 | 0,01 | 101,22 | 0,0% |
| | V28) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre me dão feedback (retorno) sobre o meu trabalho. | 0,81 | 0,81 | 0,02 | 0,02 | 37,03 | 0,0% |

Tabela 20 – Avaliação da validade convergente dos construtos do modelo com base no método de Bagozzi, Yi e Philips (1991) (Continua)

| Construto | Variável | Amostra | Pop. | Desv. | Erro | Valor T | Sig. |
|--|--|---------|------|-------|------|---------|------|
| 08) Relações no trabalho | V29) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre estão abertos ao diálogo com seus subordinados. | 0,85 | 0,85 | 0,02 | 0,02 | 47,33 | 0,0% |
| | V30) A informações passadas pelos superiores para os subordinados não são nada / são mais ou menos / são totalmente claras. | 0,83 | 0,84 | 0,02 | 0,02 | 44,38 | 0,0% |
| | V32) Na minha empresa tenho nenhuma / moderada / total liberdade para dar sugestões e propor melhorias. | 0,76 | 0,76 | 0,03 | 0,03 | 26,11 | 0,0% |
| 09) Apoio e cooperação | V31) No relacionamento entre os meus colegas de trabalho não existe nenhuma / existe moderada / existe total cooperação. | 0,77 | 0,77 | 0,03 | 0,03 | 24,80 | 0,0% |
| | V33) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus superiores. | 0,82 | 0,82 | 0,02 | 0,02 | 36,12 | 0,0% |
| | V34) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus colegas de trabalho. | 0,82 | 0,82 | 0,02 | 0,02 | 34,05 | 0,0% |
| 10) Capacitação e atualização | V36) A capacitação e atualização (cursos e participação em eventos) para o meu desenvolvimento profissional nunca / às vezes / sempre são oferecidas pela empresa. | 0,83 | 0,83 | 0,03 | 0,03 | 31,88 | 0,0% |
| | V37) Novas técnicas, ideias, tecnologia e inovação nunca / às vezes / sempre são implementadas pela empresa. | 0,88 | 0,88 | 0,02 | 0,02 | 45,06 | 0,0% |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | V40) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com o mercado. | 0,95 | 0,95 | 0,01 | 0,01 | 130,25 | 0,0% |
| | V41) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com as atividades que realizo. | 0,96 | 0,96 | 0,01 | 0,01 | 144,90 | 0,0% |
| 12) Apoio técnico | V3) A falta de manutenção dos equipamentos que eu utilizo no meu trabalho sempre gera / às vezes gera / nunca gera atrasos na realização de minhas tarefas. | 0,60 | 0,60 | 0,07 | 0,07 | 8,07 | 0,0% |
| | V4) A tecnologia e os sistemas (ex. e-mail, softwares, sistemas integrados de gestão) que utilizo no meu trabalho não facilitam em nada / facilitam parcialmente / facilitam totalmente a realização das minhas tarefas. | 0,80 | 0,79 | 0,04 | 0,04 | 18,38 | 0,0% |
| | V35) Quando preciso das áreas de apoio técnico (manutenção, suprimentos, TI, etc) na minha empresa nunca / às vezes / sempre tenho o suporte que necessito. | 0,79 | 0,79 | 0,05 | 0,05 | 16,13 | 0,0% |

Tabela 20 – Avaliação da validade convergente dos construtos do modelo com base no método de Bagozzi, Yi e Philips (1991) (Continua)

| Construto | Variável | Amostra | Pop. | Desv. | Erro | Valor T | Sig. |
|-----------------------------|--|---------|------|-------|------|---------|------|
| 13) Controle do trabalho | V18) Os procedimentos operacionais, ou seja, o modo de realizar as tarefas são absolutamente / são mais ou menos / não são nada rígidos. | 0,43 | 0,41 | 0,15 | 0,15 | 2,86 | 0,2% |
| | V19) Na realização do meu trabalho sempre / às vezes / nunca me sinto vigiado. | 0,99 | 0,98 | 0,03 | 0,03 | 37,73 | 0,0% |
| 14) Importância do trabalho | V47) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para mim. | 0,84 | 0,84 | 0,02 | 0,02 | 38,17 | 0,0% |
| | V48) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a empresa onde trabalho. | 0,75 | 0,74 | 0,04 | 0,04 | 18,40 | 0,0% |
| | V49) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a sociedade. | 0,73 | 0,73 | 0,03 | 0,03 | 21,15 | 0,0% |
| 15) Bem estar no trabalho | V42) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de felicidade. | 0,88 | 0,88 | 0,01 | 0,01 | 64,14 | 0,0% |
| | V43) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de prazer. | 0,89 | 0,89 | 0,01 | 0,01 | 68,87 | 0,0% |
| | V44) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporcionam experiências positivas. | 0,83 | 0,83 | 0,02 | 0,02 | 49,50 | 0,0% |
| | V45) O meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporciona bem-estar. | 0,85 | 0,85 | 0,02 | 0,02 | 49,96 | 0,0% |
| | V46) Fazer parte desta empresa nunca / às vezes / sempre é motivo de orgulho pra mim. | 0,69 | 0,69 | 0,03 | 0,03 | 24,06 | 0,0% |
| 16) Emoções negativas | EN1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tenso durante a sua jornada de trabalho? | 0,75 | 0,75 | 0,02 | 0,02 | 33,10 | 0,0% |
| | EN2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Irritado durante a sua jornada de trabalho? | 0,85 | 0,85 | 0,01 | 0,01 | 62,21 | 0,0% |
| | EN3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Impaciente durante a sua jornada de trabalho? | 0,81 | 0,81 | 0,02 | 0,02 | 39,09 | 0,0% |
| | EN4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Raiva durante a sua jornada de trabalho? | 0,79 | 0,79 | 0,02 | 0,02 | 43,48 | 0,0% |
| | EN5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Deprimido durante a sua jornada de trabalho? | 0,74 | 0,74 | 0,02 | 0,02 | 30,18 | 0,0% |
| | EN6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Frustrado durante a sua jornada de trabalho? | 0,78 | 0,78 | 0,02 | 0,02 | 37,83 | 0,0% |

Tabela 20 – Avaliação da validade convergente dos construtos do modelo com base no método de Bagozzi, Yi e Philips (1991)

| Construto | Variável | Amostra | Pop. | Desv. | Erro | Valor T | Sig. |
|-----------------------|--|---------|------|-------|------|---------|------|
| | EN7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Ansioso durante a sua jornada de trabalho? | 0,61 | 0,61 | 0,04 | 0,04 | 15,83 | 0,0% |
| | EN8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Preocupado durante a sua jornada de trabalho? | 0,63 | 0,63 | 0,04 | 0,04 | 16,57 | 0,0% |
| | EN9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Chateado durante a sua jornada de trabalho? | 0,76 | 0,76 | 0,03 | 0,03 | 24,87 | 0,0% |
| | EP1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Feliz durante a sua jornada de trabalho? | 0,81 | 0,81 | 0,02 | 0,02 | 32,85 | 0,0% |
| | EP2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Alegre durante a sua jornada de trabalho? | 0,83 | 0,83 | 0,02 | 0,02 | 39,32 | 0,0% |
| | EP3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Entusiasmado durante a sua jornada de trabalho? | 0,88 | 0,88 | 0,01 | 0,01 | 68,39 | 0,0% |
| 17) Emoções positivas | EP4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Animado durante a sua jornada de trabalho? | 0,91 | 0,91 | 0,01 | 0,01 | 94,93 | 0,0% |
| | EP5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Empolgado durante a sua jornada de trabalho? | 0,89 | 0,89 | 0,01 | 0,01 | 76,45 | 0,0% |
| | EP6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Contente durante a sua jornada de trabalho? | 0,90 | 0,90 | 0,01 | 0,01 | 88,91 | 0,0% |
| | EP7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Disposto durante a sua jornada de trabalho? | 0,71 | 0,71 | 0,04 | 0,04 | 19,67 | 0,0% |
| | EP8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Orgulhoso durante a sua jornada de trabalho? | 0,71 | 0,72 | 0,04 | 0,04 | 19,59 | 0,0% |

Fonte: Dados da pesquisa

Observações: a) Amostra: é o peso padronizado obtido para amostra completa; b) Pop.: é o peso médio obtido na população; c) Desv.: é o desvio padrão da estimativa; d) Erro: é o erro estimado da estimativa; e) Valor T: é a razão entre o peso não padronizado pelo seu erro padrão; *Construto de segunda ordem.

De forma geral todas as variáveis dos construtos de primeira ordem e do construto de segunda apresentaram validade convergente com os seus respectivos construtos, não sendo necessária a eliminação de nenhuma variável com base no método de Bagozzi, Yi e Philips (1991).

Já a tabela 21 apresenta o teste da validade convergente dos construtos de primeira e segunda ordens com base no critério de Fornell e Larcker (1981). Ele tem como base a Variância Média

Extraída (AVE), que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e suas variáveis. Ela varia de 0% a 100%, sendo que o construto apresenta tal validade caso tal medida seja superior a 50% (TABACHINICK, FIDEL, 2001; HENSELER, RINGLE, SINKOVICS, 2009).

Tabela 21 – Avaliação da AVE dos construtos de primeira ordem e do construto de segunda ordem do modelo

| Construtos | AVE |
|--|------------|
| 01) Recursos materiais | 68% |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 76% |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 53% |
| 02) Ambiente de trabalho | 69% |
| 03) Carga de trabalho | 50% |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 69% |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 58% |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 65% |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 79% |
| 08) Relações no trabalho | 67% |
| 09) Apoio e cooperação | 65% |
| 10) Capacitação e atualização | 73% |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 91% |
| 12) Apoio técnico | 54% |
| 13) Controle do trabalho | 58% |
| 14) Importância percebida do trabalho | 60% |
| 15) Bem-estar no trabalho | 69% |
| 16) Emoções negativas | 56% |
| 17) Emoções positivas | 70% |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Foi possível, com base nesse critério, também atestar a validade convergente dos dois tipos de construtos, uma vez que todas as AVEs foram superiores a 50%.

Já a tabela 22 apresenta os resultados para avaliar a validade discriminante entre os construtos de primeira ordem e segunda ordem do modelo com base no critério de Fornell e Larcker (1981). Tal critério estabelece que os construtos apresentam validade discriminante, caso as correlações de todos os pares de construtos do modelo elevada ao quadrado sejam inferiores às AVEs dos construtos comparados.

Tabela 22 – Avaliação da validade discriminante dos construtos do modelo parte 2 com base no método de Fornell e Larcker (1981)

– amostra total

| Construtos | C01 | C02.1 | C02.2 | C02 | C03 | C04 | C05 | C06 | C07 | C08 | C09 | C10 | C11 | C12 | C13 | C14 | C15 | C16 | C17 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 01) Recursos materiais | 68% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 16% | 76% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 10% | 15% | 53% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02) Ambiente de trabalho* | 17% | - | - | 69% | | | | | | | | | | | | | | | |
| 03) Carga de trabalho | 6% | 5% | 8% | 10% | 50% | | | | | | | | | | | | | | |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 3% | 4% | 4% | 5% | 28% | 69% | | | | | | | | | | | | | |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 3% | 9% | 5% | 10% | 6% | 7% | 58% | | | | | | | | | | | | |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 4% | 5% | 8% | 9% | 4% | 5% | 3% | 65% | | | | | | | | | | | |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 8% | 6% | 10% | 11% | 16% | 7% | 5% | 20% | 79% | | | | | | | | | | |
| 08) Relações no trabalho | 9% | 12% | 10% | 15% | 19% | 9% | 2% | 25% | 45% | 67% | | | | | | | | | |
| 09) Apoio e cooperação | 6% | 11% | 8% | 12% | 16% | 8% | 4% | 15% | 27% | 37% | 65% | | | | | | | | |
| 10) Capacitação e atualização | 10% | 8% | 5% | 8% | 16% | 10% | 6% | 14% | 33% | 28% | 17% | 73% | | | | | | | |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 9% | 7% | 9% | 12% | 9% | 3% | 6% | 6% | 16% | 13% | 7% | 8% | 91% | | | | | | |
| 12) Apoio técnico | 19% | 5% | 9% | 10% | 10% | 9% | 3% | 5% | 12% | 10% | 9% | 15% | 6% | 54% | | | | | |
| 13) Controle do trabalho | 3% | 4% | 8% | 8% | 8% | 9% | 1% | 7% | 15% | 17% | 9% | 6% | 2% | 5% | 58% | | | | |
| 14) Importância percebida do trabalho | 4% | 5% | 8% | 9% | 3% | 1% | 0% | 20% | 15% | 16% | 13% | 10% | 4% | 4% | 6% | 60% | | | |
| 15) Bem-estar no trabalho | 9% | 8% | 12% | 14% | 16% | 8% | 4% | 29% | 35% | 31% | 24% | 21% | 9% | 14% | 8% | 37% | 69% | | |
| 16) Emoções negativas | 6% | 8% | 11% | 13% | 25% | 11% | 3% | 7% | 24% | 23% | 18% | 13% | 7% | 10% | 14% | 11% | 28% | 56% | |
| 17) Emoções positivas | 3% | 2% | 6% | 6% | 7% | 3% | 2% | 16% | 21% | 19% | 17% | 11% | 5% | 7% | 7% | 19% | 34% | 26% | 70% |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

OBS: Os valores na diagonal principal correspondem a Variância Média Extraída dos construtos. Os valores abaixo da diagonal correspondem ao quadrado do coeficiente de correlação entre os valores fatoriais da amostra, estimados no PLS.

* Construtos de segunda ordem.

Verifica-se que a validade discriminante com base no critério de Fornell e Larcker (1981) foi encontrada para todos os pares de construto. Vale ressaltar que somente não foram realizadas as comparações entre os dois construtos de primeira ordem referentes ao único construto de segunda ordem da pesquisa. Isso porque não faria sentido comparar um construto com as variáveis que o mensuram.

Por fim, a tabela 23 apresenta a confiabilidade dos construtos de primeira e de segunda ordens do modelo. Para tanto, foram utilizadas duas medidas: a Confiabilidade Composta (CC), que verifica o quanto da variância dos construtos é livre de erros aleatórios (HAIR *et. al.*, 2009) e o Alfa de Cronbach (AC), que representa a proporção da variância total da escala que é atribuída ao verdadeiro escore do construto latente que está sendo mensurado (NETEMEYER, BEARDEN e SHARMA, 2003).

Ambas variam de 0% a 100% e, quanto mais próximas de 100%, maior a confiabilidade da escala. Hair *et. al.* (2009) ressaltam que, para que um construto apresente confiabilidade adequada, ele deve apresentar CC ou AC superior a 70%.

Vale ressaltar também que a CC é mais fidedigna do que o AC, pois considera que as variáveis apresentam pesos diferentes (HENSELER, RINGLE, SINKOVICS, 2009). Além disso, o AC não é adequado na avaliação da confiabilidade de construtos de segunda ordem e, portanto, não foi utilizado para o construto 02) Ambiente de trabalho.

Tabela 23 – Avaliação da CC e do AC dos construtos de primeira e segunda ordem do modelo

| Construtos | Confiabilidade composta | Alfa de Cronbach |
|--|-------------------------|------------------|
| 01) Recursos materiais | 86% | 75% |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 86% | 69% |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 77% | 56% |
| 02) Ambiente de trabalho | 82% | - |
| 03) Carga de trabalho | 83% | 76% |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 82% | 55% |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 74% | 30% |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 85% | 73% |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 92% | 86% |
| 08) Relações no trabalho | 86% | 75% |
| 09) Apoio e cooperação | 85% | 73% |
| 10) Capacitação e atualização | 85% | 64% |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 95% | 90% |
| 12) Apoio técnico | 77% | 58% |
| 13) Controle do trabalho | 70% | 43% |
| 14) Importância percebida do trabalho | 82% | 67% |
| 15) Bem-estar no trabalho | 92% | 88% |
| 16) Emoções negativas | 92% | 90% |
| 17) Emoções positivas | 95% | 94% |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Os resultados obtidos mostram que todos os construtos apresentaram CC superiores a 70%, apesar de alguns AC terem exibido valores inferiores ao limite estabelecido. Entretanto, como a CC é uma medida mais fidedigna do que o AC, como foi ressaltado anteriormente, considerou-se que todos os construtos do modelo, de primeira e segunda ordens, mostram confiabilidade adequada (HENSELER, RINGLE, SINKOVICS, 2009).

Paschoal e Tomayo (2008) corroboram tais achados afirmando que as pesquisas, de forma geral, tem mostrado a influência dos fatores organizacionais sobre o bem-estar dos indivíduos no trabalho. Os autores, em sua pesquisa, buscaram a construção e validação de uma medida de bem-estar laboral, a partir dos resultados encontrados, desenvolvem a ideia de que o bem-estar do trabalho pode ser estruturado a partir das dimensões afeto positivo (feliz, alegre, entusiasmado, animado, empolgado, contente, disposto, orgulhoso e tranquilo) e negativo (nervoso, tenso, irritado, chateado, impaciente, com raiva, incomodado, deprimido, frustrado, ansioso, preocupado e entediado) e realização pessoal. É importante considerar que os afetos

descritos por Paschoal e Tomayo (2008), foram, na presente pesquisa, denominados emoções positivas e negativas.

De forma análoga, os resultados do trabalho de Dessen e Paz (2009), no qual os autores validam um instrumento de indicadores de bem-estar, indicam a possível existência de dez fatores (identificação com a organização, salário, relacionamento com a chefia, com os colegas e com os clientes, realização, condições de trabalho, oportunidade de crescimento, autonomia e valorização), apoiando os resultados encontrados nesta pesquisa.

Entretanto, é importante ressaltar que, em ambos os trabalhos, não foi relatada a realização da análise fatorial confirmatória por meio do método de equações estruturais, como feito na presente pesquisa, permitindo resultados mais conclusivos quanto à validade do instrumento proposto.

4.3.2. *Inner path model* – Validade Nomológica e ajuste do modelo

Após garantir que os construtos tinham validade e confiabilidade adequadas, foi então verificada a *Validade Nomológica* do modelo, que é garantida por meio de quatro medidas. A primeira é o R^2 de cada construto endógeno, que revela o quanto das suas variações são explicadas pelos construtos exógenos. Ele varia de 0% a 100% e quanto mais próximo de 100% maior o poder de explicação.

Além do R^2 , deve-se avaliar também a significância, a magnitude e o sentido das cargas dos construtos exógenos nos construtos endógenos. Para testar a sua significância é empregado o procedimento denominado *bootstrapping*. Henseler, Ringle, Sinkovics (2009) prescrevem que, por meio desse procedimento, cada relação testada apresenta um valor t que deve ter uma significância inferior a 2,36 ($\alpha=0,01$) ou 1,96 ($\alpha=0,05$) para apresentar um impacto estatisticamente significativo (ANDERSON, SWEENEY e WILLIAMS, 2009). As cargas variam de -1 a 1 e, quanto mais próximas dos extremos, maior a sua magnitude e o seu impacto. Por fim, deve-se avaliar se a carga encontrada apresenta sentido (positivo ou negativo) hipotetizado.

Henseler, Ringle, Sinkovics (2009) ressaltam que caminhos que tem um sinal algébrico contrário ao esperado levam a rejeição da hipótese testada.

Além de testar as hipóteses é importante também avaliar o ajuste do modelo. Nesta pesquisa foram empregadas duas medidas: o *Goodness of fit* (GoF), com base na fórmula proposta por Amato, Esposito e Tenenhaus (2004) e o Stone–Geisser’s Q^2 (Q^2). O primeiro varia de 0% a 100%, não havendo ainda valores de corte para considerar um ajuste como bom ou ruim, mas, quanto mais próximo de 100%, melhor o ajuste. Já o Q^2 , que reflete se o modelo foi capaz de prever adequadamente os construtos endógenos deve ser superior a zero (HAIR, RINGLE, SARSTEDT, 2011).

A figura 11 exibe o teste do Modelo de Bem-estar no Trabalho resultante da pesquisa. O primeiro construto endógeno, “14) Importância percebida do trabalho” (percepção da importância das atividades realizadas no trabalho para o entrevistado, para a empresa e para a sociedade), apresentou um R^2 de 29%, sendo explicado pelos 13 construtos referentes aos fatores do trabalho. Entretanto, desses apenas o “06) Uso e desenvolvimento de capacidades” (β de 0,27 ao nível de $\alpha < 1\%$), o “02) Ambiente de trabalho” (β de 0,12 ao nível de $\alpha < 5\%$), o “07) Desempenho e reconhecimento profissional” (β de 0,11 ao nível de $\alpha < 5\%$) e o “09) Apoio e cooperação” (β de 0,11 ao nível de $\alpha < 5\%$) apresentaram impacto estatisticamente significativo. O construto “06) Uso e desenvolvimento de capacidades” foi o que apresentou o maior peso, indicando que a quantidade de habilidades envolvidas no desenvolvimento do trabalho, a frequência com que o uso da capacidade intelectual é requerida no desenvolvimento do trabalho e o e a frequência do uso da criatividade no desenvolvimento do trabalho têm o maior peso na “14. Importância percebida do trabalho”. Já o construto “02) Ambiente de trabalho” é composto pelas avaliações referentes à postura e disposição do espaço físico no trabalho e avaliações das condições ambientais (ruído, temperatura e luminosidade), que se constituem em importantes fatores para a percepção de Importância percebida do trabalho pelo entrevistado. O *feedback* pelos superiores e reconhecimento pela empresa da dedicação e do trabalho desenvolvido bem como o apoio e cooperação dos colegas e superiores, referentes aos construtos “07) Desempenho e reconhecimento profissional” e “09) Apoio e cooperação”, também apresentam relação com a Importância percebida do trabalho.

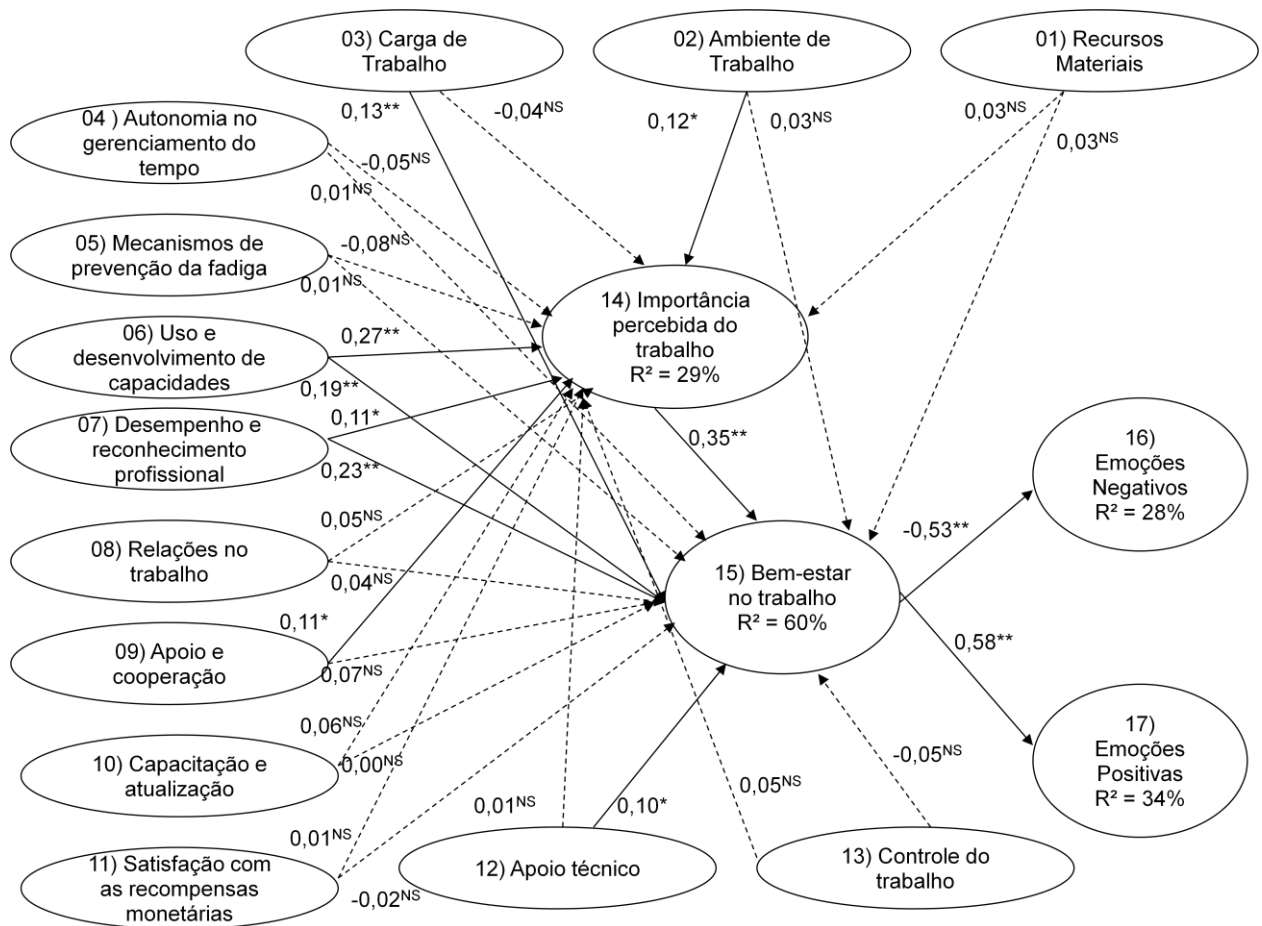
O segundo construto endógeno, “15) Bem-estar no trabalho” (percepção de que as atividades realizadas no trabalho são fonte de felicidade, prazer, proporcionam experiências positivas, bem-estar e são motivo de orgulho para o entrevistado), apresentou um R^2 de 60%, sendo explicado pelos 13 construtos referentes aos fatores do trabalho e pela Importância percebida do trabalho. Entretanto, destes apenas a “14) Importância percebida do trabalho” (β de 0,35 ao nível de $\alpha < 1\%$), o “07) Desempenho e reconhecimento profissional” (β de 0,23 ao nível de $\alpha < 1\%$), o “06) Uso e desenvolvimento de capacidades” (β de 0,19 ao nível de $\alpha < 1\%$), o “03) Carga de trabalho” (β de 0,13 ao nível de $\alpha < 5\%$), e o “12) Apoio técnico” (β de 0,10 ao nível de $\alpha < 5\%$) apresentaram impacto estatisticamente significativo. A importância percebida pelo trabalho desenvolvido foi a que mostrou o maior peso no bem-estar no trabalho, seguida do desempenho e reconhecimento profissional e do uso e desenvolvimento das capacidades já explorados acima. A Carga de trabalho referente ao número de pessoas da equipe, distribuição das tarefas, prazos de execução propostos, carga diária de trabalho e necessidade de realização de horas extras, ou de levar trabalho para casa, bem como a frequência com que a falta de manutenção dos equipamentos gera atrasos, a facilitação da realização das tarefas pela tecnologia e sistemas (por exemplo: *e-mail*, *softwares*, sistemas integrados de gestão) e a frequência com que o apoio técnico (manutenção, suprimentos, TI etc) é disponibilizado quando necessário, referentes ao construto “12) Apoio técnico” são também importantes no que se refere ao bem-estar no trabalho percebido pelos entrevistados.

Os outros dois construtos “02) Ambiente de trabalho” e “09) Apoio e cooperação” apesar de não terem apresentado impacto direto no bem-estar no trabalho, o fazem de forma indireta, por terem evidenciado impacto na Importância percebida do trabalho e esse no bem-estar no trabalho. Dessa forma, são também importantes dimensões na formação da percepção de que as atividades realizadas no trabalho são fonte de felicidade, prazer, proporcionam experiências positivas, bem-estar e são motivo de orgulho para o entrevistado.

Por fim, os terceiros e quartos construtos endógenos, “16) Emoções negativas” (frequência com que sentiu tensão, irritação, impaciência, raiva, depressão, frustração, ansiedade, preocupação e chateação no trabalho nos últimos três meses) e “17) Emoções positivas” (frequência com que sentiu felicidade, alegria, entusiasmo, animação, empolgação, contentamento, disposição e

orgulho no trabalho nos últimos três meses), apresentaram um R^2 de 28% e 34% respectivamente, sendo explicados pelo “15) Bem-estar no trabalho”. Ele apresentou um peso de -0,53 nas “16) Emoções negativas” e um peso de 0,58 nas “17) Emoções positivas”. Isso indica que, quanto maior o bem-estar, menor a frequência com que são sentidas as emoções negativas e vice-versa e, quanto maior o bem-estar, maior a frequência com que são sentidas as emoções positivas, considerando um período de três meses.

Figura 11 – Modelo de bem-estar no trabalho



Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observação - ** Significância <1%; *Significância <5%; ^{NS} Significância >5%.

A tabela 24 apresenta o resultado das hipóteses do Modelo Proposto, considerando a primeira e a segunda parte, em forma de tabela, conforme foi exibido na figura 11.

Tabela 24 - Resultado das hipóteses do Modelo Proposto

| Construtos | | Amostra | Pop. | Desv. | Erro | Valor T | Sig. |
|--|---|---------|-------|-------|------|---------|-------------|
| Exógenos | Endógenos | | | | | | |
| 01) Recursos materiais | | 0,03 | 0,03 | 0,05 | 0,05 | 0,54 | 29,3% |
| 02) Ambiente de trabalho | | 0,12 | 0,12 | 0,05 | 0,05 | 2,25 | 1,2% |
| 03) Carga de trabalho | | -0,04 | -0,04 | 0,05 | 0,05 | 0,75 | 22,7% |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | | -0,05 | -0,05 | 0,05 | 0,05 | 1,04 | 15,0% |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | | -0,08 | -0,07 | 0,06 | 0,06 | 1,43 | 7,7% |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 14) Importância percebida do trabalho R ² = 29% | 0,27 | 0,27 | 0,05 | 0,05 | 5,03 | 0,0% |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | | 0,11 | 0,11 | 0,07 | 0,07 | 1,67 | 4,7% |
| 08) Relações no trabalho | | 0,05 | 0,06 | 0,08 | 0,08 | 0,68 | 24,8% |
| 09) Apoio e cooperação | | 0,11 | 0,11 | 0,06 | 0,06 | 1,93 | 2,7% |
| 10) Capacitação e atualização | | 0,06 | 0,05 | 0,06 | 0,06 | 0,95 | 17,1% |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | | 0,01 | 0,01 | 0,05 | 0,05 | 0,29 | 38,5% |
| 12) Apoio técnico | | 0,01 | 0,02 | 0,05 | 0,05 | 0,24 | 40,5% |
| 13) Controle do trabalho | | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,05 | 1,03 | 15,2% |
| 01) Recursos materiais | | 0,03 | 0,03 | 0,04 | 0,04 | 0,65 | 25,6% |
| 02) Ambiente de trabalho | | 0,03 | 0,03 | 0,04 | 0,04 | 0,86 | 19,4% |
| 03) Carga de trabalho | | 0,13 | 0,13 | 0,04 | 0,04 | 2,94 | 0,2% |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | | 0,01 | 0,01 | 0,04 | 0,04 | 0,30 | 38,4% |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | | 0,01 | 0,01 | 0,03 | 0,03 | 0,15 | 43,9% |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 15) Bem-estar no trabalho R ² = 60% | 0,19 | 0,19 | 0,04 | 0,04 | 4,57 | 0,0% |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | | 0,23 | 0,22 | 0,05 | 0,05 | 4,60 | 0,0% |
| 08) Relações no trabalho | | 0,04 | 0,04 | 0,05 | 0,05 | 0,71 | 24,0% |
| 09) Apoio e cooperação | | 0,07 | 0,07 | 0,05 | 0,05 | 1,52 | 6,5% |
| 10) Capacitação e atualização | | 0,00 | 0,00 | 0,04 | 0,04 | 0,10 | 46,1% |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | | -0,02 | -0,02 | 0,04 | 0,04 | 0,54 | 29,3% |
| 12) Apoio técnico | | 0,10 | 0,09 | 0,03 | 0,03 | 2,79 | 0,3% |
| 13) Controle do trabalho | | -0,05 | -0,05 | 0,04 | 0,04 | 1,28 | 10,0% |
| 14) Importância percebida do trabalho | | 0,35 | 0,35 | 0,04 | 0,04 | 8,72 | 0,0% |
| 15) Bem-estar no trabalho | 16) Emoções negativas R ² = 28% | -0,53 | -0,53 | 0,03 | 0,03 | 15,39 | 0,0% |
| 15) Bem-estar no trabalho | 17) Emoções positivas R ² = 34% | 0,58 | 0,58 | 0,05 | 0,05 | 12,72 | 0,0% |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Observações: a) Amostra: é o peso padronizado obtido para amostra completa; b) Pop.: é o peso médio obtido na população; c) Desv.: é o desvio- padrão da estimativa; d) Erro: é o erro estimado da estimativa; e) Valor T: é a razão entre o peso não padronizado pelo seu erro-padrão.

No que tange ao ajuste do modelo foram utilizados o GoF e o Q^2 . O primeiro foi de 50%, indicando um bom ajuste. Já a tabela 25 apresenta os resultados para o Q^2 dos construtos endógenos do modelo. É possível verificar que todos os valores são superiores a 0% indicando um adequado poder de previsão do modelo.

Além disso, Henseler, Ringle e Sinkovics (2009) agregam que um Q^2 de 0,02, 0,15 e 0,35 mostram uma relevância preditiva pequena, média ou grande respectivamente, bem como explicação da variável endógena, no caso de construtos reflexivos. Dessa forma, é possível verificar que a relevância preditiva dos construtos endógenos do modelo é de nível médio, no caso da “14) Importância percebida do trabalho”, “16) Emoções negativas” e “17) Emoções positivas” e de nível elevado, no caso do construto “15) Bem-estar no trabalho”.

Tabela 25 – Q^2 dos construtos endógenos do modelo

| Construtos | Q^2 | Relevância preditiva |
|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 14) Importância percebida do trabalho | 0,17 | Média |
| 15) Bem-estar no trabalho | 0,40 | Grande |
| 16) Emoções negativas | 0,15 | Média |
| 17) Emoções positivas | 0,23 | Média |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Os construtos referentes aos fatores do trabalho impactaram dois dos construtos endógenos. Dessa forma, é importante garantir que tais construtos exógenos não apresentem multicolinearidade, pois isso poderia levar a distorções nos impactos. Dessa forma, a existência de tal problema foi verificada por meio da correlação entre tais construtos, conforme propõem Hair *et al.* (2009). Caso a correlação seja superior a 0,80 pode existir problema de multicolinearidade entre o par de construtos.

Observando a tabela 26 verifica-se que nenhum par de construtos apresentou correlação superior a esse valor, sendo possível excluir a possibilidade de existência de tal problema.

Tabela 26 – Correlação entre os construtos exógenos referentes aos fatores do trabalho

| Construtos | C01 | C02 | C03 | C04 | C05 | C06 | C07 | C08 | C09 | C10 | C11 | C12 | C13 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 01) Recursos materiais | - | | | | | | | | | | | | |
| 02) Ambiente de trabalho | 0,41** | - | | | | | | | | | | | |
| 03) Carga de trabalho | 0,24** | 0,31** | - | | | | | | | | | | |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 0,17** | 0,23** | 0,53 | - | | | | | | | | | |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 0,19** | 0,31** | 0,24** | 0,26** | - | | | | | | | | |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 0,19** | 0,31** | 0,21** | 0,22** | 0,17* | - | | | | | | | |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 0,29** | 0,34** | 0,40** | 0,27** | 0,21** | 0,44** | - | | | | | | |
| 08) Relações no trabalho | 0,30** | 0,39** | 0,43** | 0,30** | 0,13 | 0,50** | 0,67** | - | | | | | |
| 09) Apoio e cooperação | 0,25** | 0,35** | 0,40** | 0,29** | 0,21** | 0,39** | 0,52** | 0,61** | - | | | | |
| 10) Capacitação e atualização | 0,32** | 0,28** | 0,40** | 0,32** | 0,25** | 0,38** | 0,58** | 0,53** | 0,42** | - | | | |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 0,30** | 0,35** | 0,30** | 0,19** | 0,24** | 0,24** | 0,41** | 0,35** | 0,27** | 0,28** | - | | |
| 12) Apoio técnico | 0,44** | 0,32** | 0,31** | 0,31** | 0,18* | 0,22** | 0,34** | 0,31** | 0,30** | 0,39** | 0,25** | - | |
| 13) Controle do trabalho | 0,18* | 0,29** | 0,28** | 0,31** | 0,08 | 0,27** | 0,39** | 0,41** | 0,29** | 0,25** | 0,15** | 0,23** | - |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

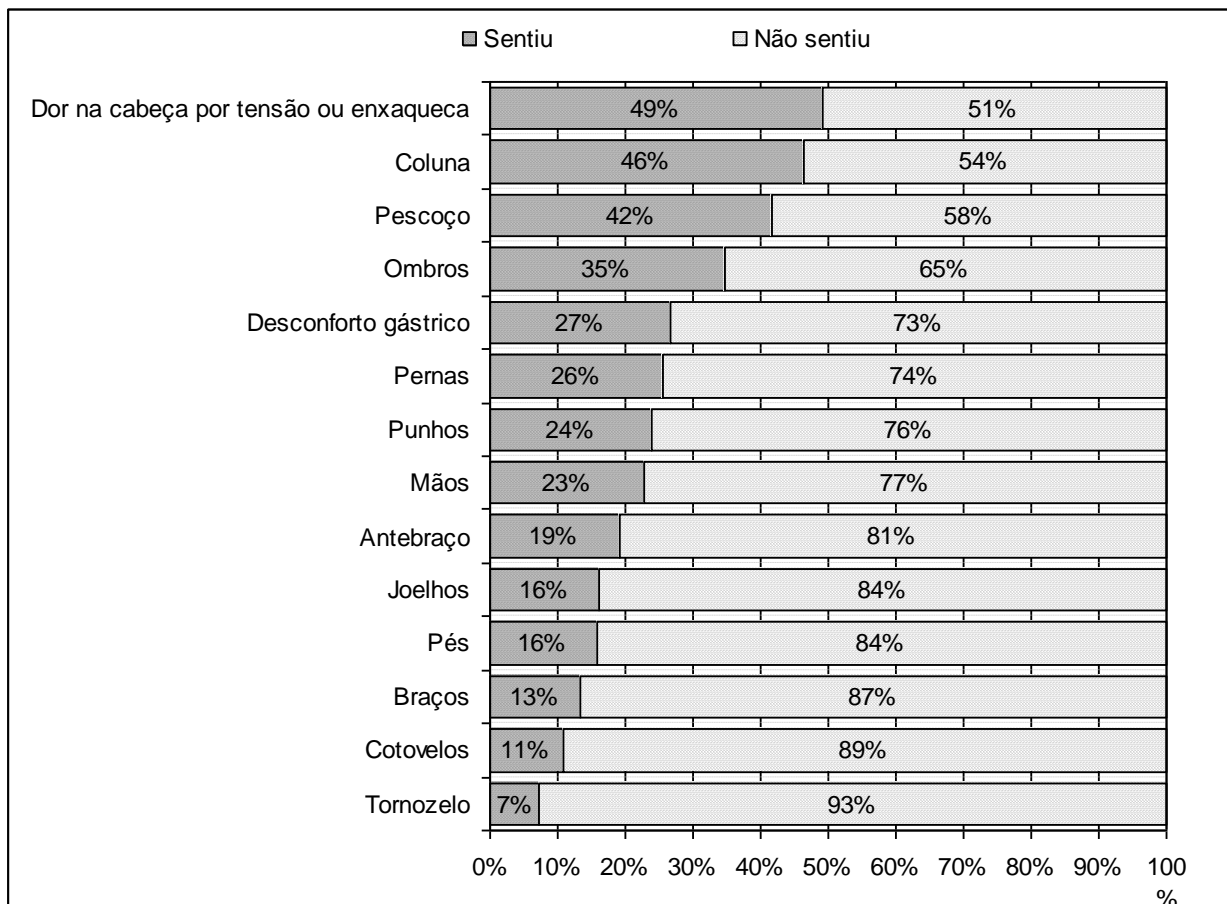
Observação - ** Significância <1%; *Significância <5%.

A partir do modelo proposto neste estudo, observou-se que, apesar de os todos construtos referentes aos fatores do trabalho explicarem a importância percebida do trabalho, apenas quatro deles (“Uso e desenvolvimento de capacidades”, “Ambiente de trabalho”, “Desempenho e reconhecimento profissional” e “Apoio e cooperação”) apresentaram impacto estatisticamente significativo. Da mesma maneira aconteceu com o construto bem-estar no trabalho que, embora todos os construtos referentes aos fatores do trabalho pudessem explicá-lo, apenas cinco deles (“Importância percebida do trabalho”, “Desempenho e reconhecimento profissional”, “Uso e desenvolvimento de capacidades”, “Carga de trabalho” e “Apoio técnico”) apresentaram impacto estatisticamente significativo. Os construtos “Ambiente de trabalho” e “Apoio e cooperação”, apesar de não terem apresentado impacto direto no bem-estar no trabalho, o fazem de forma indireta, por terem apresentado impacto na Importância percebida do trabalho e este no bem-estar no trabalho. Quando analisados os construtos “Emoções negativas” e “Emoções positivas”, verificou-se que eles foram explicados pelo “Bem-estar no trabalho”, revelando que, quanto maior o bem-estar, as emoções negativas foram percebidas com menos frequência e vice-versa e, quanto maior o bem-estar as emoções positivas foram percebidas com mais frequência nos últimos três meses.

4.4 Avaliação dos fatores do trabalho, Importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho, emoções negativas e positivas em relação à percepção de alguns sintomas

O gráfico 9 exibe os sintomas relacionados ao trabalho percebidos pelos entrevistados nos últimos três meses. Observa-se que os que foram mais frequentes são “Dor de cabeça por tensão ou enxaqueca” (49%), “Dor ou desconforto na coluna” (46%), “Dor ou desconforto no pescoço” (42%) e “Dor ou desconforto no ombro” (35%). Tais sintomas foram os mais citados dentre os 14 pesquisados.

Gráfico 9 – Nos últimos três meses, o entrevistado sentiu algum desconforto ou dor (listados no gráfico), que na opinião dos mesmos, estavam relacionados ao trabalho?



Fonte: elaborado pela autora da dissertação.

A investigação sobre as queixas de dor ou desconforto nas atividades laborais é objeto de estudo na área da ergonomia.

De modo a verificar se existem diferenças na avaliação dos fatores do trabalho, na Importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho, emoções negativas e emoções positivas, comparando o grupo que sentiu os quatro sintomas, com o grupo que não sentiu, foram empregados testes de diferença de médias para amostras independentes.

Segundo Malhotra (2006), uma amostra é independente quando são extraídas aleatoriamente de populações diferentes e, para tanto, existem dois tipos de teste: o primeiro é utilizado quando há igualdade de variância entre as duas amostras testadas e, o segundo, quando inexistente essa igualdade. Dessa forma, é empregado o Teste de Levene para verificar se as amostras têm a mesma variância ou não, a fim de determinar o melhor método a ser utilizado na etapa seguinte.

Malhotra (2006) revela as hipóteses subjacentes ao teste:

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

Caso a significância do teste seja inferior a 5% rejeita-se a hipótese nula de que as variâncias são iguais (MALHOTRA, 2006). O passo seguinte é o teste da diferença das médias. Nesse caso, tem-se que

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$$

Sendo que D significa a diferença entre as médias populacionais. Além disso, se a significância da estatística do teste for inferior a 5%, rejeita-se a hipótese nula de que não existe diferença entre as médias (MALHOTRA, 2006).

Entretanto, fez-se necessário transformar os construtos referentes aos fatores do trabalho, Importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho e emoções em variáveis. Para tanto, foi realizada uma média ponderada utilizando o peso padronizado de cada variável apresentado na tabela 20 e a fórmula de Wilson e Henseler (2007). A estatística descritiva das novas variáveis é

exibida na tabela 27. Optou-se por trabalhar com as mesmas medidas do tópico 4.1.3. Análise descritiva dos dados.

Tabela 27 – Análise descritiva das avaliações dos fatores do trabalho, Importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho e emoções

| Variáveis | Mínimo | Quartis | | | Máximo | Média | Desvio-padrão |
|--|--------|---------|-----------------|------|--------|-------|---------------|
| | | 1º | 2º (mediana) | 3º | | | |
| 01) Recursos materiais | 1,53 | 3,89 | 4,25 | 4,98 | 4,98 | 4,21 | 0,74 |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 1,00 | 2,95 | 3,52 | 4,48 | 5,00 | 3,54 | 1,12 |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 1,29 | 3,28 | 3,65 | 4,29 | 5,00 | 3,72 | 0,79 |
| 02) Ambiente de trabalho | 1,15 | 3,09 | 3,66 | 4,22 | 4,97 | 3,61 | 0,78 |
| 03) Carga de trabalho | 1,00 | 3,08 | 3,62 | 4,09 | 5,00 | 3,55 | 0,74 |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 1,00 | 3,00 | 3,51 | 4,00 | 5,00 | 3,55 | 0,73 |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 1,00 | 1,88 | 2,44 | 3,38 | 5,00 | 2,74 | 0,92 |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 1,00 | 3,67 | 4,02 | 4,38 | 5,00 | 3,97 | 0,77 |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 1,00 | 3,00 | 3,69 | 4,31 | 5,00 | 3,56 | 0,95 |
| 08) Relações no trabalho | 1,31 | 3,64 | 4,29 | 4,67 | 4,98 | 4,08 | 0,78 |
| 09) Apoio e cooperação | 2,00 | 4,00 | 4,34 | 5,00 | 5,00 | 4,29 | 0,68 |
| 10) Capacitação e atualização | 1,00 | 2,54 | 3,49 | 4,00 | 5,00 | 3,32 | 0,92 |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 1,00 | 3,00 | 3,50 | 4,00 | 5,00 | 3,52 | 0,95 |
| 12) Apoio técnico | 1,33 | 3,19 | 3,61 | 4,15 | 4,79 | 3,63 | 0,68 |
| 13) Controle do trabalho | 1,00 | 3,00 | 3,79 | 4,30 | 5,00 | 3,67 | 0,85 |
| 14) Importância percebida do trabalho | 2,01 | 4,00 | 4,37 | 5,00 | 5,00 | 4,38 | 0,64 |
| 15) Bem-estar no trabalho | 1,78 | 3,58 | 4,16 | 4,61 | 5,00 | 4,05 | 0,70 |
| 16) Emoções negativas | 1,00 | 1,84 | 2,29 | 2,81 | 4,40 | 2,36 | 0,72 |
| 17) Emoções positivas | 1,00 | 3,39 | 3,99 | 4,37 | 4,99 | 3,86 | 0,73 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação

No geral as médias foram superiores a 3,00 e os desvios-padrão inferiores a 1,00. O mínimo e o máximo de todas as variáveis apresentaram valores compreendidos nos extremos da escala. Verifica-se que a média e a mediana mostraram valores bem próximos, o que confirma a adequação da aplicação do Teste t para amostras independentes.

Malhotra (2006) revela que, para aplicar o Teste t para amostras independentes, os dados devem apresentar distribuição normal. Para verificar a normalidade dos dados, empregou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov, conforme foi realizado anteriormente (HAIR *et al.*, 2009), e o resultado é exibido na tabela 28.

Tabela 28 – Teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov

| Variáveis | Est. | Sig. |
|--|------|--------|
| 01) Recursos materiais | 3,11 | 0,00% |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 2,86 | 0,00% |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 1,91 | 0,13% |
| 02) Ambiente de trabalho | 0,97 | 30,80% |
| 03) Carga de trabalho | 1,12 | 15,99% |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 3,15 | 0,00% |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 2,90 | 0,00% |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 2,85 | 0,00% |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 2,08 | 0,03% |
| 08) Relações no trabalho | 2,95 | 0,00% |
| 09) Apoio e cooperação | 3,21 | 0,00% |
| 10) Capacitação e atualização | 2,35 | 0,00% |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 3,71 | 0,00% |
| 12) Apoio técnico | 1,61 | 1,13% |
| 13) Controle do trabalho | 2,98 | 0,00% |
| 14) Importância percebida do trabalho | 3,40 | 0,00% |
| 15) Bem-estar no trabalho | 1,77 | 0,37% |
| 16) Emoções negativas | 1,18 | 12,56% |
| 17) Emoções positivas | 1,66 | 0,82% |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação

É possível perceber que a maioria das variáveis rejeitou a hipótese nula de distribuição normal, o que é bem comum em pesquisas realizadas na área de ciências sociais. Entretanto, Cohen (1988) revela que a violação de tal pressuposto não implica a impossibilidade de aplicação do teste em questão. Anderson, Sweeney e Williams (2007) complementam que, em amostras grandes (acima de 50 indivíduos), como é o caso desta pesquisa, os efeitos da não normalidade são diluídos podendo ser aplicado tal teste. Dessa forma, prosseguiu-se com a sua aplicação.

Antes de analisar os resultados do teste, é importante entender a escala utilizada na pesquisa para tais construtos. Eles foram criados com base em duas ou mais variáveis, que utilizaram uma escala ordinal do tipo discreta, e de completar as afirmativas com cinco pontos. Como cada escala apresentava extremos diferentes, não faz sentido nesse momento observá-las. Entretanto, elas foram criadas de modo que o extremo inferior era o pior cenário possível (mais negativo) e o extremo superior o melhor cenário (mais positiva). Nesse sentido, quanto maior a média, melhor a avaliação para todos os itens. Tomando por exemplo o construto “17) Emoções positivas”,

observa-se que a média foi de 3,86 e, das “16) Emoções negativas”, foi de 2,36. Isso revela que as positivas foram sentidas com mais frequência do que as negativas.

Além de verificar a significância estatística do teste da hipótese que, no caso desta pesquisa, foi considerado que significâncias inferiores a 5% levariam à rejeição da hipótese nula, é importante também examinar a significância gerencial, que indica se o resultado tem relevância prática. Pensando na escala da pesquisa, que apresentava cinco pontos e, após a realização da média ponderada, passou a ser contínua, considerou-se que diferenças iguais ou superiores a 0,50 indicariam diferenças significativas gerencialmente na avaliação dos diversos construtos. (COHEN, 1988; ANDERSON, SWEENEY e WILLIAMS, 2007)

A tabela 29 exibe a estatística descritiva (média, desvio-padrão e erro-padrão da média) para os construtos da pesquisa comparando o grupo que sentiu dores ou desconforto no Pescoço, relativos ao trabalho nos últimos três meses, e do grupo que não sentiu.

Tabela 29 – Média, desvio- padrão e erro-padrão dos construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no pescoço

| Variáveis | Sentiu (n = 177) | | | Não sentiu (n = 248) | | |
|--|------------------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média |
| 01) Recursos materiais | 4,30 | 0,71 | 0,05 | 4,09 | 0,75 | 0,05 |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 3,79 | 1,13 | 0,09 | 3,19 | 1,05 | 0,07 |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 3,84 | 0,74 | 0,06 | 3,57 | 0,80 | 0,05 |
| 02) Ambiente de trabalho | 3,79 | 0,78 | 0,06 | 3,37 | 0,74 | 0,05 |
| 03) Carga de trabalho | 3,73 | 0,74 | 0,06 | 3,29 | 0,68 | 0,04 |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 3,69 | 0,68 | 0,05 | 3,36 | 0,72 | 0,05 |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 2,88 | 0,84 | 0,06 | 2,55 | 0,94 | 0,06 |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 4,06 | 0,89 | 0,07 | 3,84 | 0,66 | 0,04 |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 3,73 | 0,94 | 0,07 | 3,32 | 0,93 | 0,06 |
| 08) Relações no trabalho | 4,21 | 0,80 | 0,06 | 3,91 | 0,75 | 0,05 |
| 09) Apoio e cooperação | 4,40 | 0,71 | 0,05 | 4,13 | 0,63 | 0,04 |
| 10) Capacitação e atualização | 3,49 | 0,92 | 0,07 | 3,07 | 0,89 | 0,06 |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 3,64 | 0,92 | 0,07 | 3,35 | 0,96 | 0,06 |
| 12) Apoio técnico | 3,71 | 0,68 | 0,05 | 3,51 | 0,67 | 0,04 |
| 13) Controle do trabalho | 3,78 | 0,89 | 0,07 | 3,50 | 0,80 | 0,05 |
| 14) Importância percebida do trabalho | 4,44 | 0,64 | 0,05 | 4,29 | 0,63 | 0,04 |
| 15) Bem-estar no trabalho | 4,20 | 0,68 | 0,05 | 3,86 | 0,69 | 0,04 |
| 16) Emoções negativas | 2,20 | 0,65 | 0,05 | 2,59 | 0,72 | 0,05 |
| 17) Emoções positivas | 3,97 | 0,70 | 0,05 | 3,71 | 0,74 | 0,05 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Os resultados exibidos na tabela 30 são relativos à amostra. Para entender se tais diferenças podem ser encontradas também na população do estudo foi aplicado o Teste t.

A tabela 30 exhibe o resultado do teste para os dois grupos referentes ao sintoma Dor ou desconforto no pescoço para as variáveis dos construtos da pesquisa. Avaliando primeiramente o resultado do Teste de Levene, observa-se que todas as variáveis apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos (os que sentiram *versus* os que não sentiram o sintoma), com exceção apenas da variável “06) Uso e desenvolvimento de capacidades”. Com base no resultado do Teste de Levene, foi aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado o mais adequado para cada caso. Os resultados revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para todos os construtos.

Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se que apenas o construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” evidenciou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores ou desconfortos no pescoço devido ao trabalho nos últimos três meses apresentou uma avaliação consideravelmente melhor para esse construto (Postura e disposição do espaço físico) do que o grupo que percebeu tais sintomas. Dessa forma, optou-se por explorar as diferenças também para as duas variáveis que compõem o construto como se vê na tabela 31.

Tabela 30 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no pescoço

| Variáveis | Teste de Levene | | Teste de igualdade de Médias | | | |
|--|-----------------|-----------|------------------------------|-----|------|-------|
| | F | Sig. | T | gl | Sig. | Dif. |
| 01) Recursos materiais | 0,29 | 59% | -2,95 | 423 | 0% | -0,21 |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 1,88 | 17% | -5,63 | 423 | 0% | -0,60 |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 2,66 | 10% | -3,55 | 423 | 0% | -0,27 |
| 02) Ambiente de trabalho | 0,14 | 71% | -5,70 | 423 | 0% | -0,42 |
| 03) Carga de trabalho | 2,14 | 14% | -6,42 | 423 | 0% | -0,44 |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 2,74 | 10% | -4,72 | 423 | 0% | -0,33 |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 3,17 | 8% | -3,73 | 423 | 0% | -0,33 |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 18,84 | 0% | -2,85 | 309 | 0% | -0,23 |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 0,42 | 52% | -4,43 | 423 | 0% | -0,41 |
| 08) Relações no trabalho | 1,12 | 29% | -3,92 | 423 | 0% | -0,30 |
| 09) Apoio e cooperação | 1,39 | 24% | -4,24 | 423 | 0% | -0,28 |
| 10) Capacitação e atualização | 0,05 | 83% | -4,74 | 423 | 0% | -0,42 |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 1,31 | 25% | -3,13 | 423 | 0% | -0,29 |
| 12) Apoio técnico | 0,07 | 80% | -3,02 | 423 | 0% | -0,20 |
| 13) Controle do trabalho | 2,13 | 14% | -3,37 | 423 | 0% | -0,28 |
| 14) Importância percebida do trabalho | 0,51 | 48% | -2,41 | 423 | 2% | -0,15 |
| 15) Bem-estar no trabalho | 0,03 | 87% | -5,03 | 423 | 0% | -0,34 |
| 16) Emoções negativas | 0,53 | 47% | 5,76 | 423 | 0% | 0,39 |
| 17) Emoções positivas | 0,01 | 93% | -3,67 | 423 | 0% | -0,26 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 31 exibe a estatística descritiva (média, desvio-padrão e erro-padrão da média) para as duas variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” comparando o grupo que sentiu dores ou desconforto no pescoço relativos ao trabalho nos últimos três meses e do grupo que não sentiu.

Tabela 31 – Média, desvio- padrão e erro-padrão das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto no pescoço

| Variáveis | Sentiu (n = 177) | | | Não sentiu (n = 248) | | |
|--|------------------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média |
| V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa | 2,82 | 1,25 | 0,09 | 3,72 | 1,16 | 0,07 |
| V7) O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas | 3,58 | 1,31 | 0,10 | 3,86 | 1,27 | 0,08 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 32 exibe o resultado do teste para o dois grupos referentes ao sintoma dor ou desconforto no pescoço para as duas variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico”. Avaliando primeiramente o resultado do Teste de Levene, observa-se que as duas variáveis apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos, sendo então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado mais adequado a essa situação. Os resultados de tal teste revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para ambas as variáveis. Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se que apenas a variável “V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim/razoável/muito boa.” apresentou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores ou desconfortos no pescoço devido ao trabalho nos últimos três meses apresentou uma avaliação consideravelmente melhor para essa variável (de 3,72) do que o grupo que percebeu tal sintoma (2,82).

Tabela 32 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto no pescoço

| Variáveis | Teste de Levene | | Teste de igualdade de Médias | | | |
|--|-----------------|------|------------------------------|-----|------|-------|
| | F | Sig. | T | gl | Sig. | Dif. |
| V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa | 0,19 | 67% | -7,57 | 423 | 0% | -0,89 |
| V7) O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas | 0,52 | 47% | -2,22 | 423 | 3% | -0,28 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 33 exibe a estatística descritiva (média, desvio-padrão e erro-padrão da média) para os construtos da pesquisa comparando o grupo que sentiu dores ou desconforto na coluna relativos ao trabalho nos últimos três meses e do grupo que não sentiu.

Tabela 33 – Média, desvio- padrão e erro-padrão dos construtos da pesquisa – Dor ou desconforto na coluna

| Variáveis | Sentiu (n = 197) | | | Não sentiu (n = 228) | | |
|--|------------------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média |
| 01) Recursos materiais | 4,10 | 0,73 | 0,05 | 4,31 | 0,74 | 0,05 |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 3,25 | 1,18 | 0,08 | 3,79 | 1,01 | 0,07 |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 3,60 | 0,80 | 0,06 | 3,83 | 0,76 | 0,05 |
| 02) Ambiente de trabalho | 3,41 | 0,80 | 0,06 | 3,79 | 0,73 | 0,05 |
| 03) Carga de trabalho | 3,39 | 0,77 | 0,05 | 3,69 | 0,68 | 0,05 |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 3,42 | 0,71 | 0,05 | 3,66 | 0,72 | 0,05 |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 2,54 | 0,83 | 0,06 | 2,92 | 0,95 | 0,06 |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 3,90 | 0,81 | 0,06 | 4,03 | 0,74 | 0,05 |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 3,31 | 0,98 | 0,07 | 3,78 | 0,87 | 0,06 |
| 08) Relações no trabalho | 3,95 | 0,81 | 0,06 | 4,20 | 0,74 | 0,05 |
| 09) Apoio e cooperação | 4,18 | 0,70 | 0,05 | 4,38 | 0,65 | 0,04 |
| 10) Capacitação e atualização | 3,11 | 0,90 | 0,06 | 3,49 | 0,91 | 0,06 |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 3,34 | 0,92 | 0,07 | 3,67 | 0,96 | 0,06 |
| 12) Apoio técnico | 3,52 | 0,72 | 0,05 | 3,72 | 0,63 | 0,04 |
| 13) Controle do trabalho | 3,48 | 0,86 | 0,06 | 3,83 | 0,81 | 0,05 |
| 14) Importância percebida do trabalho | 4,33 | 0,65 | 0,05 | 4,43 | 0,62 | 0,04 |
| 15) Bem-estar no trabalho | 3,91 | 0,72 | 0,05 | 4,18 | 0,66 | 0,04 |
| 16) Emoções negativas | 2,61 | 0,69 | 0,05 | 2,15 | 0,66 | 0,04 |
| 17) Emoções positivas | 3,73 | 0,68 | 0,05 | 3,98 | 0,75 | 0,05 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 34 exibe o resultado do teste para os dois grupos referentes ao sintoma dor ou desconforto na coluna para as variáveis dos construtos da pesquisa. Avaliando primeiramente o resultado do Teste de Levene, observa-se que três variáveis (com a significância marcada de **negrito**) não apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos (os que sentiram *versus* os que não sentiram o sintoma). Com base nesse resultado foi então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado o mais adequado a ambas as situações. Os resultados revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para todos os construtos. Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se que novamente apenas o construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” mostrou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores ou desconfortos na coluna devido ao trabalho nos últimos três meses também apresentou uma avaliação consideravelmente melhor para esse construto do que o grupo que percebeu tal sintoma. Assim,

optou-se também por explorar as diferenças também para as duas variáveis que compõem o construto.

Tabela 34 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor ou desconforto na coluna

| Variáveis | Teste de Levene | | Teste de igualdade de Médias | | | |
|--|-----------------|------|------------------------------|-----|------|-------|
| | F | Sig. | T | gl | Sig. | Dif. |
| 01) Recursos materiais | 0,08 | 78% | -3,02 | 423 | 0% | -0,22 |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 7,12 | 1% | -5,03 | 389 | 0% | -0,54 |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 0,00 | 98% | -3,08 | 423 | 0% | -0,23 |
| 02) Ambiente de trabalho | 1,32 | 25% | -5,07 | 423 | 0% | -0,38 |
| 03) Carga de trabalho | 2,89 | 9% | -4,28 | 423 | 0% | -0,30 |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 0,93 | 34% | -3,45 | 423 | 0% | -0,24 |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 6,65 | 1% | -4,34 | 423 | 0% | -0,37 |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 4,59 | 3% | -1,63 | 401 | 10% | -0,12 |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 1,27 | 26% | -5,23 | 423 | 0% | -0,47 |
| 08) Relações no trabalho | 2,54 | 11% | -3,39 | 423 | 0% | -0,26 |
| 09) Apoio e cooperação | 0,81 | 37% | -2,96 | 423 | 0% | -0,19 |
| 10) Capacitação e atualização | 0,18 | 67% | -4,25 | 423 | 0% | -0,37 |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 0,55 | 46% | -3,56 | 423 | 0% | -0,33 |
| 12) Apoio técnico | 2,17 | 14% | -2,98 | 423 | 0% | -0,19 |
| 13) Controle do trabalho | 1,73 | 19% | -4,24 | 423 | 0% | -0,34 |
| 14) Importância percebida do trabalho | 1,10 | 29% | -1,62 | 423 | 11% | -0,10 |
| 15) Bem-estar no trabalho | 3,12 | 8% | -4,09 | 423 | 0% | -0,27 |
| 16) Emoções negativas | 1,19 | 28% | 7,06 | 423 | 0% | 0,46 |
| 17) Emoções positivas | 0,38 | 54% | -3,51 | 423 | 0% | -0,25 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 35 exibe a estatística descritiva (média, desvio-padrão e erro-padrão da média) para as duas variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” comparando o grupo que sentiu dores ou desconforto na coluna relativos ao trabalho nos últimos três meses e do grupo que não sentiu.

Tabela 35 – Média, desvio- padrão e erro-padrão das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto na coluna

| Variáveis | Sentiu (n = 197) | | | Não sentiu (n = 228) | | |
|--|------------------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média |
| V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa | 2,94 | 1,31 | 0,09 | 3,69 | 1,14 | 0,08 |
| V7) O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas | 3,58 | 1,37 | 0,10 | 3,89 | 1,21 | 0,08 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 36 exibe o resultado do teste para o dois grupos referentes ao sintoma dor ou desconforto na coluna para as duas variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico”. Avaliando primeiramente o resultado do Teste de Levene, observa-se que a primeira variável apresentou igualdade de variância entre os dois grupos enquanto a segunda não. Foi então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado o mais adequado a ambas as situações. Os resultados de tal teste também revelaram que os dois grupos trazem diferenças de avaliação estatisticamente significativas para ambas as variáveis. Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se, mais uma vez, que apenas a variável “V6) O posicionamento e os ajustes da mesa, da cadeira, do monitor, do gaveteiro, da CPU no meu ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim/razoável/muito boa.” apresentou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores ou desconfortos na coluna devido ao trabalho nos últimos três meses apresentou uma avaliação consideravelmente melhor para essa variável (de 3,69) do que o grupo que percebeu tal sintoma (2,94).

Tabela 36 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto na coluna

| Variáveis | Teste de Levene | | Teste de igualdade de Médias | | | |
|--|-----------------|------|------------------------------|-----|------|-------|
| | F | Sig. | T | gl | Sig. | Dif. |
| V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa | 1,13 | 29% | -6,30 | 423 | 0% | -0,75 |
| V7) O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas | 6,97 | 1% | -2,47 | 395 | 1% | -0,31 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 37 exibe a estatística descritiva (média, desvio-padrão e erro-padrão da média) para os construtos da pesquisa comparando o grupo que sentiu dores ou desconforto no ombro relativos ao trabalho nos últimos três meses e do grupo que não sentiu.

Tabela 37 – Média, desvio- padrão e erro-padrão dos construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no ombro

| Variáveis | Sentiu (n = 147) | | | Não sentiu (n = 278) | | |
|--|------------------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média |
| 01) Recursos materiais | 4,03 | 0,70 | 0,06 | 4,31 | 0,74 | 0,04 |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 3,11 | 1,16 | 0,10 | 3,76 | 1,04 | 0,06 |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 3,50 | 0,75 | 0,06 | 3,84 | 0,78 | 0,05 |
| 02) Ambiente de trabalho | 3,29 | 0,78 | 0,06 | 3,78 | 0,73 | 0,04 |
| 03) Carga de trabalho | 3,30 | 0,79 | 0,07 | 3,68 | 0,67 | 0,04 |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 3,40 | 0,72 | 0,06 | 3,63 | 0,72 | 0,04 |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 2,55 | 0,83 | 0,07 | 2,85 | 0,94 | 0,06 |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 3,77 | 0,90 | 0,07 | 4,07 | 0,68 | 0,04 |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 3,28 | 0,96 | 0,08 | 3,71 | 0,91 | 0,05 |
| 08) Relações no trabalho | 3,89 | 0,83 | 0,07 | 4,19 | 0,74 | 0,04 |
| 09) Apoio e cooperação | 4,06 | 0,74 | 0,06 | 4,41 | 0,61 | 0,04 |
| 10) Capacitação e atualização | 3,12 | 0,88 | 0,07 | 3,42 | 0,93 | 0,06 |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 3,25 | 0,96 | 0,08 | 3,66 | 0,92 | 0,06 |
| 12) Apoio técnico | 3,48 | 0,71 | 0,06 | 3,70 | 0,65 | 0,04 |
| 13) Controle do trabalho | 3,50 | 0,95 | 0,08 | 3,76 | 0,78 | 0,05 |
| 14) Importância percebida do trabalho | 4,30 | 0,62 | 0,05 | 4,42 | 0,64 | 0,04 |
| 15) Bem-estar no trabalho | 3,84 | 0,71 | 0,06 | 4,17 | 0,67 | 0,04 |
| 16) Emoções negativas | 2,61 | 0,67 | 0,05 | 2,23 | 0,71 | 0,04 |
| 17) Emoções positivas | 3,71 | 0,74 | 0,06 | 3,94 | 0,71 | 0,04 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 38 exibe o resultado do teste para os dois grupos referentes ao sintoma dor ou desconforto no ombro para as variáveis dos construtos da pesquisa. Avaliando primeiramente o resultado do Teste de Levene, observa-se que cinco variáveis (com a sig. marcada de negrito) não apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos (os que sentiram *versus* os que não sentiram o sintoma). Com base nesse resultado, foi então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado mais adequado a ambas as situações. Os resultados revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para todos os construtos. Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se que mais uma vez apenas o construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” mostrou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores ou desconfortos no ombro devido ao trabalho nos últimos três meses também revelou uma avaliação consideravelmente

melhor para esse construto do que o grupo que percebeu tal sintoma. Assim, optou-se também por explorar as diferenças igualmente para as duas variáveis que compõem o construto.

Tabela 38 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor ou desconforto no Ombro

| Variáveis | Teste de Levene | | Teste de igualdade de Médias | | | |
|--|-----------------|-----------|------------------------------|-----|------|-------|
| | F | Sig. | T | gl | Sig. | Dif. |
| 01) Recursos materiais | 0,21 | 65% | -3,73 | 423 | 0% | -0,28 |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 2,57 | 11% | -5,87 | 423 | 0% | -0,65 |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 1,65 | 20% | -4,44 | 423 | 0% | -0,35 |
| 02) Ambiente de trabalho | 0,10 | 75% | -6,37 | 423 | 0% | -0,49 |
| 03) Carga de trabalho | 5,06 | 3% | -5,08 | 259 | 0% | -0,39 |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 0,32 | 57% | -3,19 | 423 | 0% | -0,23 |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 4,16 | 4% | -3,29 | 331 | 0% | -0,29 |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 15,42 | 0% | -3,51 | 237 | 0% | -0,30 |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 0,14 | 71% | -4,58 | 423 | 0% | -0,43 |
| 08) Relações no trabalho | 3,44 | 6% | -3,74 | 423 | 0% | -0,29 |
| 09) Apoio e cooperação | 4,72 | 3% | -4,80 | 253 | 0% | -0,34 |
| 10) Capacitação e atualização | 1,75 | 19% | -3,12 | 423 | 0% | -0,29 |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 0,04 | 84% | -4,30 | 423 | 0% | -0,41 |
| 12) Apoio técnico | 1,23 | 27% | -3,20 | 423 | 0% | -0,22 |
| 13) Controle do trabalho | 5,98 | 1% | -2,82 | 253 | 1% | -0,26 |
| 14) Importância percebida do trabalho | 0,00 | 97% | -1,84 | 423 | 7% | -0,12 |
| 15) Bem-estar no trabalho | 1,35 | 25% | -4,63 | 423 | 0% | -0,32 |
| 16) Emoções negativas | 0,34 | 56% | 5,27 | 423 | 0% | 0,37 |
| 17) Emoções positivas | 0,80 | 37% | -3,21 | 423 | 0% | -0,24 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 39 exibe a estatística descritiva (média, desvio-padrão e erro-padrão da média) para as duas variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” comparando o grupo que sentiu dores ou desconforto no ombro relativos ao trabalho nos últimos três meses e do grupo que não sentiu.

Tabela 39 – Média, desvio- padrão e erro-padrão das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto no ombro

| Variáveis | Sentiu (n = 147) | | | Não sentiu (n = 278) | | |
|--|------------------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média |
| V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa | 2,78 | 1,28 | 0,11 | 3,65 | 1,17 | 0,07 |
| V7) O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas | 3,48 | 1,37 | 0,11 | 3,88 | 1,23 | 0,07 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 40 exibe o resultado do teste para o dois grupos referentes ao sintoma dor ou desconforto no ombro para as duas variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico”. Avaliando primeiramente o resultado do Teste de Levene, observa-se que a primeira variável apresentou igualdade de variância entre os dois grupos enquanto a segunda, não. Foi então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado o mais adequado a ambas as situações. Os resultados de tal teste também revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para ambas as variáveis. Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se novamente que apenas a variável “V6) O posicionamento e ajustes da mesa, da cadeira, do monitor, do gaveteiro, da CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim/razoável/muito boa” apresentou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores ou desconfortos no ombro devido ao trabalho nos últimos três meses apresentou uma avaliação consideravelmente melhor para essa variável (de 3,65) do que o grupo que percebeu tal sintoma (2,78).

Tabela 40 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes das variáveis do construto “02.1) Postura e disposição do espaço físico” – Dor ou desconforto no ombro

| Variáveis | Teste de Levene | | Teste de igualdade de Médias | | | |
|--|-----------------|------|------------------------------|-----|------|-------|
| | F | Sig. | T | gl | Sig. | Dif. |
| V6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa | 1,11 | 29% | -7,08 | 423 | 0% | -0,87 |
| V7) O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas | 4,36 | 4% | -2,98 | 271 | 0% | -0,40 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A partir dos resultados descritos acima, foi possível verificar que o construto “Postura e disposição do espaço físico” foi o que apresentou uma diferença mais relevante quando comparado aos demais e evidenciou uma avaliação mais negativa pelo grupo que sentiu dor ou desconforto no pescoço, coluna e ombro, em relação ao grupo que não relatou tais sintomas. Aprofundando a avaliação desse fator, verificou-se que a variável “O posicionamento e ajustes da mesa, da cadeira, do monitor, do gaveteiro, da CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa” teve importância maior em relação à outra variável desse fator “O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente/é parcialmente suficiente/é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas”.

Dessa forma, os resultados encontrados demonstram a importância de realizar análises ergonômicas das atividades administrativas/gerencias contemplando a avaliação detalhada e individualizada dos postos de trabalho em relação à postura e disposição do espaço físico, mas principalmente em relação ao posicionamento e ajustes da mesa, da cadeira, do monitor, do gaveteiro e da CPU, dentre outros a fim de evitar o aparecimento de queixas de dor e desconforto comumente encontrados nas regiões da coluna, ombros e pescoço.

Não obstante, outros fatores físicos devem ser avaliados, além dos aspectos psicossociais e organizacionais que podem se configurar de formas diferentes, de acordo com o cargo ou função

exercida, tempo de trabalho na empresa, atividades ou tarefas desempenhadas, jornada de trabalho, momento atual da empresa, que também podem contribuir para o aparecimento dos sintomas em questão.

Corroborando previsões, Couto, Nicoletti e Lech (2007) elucida que além das exigências físicas que podem existir no ambiente laboral, pode haver situações causadoras de tensão que podem estar relacionadas tanto à própria organização do trabalho, quanto aos aspectos ligados ao ambiente psicossocial. Ele ainda acrescenta que, para se obter um Ambiente de trabalho saudável, é necessário refletir sobre o grau de ajustamento das pessoas em relação ao trabalho, buscando identificar quais são os fatores de sobrecarga para que a condução aconteça de forma adequada. Para o autor, quando a situação não é bem conduzida, ela pode levar à insatisfação do funcionário com o trabalho, ou mesmo, o adoecimento mental relacionado ao trabalho.

A tabela 41 exhibe a estatística descritiva (média, desvio-padrão e erro-padrão da média) para os construtos da pesquisa comparando o grupo que sentiu dores na cabeça por tensão ou enxaqueca relativos ao trabalho nos últimos três meses e do grupo que não sentiu.

Tabela 41 – Média, desvio- padrão e erro-padrão dos construtos da pesquisa – Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca

| Variáveis | Sentiu (n = 209) | | | Não sentiu (n = 216) | | |
|--|------------------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média |
| 01) Recursos materiais | 4,14 | 0,76 | 0,05 | 4,29 | 0,72 | 0,05 |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 3,34 | 1,13 | 0,08 | 3,73 | 1,09 | 0,07 |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 3,61 | 0,73 | 0,05 | 3,83 | 0,83 | 0,06 |
| 02) Ambiente de trabalho | 3,46 | 0,74 | 0,05 | 3,76 | 0,80 | 0,05 |
| 03) Carga de trabalho | 3,34 | 0,74 | 0,05 | 3,76 | 0,68 | 0,05 |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 3,38 | 0,69 | 0,05 | 3,72 | 0,72 | 0,05 |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 2,60 | 0,91 | 0,06 | 2,88 | 0,90 | 0,06 |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 3,95 | 0,83 | 0,06 | 3,99 | 0,72 | 0,05 |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 3,32 | 0,94 | 0,06 | 3,80 | 0,91 | 0,06 |
| 08) Relações no trabalho | 3,90 | 0,80 | 0,06 | 4,26 | 0,72 | 0,05 |
| 09) Apoio e cooperação | 4,14 | 0,71 | 0,05 | 4,43 | 0,62 | 0,04 |
| 10) Capacitação e atualização | 3,19 | 0,90 | 0,06 | 3,44 | 0,93 | 0,06 |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 3,35 | 0,92 | 0,06 | 3,69 | 0,96 | 0,07 |
| 12) Apoio técnico | 3,55 | 0,66 | 0,05 | 3,70 | 0,69 | 0,05 |
| 13) Controle do trabalho | 3,52 | 0,86 | 0,06 | 3,81 | 0,82 | 0,06 |
| 14) Importância percebida do trabalho | 4,34 | 0,63 | 0,04 | 4,42 | 0,64 | 0,04 |
| 15) Bem-estar no trabalho | 3,93 | 0,70 | 0,05 | 4,18 | 0,68 | 0,05 |
| 16) Emoções negativas | 2,63 | 0,66 | 0,05 | 2,10 | 0,67 | 0,05 |
| 17) Emoções positivas | 3,74 | 0,68 | 0,05 | 3,98 | 0,76 | 0,05 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 42 exibe o resultado do teste para o dois grupos referentes ao sintoma dor na cabeça por tensão ou enxaqueca para as variáveis dos construtos da pesquisa. Avaliando primeiramente o resultado do Teste de Levene, observa-se que duas variáveis (com a sig. marcada de negrito) não apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos (os que sentiram *versus* os que não sentiram o sintoma). Com base nesse resultado, foi então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado o mais adequado a ambas as situações. Os resultados revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para todos os construtos. Entretanto, ao se avaliar a diferença prática, observa-se que apenas o construto “16) Emoções negativas” apresentou uma diferença superior a 0,50. Isso quer dizer que o grupo que não sentiu dores na cabeça por tensão ou enxaqueca devido ao trabalho nos últimos três meses também percebeu emoções negativas com menos frequência do que o grupo que

percebeu tal sintoma. Assim, optou-se também por explorar as diferenças para as variáveis que compõem tal construto.

Tabela 42 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes para os construtos da pesquisa – Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca

| Variáveis | Teste de Levene | | Teste de igualdade de Médias | | | |
|--|-----------------|-----------|------------------------------|-----|------|-------|
| | F | Sig. | T | gl | Sig. | Dif. |
| 01) Recursos materiais | 0,58 | 45% | -2,07 | 423 | 4% | -0,15 |
| 02.1) Postura e disposição do espaço físico | 0,47 | 49% | -3,68 | 423 | 0% | -0,40 |
| 02.2) Avaliações das condições ambientais | 5,19 | 2% | -2,97 | 419 | 0% | -0,22 |
| 02) Ambiente de trabalho | 1,41 | 24% | -4,06 | 423 | 0% | -0,30 |
| 03) Carga de trabalho | 1,37 | 24% | -6,16 | 423 | 0% | -0,42 |
| 04) Autonomia no gerenciamento do tempo | 1,66 | 20% | -5,02 | 423 | 0% | -0,34 |
| 05) Mecanismos de prevenção da fadiga | 0,03 | 86% | -3,13 | 423 | 0% | -0,28 |
| 06) Uso e desenvolvimento de capacidades | 2,67 | 10% | -0,49 | 423 | 62% | -0,04 |
| 07) Desempenho e reconhecimento profissional | 0,18 | 67% | -5,36 | 423 | 0% | -0,48 |
| 08) Relações no trabalho | 4,89 | 3% | -4,98 | 415 | 0% | -0,37 |
| 09) Apoio e cooperação | 1,98 | 16% | -4,44 | 423 | 0% | -0,29 |
| 10) Capacitação e atualização | 0,09 | 76% | -2,79 | 423 | 1% | -0,25 |
| 11) Satisfação com as recompensas monetárias | 0,19 | 66% | -3,74 | 423 | 0% | -0,34 |
| 12) Apoio técnico | 0,96 | 33% | -2,38 | 423 | 2% | -0,16 |
| 13) Controle do trabalho | 1,76 | 19% | -3,54 | 423 | 0% | -0,29 |
| 14) Importância percebida do trabalho | 0,35 | 56% | -1,37 | 423 | 17% | -0,08 |
| 15) Bem-estar no trabalho | 0,03 | 86% | -3,80 | 423 | 0% | -0,25 |
| 16) Emoções negativas | 0,04 | 85% | 8,21 | 423 | 0% | 0,53 |
| 17) Emoções positivas | 0,32 | 57% | -3,45 | 423 | 0% | -0,24 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 43 exibe a estatística descritiva (média, desvio-padrão e erro-padrão da média) para as nove variáveis do construto “16) Emoções negativas” comparando o grupo que sentiu dores na cabeça por tensão ou enxaqueca relativas ao trabalho nos últimos três meses e do grupo que não sentiu.

Tabela 43 – Média, desvio-padrão e erro-padrão das variáveis do construto “16) Emoções negativas” – Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca

| Variáveis | Sentiu (n = 209) | | | Não sentiu (n = 216) | | |
|--|------------------|---------------|----------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média | Média | Desvio-padrão | Erro-padrão da média |
| EN1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tenso durante a sua jornada de trabalho? | 3,22 | 0,81 | 0,06 | 2,56 | 0,91 | 0,06 |
| EN2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Irritado durante a sua jornada de trabalho? | 2,67 | 0,92 | 0,06 | 2,08 | 0,91 | 0,06 |
| EN3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Impaciente durante a sua jornada de trabalho? | 2,70 | 0,91 | 0,06 | 2,22 | 0,95 | 0,06 |
| EN4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Raiva durante a sua jornada de trabalho? | 2,09 | 0,91 | 0,06 | 1,53 | 0,74 | 0,05 |
| EN5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Deprimido durante a sua jornada de trabalho? | 1,83 | 0,91 | 0,06 | 1,42 | 0,75 | 0,05 |
| EN6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Frustrado durante a sua jornada de trabalho? | 2,32 | 1,08 | 0,07 | 1,77 | 0,99 | 0,07 |
| EN7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Ansioso durante a sua jornada de trabalho? | 3,20 | 0,94 | 0,07 | 2,68 | 0,94 | 0,06 |
| EN8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Preocupado durante a sua jornada de trabalho? | 3,44 | 0,93 | 0,06 | 2,94 | 0,93 | 0,06 |
| EN9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Chateado durante a sua jornada de trabalho? | 2,52 | 0,90 | 0,06 | 2,03 | 0,94 | 0,06 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

A tabela 44 exibe o resultado do teste para o dois grupos referentes ao sintoma dor na cabeça por tensão ou enxaqueca para as variáveis do construto “16) Emoções negativas”. Avaliando primeiramente o resultado do Teste de Levene, observa-se que as três variáveis não apresentaram igualdade de variância entre os dois grupos enquanto as outras seis sim. Foi então aplicado o Teste t de diferença de média para amostras independentes, considerado o mais adequado em ambas situações. Os resultados de tal teste também revelaram que os dois grupos apresentam diferenças de avaliação estatisticamente significativas para todas as nove variáveis, bem como diferenças práticas, uma vez que as diferenças foram superiores a 0,50, com exceção apenas da

impaciência, da depressão e da chateação. Dessa forma, nenhuma emoção negativa específica sobressaiu em relação às outras.

Tabela 44 – Teste de igualdade de variância de Levene e Teste t de diferença de média para grupos independentes das variáveis do construto “16) Emoções negativas” – Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca

| Variáveis | Teste de Levene | | Teste de igualdade de médias | | | |
|--|-----------------|------|------------------------------|-----|------|------|
| | F | Sig. | T | gl | Sig. | Dif. |
| EN1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tenso durante a sua jornada de trabalho? | 11,36 | 0% | 7,95 | 420 | 0% | 0,66 |
| EN2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Irritado durante a sua jornada de trabalho? | 0,51 | 47% | 6,54 | 423 | 0% | 0,58 |
| EN3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Impaciente durante a sua jornada de trabalho? | 0,30 | 58% | 5,38 | 423 | 0% | 0,49 |
| EN4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Raiva durante a sua jornada de trabalho? | 2,66 | 10% | 6,95 | 423 | 0% | 0,56 |
| EN5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu deprimido durante a sua jornada de trabalho? | 7,83 | 1% | 5,02 | 403 | 0% | 0,41 |
| EN6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu frustrado durante a sua jornada de trabalho? | 2,49 | 12% | 5,46 | 423 | 0% | 0,55 |
| EN7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu ansioso durante a sua jornada de trabalho? | 0,25 | 62% | 5,73 | 423 | 0% | 0,53 |
| EN8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu preocupado durante a sua jornada de trabalho? | 4,70 | 3% | 5,54 | 422 | 0% | 0,50 |
| EN9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu chateado durante a sua jornada de trabalho? | 0,31 | 58% | 5,53 | 423 | 0% | 0,49 |

Fonte – Elaborada pela autora da dissertação.

Dentre os trabalhos desenvolvidos, percebe-se que os achados da presente pesquisa apresentam semelhança com os encontrados nos estudos de Buck-Lee e Spector (2011), que relatam que um dos subprodutos do processo de estresse são as tensões físicas que, quando de curto prazo, podem ser compreendidas como um aspecto físico da emoção negativa. Buck-Lee e Spector (2011) afirmam que “[...] indivíduos que vivenciam raiva ou ansiedade terão reações fisiológicas rápidas, tais como o aumento da pressão arterial ou da frequência cardíaca”. Para os autores, essas reações, quando duradouras, podem desencadear cefaleia ou distúrbios estomacais.

Couto (1987) ainda afirma que manifestações como a irritabilidade, angústia, raiva e depressão são alguns dos sintomas psíquicos que surgem quando o indivíduo está sob pressão. O autor salienta que os sintomas físicos podem se manifestar sob a forma de dor no estômago, nos músculos do pescoço, nos ombros e dores no peito.

Dentre as várias contribuições de sua tese de doutorado, Couto (2007) verificou que os fatores biomecânicos encontrados, também conhecidos como fatores físicos, explicavam o aparecimento de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), mas não eram suficientes para elucidar a diferença de sua incidência nas empresas. A partir do estudo, o autor verificou que existiam diferenças quanto aos fatores de natureza organizacional (treinamento, ritmo e Carga de trabalho, quantidade de pessoal) e também no ambiente social do trabalho (perfil gerencial perverso, postura da presidência) e, dessa forma, concluiu que esses eram os principais motivos para explicar a ocorrência de epidemia, ou a diferença quanto a incidência de DORT em empresas com processos iguais de trabalho.

A partir dessa análise, observou-se que os sintomas mais frequentes foram: dor de cabeça por tensão ou enxaqueca, dor ou desconforto na coluna, dor ou desconforto no pescoço e dor ou desconforto no ombro e, estatisticamente, verificou-se que existem diferenças na avaliação dos fatores do trabalho, na importância percebida do trabalho, no bem-estar no trabalho e nas emoções negativas e positivas. Isso, comparando o grupo que sentiu tais sintomas com o grupo que não relatou esses desconfortos.

Ao avaliar a diferença prática, em relação aos sintomas mais frequentes, observou-se que o construto “Postura e disposição do espaço físico” foi o único que apresentou uma diferença superior a 0,5 para os sintomas de dor ou desconforto no pescoço, na coluna e no ombro. Pode-se perceber também que o construto “Emoções negativas” foi o único que revelou uma diferença superior a 0,50 para o sintoma de dor de cabeça por tensão ou enxaqueca.

5 CONCLUSÕES

A escala desenvolvida neste estudo foi validada, demonstrando que o instrumento é satisfatório e sensível para avaliar a percepção de profissionais que atuam em nível administrativo/gerencial em relação aos fatores do trabalho, importância percebida do trabalho, bem-estar no trabalho e emoções percebidas.

Verificou-se que quatorze construtos explicaram o bem-estar no trabalho, mas apenas cinco deles (“Importância percebida do trabalho”, “Desempenho e reconhecimento profissional”, “Uso e desenvolvimento de capacidades”, “Carga de trabalho” e “Apoio técnico” apresentaram impacto estatisticamente significativo. Os construtos “Ambiente de trabalho” e “Apoio e cooperação”, apesar de não terem revelado impacto direto no Bem-estar no trabalho, o fizeram de forma indireta, por terem evidenciado impacto na importância percebida do trabalho e este no bem-estar no trabalho.

Conclui-se que as “Emoções negativas” e as “Emoções positivas” foram explicadas pelo “Bem-estar no trabalho”, revelando que, quanto maior o bem-estar, menor a frequência de emoções negativas percebidas e vice-versa e, quanto maior o bem-estar, maior a frequência de emoções positivas percebidas.

Os sintomas mais frequentes foram: dor de cabeça por tensão ou enxaqueca, dor ou desconforto na coluna, dor ou desconforto no pescoço e dor ou desconforto no ombro. Foi verificado também que existiam diferenças de avaliação estatisticamente significativas entre o grupo que sentiu esses sintomas e o grupo que não sentiu, para todos os construtos.

O grupo que não sentiu dores na cabeça por tensão ou enxaqueca devido ao trabalho nos últimos três meses também percebeu emoções negativas com menos frequência do que o grupo que experimentou tal sintoma.

O fator “Postura e disposição do espaço físico” foi o que apresentou uma diferença mais relevante quando comparado aos outros e mostrou uma avaliação pior pelo grupo que sentiu dor

ou desconforto no pescoço, na coluna e no ombro em relação ao grupo que não relatou tais sintomas. Aprofundando a avaliação desse fator, verificou-se que a variável “O posicionamento e ajustes da mesa, da cadeira, do monitor, do gaveteiro, e da CPU no meu Ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim/razoável/muito boa” teve importância maior em relação à outra variável desse fator “O espaço físico (tamanho do Ambiente de trabalho) de que eu disponho não é nada suficiente/é parcialmente suficiente/é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas”.

Na presente pesquisa foram obtidos resultados positivos, a saber, a validação de uma escala e o desenvolvimento de um modelo de fatores do trabalho que influenciam a importância percebida no trabalho, o bem-estar organizacional e emoções que são por ele suscitadas.

Esta dissertação oferece, assim, uma contribuição metodológica, ao validar um instrumento, com boas características psicométricas, que permite avaliar a percepção dos trabalhadores acerca dos fatores do trabalho em atividades administrativas/gerenciais, em diversos segmentos. Por meio dessa ferramenta, é possível identificar quais fatores do trabalho precisam ser mais bem ajustados ou desenvolvidos no intuito de atingir níveis maiores de importância percebida no trabalho, bem-estar dos trabalhadores e prevalência de emoções positivas no ambiente organizacional. Além disso, os resultados que são providos com a utilização do instrumento no âmbito organizacional permitirão um delineamento dos planos de ação voltados para o controle e adequação dos fatores que impactam negativamente indivíduos, equipes de trabalho e organizações. Após a correção e/ou adequação dos problemas identificados, espera-se melhor eficácia em termos de produtividade organizacional, diminuição do absenteísmo e do presenteísmo por motivos de saúde, do índice de rotatividade e de queixas musculoesqueléticas assim como o incremento da saúde física e mental dos trabalhadores.

Entretanto, integrar esses indicadores com as políticas e práticas organizacionais é ainda um grande desafio. Fazem-se necessários estudos que busquem investigar os impactos da implementação de políticas e práticas organizacionais voltadas para a adequação dos fatores do trabalho e relacionar com os resultados obtidos.

A constatação de que o fator “Postura e disposição do espaço físico” tem um impacto considerável no aparecimento de sintomas de dor e desconforto no pescoço, na coluna e no ombro demonstra a necessidade de as organizações atuarem de forma proativa por meio da intervenção ergonômica precoce nos postos de trabalho com o intuito de evitar o aparecimento de queixas e promover o bem-estar no trabalho.

Além da validação da escala, que foi fundamentada em bases conceituais sólidas e diversificadas, conseguiu-se avançar nesta pesquisa quanto à Validade Nomológica do instrumento ao comprovar as hipóteses do modelo em estudo, proporcionando maior clareza teórica referente à distinção do construto bem-estar a respeito dos fatores que podem gerá-lo. Espera-se que tais achados possam estimular a continuidade das pesquisas na busca na outras relações entre fatores do trabalho e bem-estar organizacional.

5.1 Limitações do estudo

Neste estudo, optou-se por elaborar as escalas diferenciadas de acordo com a natureza de cada variável avaliada para facilitar a resposta ao questionário pelo participante da pesquisa. Esse procedimento, contudo, pode ter sido a causa da eliminação de uma questão da escala ora validada, o que sugere a melhor adequação de utilizar escalas semelhantes, pelo menos no conjunto de variáveis que avaliam um mesmo construto, sendo um aspecto a ser considerado em pesquisas futuras.

A não inclusão da avaliação da satisfação geral com o trabalho como fator do bem-estar organizacional pode também ser considerada uma limitação, uma vez que somente foi abordada a satisfação com as recompensas monetárias.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você.** Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

AMATO, S.; ESPOSITO VINZI, V.; TENENHAUS, M. **A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling.** Oral Communication to PLS Club, HEC School of Management, France, March 24, 2004.

ANDERSON, D. R.; SWEENEY, D. J.; WILLIAMS, T. A. **Estatística aplicada à administração e economia.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

ARELLANO, E. B. Programas premiados de qualidade de vida no trabalho no Brasil - mapeamento e análise crítica dos indicadores e da gestão. In: XXXIII Encontro da ANPAD. 2009. São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

ARROBA,T.; JAMES, Klin J. **Pressão no trabalho: stress: um guia de sobrevivência.** São Paulo: McGraw-Hill, 1988.

Associação Brasileira de Ergonomia – ABERGO. Material da Web. Disponível em: <http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia> Acesso em: 20 jan. 2012.

BAGOZZI, R. P.; YI, Y.; PHILIPS, L. W. Assessing construct validity in organizational research. **Administrative Science Quartely**, v.36, n.3, p.421-58, sept. 1991.

BRAGA, C. D.; PEREIRA, L.Z. Estresse ocupacional e as principais fontes de tensão no trabalho: impactos na produtividade de gestores do setor de energia elétrica brasileiro. In: XXXIV. Encontro da ANPAD. 2010. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. Portaria nº 3.751, de 23/11/90. Regula Ergonomia. Brasília: DOU, 1990. Disponível em <<http://www.portal.mte.gov.br>> Acesso em: 02 jan. 2013.

BREI, A. V. e LIBERALI NETO, G. O uso da técnica de modelagem de equações estruturais na área de marketing: um estudo comparativo entre publicações no Brasil e no exterior. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 10 n. 4, p. 131-51, 2006.

BURK-LEE, V.; SPECTOR, P.E. Conflito interpessoal e estresse no trabalho: implicações para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.L.; MEURS, J.A (Orgs). **Stress e qualidade de vida no trabalho – stress social: enfrentamento e prevenção**. São Paulo: Atlas, 2011.

CHAMOM, M. A; CHAMON, E.D.Q.O; JUNIOR.J.A.P.L. Análise comparativa entre quatro pesquisas sobre estresse e estratégias de enfrentamento e comparação com a média da população brasileira. In: XXXIV Encontro da ANPAD. 2010. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

CHIN, W. W. Issues and Opinion on Structure Equation Modeling. **MIS Quarterly**, 22, vii-xvi, 1998.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences** (2.ed.). New York: Psychology Press, 1988.

COOPER, C.L.; SLOAN, S.; WILLIAM, S. **Occupational stress indicator management guide**. Windsor: NFER – Nelson, 1988.

COSTA, F.J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. João Pessoa: Moderna, 2010.

COUTO, H.A. **Stress e qualidade de vida nos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.

COUTO, H.A. Como um problema ergonômico pode ser agravado por fatores psicossociais e formas de prevenção. In: **Ergonomia aplicada ao trabalho**. Belo Horizonte: Ergo, 2002.

COUTO, H.A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: conteúdo básico – guia prático.** Belo Horizonte: Ergo, 2007.

COUTO, H.A.; NICOLETTI, S.J.; LECH, O. Conter o impacto dos problemas ligados à gestão inadequada. In: **Gerenciando a LER e os DORT nos tempos atuais.** Belo Horizonte: Ergo, 2007.

COUTO, H.A. **Como instituir a ergonomia na empresa: a prática dos comitês de ergonomia.** Belo Horizonte: Ergo, 2011.

DANCEY, C. P. e REIDY J. **Estatística sem matemática para psicologia – usando o SPSS para Windows.** Tradução Lori Vialli. 3. ed. Porto Alegre: Artmed. 2006.

DATAPREV, Ministério da Previdência Social - RAIS, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Material da Web.** Disponível em: www.previdencia.gov.br

DESSEN, M.C; PAZ.M.G. Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: em busca de uma avaliação. In: XXXIII Encontro da ANPAD. 2009. São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

DIAS, S.M.O. **Fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com profissionais de Tecnologia da Informação (TI).** Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2008.

Ergonomics Research Society. **Material da Web.** Disponível em: <http://www.ergonomics.org.uk/>. Acesso em 02 fev. 2012.

FALZON, P. (ed.) **Ergonomia.** São Paulo: Blucher, 2007.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar (2.ed).** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n.1, p. 83-99, maio 2008.

FERREIRA, M. C. ALVES, L. TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**. Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-27, jul./set. 2009.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho**. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

FERREIRA, M.C. **Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho**: Saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. Revista Tempus-Actas de Saúde Coletiva. p. 61-78. Abr. 2012b.

FORNELL, C., LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, New Orleans, v. 18, n. 1, p. 39-50, Feb, 1981.

GOLDENBERG, P. **A saúde dos executivos**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1978.

GONÇALVES, C. A., MEIRELLES, A. M. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo : Atlas, 2004, v.1.

GONDIM S. M. G., ESTRAMIANA, J. L. A., LUNA, A. de F. Emoções e trabalho: estudo sobre a influência do status e do sexo na atribuição de afetos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 13, n. 2, p. 241-258, 2010.

GOSLING, M.; GONÇALVES, C. A. Modelagem por equações estruturais: conceitos e aplicações. **FACES Revista de Administração**, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 83-95, ago./dez. 2003.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Future of job redesign research. *Journal of organizational behavior*, v. 31, p. 463-79, 2010.

HAENLEIN, M., KAPLAN, A.M. A beginner's guide to partial least squares (PLS) analysis, **Understanding statistics**. v. 3, n. 4, p. 283-97, 2004.

HAIR, J. F; et al. **Análise multivariada de dados**. Trad: Adonai Schlup Sant'Anna. Porto Alegre: Bookmam, 2009.

HAIR, J. F.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. PLS-SEM: indeed a silver bullet. **Journal of Marketing Theory and Practice**, v. 19, n. 2, p. 139–51, 2011.

HENDRICK, H.W. Macroergonomics: a new approach for improving productivity, safety and quality of work life. In: Congresso Latino-Americano e Sexto Seminário Brasileiro de Ergonomia. Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ABERGO, 1993.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. B. **The motivation to work**. 2.ed. New York: John Wiley, 1959.

HERZBERG, F. “One more time: how to motivate employees?” **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p.53-62, Feb. 1968.

HENSELER, J.; RINGLE, C., M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. **Advances in International Marketing**, V. 20, p. 277–319, 2009.

HUNT, S. D. **Foundations of marketing theory** – toward a general theory of marketing. New York: Armonk, 2002.

KASL, S. V. - Assessing health risk in work setting. In: H.E. (Ed.) – **New directions in health psychology assessment**. New York:Hemisphere, 1991.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M.A. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Stress e Ambiente de Trabalho Empresarial. In: X Congresso Brasileiro de Medicina Psicossomática, 1997, Penedo, 1997. **Anais...** Penedo: X Congresso Brasileiro de Medicina Psicossomática, 1997.

MACKENZIE, S. B. Opportunities for improving consumer research through latent variable structural equation modeling. **Journal of Marketing Research**, New Orleans, v. 28, n. 1, p.159-66, 2001.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARTINS, M.C.A, MELO, J.M.C.D. Emoção... Emoções...Que implicações para a saúde e qualidade de vida?...Millenium. **Revista do ISPV**, n. 34, 2008.

MENDES, A.M.; MORRONE, C.F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A.M.; BORGES, L.O.; FERREIRA, M.S. (Org) **Trabalho em Transição, Saúde em Risco**. Brasília. Editora da Universidade de Brasília, p.27-42, 2002.

MINGOTI, S.. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada**: uma abordagem aplicada. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2005.

MONTMOLLIN, M. **L'ergonomie**. Paris : La Decouverte, 1986.

MORAIS, L.F.R; KILIMNIK, Z.M. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e estresse no trabalho**: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Belo Horizonte: UFMG, 1994. Relatório de pesquisa.

MORIM, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.3, p.8-19, 2001.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O. e SHARMA, S. **Scaling procedures: Issues and Applications**. New York: Sage, 2003.

NISHIMURA, A. Z. F. C. **Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho**. 2008. 271 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Gestão e Negócios – Universidade Metodista de Piracicaba. 2008. Piracicaba.

NUNES, P. Psicologia positiva. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt>> Acesso em 05 abr. 2012.

OLIVA, P.C. Qualidade de vida do trabalho em canteiro de obras: o caso de empresas de construção civil. In: IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2008. Niterói. **Anais...** Niterói: Entidade Promotora, 2008.

OLIVEIRA, P. M. LIMONGI-FRANÇA, A.C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. RAE. 2005.

OGATA, A; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

Organização Mundial de Saúde (OMS). Disponível em: <<http://www.portal.saude.gov.br>>

PAIVA, S. B. Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho do Profissional Contábil da Cidade de João Pessoa – PB. **Revista de Contabilidade do Mestrado de Ciências Contábeis da UERJ**. Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.1, jul/dez 2006.

PASCHOAL, Tatiane. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. 2008. 180 f. Tese

(Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. Construção e validação de escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p11-22, 2008.

PEQUINI, S. M. **Ergonomia aplicada ao design de produtos**: um estudo de caso sobre o design de bicicletas. FAU-USP. 2005.

PETTER, S; STRAUB, D.; RAI, A. Specifying formative constructs in information systems research. **MIS Quarterly**, v. 31, N. 4, p. 623-56, Dec. 2007.

PINHEIRO, F.A.; TRÓCCOLI, B.T.; PAZ, M.G.T. Aspectos Psicossociais dos distúrbios osteomusculares (DORT/LER) relacionados ao trabalho. In: MENDES, A.M.; BORGES, L.O. **Trabalho em Transição, Saúde em Risco**. Brasília. Ed. Universidade de Brasília, 2002. 233 p.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; WILL, A. 'SmartPLS 2.0, 2005. Disponível em:
<<http://www.smartpls.de>> Acesso em 15 de ago de 2011.

ROBERTSON, I.; COOPER, C.L. **Well – being**: Productivity and happiness at work. London: Palgrave Macmillan, 2011.

SAMPAIO, J.R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p.121-36, jan./abr. 2012.

SANT´ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M. Relações entre qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional: perspectivas teóricas. In: SANT´ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M. (Orgs). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SANT'ANNA, L.L.; PASCHOAL, T; GOSENDO, E.E.M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para a ascensão, promoção e salários. **Rac**, Rio de Janeiro, v.16, n.5, art.6, p. 744-64, set./out. 2012.

SARSTEDT, M.; HENSELER, J.; RINGLE, C. M. Multigroup Analysis In Partial Least Squares (Pls) Path Modeling: Alternative Methods And Empirical Results. **Measurement and Research Methods in International Marketing Advances in International Marketing**, v. 22, p. 195–218, 2011.

SELYE, H. **A tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa, 1959.

STACCIARINI, J.M.R.; TRÓCOLI, B.T. Estresse ocupacional. In: MENDES, A.M.; BORGES, L.O.; FERREIRA, M.S. (Orgs). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2002.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 3. ed. New York: HarperCollins, 2001.

TOFLER, A. **Future shock**. Nova York: Pandonhouse, 1970.

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

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2003.

VERGARA, S.C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

VIEIRA, A.B. et al. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho o absentéismo e o presenteísmo. In: Congresso internacional de administração, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Entidade Promotora, 2010.

WALTON, Richard E. Quality of working live: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, n.1. 1973.

WILSON, B.; HENSELER, J. Modeling reflective higher-order constructs using three approaches with PLS path modeling: a Monte Carlo comparison. In: Australian and New Zealand marketing academy conference, 2007, Otago. **Anais...** Otago: Entidade Promotora, 2007.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** Planejamento e métodos. Porto Alegre: Ed.Bookman, 2ª edição.

APÊNDICE A



Prezado(a) Senhor(a)

Convidamos sua empresa a colaborar com o desenvolvimento desta pesquisa, a qual tem o apoio da FAPEMIG e tem como principal objetivo avaliar o nível de bem-estar no trabalho de empregados administrativos/gerenciais em relação à suas políticas e práticas organizacionais, contemplando dimensões relacionadas à qualidade de vida no trabalho, ergonomia e aos fatores de pressão no trabalho dentro de uma proposta integradora destes conceitos.

O entendimento dos fatores causadores de pressão no trabalho, fatores ergonômicos, assim como aqueles que incrementam de qualidade de vida, poderá dar aporte para a concepção de programas de qualidade de vida no trabalho e promoção da saúde na sua empresa. Além disso, a pesquisa poderá contribuir, socialmente, fornecendo informações que ajudem a nortear os processos de formulação de políticas e práticas voltadas para a saúde do trabalhador e os caminhos para reduzir à incidência de doenças ocupacionais.

Esta pesquisa é parte do projeto de dissertação de mestrado em administração, de Ilana Calic Bcheche orientada pela Dra. Zélia Miranda Kilimnik.

Inscreva a sua empresa como participante e colaboradora da pesquisa e receba o resultado deste diagnóstico. Esta é a forma como os pesquisadores encontraram para retribuir a sua colaboração. Os pesquisadores assumem o compromisso de preservar a confidencialidade dos resultados encontrados, não divulgando, publicamente, nenhum dos resultados individuais que contenham a identificação das empresas.

Quanto ao procedimento de coleta de dados, será utilizado um questionário constituído por aproximadamente 50 questões fechadas.

Os respondentes da pesquisa serão os colaboradores que desenvolvem atividades administrativas/gerenciais, como: administração em geral, comercial, engenharia/projeto, finanças, informática, logística/suprimentos, marketing, planejamento, pesquisa e desenvolvimento, planejamento, qualidade, recursos humanos/gestão de pessoas, tecnologia da informação, medicina, segurança, etc. Ou seja, membros que trabalham no escritório da empresa.

Conforme cronograma previsto na pesquisa, a coleta de dados está prevista para o período de 01 a 15 de abril.

Os resultados serão fornecidos para as empresas participantes, de acordo com a ordem de execução da coleta de dados.

Desde já, agradecemos a colaboração de sua empresa.

Ilana Calic Bcheche - Mestranda em Administração pela Faculdade de Ciências Empresariais da FUMEC. Área de Concentração: Gestão Estratégica de Organizações. Linha de Pesquisa: Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional

Prof^a. Dr. Zélia Miranda Kilimnik – Doutora em administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora dos cursos de Mestrado e Doutorado em Administração da Universidade Fumec. Coordenadora de projetos de pesquisa e bolsista de produtividade do CNPq.

APÊNDICE B

Questionário aplicado

A seguir, você encontrará questões sobre você e seu trabalho. Algumas informações específicas serão dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente.

Perfil Demográfico

Sexo

Feminino
Masculino

Estado civil

Solteiro
Casado
Divorciado / Separado
Viúvo(a)

Faixa etária

De 16 a 20 anos
De 21 a 25 anos
De 26 a 30 anos
De 31 a 35 anos
De 36 a 45 anos
De 46 a 55 anos
Mais de 55 anos

Escolaridade

1º grau incompleto
1º grau completo
2º grau incompleto
2º grau completo
Ensino superior
incompleto
Ensino superior
completo
Especialização
Mestrado / Doutorado

Dados Funcionais

Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

- Até 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 4 a 6 anos
- De 7 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- Mais de 20 anos

Em que setor da empresa você trabalha?

- Marketing
- Pesquisa e Desenvolvimento
- Informática
- Comercial / Vendas / Atendimento
- Qualidade
- Serviços de engenharia, segurança e medicina do trabalho
- Logística (Suprimentos / Transportes)
- Tecnologia da informação
- Produção / Operação
- Planejamento
- Recursos humanos / Gestão de pessoas
- Finanças
- Administrativo em geral
- Engenharia / Projetos
- Outros

Qual (is) da(s) descrição(ões) abaixo melhor descrevem seu cargo na empresa em que trabalha?

- Executivo
- Diretor / Vice diretor
- Gerente
- Coordenador
- Técnico de nível médio
- Especialização
- Responsável técnico
- Supervisor
- Analista
- Assistente / auxiliar
- Estagiário
- Técnico de nível superior

Qual a sua jornada de trabalho diária?

- 4 horas
- 6 horas
- 8 horas

Sintomas

Nos últimos três meses, você sentiu algum desconforto ou dor (descrito abaixo), que em sua opinião, estavam relacionados ao seu trabalho?

- Tornozelo
- Cotovelos
- Braços
- Pés
- Joelhos
- Antebraço
- Mãos
- Punhos
- Pernas
- Desconforto gástrico
- Ombros
- Pescoço
- Coluna
- Dor na cabeça por tensão ou enxaqueca

Afirmativas do questionário

Nas questões abaixo, marque a opção que melhor representa a sua percepção em relação ao seu trabalho, procurando se situar em uma escala progressiva, de 1 a 5. Escolha o número mais apropriado para responder cada questão, lembrando que você poderá marcar 1, 2, 3, 4 ou 5. Caso se identifique com os extremos da situação, você deverá marcar 1 ou 5. Entretanto, você também pode atribuir avaliações intermediárias, marcando o número 3. Quando achar que uma situação não é nem totalmente positiva, nem totalmente negativa, você deverá marcar 2 ou 4, de acordo com cada situação.

Exemplo da escala

9 - Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que utilizo no meu trabalho são:

| | | | | |
|--|-------------------------|--|-------------------------|--|
| 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> | 5 <input type="radio"/> |
| nada adequados para a realização das minhas tarefas. | | parcialmente adequados para a realização das minhas tarefas. | | totalmente adequados para a realização das minhas tarefas. |

-
- 1) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que utilizo no meu trabalho são nada adequados / parcialmente / totalmente adequados para a realização das minhas tarefas.
 - 2) Os equipamentos (computador, impressora, fax, telefone) que disponho são nada suficientes / parcialmente suficientes / totalmente suficientes para a realização das minhas tarefas.
 - 3) A falta de manutenção dos equipamentos que eu utilizo no meu trabalho sempre gera / às vezes gera / nunca gera atrasos na realização de minhas tarefas.
 - 4) A tecnologia e os sistemas (ex. e-mail, softwares, sistemas integrados de gestão) que utilizo no meu trabalho não facilitam em nada / facilitam parcialmente / facilitam totalmente a realização das minhas tarefas.
 - 5) Os materiais (papéis, canetas, pastas, cartucho de tinta, grampo, etc.) que eu preciso para realizar o meu trabalho nunca / às vezes / sempre estão disponíveis para uso.
 - 6) O posicionamento e ajustes da mesa, cadeira, monitor, gaveteiro, CPU no meu ambiente de trabalho me proporcionam uma postura corporal muito ruim / razoável / muito boa.
 - 7) O espaço físico (tamanho do ambiente de trabalho) que eu disponho não é nada suficiente / é parcialmente suficiente / é totalmente suficiente para a realização das minhas tarefas.
 - 8) O ruído no meu ambiente de trabalho sempre / às vezes / nunca causa desconforto.
 - 9) A temperatura no meu ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto.
 - 10) O nível de iluminação no meu ambiente de trabalho sempre / às vezes causa / nunca causa desconforto.
 - 11) O número de pessoas na minha equipe de trabalho definitivamente não atende / atende parcialmente / definitivamente atende a demanda de trabalho.
 - 12) A distribuição das tarefas em minha equipe é nada / parcialmente / totalmente equilibrada.
 - 13) Os prazos propostos para realizar as minhas atividades de trabalho são sempre / às vezes / nunca são apertados.
 - 14) Para realizar o meu trabalho, preciso fazer horas-extras e/ou levar trabalho para realizar em casa sempre / às vezes / nunca.
 - 15) A minha carga diária de trabalho sempre / às vezes / nunca é elevada.
 - 16) Quando ocorrem imprevistos ou incidentes durante a realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre é possível flexibilizar os prazos de execução.
 - 17) O gerenciamento do meu ritmo de trabalho nunca / às vezes / sempre é determinado por mim.
 - 18) Os procedimentos operacionais, ou seja, o modo de realizar as tarefas são absolutamente / são mais ou menos / não são nada rígidos.
 - 19) Na realização do meu trabalho sempre / às vezes / nunca me sinto vigiado.
 - 20) Em relação ao meu trabalho tenho nenhuma / moderada / total autonomia para tomar decisões.
 - 21) Durante a minha jornada de trabalho nunca / às vezes / sempre posso fazer pequenas pausas.
 - 22) Na minha empresas, às práticas de relaxamento laboral não são nada / são moderadamente / são totalmente estimuladas.
 - 23) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me permitem criar novas ideias e soluções.
 - 24) As atividades que realizo no meu trabalho envolvem o uso de um número muito reduzido / moderado / muito elevado de minhas habilidades.
 - 25) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre demandam da minha capacidade intelectual.
 - 26) Os resultados obtidos pelo meu trabalho nunca / às vezes / sempre são reconhecidos pela empresa.
 - 27) A minha dedicação no trabalho nunca / às vezes / sempre é reconhecida pela empresa.
 - 28) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre me dão feedback (retorno) sobre o meu trabalho.
 - 29) Os meus superiores nunca / às vezes / sempre estão abertos ao diálogo com seus subordinados.

- 30) As informações passadas pelos superiores para os subordinados não são nada / são mais ou menos / são totalmente claras.
- 31) No relacionamento entre os meus colegas de trabalho não existe nenhuma / existe moderada / existe total cooperação.
- 32) Na minha empresa tenho nenhuma / moderada / total liberdade para dar sugestões e propor melhorias.
- 33) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus superiores.
- 34) Quando tenho dificuldades técnicas na realização das minhas tarefas nunca / às vezes / sempre tenho apoio técnico dos meus colegas de trabalho.
- 35) Quando preciso das áreas de apoio técnico (manutenção, suprimentos, TI, etc) na minha empresa nunca / às vezes / sempre tenho o suporte que necessito.
- 36) A capacitação e atualização (cursos e participação em eventos) para o meu desenvolvimento profissional nunca / às vezes / sempre são oferecidas pela empresa.
- 37) Novas técnicas, ideias, tecnologia e inovação nunca / às vezes / sempre são implementadas pela empresa.
- 38) Falhas ou acidentes por falta de treinamento nunca / às vezes / sempre acontecem na empresa.
- 39) Os benefícios oferecidos pela empresa (plano de saúde, vale-alimentação, educação, lazer, etc) são muito ruins / mais ou menos / muito bons.
- 40) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com o mercado.
- 41) O salário que eu recebo não é nada / é mais ou menos / é totalmente compatível com as atividades que realizo.
- V42) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de felicidade.
- 43) As atividades que realizo no meu trabalho definitivamente não são / são parcialmente / definitivamente são fontes de prazer.
- 44) As atividades que realizo no meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporcionam experiências positivas.
- 45) O meu trabalho nunca / às vezes / sempre me proporciona bem-estar.
- 46) Fazer parte desta empresa nunca / às vezes / sempre é motivo de orgulho pra mim.
- 47) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para mim.
- 48) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a empresa onde trabalho.
- 49) As atividades que realizo são nada / moderadamente / totalmente importantes para a sociedade.

Emoções

- 1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tenso durante a sua jornada de trabalho?
 - 2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Irritado durante a sua jornada de trabalho?
 - 3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Impaciente durante a sua jornada de trabalho?
 - 4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Raiva durante a sua jornada de trabalho?
 - 5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Deprimido durante a sua jornada de trabalho?
 - 6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Frustrado durante a sua jornada de trabalho?
 - 7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Ansioso durante a sua jornada de trabalho?
 - 8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Preocupado durante a sua jornada de trabalho?
 - 9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Chateado durante a sua jornada de trabalho?
 - 1) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Feliz durante a sua jornada de trabalho?
 - 2) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Alegre durante a sua jornada de trabalho?
 - 3) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Entusiasmado durante a sua jornada de trabalho?
 - 4) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Animado durante a sua jornada de trabalho?
 - 5) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Empolgado durante a sua jornada de trabalho?
 - 6) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Contente durante a sua jornada de trabalho?
 - 7) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Disposto durante a sua jornada de trabalho?
 - 8) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Orgulhoso durante a sua jornada de trabalho?
 - 9) Nos últimos três meses, com que frequência você se sentiu Tranquilo durante a sua jornada de trabalho?
-