

**UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU  
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA**

**RELAÇÕES ENTRE PRÁTICA DE EXERCÍCIOS E VARIÁVEIS  
ORGANIZACIONAIS ESTRATÉGICAS EM GESTÃO DE PESSOAS:  
VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO DE QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO**

**Fabiano Marques Camara**

**Dezembro de 2016**

**UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU**  
**DOUTORADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA**

**RELAÇÕES ENTRE PRÁTICA DE EXERCÍCIOS E VARIÁVEIS**  
**ORGANIZACIONAIS ESTRATÉGICAS EM GESTÃO DE PESSOAS:**  
**VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO DE QUALIDADE DE VIDA NO**  
**TRABALHO**

**Fabiano Marques Camara**

Tese apresentada à Universidade São Judas Tadeu, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Educação Física, sob a orientação da Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria Luiza de Jesus Miranda.

**Dezembro de 2016**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da  
Universidade São Judas Tadeu**

Bibliotecária: Tathiane Marques de Assis - CRB 8/8967

Camara, Fabiano Marques

C172r           Relações entre prática de exercícios e variáveis organizacionais estratégicas em gestão de pessoas: validação de instrumento de qualidade de vida no trabalho / Fabiano Marques Camara. - São Paulo, 2016.

xx f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Maria Luiza de Jesus Miranda.

Tese (doutorado) – Universidade São Judas Tadeu, São Paulo, 2016.

1. Atividade física. 2. Exercícios físicos. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. Administração de pessoal. I. Miranda, Maria Luiza de Jesus. II. Universidade São Judas Tadeu, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação Física. III. Título

CDD 22 – 796

## AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, que novamente não mediram esforços para concretizar mais essa etapa: apoiaram, financiaram, fizeram vários turnos de avós, verificaram se eu tinha dinheiro, se não tinha esquecido o documento, o agasalho, enfim: pai e mãe!

À Sheila e ao Arthur que, mesmo nos momentos mais “raivosos” (como bem diria o sr. Arthur), difíceis, desconcertantes, tensos, apressados, mantiveram sua paciência afiada (até certo ponto é claro!). Amo vocês profundamente! Sabemos que por tudo que passamos, essa tese só ajudou... “*Papai você não vai sair do computador?*” – Agora vou!

Agradeço muito a Miranda que me trouxe de volta a academia e conseguiu me manter nos trilhos mesmo no meio de um furacão de adversidades. Obrigado professora!

À Marília, “então”... Foi a partir desse “então”, que muitas vezes ouvi no mestrado, e que me fizeram refletir com qualidade sobre tudo: ciência, pesquisa, vida, trabalho. Grato eternamente pela amizade.

Ao amigo e professor Thiago Lourenço pelo apoio incansável a minha carreira e pelas cuidadosas observações na tese. E a Sra. Carla Oliveira também, que nos socorreu em vários momentos...!

À professora Cláudia Borim, pelo *backstage* estatístico e metodológico!

À professora Lariana, pela cuidadosa leitura e apontamentos valiosíssimos na defesa e no texto final.

Ao professor Aylton Figueira Jr. pelo levantamento de novas problemáticas e mais trabalho a fazer!

À professora Regina Brandão. E continua a validação do instrumento! (mais trabalho também...)

Ao professor Rubens Venditti, pelas contribuições acadêmicas, disponibilidade e amizade de sempre.

A professora Caroline Vendite, pelo apoio imenso!

Ao professor Erb, pelo apoio e reflexões sobre a pesquisa aplicada!

Ao professor Guanis de Barros Vilela Jr. pelas assertivas contribuições na qualificação.

Aos colegas de orientação: prima Bruna, Timóteo e Claudinha!

Ao amigo Danilo Bocalini, pelo entusiasmo de sempre!

Aos professores e colegas da pós-graduação.

À Simone e equipe, pelo atendimento sempre preciso!

Às empresas que abriram espaço para as coletas de dados.

Aos amigos Elismar, Débora e Andréia! Pelo bom ambiente de trabalho que construímos!

À todas as pessoas que disponibilizaram seu tempo para a participação na pesquisa.

À CAPES pelo apoio financeiro.

E ao Johnny (o cão) que se manteve firme (dormindo...), engordando e esquentando meu pé em horas de escrita...

## SUMÁRIO

<b>Lista de Quadros e Tabelas</b>	vi
<b>Resumo</b>	vii
<b>Abstract</b>	viii
<b>1. Introdução</b>	01
<b>2. Revisão de literatura</b>	08
2.1 O contexto atual dos programas de QVT: conceitos, instrumentos de medida e o resultado esperado pelas empresas.	08
2.2 Caracterização dos constructos organizacionais	14
2.2.1 Satisfação no trabalho	14
2.2.2 Comprometimento Organizacional e Engajamento	19
2.2.3 Suporte Organizacional	26
2.2.4 Bem-Estar no Trabalho	30
<b>3. Estudo 1: validação do instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho</b>	37
3.1 Método	37
3.2 Resultados e Discussão	50
<b>4. Estudo 2: relação dos construtos organizacionais com Estilo de Vida e Exercício</b>	84
4.1 Método	85
4.2 Resultados e Discussão	91
<b>5. Considerações Finais</b>	123
<b>REFERÊNCIAS</b>	128
<b>ANEXOS</b>	139

## Lista de quadros e tabelas

### QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Síntese dos construtos e conceitos para a validação do instrumento	38
--	----

### TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Perfil da Amostra – Estatística Descritiva	51
<b>Tabela 2</b> – Resultados da Análise Fatorial Exploratória (AFE) e confiabilidade dos 41 itens do instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho	53
<b>Tabela 3</b> - Resultados da Análise Fatorial Exploratória para a Escala do Comprometimento Organizacional	61
<b>Tabela 4</b> - Resultados da Análise Fatorial Exploratória para a Escala Percepção de Suporte Organizacional	67
<b>Tabela 5</b> - Resultados da Análise Fatorial Exploratória para a Escala de Bem-estar no Trabalho	74
<b>Tabela 6</b> – Resultados da Estatística descritiva dos escores dos construtos	91
<b>Tabela 7</b> – Escores do Questionário Estilo de Vida Fantástico	92
<b>Tabela 8</b> – Resultados do Nível de Atividade Física - IPAQ	93
<b>Tabela 9</b> - Regressão múltipla <i>stepwise</i> sobre CO, PSO, BE, QVT e EV	94

## RESUMO

A prática de exercícios e estilo de vida têm sido positivamente relacionadas com principais construtos da psicologia organizacional. Ademais, sugere-se que o aumento nos níveis desses construtos (satisfação no trabalho, engajamento e outros), tenha impacto na qualidade de vida no trabalho (QVT). No entanto, não há consenso na literatura sobre o conceito de QVT, dificultando a construção de formas de avaliação e o estudo das relações com outras variáveis. Devido à falta de consenso teórico QVT, bem como modelos de avaliação, o primeiro objetivo desse trabalho foi desenvolver uma nova escala de QVT, baseada nos construtos da psicologia organizacional (Satisfação no Trabalho –ST; Engajamento no Trabalho- ET; Comprometimento Organizacional – CO; Percepção de Suporte Organizacional – PSO e Bem-estar no Trabalho – BET). O segundo objetivo foi verificar as possíveis relações entre o exercício, estilo de vida os construtos citados e a QVT. Para tanto, dois estudos foram conduzidos, com uma amostra de 297 sujeitos. O primeiro estudo foi realizado para a validação do instrumento QVT, o qual demonstrou estrutura fatorial válida através de Análise Fatorial Exploratória. Os resultados apresentaram um instrumento válido de QVT, com três fatores (CO, PSO e BET) e altos índices de confiabilidade. O segundo estudo verificou as relações entre a QVT com estilo de vida e exercício, a partir da aplicação do instrumento de QVT validado, Estilo de Vida Fantástico (EVF) e IPAQ. Os dados foram analisados através de regressão linear múltipla. Os resultados demonstraram que o estilo de vida pode explicar parcialmente construtos da QVT, como BET e PSO, em especial, pelos domínios do EVF relacionados a saúde mental (introspecção, tipo de comportamento, família e amigos). No entanto, não foram obtidos modelos de regressão válidos, com relação a associação entre nível de exercício e QVT. Desse modo, concluiu-se que: (1) o novo instrumento de QVT, pautado nos construtos de CO, BET e PSO, é conceitualmente e estatisticamente válido; (2) que o estilo de vida geral é um potencial mediador da QVT e (3) que não há relação entre o nível de exercício e QVT nesse grupo, fato que deve ser explorado em pesquisas posteriores.

**Palavras-chaves:** Atividade Física, Exercícios Físicos, Qualidade de Vida no Trabalho, Administração de Pessoal.

## ABSTRACT

The physical exercise and healthy lifestyle have been often related to the main constructs of organizational psychology. Besides, it has been suggested that the increase of level of such constructs (job satisfaction, work engagement and others) would improve the general quality of working life (QWL). However, there is no consensus about the concept of QWL, leading to serious difficulties to establish evaluation models and to the understanding the correlation with other variables. Given the lack of consensus about the QWL concept, we purposed, at first, the development of new QWL scale, supported by the constructs of organizational positive psychology (Job Satisfaction –JS; Organizational Commitment – OC; Work Engagement –WE; Perceived Organizational Support- POS; Well-being at workplace –WW). The second goal was to verify the association between physical exercise, health lifestyle and QWL. A sample of 297 employees was used for both purposes. The factorial validity of QWL was demonstrated using exploratory factor analysis. High reliability levels were observed in the three QWL domains (OC, POS, WW). The QWL previously validated scale, the Fantastic Lifestyle Questionnaire (FLQ) and the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) were used to test the variables association, performing a linear multiple regression analysis. The results of regression models demonstrated that mental domains of FLQ (“insight”, “type of behavior”, “family and friends”) were positive associated to PSO and WW domains, and the overall QWL. However, no valid regressions models were achieved regarding the association between level of physical exercise and QWL. We conclude that: (1) the new QWL scale is valid, supported by powerful statistical analysis and theoretical backgrounds; (2) the overall healthy lifestyle has a significant role on QWL; and (3) the lack of correlation between physical exercise and QWL should be further investigated, using other researches designs.

**Key-words:** Physical Activity, Physical Exercise, Quality of Working Life, Human Resources Management.



## 1. INTRODUÇÃO

O cenário empresarial tem demandado intervenções mais específicas em torno da Qualidade De Vida no Trabalho (QVT), em especial nos últimos 10 anos. Isso tem ocorrido em virtude da necessidade de otimizar os resultados empresariais num contexto de alta competitividade, gerados pelo desenvolvimento tecnológico, novos padrões de consumo, estilo de vida e mercado de trabalho (LIMONGI-FRANÇA e KANIKADAN, 2006; DE OLIVEIRA e LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Esse contexto tem exigido muito mais da força de trabalho, e a atenção aos recursos humanos tem deixado de ser secundária, para exercer um papel estratégico dentro das empresas (LIMONGI-FRANÇA e KANIKADAN, 2006). Em levantamento realizado pela Buck Consultants (2012), em 2008, 34% das empresas apresentavam alguma intervenção em QVT. Já em 2010, esse número saltou para 54%. Um aumento de 50% em apenas dois anos. Em especial nos EUA, as ações de QVT estão presentes em 76% das empresas americanas. No Brasil, 46% das empresas apresentam pelo menos uma ação direcionada a QVT (BUCK CONSULTANTS, 2012).

Uma das propostas clássicas relacionadas a QVT, é o modelo americano do “*Wellness*” (CHAPMAN, 2012). Este tem influenciado as práticas de QVT, numa acepção eminentemente biomédica e prevencionista. Essas intervenções no ambiente de trabalho, em geral, são pautadas em mudanças do *estilo de vida*, para a prevenção e controle de doenças crônicas e ocupacionais, que tem impacto em indicadores como custos com seguro saúde, absenteísmo por doença, sinistralidade com expressivo retorno financeiro das ações. Esse modelo, faz alusão ao bem-estar das pessoas da organização numa perspectiva biomédica, ou seja, a prevenção de doenças deve resultar numa melhoria do bem-estar.

No entanto, ao revisitar algumas propostas conceituais sobre QVT, claramente verifica-se a limitação da abordagem americana no *Wellness* (focada apenas na prevenção de doenças). A QVT pode ser compreendida como um “*conjunto de ações de uma empresa que envolve*

*diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho*". Na mesma linha, a QVT pode ser conceituada como *"uma compreensão abrangente e comprometida sobre as condições de vida no trabalho, incluindo aspectos de saúde e bem-estar, saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar as tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal"* (LIMONGI-FRANÇA e ASSIS, 1995 –Grifo nosso p.28).

Mediante esses conceitos observa-se a QVT como um *conjunto de ações*, com um objetivo intermediário em *melhorar as condições de vida no trabalho*, para atingir um objetivo final de proporcionar *bem-estar nas pessoas da organização*. Assim, verifica-se que a QVT se refere mais a uma intervenção, que almeja, como resultado final, o *"bem-estar das pessoas da organização"*. Duma forma mais sintética, apoiamo-nos então na proposição de Jaiswal (2014) que conceitua a QVT como a qualidade geral da experiência humana no ambiente de trabalho, a qual depende dos níveis de bem-estar e satisfação no trabalho.

Diante dessas duas primeiras proposições conceituais, ficou claro que abordagem biomédica do modelo americano estaria longe contemplar a experiência humana no ambiente de trabalho, como bem-estar e satisfação. Na busca de outras abordagens sobre a experiência humana nas organizações pode-se localizar outro viés no âmbito de gestão de pessoas, ainda não diretamente ligado aos programas de QVT, mas crescentemente conduzido por gestores e consultorias de recursos humanos, baseados em conceitos da psicologia organizacional.

Verificou-se, nessa linha, que constructos organizacionais como a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional, o engajamento profissional, e a percepção de suporte organizacional, têm sido relacionados com conceitos mais claros de bem-estar, satisfação e realização no trabalho. Ou seja, parece cumprir com mais propriedade a tal experiência humano no ambiente laboral.

No entanto, se já é difícil sensibilizar as empresas e gestores para programas de QVT, mesmo no modelo biomédico, e com literatura sólida em retornos financeiros, como demonstrar a necessidade de intervenções pautadas em ações para além do modelo biomédico? Devo ser claro que observei e observo dezenas de propostas em linhas psicossociais no trabalho, mas frequentemente são taxadas como “coisas de psicólogo de RH” ou “perfumaria”.

Nesse ponto, tive que recorrer a uma linha de argumentação de retorno financeiro e, para isso, aos referenciais de órgãos como Instituto Gallup e as Consultorias Aon Hewwit, Towers Watson e Buck Consultants. Esses órgãos têm demonstrado que, independente da especificidade das empresas em relação aos seus indicadores de desempenho, um fortalecimento do vínculo positivo do empregado com a empresa (engajamento ou comprometimento), oriundo de ações de suporte organizacional e bem-estar, são responsáveis por resultados mais expressivos nas empresas (AON HEWWIT, 2013; HARTER et al, 2006; BUCK CONSULTANTS, 2010).

Ou seja, se a ação é de QVT, *Wellness*, Promoção da Saúde, qualquer que seja a denominação, essa deve estar relacionada a algum programa de avaliação de engajamento e outras variáveis organizacionais relacionadas claramente ao desempenho empresarial. Assim há uma necessidade crucial de demonstrar resultados factíveis para as empresas. As intervenções não podem estar desconectadas de uma avaliação sistematizada em quesitos que fortaleçam o vínculo positivo do empregado com a empresa, como o engajamento e comprometimento organizacional. Dito de outro modo, as ações de QVT, não podem estar focadas apenas nas definições das avaliações em saúde (conhecido por *Health Risk Assessment*), e indicadores quantitativos de gestão de pessoal como turn-over e absenteísmo entre outras, mas também em abordagens que considerem aspectos do comportamento organizacional como o engajamento, comprometimento e correlatos.

Mediante a análise das 27 empresas vencedoras do Prêmio Nacional de Qualidade de Vida, promovido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), no período de 10 anos, verificaram que ainda são incipientes as propostas de avaliação dos resultados desses programas, mesmo em termos de indicadores clássicos de gestão de pessoal, tampouco com

relação a outras propostas mais estratégicas como o engajamento e outros já citados (ARELLANO e LIMONGI-FRANÇA, 2013). Isso se torna eminentemente relevante na medida em que fica claro o potencial estratégico dos programas de QVT, mas que ainda são carentes de propostas de avaliação e monitoramento mais estratégicas na linha disseminada internacionalmente pelo Instituto Gallup e Aon Hewwit (AON HEWWIT, 2013; HARTER et al, 2006).

Assim, no meu percurso profissional de atendimento a empresas, a inquietação fomentada pelo contato com os dados dos institutos Gallup e Aon Hewwit crescia na mesma proporção que a minha análise da necessidade empresarial e da literatura, e convergia para a consideração de outras variáveis organizacionais como o engajamento profissional, comprometimento organizacional, suporte organizacional e a percepção de qualidade de vida no trabalho, nas rotinas de avaliação das propostas em QVT.

Nessa direção, uma demanda de uma empresa do ramo de metalurgia possibilitou essa abordagem. A problemática trazida pela empresa versava sobre o envolvimento que o empregado apresentava com a empresa, percebido pelos gestores por uma nítida “falta de compromisso”, que culminava em altos índices de absenteísmo, na casa de três vezes maior que a referência do setor. O levantamento realizado com a gestão, também levou a entender que esse absenteísmo estaria ligado a casos de estresse ocupacional, mediado por relações com a gestão (como falta de treinamento, autoritarismo e assédio moral) e oportunidades de melhoria da qualidade de vida no trabalho e estilo de vida.

Para o atendimento dessa demanda da empresa buscou-se compor uma proposta de avaliação que contemplasse o comprometimento organizacional, percepção de suporte organizacional, estilo de vida e qualidade de vida no trabalho por quatro instrumentos específicos e independentes. Essa composição seguiu a ideia principal sugerida pelos órgãos Gallup e Aon Hewwit, que versa sobre o engajamento como o foco de uma intervenção em pessoas, com meta de resultado para a empresa (AON HEWWIT, 2013; HARTER et al, 2006).

Tal experiência propiciou a detecção de três problemas operacionais de aplicação dos questionários. O primeiro deles foi relativo a sobreposição de questões, em geral nos constructos de suporte organizacional e qualidade de vida no trabalho. O segundo foi a extensibilidade da avaliação, a qual resultou num total de 95 questões, uma quantidade tida como extensa devido a disponibilidade de tempo escasso das empresas. Na aplicação dos instrumentos, os gestores apresentaram dificuldades para cederem os funcionários para um preenchimento de um instrumento com tempo médio de conclusão de 40 a 60 minutos. Esse problema operacional evidenciou a necessidade de compor uma proposta de avaliação mais breve e exequível para ambiente empresarial, mas que abarcasse plenamente os constructos citados.

Um terceiro ponto deficitário na composição dos quatro instrumentos, foi a desconsideração de uma avaliação distinta do bem-estar do sujeito. É claro na literatura que os aspetos do bem-estar subjetivo e psicológico são mediadores importantes dos constructos como comprometimento, engajamento e percepção de suporte organizacional (GANDY et al, 2014; YUAN e TAN, 2014; WRIGHT, CROPANZANO e BONNET, 2007; EDWARDS, 2006). Essa temática mostrou-se relevante baseada na minha experiência em empresas, na qual pude observar com frequência sentimentos de “medo de ser demitido”, “ansiedade pelo que acontecerá no ano que vem” ou “frustrado pela postura da empresa” ou “aqui ninguém ouve nossas sugestões”. Ou seja, manifestações de afetos positivos e negativos, relacionados ao bem-estar subjetivo e outras declarações ligadas ao bem-estar psicológico.

Assim, se o resultado pretense é a melhoria do desempenho da empresa, através da atenção aos aspectos da psicologia organizacional e psicologia positiva, a intervenção de QVT deve ser estratégica a ponto de identificar os determinantes desses constructos. A literatura parece apontar que, para que o engajamento, e comprometimento sejam satisfatórios a ponto de gerar resultados para as empresas, ações de suporte organizacional e bem-estar devem ser implantadas.

Nesse ponto, suscitou-se outra reflexão crucial: mas como ficariam então as intervenções focadas na prevenção de doenças? Seriam excluídas ou suprimidas? Descartaríamos as evidências dos benefícios da prevenção de doenças? Assim, surgiu a inquietação de investigar, do ponto de

vista clássico da saúde, como as clássicas proposições do estilo de vida poderiam interagir ou impactar numa abordagem de QVT pautada nos construtos da psicologia organizacional. Em que medida, aspectos da prática de exercícios, nutricionais, comportamento seguro, tabagismo, padrões de relacionamento social e função mental poderiam se relacionar com os construtos citados. Propõe-se, portanto, um diálogo empírico e conceitual entre as frentes de QVT biomédicas e psicossociais citadas.

Ao abordar as concepções de estilo de vida do modelo do *Wellness* americano, localizou-se que entre as ações de um programa de QVT relacionados ao estilo de vida, o incentivo à prática de exercícios regular é referendado mundialmente como um dos pilares principais dos programas de QVT (O'DONNELL, 2014; CANCELLIERE et al, 2011; CONN et al, 2009). Isso ocorre pela relação que o exercício apresenta com os indicadores relacionados a prevenção de doenças crônico degenerativas (BLAIR et al, 1996; NOCON et al, 2008). Assim sendo, com o foco na prevenção de doenças, a manutenção da prática regular de exercícios poderia influenciar em vários aspectos cruciais como a obesidade, doenças cardiovasculares e metabólicas, distúrbios do sono, estresse mental e muito outros (O'DONNELL, 2014). Ademais, algumas proposições indicam que o exercício pode ter impacto nos construtos da psicologia organizacional, devido ao seu papel na amenização do estresse.

Nessa direção, vale destacar que pessoas com níveis mais elevados de exercício, parecem apresentar melhor nível de satisfação no trabalho, devido as possibilidades que a prática de exercício apresenta para o controle da carga laboral, aumento de produtividade e bem-estar (BOAGERT et al, 2014; CANCELLIERE et al, 2011; CONN et al, 2009; FARAGHER, CASS e COOPER, 2005). Além disso, a prática de exercícios regular está associada com melhor avaliação da saúde física e mental, a percepção de saúde relacionado ao trabalho e tem papel no desenvolvimento de estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional (BOAGERT et al, 2014; GERBER et al, 2014; KLAPERSKI et al, 2013; EDWARDS, 2006)

Em vista disso, defende-se aqui que a prática de atividade física regular pode ser um mediador do bem-estar no ambiente de trabalho e, por assim dizer, influenciar níveis de satisfação

no trabalho, engajamento, comprometimento e percepção de suporte organizacional, já destacados como construtos cruciais a serem desenvolvidos, para que a empresa atinja resultados positivos advindos dos programas de QVT.

A literatura clássica em QVT, entretanto, aponta dificuldades de delimitação do conceito e, por conseguinte, dos modelos de avaliação (MARTEL e DUPUIS, 2006). No entanto, o que se defende, é que os construtos da psicologia organizacional podem compor uma avaliação da QVT, já que estes apresentam forte sustentação teórica e empírica sobre a experiência humana no *lócus* laboral. Destaca-se que não foi encontrada na literatura outras propostas que propõe esse diálogo, no contexto da QVT. Na medida em se estabelece uma avaliação sólida da QVT, é que se visualiza possibilidades de suas relações com o estilo de vida e exercício.

Assim, mediante a experiência vivenciada no diagnóstico realizado indústria metalúrgica citada, o objetivo geral do projeto desenhado é identificar as relações entre estilo de vida e a nível de atividade física e exercício, a partir de uma nova proposta de avaliação QVT validada a partir variáveis organizacionais relativas a gestão de pessoas (satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, engajamento organizacional, percepção de suporte organizacional, bem-estar no trabalho). Dado essa meta geral do trabalho, definem-se dois objetivos específicos:

- (1) construir uma nova ferramenta de avaliação da QVT, que aborde os construtos de satisfação no trabalho (ST), engajamento no trabalho (ET), comprometimento organizacional (CO), percepção de suporte organizacional (PSO) e bem-estar no trabalho (BET).
- (2) verificar a relação entre os construtos citados com o estilo de vida e, especificamente, com prática regular de atividade física e exercício.

Para a consecução desses objetivos, convencionou-se realizar dois estudos distintos, com trajetória metodológica própria, todavia interdependentes.

## 2. REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 O contexto atual dos programas de QVT: conceitos, instrumentos de medida e o resultado esperado pelas empresas.

Para a consecução de um modelo de avaliação de QVT, como proposto no bloco introdutório, faz-se necessário entender os vieses das propostas de QVT presentes na literatura, as formas de avaliação dos resultados e os conceitos utilizados.

No ambiente corporativo, a argumentação favorável aos programas de QVT, é aquela que demonstra conotação estratégica, ou seja: melhoria de desempenho da organização. Em primeiro momento, as estratégias mais prevalentes nos últimos 30 anos, em especial na literatura americana, estão relacionadas a redução de custos com despesas médicas, as quais seriam resultantes das ações de QVT (O'DONNELL, 2014; GOETZEL et al, 1998). Nesse contexto, o foco dos programas em QVT (denominado na literatura americana como *Wellness*), tem sido a prevenção de doenças, concentrando-se em ações em prol da melhoria do *estilo de vida* dos empregados e familiares, como demonstra a extensa obra organizada por O'Donnell (2014). Ou seja, busca-se a melhoria de padrões alimentares, prática de exercícios e atividade física, controle do tabagismo e consumo de álcool, gerenciamento do estresse, com foco eminentemente preventivo e, portanto, e relacionado ao *estilo de vida* (O'DONNELL, 2014; GOETZEL et al, 1998).

Essa abordagem já está bem sedimentada na literatura, endossada por estudiosos de referência mundial na área de QVT e órgãos internacionais que tem disseminado as diretrizes e perspectivas de resultados, como o *American College of Environmental and Occupational Medicine* (ACOEM, 2011), *Wellness Councils of America* (WELCOA, 2006) e o *International Association of Worksite Health Promotion* (IAWHP, 2009). Essas diretrizes estão extensivamente descritas na obra *Health Promotion in The Workplace*, uma publicação que é a considerada referência da área, organizada pelo Dr. Michael P. O'Donnell (O'DONNELL, 2014).



Dado esse contexto, diversas meta-análises demonstram o retorno do investimento em intervenções de QVT (O'DONELL, 2014; CALOYERAS et al, 2014; CHAPMAN, 2012; BAICKER, CUTER e SONG, 2010; CHAPMAN, 2003; ALDANA, 2001; ALDANA, 1998). Os indicadores principais dos programas de QVT, no viés de Promoção da Saúde/Prevenção de Doenças tem sido: (1) custos com seguro saúde; (2) absenteísmo por doença, (3) rotatividade de pessoal - *turn-over* ou taxa de desligamento (4) presenteísmo e (5) produtividade (O'DONELL, 2014; CHAPMAN, 2012; CANCELLIERE et al, 2011; BURTON et al, 2014). Pesquisas demonstram que o retorno do investimento em programas de QVT é em média de 1:5, ou seja, a cada 1 real investido pode observar uma economia de 5 reais, principalmente nos fatores listados anteriormente (O'DONELL, 2014; CALOYERAS et al, 2014; CHAPMAN, 2012; BAICKER, CUTER e SONG, 2010; ALDANA, 2001; ALDANA, 1998).

Esses resultados obtidos em retorno do investimento, pela intervenção em QVT, estão relacionados geralmente ao controle de fatores de risco, em especial, para doenças crônicas degenerativas (O'DONNELL, 2014). A modificação nos fatores de risco relacionados *ao estilo de vida*, pelos programas de QVT, tem sido vista como estratégia primordial para a geração de retorno do investimento (O'DONNELL, 2014).

Com relação as formas de avaliação, os resultados dos programas são monitorados pela melhoria dos indicadores empresariais citados (taxas de absenteísmo, sinistralidade, *turn-over* e outros específicos) através de ações de modificações do estilo de vida. Não se mostrando necessária, em primeira instância, uma avaliação formal da QVT. Essa abordagem geralmente considera que as ações de prevenção, se tiverem impacto na prevenção de doenças, também melhorariam níveis de QVT.

Observa-se, até então, que o modelo biomédico da QVT demonstra-se eficaz em relação à sua eficácia para as empresas, do ponto de vista de indicadores de saúde ocupacional e gestão de pessoal (*turn-over*, por exemplo). No entanto, outros modelos, que tangenciam de forma mais ampla a QVT, foram direcionados para entender a experiência do sujeito no ambiente de trabalho,

para além de seu perfil do estilo de vida e prevenção de doenças (LIMONGI-FRANÇA e KANIKADAN, 2006; MARTEL e DUPUIS, 2006).

Sobre isso vale considerar duas principais vertentes teóricas da QVT: o modelo de Walton (1973) e de Hackman e Oldman (1975) (LIMONGI-FRANÇA e KANIKADAN, 2006). Essas propostas entendem a QVT a partir de diversos aspectos do ambiente de trabalho, tais como: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida, relevância social do trabalho, variedade de habilidade, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, “*feedback*” (LIMONGI-FRANÇA e KANIKADAN, 2006). Assim, na medida em que esses aspectos são contemplados, espera-se melhoria nas condições de trabalho e, por conseguinte, na QVT.

A partir dessa gama de domínios ou facetas propostas pelos modelos, evidentemente que formas de avaliações específicas precisam ser consideradas. Pode-se verificar três propostas de validação de instrumentos de QVT baseados nos modelos teóricos anteriormente citados: o instrumento TQLW-42 (PEDROSO, 2014), Questionário QWLQ-78 (REIS JR, 2008), QWLQ-bref (CHEREMETA et al, 2011).

O TQLW-42 (*Total Quality of Work Life*) é a proposta que apresentou procedimentos psicométricos mais claros: foi realizada a validade de conteúdo por quatro juízes, basearam-se na estrutura semântica no instrumento de qualidade de vida da OMS (WHOQOL) e verificaram a confiabilidade pelo alpha de Cronbach. Procedimentos similares foram adotados no QWLQ-78 e QWLQ-bref, exceto pela validação de conteúdo, que foi realizada por apenas um juiz. Observa-se, portanto, que os instrumentos citados apresentam duas evidências de validade: a validação de conteúdo, já que descrevem procedimentos de construção dos itens (análise semântica) e análise de confiabilidade (Alpha de Cronbach), que os classifica como instrumentos de medida da QVT elaborados segundo referencial teórico adotado pelos seus autores.

Todavia, a partir da análise dos instrumentos citados, não foi verificado estudo de validade de construto nem por juízes ou por análises fatoriais, tidas como essenciais para validação de construto para instrumentos psicológicos (CURADO et al, 2014; LAROS e PASQUALI, 2005; PASQUALI, 1998). Ademais, não foram localizados na literatura outras evidências de validade como validade discriminante ou concorrente, comuns em instrumentos na área da saúde como o próprio WHOQOL (FLECK et al, 2000). Em suma, os instrumentos relativos a base conceitual da QVT, carecem de mais estudos de validação para confirmação de suas propriedades psicométricas. No entanto, esse cenário não inviabiliza sua aplicação, mas exigirá do pesquisador, pelo menos a realização da validação de construto e a utilização de outros índices de confiabilidade, para poder utilizar os resultados observados com mais precisão.

A carência de estudos de validação de construto, resulta-se numa sobreposição e certa confusão dos itens e domínios dos instrumentos citados. Partindo da sólida base conceitual e empírica dos construtos do comportamento organizacional, percebe-se que itens de um mesmo domínio, parecem fazer alusão a construtos distintos. No caso do QWLQ-bref, por exemplo, itens fazem referência ao construto do bem-estar psicológico (realização no trabalho) e percepção de suporte organizacional (respeito dos colegas) e estão alocados num mesmo domínio (pessoal). Observa-se, também, que item referente ao construto do comprometimento organizacional afetivo (orgulho da empresa) está posicionado no mesmo domínio que um item sobre a percepção de suporte organizacional (satisfação com treinamentos), além de outras incongruências similares. Dito de outro modo, carece de uma base conceitual mais sólida para definição dos domínios, para além das possíveis validações de construto por análises fatoriais.

Além disso, na medida em que propuseram a estrutura dos domínios dos três instrumentos citados, não foram exibidas as bases teóricas que caracterizam cada domínio. De outro modo: sobre domínio psicológico, esse se refere ao bem-estar subjetivo, psicológico ou a satisfação no trabalho? Ou seja, basear-se no modelo de Walton ou outro, não exige a descrição clara do arcabouço conceitual que caracterizou cada domínio final do instrumento. Ademais, respaldamos na constatação de Martel e Dupuis (2006), que os modelos de Walton e similares citados,

estão praticamente abandonados pela literatura internacional. Isso porque não apresentam delimitação conceitual factível, já que tendem a criar longas listas de atributos que definiriam a QVT, almejando assim um modelo “completo”. Além disso, não foram localizados na literatura pesquisas que demonstrarem resultados da aplicação desse modelo, em relação aos indicadores empresariais, por exemplo, absenteísmo, produtividade e outros citados.

Se o interesse pela conceituação e modelos de medida de QVT por esses referenciais (Walton e similares) têm decaído, a abordagem sobre construtos da psicologia organizacional, como bem-estar no trabalho, suporte organizacional, satisfação no trabalho, estresse ocupacional tem aumentado vertiginosamente nos últimos 30 anos (MARTEL e DUPUIS, 2006). Infere-se, que isso é devido a três motivos principais: a maior clareza e definição de cada construto, as noções de antecedência e consequência entre os construtos (ajudando a definir estratégias de intervenção) e a vasta literatura que declara relações desses construtos com o desempenho das empresas.

Nessa linha, pode-se constatar que aumentos do nível de vínculo com a organização (como engajamento e comprometimento profissional), podem proporcionar resultados expressivos nas empresas. Um dos trabalhos mais extensos em relação ao engajamento e resultado das empresas tem sido desenvolvido pelo Instituto Gallup (HARTER et al, 2006). O instituto examinou 23.910 unidades de negócios e observaram que organizações com alto nível de engajamento apresentaram melhor satisfação do cliente; maiores níveis de produtividade e maiores níveis de rentabilidade. No outro lado, empresas com baixos níveis de engajamento, apresentam elevação do índice de *turnover* e acidentes de trabalho (HARTER et al, 2006).

Uma perspectiva de desempenho empresarial semelhante pode observado com relação ao aumento da percepção de suporte organizacional, comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e bem-estar no trabalho (RHOADES e EISENBERGER, 2002; SHOSS et al, 2012; MAHDI et al, 2012; GIETER, HOFMANS e ROLAND, 2011; PIENAAR E WILLEMSE, 2008; FREITAS, 2010; MEDEIROS, 2003; BAKKER, 2008).

Ao debruçar-se sobre esses construtos pode-se observar certas similaridades entre os conceitos de QVT e as proposições dos construtos de psicologia organizacional. Pela extensa revisão de literatura realizada por Martel e Dupuis (2006) e pela análise das propostas de Walton e similares, visualizou-se que a QVT desses modelos é acessada por itens e temáticas que tangenciam construtos já bem definidos na psicologia organizacional: a satisfação no trabalho e a percepção de suporte organizacional. Assim, fica evidente a necessidade de pesquisadores da área da saúde transporem a cercanias da área, e buscarem outros referenciais teóricos que possam elucidar, tanto o conceito, como as medidas da QVT.

Isso posto, considera-se na presente tese, em primeiro momento, que a QVT pode ser conceituada como a experiência humana no ambiente de trabalho, oriunda de altos níveis de bem-estar e a satisfação geral no trabalho (JAISWAL, 2014). Nessa direção, alguns construtos devem ser considerados. Defende-se que as noções sobre o vínculo que o empregado estabelece com a empresa (comprometimento e engajamento profissional), percepção de suporte organizacional e bem-estar (em especial, com relação a afetos e realização pessoal) devem ser contemplados numa proposta de acesso e entendimento da QVT. Por esse motivo o tópico seguinte apresenta os vieses conceituais desses construtos, para delimitar e balizar a proposta de validação de um instrumento de medida da QVT.

## **2.2 CARACTERIZAÇÃO DOS CONSTRUTOS ORGANIZACIONAIS**

### **2.2.1 Satisfação no Trabalho**

Como visto, as intervenções focadas em gestão de pessoas tomam formatos diferentes, mas em geral com conotação de “desenvolvimento de recursos humanos”, “programas de desenvolvimento de pessoal”, “Qualidade vida no trabalho”, “Bem-Estar no Trabalho”, “Promoção da Saúde no trabalho” entre outras. Uma meta claramente perceptível no cotidiano das empresas traduz-se por um desejo latente dos idealizadores em que as pessoas fiquem satisfeitas com a empresa e com o trabalho e que manifestem que gostem de trabalhar naquele ambiente.

No entanto, essa noção de satisfação geral, ou de satisfação com o trabalho, não tem sido claramente avaliada, nem tampouco relacionado com o resultado das ações das empresas. Se o foco é a QVT, ou bem-estar no trabalho, as ações são muito mais focadas em indicadores objetivos como turn-over empresarial, absenteísmo, presenteísmo e os custos de seguro de saúde (O'DONNELL, 2014; GANDY et al, 2014; ACOEM, 2011; CANCELLIERE et al, 2011; WHO, 2010; IAWHP, 2009), e pouco se atenta a fatores de percepção de satisfação no trabalho. Entende-se que a satisfação com o trabalho, seria um consequente “natural” das ações implantadas.

Por outro lado, na psicologia organizacional o conceito de satisfação no trabalho (ST) já é bem sedimentado, sendo uma das variáveis mais comumente estudadas em pesquisas sobre comportamento organizacional, e está relacionada com a organização, fatores ambientais, individuais e da natureza do trabalho (AZEEM, 2010; YUAN e TAN, 2014; AZADEH et al, 2011; TABATABAEI, HOSSEINIAN e GHARANJIKI, 2011; WRIGHT, CROPANZANO e BONNET, 2007). Conceitualmente, a ST pode ser definida como um estado emocional positivo, resultante da percepção do sujeito que seus objetivos no trabalho estão sendo alcançados, e quando feliz o empregado está com seu trabalho (AZEEM, 2010; NADINLOYI, SADEGHIB, HAJLOOC, 2013; YUAN e TAN, 2014; TRIVELLAS, REKLITISA, PLATIS, 2013). Aproxima e faz interseção com o conceito de bem-estar no trabalho discutido mais adiante.

Os determinantes mais fortes ST estão relacionados a: (1) percepção que o trabalho é interessante; (2) ter boas relações com a gestão; (3) ter uma renda alta (mais importante para homens do que mulheres) (4) ter autonomia para trabalhar; (5) ter oportunidades de crescimento e (6) bom relacionamento com colegas de trabalho (TRIVELLAS, REKLITISA, PLATIS, 2013). Outro fator crucial é que a boa ST é estimulada na medida em que as expectativas do empregado e o que ocorre no ambiente de trabalho são congruentes (TRIVELLAS, REKLITISA, PLATIS, 2013; FARAGHER, CASS e COOPER, 2005).

Feitas essas considerações sobre determinantes gerais da ST, destaca-se que, por uma via ou outra, parece que o estresse ocupacional e a saúde mental em geral, são pontos cruciais da ST como apresentado por vários estudos (CHARKHABI, ALIMOHAMMADI e CHARKHABI, 2014; FARAGHER, CASS e COOPER, 2005). Em estudo realizado com enfermeiras, o estresse ocupacional parece ser mediado principalmente pela carga de trabalho percebida, e apresenta correlação negativa com a ST (TRIVELLAS, REKLITISA e PLATIS, 2013). No caso de professores, por exemplo, o estresse ocasionado pela carga de trabalho e atitudes de alunos, estão relacionados a eficácia da docência, a ST e influencia a decisão do docente de deixar precocemente a profissão (BOAGERT et al, 2014; YUAN e TAN, 2014; COLLIE, SHAPKA e PERRY, 2012; SKAALVIK e SKAALVIK, 2011).

O baixo nível de ST e a exaustão emocional, são preditores importantes do desejo de deixar o exercício da profissão, enquanto o suporte da gestão, e o bom relacionamento com colegas elevam a ST, tendo como consequência, a vontade de permanecer na profissão (SKAALVIK E SKAALVIK, 2011). Em conjunto com comprometimento organizacional (domínio afetivo apenas), a ST explica 41,8% da intenção de turn-over de enfermeiras (GIETER, HOFMANS, ROLAND, 2011).

A meta análise de Faragher, Cass e Cooper (2005) pode demonstrar as relações entre ST e saúde mental e física. Há um corpo de evidências consistente que demonstra que a exposição ao estresse ocupacional, tem importante influência na produtividade e a exposição prolongada, pode causar efeitos negativos a saúde física como obesidade, doença cardiovascular, depressão,

ansiedade entre outras com impacto na ST (YUAN E TAN, 2014; GANDY ET AL, 2014). Como visto ST é significativamente associada bem-estar físico e mental (NADINLOYI, SADEGHIB, HAJLOOC, 2013; WRIGHT, CROPANZANO e BONNET, 2007).

Embora a relação da ST com a saúde física parece ser menos significativa em relação à saúde mental, a função física não pode ser desassociada como um influente da ST. A literatura tem demonstrado a correlação entre a ST e indicadores de saúde física como o índice de massa corporal (REZA, 2012), dieta e qualidade do sono, consumo de álcool (OHTA, TAKIGAMI E IKEDA, 2006). A mudança do estilo de vida considerado saudável, por sua vez, parece ter impacto positivo na ST, particularmente por incentivarem estratégias de enfrentamento do estresse (OHTA, TAKIGAMI E IKEDA, 2006).

Nessa direção, uma pesquisa recente mostrou que os problemas relacionados ao trabalho podem ser aliviados pela participação regular em atividade física e exercício e, possivelmente, elevar a ST (BOAGERT et al, 2014; GERBER et al, 2014). Isso deve ocorrer porque, pessoas com níveis mais elevados de exercício, tendem a avaliar melhor seu ambiente de trabalho, devido as possibilidades que a prática de exercício apresenta para o gerenciamento do estresse (BOAGERT et al, 2014; CANCELLIERE, 2011; CONN, 2009). A prática de exercício pode aliviar o impacto de eventos causadores de estresse, devido provavelmente a criação de relacionamento social, aumentar a tolerância a situações estressoras, melhorar a auto-estima e ajudar a desenvolver outras estratégias de enfrentamento (BOAGERT et al, 2014; GERBER et al, 2014).

A relação entre a ST e a atividade física, parece ser mediada pela relação entre exercício e bem-estar geral (EDWARDS, 2006). Edwards (2006) pode observar em seis meses de prática de exercícios, que essa prática regular está associada a melhores escores de bem-estar, especialmente nos domínios relacionados ao humor, senso de coerência, níveis de estresse e estratégias de coping. Os mecanismos que podem explicar a correlação entre nível de exercício e saúde mental, podem estar relacionados a um tipo de desintoxicação de agentes biológicos estressores, o exercício como uma ferramenta redução do sentimento de para a raiva e hostilidade,



uma maneira de meditação e relaxamento, melhoria nos sentimentos de auto-estima e auto-eficácia, oportunidades para suporte social, redução da tensão muscular, aumento da endorfina, melhoria da consciência corporal, melhoria no padrão de sono e descanso, melhoria da aptidão física no combate ao estresse e cansaço geral (EDWARDS, 2006).

Além disso, os efeitos do exercício no estresse estão também relacionados ao fato da programação de exercício oferecer um tempo de descanso das atividades ocupacionais. Além disso altos níveis de exercício tendem a amenizar os efeitos fisiológicos e psicológicos do estresse; e o exercício regular pode combater distúrbios do sono e a prática de exercício pode fortalecer o suporte social e pessoal em relação ao estresse (GERBER et al, 2014).

Klaperski et al (2013) explicam que a teoria denominada “Cross-Stressor Adaptation Hypothesis” (CSA Hypothesis) é um possível mecanismo para essa redução do estresse observado com efeito da prática de exercícios. Essa teoria defende que o exercício proporciona ajustes biológicos, relacionados a redução da ativação do sistema nervoso simpático em reação a agentes estressores.

Isso tende a resultar em (a) baixo nível de reação biológica acima da linha de homeostase, devido a estímulo estressor; (b) tempo mais rápido de recuperação pós estresse em relação a linha de referência de homeostase. Evidentemente, altas elevações do nível de estresse e lento retorno as linhas de base, são preditores importantes para doenças relacionadas ao estresse, e a confirmação da prática de exercício como atenuante e protetor do impacto negativo das reações estressoras ao organismo (KLAPERSKI et al, 2013).

Até aqui os estudos tendem a demonstrar o impacto na ST, *burn-out* ou estresse como precursores da saúde física e mental. Por outro lado, não fica claro se pessoas previamente com boa saúde física e mental e estilo de vida, tendem a avaliar melhor o ambiente de trabalho e apresentar melhores estratégias de coping no ambiente laboral. Dito de outro modo, manter-se saudável, poderia ajudar a controlar a carga de trabalho e produtividade, perceber-se com mais

autonomia em relação a gestão, entre outras “habilidades” que a pessoa saudável poderia ter para lidar com as “ameaças” a ST.

Assim, a prática do exercício, parece ser um dos fatores responsáveis pela resiliência que alguns indivíduos apresentam, em relação a alto nível de estresse e saúde mental positiva. Como concluem os autores, uma pessoa com a prática de exercícios constante, pode apresentar outros hábitos ditos saudáveis, e demonstrar altos níveis de resiliência, devido não só ao exercício, mas ao conjunto de fatores potencialmente resilientes (KLAPERSKI et al, 2013).

Assim, reforça a hipótese de causação reversa em estudos transversais, no qual, pessoas previamente ativas é que são resistentes a pressão ou estresse, isso não quer dizer que um grupo de pessoas em alto nível de estresse, submetidas a programas de exercício físico, estas vão desenvolver suas capacidades de resiliência.

Visto que a ST é um conceito que se associa as noções de bem-estar e suporte organizacional, é esperado uma relação entre a ST e o desempenho laboral. Segundo Faragher, Cass e Cooper (2005), a literatura tem apresentado diversos trabalhos em relação a ST, devido a percepção que esse estado de satisfação pode impactar no desempenho laboral e na saúde do trabalhador. A ST tem sido variável mais comumente estudada por conta das mudanças rápidas das ações de trabalho, com o avanço da tecnologia, a constantes pressão por metas e prazos curtíssimos, a automatização de tarefas gerando insegurança do empregado no ambiente de trabalho, menor controle da carga de trabalho pelo empregado, aumento do nível de terceirização da mão de obra, levando a insegurança no ambiente laboral e, por conseguinte, impacto no desempenho da empresa (FARAGHER, CASS e COOPER, 2005).

Essas características de ambiente de trabalho atual, tem gerado uma cultura do *workaholic*, com impacto negativo na ST e engajamento e, por conseguinte, nos resultados da empresa (FARAGHER, CASS e COOPER, 2005). Esse contexto parece ser o oposto daquilo que os gestores de empresa estão focados. Se por um lado, prazos curtos, automatização, terceirização, são imputados para melhoria de resultados da empresa, o impacto no ST pode gerar o feito

inverso, com detrimento do desempenho no trabalho, em parte por insatisfação no ambiente laboral, com resultado negativo no comprometimento e engajamento profissional, como será visto também a seguir.

Isso se reforça na medida em que a literatura aponta que baixa ST pode levar ao aumento de rotatividade de pessoal e os níveis de absenteísmo, o que poderia reduzir a eficiência empresas, obviamente impacto no resultado financeiro operacional (NADINLOYI, SADEGHIB e HAJLOOC, 2013; WRIGHT, CROPANZANO e BONNET, 2007). No entanto, é terminantemente importante frisar que, embora exista uma relação entre a ST e o desempenho laboral, é fato que essa relação é determinada por outros fatores, em especial, pelo bem-estar e percepção de saúde (YUAN e TAN, 2014; WRIGHT, CROPANZANO e BONNET, 2007). Isso significa que é fundamental que nos estudos sobre a ST e produtividade, seja considerada a percepção de bem-estar e saúde como um mediador dessa pretensa relação de desempenho almejada pelas empresas.

Nessa direção estudos reforçam que a ST é um influente importante do desempenho laboral, mas que essa relação é mediada pelo bem-estar subjetivo e comprometimento organizacional, precursores importantes do desempenho no trabalho e serão discutidos a seguir.

### **2.2.2 Comprometimento Organizacional e Engajamento**

O vínculo do empregado com a empresa é uma variável organizacional crucial para o desempenho organizacional. Essa disposição do empregado em dar o melhor de si em prol dos objetivos da empresa e pessoais, tem sido relacionada ao desempenho ótimo em empresas de vários segmentos, com hotéis, restaurantes e indústrias (PIENAAR e WILLEMSE, 2008; HARTER et al, 2009; FREITAS, 2010; MEDEIROS, 2003).

O estudo do vínculo do empregado com a empresa, tem tomado conotações diferentes tanto na literatura como na aplicação no cotidiano empresarial. No ambiente empresarial, tem-se utilizado constantemente o termo “engajamento” como sinônimo de “comprometimento” organizacional. Assim, para discutir esse tópico julgamos importante distinguir o conceito de

comprometimento organizacional e engajamento, devido ao fato destes surgirem até como sinônimos, embora não sejam.

Evidentemente, que existe ainda muita controvérsia e discussão na definição do construto de comprometimento e engajamento (FREITAS, 2010). A conotação mais global define que “comprometimento”, “engajamento”, “envolvimento” são construtos presentes nos estudos que buscam entender o tipo de vínculo que a pessoa apresenta com a empresa/organização (FREITAS, 2010; MEDEIROS, 2003). Em suma, há uma motivação crescente e constante em entender os construtos que explicam o vínculo do empregado com a empresa, independentemente da denominação empregada. No entanto, observa-se na literatura clara diferença entre esses dois conceitos, embora estes se apresentem obviamente interligados.

No tocante ao conceito de comprometimento organizacional, este pode ser definido de maneira geral como um estado psicológico que une o indivíduo a organização, baseado na disposição do empregado em dar o melhor de si em prol dos objetivos da empresa e pessoais (ALLEN e MEYER, 1994; FREITAS, 2010).

O comprometimento inicialmente foi visto com um construto apenas afetivo/atitudinal. No entanto, esse afeto pela empresa não se refere apenas a uma lealdade incondicional, mas sim uma atitude de compromisso, em especial por compartilhar dos valores e objetivos da organização (ALLEN e MEYER, 1994; FREITAS, 2010). Em suma, o sujeito se compromete afetivamente porque *gosta* de trabalhar naquela organização. Os modelos unidimensionais consideraram o componente afetivo/atitudinal como cerne do comprometimento organizacional, e é definido por três fatores principais: (1) uma forte crença e aceitação dos objetivos da organização; (2) estar disposto a exercer um esforço considerável em prol da organização e a (3) um forte desejo de manter-se membro da organização (FREITAS, 2010; MEDEIROS, 2003).

Dentre as abordagens multidimensionais do comprometimento, o mais aceito foi o de Mayer e Allen (1991), embora com muita similaridade com o modelo proposto por Jaros et al

apud Freitas (2010, p.31), nos quesitos afetivo ou moral, e instrumental. Vale destacar a proposta dos três componentes desses autores:

a) Componente Afetivo ou moral: caracterizado como um envolvimento com a organização, mediado pelo vínculo afetivo. É o grau que o sujeito se sente psicologicamente ligado a organização, através da troca de sentimentos de lealdade, afeição, pertencimento, entusiasmo, ternura entre outros (FREITAS, 2010). Tem sido colocado como um componente mais fortemente relacionado com o desempenho empresarial. No trabalho de Medeiros (2003), por exemplo, observou-se que o componente afetivo, representado pelas dimensões latentes do comprometimento internalização de valores e objetivos da organização, tem relação positiva com o fator de desempenho da empresa (nesse caso taxa de ocupação – hotéis)

b) Componente instrumental ou calculativo: o vínculo com a organização é baseado na necessidade individual básica. As pessoas se comprometem porque precisam do emprego. É a relação de percepção de estar “preso” a organização, devido ao alto custo que estaria submetido se decidisse, deixar a organização (FREITAS, 2010; MEDEIROS, 2003). Nesse domínio a relação com o desempenho das empresas pode ser negativo. Nesse caso, em termos de desempenho a dimensão latente poucas alternativas, tem relação negativa com o desempenho da taxa de ocupação em hotéis (MEDEIROS, 2003).

c) Componente normativo: permanecem porque sentem-se que são obrigados a fazê-lo. Esse componente pode estar relacionado a vários tipos de pressões internas ou externas a organização. Como a pressão da família em se manter na empresa, ou com o sentimento de “dívida” perante a organização, mediante a atitude desta em ter proporcionado algum benefício ou premiação (FREITAS, 2010; MEDEIROS, 2003).

Freitas (2010) explica a colocação importante de Meyer e Allen (1991), sobre a multidimensionalidade do constructo. Os autores do principal modelo multidimensional, defendem esse caractere multidimensional na base em que o comprometimento implica em um estado psicológico que caracteriza cada um dos três componentes, como sendo mutuamente

exclusivas, e destacam que se espera que os colaboradores exibam níveis diferentes dos três componentes (FREITAS, 2010).

Pode-se verificar que o comprometimento organizacional passa a ser entendido como um construto multidimensional, baseado em três componentes. No caso do engajamento, este conceito também tem sido visto com o um constructo que explica a ligação do funcionário com a empresa, mas apresenta características diferentes, embora correlacionadas com o comprometimento organizacional. Vale destacar que engajamento e comprometimento são ambos conceitos relacionados ao envolvimento positivo com o trabalho, embora sejam correlatos (inclusive apresentam correlações estatísticas), apresentam referências teórica e conceituais que os diferenciam (HALLBERG e SCHAUFELI, 2006).

O estudo do engajamento, tem sido destacado desde o início dos anos 90, apresentando conceituações ainda conflitantes com “comprometimento organizacional”, “atitude organizacional”, “envolvimento com o trabalho”, “fluxo” entre outros (BEDARKAR e PANDITA, 2014).

O engajamento é um estado psicológico gratificante e positivo caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção no trabalho (PIENNAR e WILLEMSE, 2008; BAKKER, 2008). Caracteriza-se pela absorção total no ambiente de trabalho ou estado de fluxo (BEDARKAR E PANDITA, 2014; CAVALCANTI, 2013; BAKKER, 2008; KEATING e HESLIN, 2015; HALLBERG e SCHAUFELI, 2006).

A dimensão caracterizada como vigor, refere-se ao sentimento de estar com completa energia física e mental no e para o trabalho, demonstrando uma certa inquietude positiva, com foco na realização do melhor possível pelo trabalho. A dimensão da dedicação é caracterizada pelo sentimento de significado que o trabalho trás para aqueles indivíduos, a dedicação ocorre no momento em que o trabalho o inspira e o desafia, gerando um sentimento de entusiasmo (PIENNAR e WILLEMSE, 2008; BAKKER, 2008).

No caso da absorção, se aproxima do estado de fluxo, situação na qual o indivíduo não percebe a passagem do tempo, dado o tamanho da concentração e envolvimento no trabalho (PIENNAR e WILLEMSE, 2008; BAKKER, 2008). Assim, fica claro, em especial pelo conceito de absorção que o engajamento deve estar relacionado a um *alto estado de bem-estar*, caracterizado por altos níveis de energia (HALLBERG E SCHAUFELI, 2006).

Assim, na medida em que se observa que os funcionários estão engajados, eles experimentam seu trabalho como algo a que eles realmente querem dedicar tempo e esforço vigoroso, como uma atividade significativa e importante na qual eles estão inteiramente dedicados. O engajamento total tem sido visto com um constructo oposto ao estado de *burn-out* e do *workaholic*, ligados obviamente a baixos níveis de bem-estar (HALLBERG e SCHAUFELI, 2006).

O desenvolvimento do engajamento tem sido proposto pela via de utilização de recursos laborais (suporte organizacional) que incentivam a motivação e construção de emoções positivas (afetos positivos – bem-estar subjetivo) em relação ao cotidiano laboral (BEDARKAR e PANDITA, 2014; HALLBERG E SCHAUFELI, 2006). Dentre esses recursos organizacionais Bedarkar e Pandita (2014) defendem que a (1) liderança, a (2) comunicação e o (3) o equilíbrio trabalho e vida pessoal, são os precursores do alto engajamento. Assim, fica claro que o desenvolvimento do engajamento profissional, é realizado, inclusive, via ações relacionadas ao conceito de suporte organizacional, delimitado mais adiante.

Isso fica claro na análise de intervenções em engajamento realizada Martinelli, Fonseca e Silva (2010). A oferta de cesta de benefícios, recompensas financeiras, programas de treinamento e desenvolvimento profissional, são ações de *suporte organizacional*, focadas em despertar a reflexão do colaborador sobre o reconhecimento que a empresa desenvolve pelo seu trabalho, com vistas a estimular altos níveis de engajamento (MARTINELLI, FONSECA E SILVA, 2010). A postura de liderança também pode ser um precursor do alto engajamento. Se o líder apresentar condutas direcionadas a confiança mútua, suporte profissional, criação de

ambiente pacífico, esse contexto denota um ambiente de trabalho saudável, potencializando aspectos do engajamento (BEDARKAR e PANDITA, 2014).

No entanto, os autores enfatizam que o acionamento de componentes afetivos (e, portanto, de bem-estar subjetivo), deve fazer parte de uma intervenção em engajamento, para além de ações de cunho cognitivo como os benefícios trabalhistas (MARTINELLI, FONSECA e SILVA, 2010). Exemplos de afetos, claramente presentes no ambiente laboral, podem ser a ansiedade no tratamento de complexidades, a felicidade após o término de um projeto, a raiva ou o ressentimento em relação a um supervisor (MARTINELLI, FONSECA e SILVA, 2010) e estes apresentam influência significativa nos níveis de engajamento.

O trabalho de Martinelli, Fonseca e Silva (2010) demonstrou a relação entre afetos e situações laborais, ligadas ao engajamento. O sentimento de orgulho se relaciona, por exemplo, com o evento do trabalho denominado “atingimento de objetivos” e “resposta positiva dos clientes”; o sentimento de força com a ação de “interação com clientes”; o entusiasmo com o “envolvimento em tarefas desafiadoras” e o sentimento de alívio com a “não confirmação de expectativas negativas”. No outro polo, o sentimento de constrangimento está relacionado a eventos como “cometer erros” e “ações restritivas das empresas” e feedback negativo na presença de colegas (MARTINELLI, FONSECA e SILVA, 2010). Eventos resultantes da falta de preparo do gestor, como ações coercitivas e sentimento de falta de recursos para exercer o trabalho, estão relacionados ao sentimento de “raiva”.

Destaque para o sentimento de raiva presentes em comportamentos não engajados. Situações percebidas de desempenho inadequado na função, ausência de práticas motivacionais, excesso de controle e fiscalização e deficiências de suporte de gestão de carreira, são relacionados ao sentimento de raiva e baixo nível de engajamento. Já emoções como prazer, orgulho e força, estão relacionadas com atividades de “envolvimento no planejamento”, interação com clientes e envolvimento com tarefas desafiadoras; e são responsáveis por mais altos níveis de engajamento (MARTINELLI, FONSECA e SILVA, 2010). Ou seja, novamente a interação entre ações de



suporte organizacional e bem-estar (tanto bem-estar subjetivo e psicológico), tendem a ser precursoras ou alimentadoras de altos níveis de engajamento.

Bakker (2008) propõe quatro fatores principais que explicam o melhor desempenho de funcionários engajados, são eles: (1) experiências mais frequentes de afetos positivos (relacionado ao bem-estar subjetivo); (2) apresentação de melhores níveis de saúde mental e física; (3) capacidade para criação de suportes pessoais e no trabalho (criação de laços de suporte social) e (4) propagar a postura engajada para aos pares. Ou seja, esses quatro quesitos são relacionados tanto a percepção de bem-estar e suporte organizacional, reforçando a tese que esses são precursores de níveis elevados de engajamento.

Esse contexto denota que, se por um lado o aspecto cognitivo é acionado por ações de suporte organizacional, por outro, o engajamento deve ser estimulado também por ações relacionadas ao bem-estar subjetivo, composta por afetos negativos e positivos, latentes e presentes na prática laboral, e muitas vezes negligenciados como subalternos, ou “coisa de psicólogo de RH”. No entanto, o que se observa nas empresas, é um foco grande em ações de suporte relacionadas ao componente cognitivo, e uma certa negligência aos aspectos do bem-estar subjetivo. A reflexão sobre o papel do bem-estar subjetivo, será realizada adiante em capítulo específico.

Assim, como na satisfação no trabalho (ST) as modulações dos níveis de engajamento têm sido relacionadas a determinantes da saúde biológica, em especial da saúde mental, denotando evidentemente relações com o bem-estar subjetivo. Transtornos na saúde mental, como estresse e ansiedade estão relacionados aos níveis de engajamento, além de má performance em indicadores organizacionais como produtividade, turn-over, absenteísmo (GERBER et al, 2014).

Vale portanto destacar essa relação, para compreender agora os consequentes do engajamento profissional, na saúde do empregado. Nessa a linha, é importante frisar que o engajamento é o oposto da síndrome de burn-out, explicitada anteriormente (KARATEPE e OLUGBADE, 2009). Estudo demonstrou que o engajamento apresenta correlação negativa com

determinantes de saúde como sintomas de depressão, queixas somáticas e distúrbios do sono (HALLBERG e SCHAUFELI, 2006). Os autores concluem que o engajamento é mais do que um polo oposto ao *burn-out*, mas sim uma referência de bom funcionamento ou desempenho laboral (GERBER ET AL, 2014; HALLBERG e SCHAUFELI, 2006).

Como visto as relações entre engajamento, comprometimento, suporte organizacional e bem-estar são evidentes. No próximo tópico apresenta-se a conceituação de suporte organizacional e suas devidas relações.

### **2.2.3 Suporte Organizacional**

A teoria do Suporte Organizacional (SO) refere-se a prontidão da organização para recompensar o esforço dispendido pelo trabalho e para atender às necessidades sócio-emocionais, melhorando a crença do funcionário na organização, na medida em que esse percebe que a empresa valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar (RHOADES e EISENBERGER, 2002; EISENBERGER et al 1986). Em termos aplicados, pode-se observar que o suporte organizacional se refere ao conjunto de ações tomadas pela empresa, para fazer reconhecimento ao trabalho dos empregados (RHOADS e EISENBERGER, 2002; SHOSS et al, 2012).

A percepção de suporte organizacional (PSO), por sua vez, refere-se *a crença* do funcionário em relação ao reconhecimento da organização retribuído em relação ao seu esforço ao trabalho, o atendimento de suas expectativas e seu bem-estar (RHOADES e EISENBERGER, 2002; SHOSS et al, 2012). Assim, a PSO pode ser traduzida pela percepção do sujeito em relação a como a organização o trata, e este avalia a reciprocidade na mesma medida (RHOADES e EISENBERGER, 2002).

Portanto, a PSO versa sobre uma expectativa de reciprocidade nas interações do indivíduo e a organização e depende da frequência, intensidade e da sinceridade das ações de reconhecimento (elogios, recompensas, aprovação que a organização proporciona ao seu empregado (ANDRADE, ESTIVELETE e GOMES, 2013; PASCHOAL, 2008). É importante

destacar que a PSO só é positiva se o trabalhador percebe que as retribuições não têm conotação manipulativa (PASCHOAL, 2008).

Evidentemente que a PSO tem influência nas atitudes e comportamentos dos trabalhadores, gerando desempenho diferenciado nas empresas, em termos de comprometimento, engajamento e bem-estar (RHOADS e EISENBERGER, 2002). Na medida em que se observa uma PSO positiva, aumento nos níveis de empenho no trabalho, na confiança na empresa, satisfação com o trabalho e bem-estar no trabalho também podem ser verificados (RHOADS e EISENBERGER, 2002; SHOSS et al, 2012; PASCHOAL, 2008; OLIVEIRA-CASTRO, 1999).

Esse conjunto de fatores influenciados pela PSO tendem obviamente a melhorar o desempenho organizacional. Além de aumentar o vínculo afetivo com a organização, reduzindo intenção de rotatividade, as atitudes individuais oriundas de uma boa percepção de suporte podem melhorar o desempenho da organização (ANDRADE, ESTIVELETE e GOMES, 2013). No sentido negativo, um PSO ruim, aumenta o turn-over, o absenteísmo, estresse ocupacional e *burn-out*, isso porque influenciam o engajamento, comprometimento organizacional e satisfação, como visto anteriormente.

Os antecedentes ou precursores da PSO podem ser divididos em quatro domínios segundo o modelo teórico de Rhoads e Eisenberger (2002): senso de justiça, apoio supervisor, recompensas da organização e as condições de trabalho. Esses quatro fatores devem gerar uma PSO positiva (RHOADS e EISENBERGER, 2002).

A PSO pode ser sintetizada em quatro domínios. O primeiro deles refere-se a gestão de desempenho, ou sejam, a avaliação do empregado de sua participação nas práticas de gestão, tais como estabelecimento de metas, valorização de novas ideias, suporte do gestor para resolver problemas, atualização tecnológica e processos de trabalho, treinamentos, garantia de informações precisas e a possibilidade de dar voz ao funcionário, fazendo-o participar da tomada de decisão da empresa (RHOADS e EISENBERGER, 2002). Vale destacar que a gestão de desempenho tende a ser o ponto mais crucial da PSO (OLIVEIRA-CASTRO et al, 1999).

A percepção da carga de trabalho, refere-se às exigências e à sobrecarga de tarefas atribuídas aos funcionários, organização do tempo e autonomia para determinação de prazos e caracteriza-se como um domínio da PSO (OLIVEIRA–CASTRO et al, 1999).

O domínio do suporte material versa sobre a disponibilidade, adequação, qualidade de suficiência de recursos materiais e financeiros, para a boa execução das tarefas, além da percepção do trabalhador para a modernização de processos para e qualificação de pessoal. O quarto e último domínio, versa sobre os planos de carreira e cargos e salários, denominada práticas organizacionais de ascensão, promoção e salários, a qual refere-se a opinião e a percepção dos funcionários sobre as políticas de recursos humanos, relacionadas a ascensão de carreira, remuneração e adequação funcional (RHOADS e EISENBERGER, 2002; OLIVEIRA–CASTRO et al, 1999).

Outro ponto extremamente relacionado as condições de trabalho são os agentes estressores presentes no cotidiano laboral. Na medida em que o empregado percebe que os estressores laborais, são advindos da estrutura organizacional, ou seja, são culpa da organização (são passíveis de controle da organização e não são controlados) e não da peculiaridade da tarefa ou agentes externos, essa percepção pode influenciar na PSO. Os estressores mais comumente relacionados a PSO são a carga de trabalho (ou seja, tarefas difíceis de serem cumpridas no tempo de terminado pela organização); indefinição do nível de responsabilidade de cada um sobre as tarefas; e a incompatibilidade do empregado com o nível de responsabilidade do trabalho (RHOADS e EISENBERGER, 2002).

Em vista desse conceito, tem-se observado a preocupação das empresas, em avaliar a PSO, como indicador tanto da efetividade das ações de suporte específicas, mas também como precursor do engajamento profissional e bem-estar no trabalho. Vale retomar que a gestão de desempenho tem sido demonstrada como crucial na PSO e bem-estar no trabalho (GILLET et al, 2011; BOBBIO, BELAN e MANGANELI, 2011). Variáveis de identificação de postura de liderança como ações de orientação, participação nas decisões e ou liderança pelo exemplo,

apresentam correlação positiva média de 0,24, com variáveis de PSO, e correlação negativa com *burn-out* empresarial (-0,31) (BOBBIO, BELAN e MANGANELI, 2011).

Estudo também demonstrou que a gestão de desempenho proporciona a experimentação de afetos positivos em maior frequência, assim como no sentido inverso, quanto maior a percepção de sobrecarga, a vivência de afetos positivos é diminuída (PASCHOAL, 2008). O interessante é que os domínios de suporte material e ascensão e salários da PSO, apresentaram baixas correlações com bem-estar, e a autora conclui que esses pontos precisam estar em níveis muito baixos para serem preditores de baixo nível de bem-estar (PASCHOAL, 2008). Fato que demonstra a prevalência dos aspectos de gestão de desempenho da PSO sobre o bem-estar.

Dado a relação entre a percepção de bem-estar e aspectos de esgotamento emocional, como o *burn-out*, outra hipótese é de que a PSO pode mediar essa relação (TAMAYO e TRÓCOLI, 2002; YAGHOUB, POURGHAZ e TOOMAJ, 2014). As variáveis como gestão de desempenho e carga de trabalho, se bem administradas, podem reduzir as possibilidades de exaustão emocional, com impacto positivo obviamente no bem-estar.

Um dos aspectos importantes da PSO e do bem-estar no trabalho é a noção do controle da carga de trabalho, um dos aspectos da gestão de desempenho. Nesse aspecto, o modelo *Job Demand-Control* (modelo sobre a demanda e controle de trabalho) se caracteriza como análise das demandas de trabalho e a relação com o nível de controle que o empregado apresenta e tem sido amplamente aplicado nas pesquisas sobre PSO.

Esse modelo foi criado por Karasek (1979) e é amplamente utilizado, tendo como fundamento que a identificação da relação entre a demanda de trabalho e o controle é ponto crucial que influencia o bem-estar psicológico (HAUSSER et al, 2010). Ou seja, novamente, as ações de suporte não podem ser vistas apenas como uma cesta de benefícios (como acontece na prática empresarial), mas no controle da carga de trabalho e autonomia, portanto, gestão de desempenho. Além disso, ao destacar autonomia relativa ao controle de modos de processos e carga de

trabalho, toca-se no ponto do bem-estar psicológico, que vai além dos afetos positivos e negativos, com discutido mais adiante.

Em síntese, o constructo percepção de suporte organizacional, é definido como as crenças do trabalhador em relação ao tratamento que recebe da organização, mediante ao esforço dispendido para realização do trabalho (EISENBERGER e ROBIN, 1986). Os autores enfatizam que melhor percepção de suporte organizacional, influencia o trabalhador o sentimento de pertencimento a organização, compartilhamento de valores e metas com a organização e, por conseguinte, uma integração dos objetivos e valores da organização com seus próprios, levando a maior lealdade e compromisso com a organização.

A reflexão de Medeiros (2003) denota a relação de PSO com comprometimento organizacional: *“Organizações que pretendem maiores níveis de engajamento, devem buscar a qualificação e desenvolvimento do trabalhador, relação de emprego mais longa (menos turnover) e, em especial, trabalho em grupo e estratégias de comunicação, pretendendo ouvir o empregado não somente em relação a queixas reclamações e sugestões, mas na participação ativa nas decisões da empresa “* (MEDEIROS, 2003, P. 45). Ou seja, fica claro que qualificação, trabalho em grupo e comunicação, são ações de suporte organizacional, que devem ser percebidas pelo empregado, com foco no aumento do nível de comprometimento organizacional.

Essa última colocação sustenta a relação de suporte organizacional, tanto a percepção do trabalhador como as ações em si, estão intimamente relacionados ao comprometimento afetivo, sendo pressuposto importante para os níveis de comprometimento ótimos, com perspectiva de aumento de resultados nas empresas. Além disso, a percepção de suporte, relaciona-se com outro conceito já citado, o de satisfação no trabalho, gerando ações de retribuição a organização, e denota aspectos claros de impacto no bem-estar, discutido a seguir.

#### **2.2.4 Bem-Estar no Trabalho**

Retomando as reflexões introdutórias sobre Qualidade de Vida, fica claro que no contexto empresarial, a QVT pode ser entendida como uma ação, um meio, conjunto de ações de Promoção

da Saúde (com foco em prevenção de doenças), para se atingir o Bem-Estar. Assim, reitero a motivação de abordar o tema do bem-estar no trabalho nessa pesquisa. Para além das respostas de motivação e desempenho que as intervenções focadas em recursos humanos das empresas pretendem obter, pouco se tem aplicado e direcionado intervenções que versam sobre o bem-estar individual. São comuns queixas e relatos relativos a sentimentos de medo, ansiedade, frustração, alegria, satisfação, falta de autonomia e outros correlatos, mediante as situações vividas no ambiente laboral.

Mas isso não tem sido atrelado comumente a um problema de bem-estar. Pouco se tem relacionado isso aos aspectos de intervenção nas pesquisas internas, tampouco em intervenções com cunho claro de bem-estar, ficando a cargo aparentemente de um efeito “automático” das ações de promoção de saúde e prevenção de doenças, e outras intervenções pontais direcionadas as pessoas, como eventos, prêmios e benefícios.

Há muito, essas ações ditas de qualidade de vida, são operacionalizadas por programas pobremente geridos, em geral por ações desconectadas de ginástica laboral, palestras e eventos de saúde e segurança, sem também ferramentas de avaliação de resultados e indicadores específicos, ficando fadados ao fracasso. Por conta desse contexto, o que foi possível observar na experiência de atendimento a empresas, é que muitos profissionais e consultores passaram a abolir o termo “Qualidade de Vida”, para ações de Bem-Estar Organizacional ou Empresarial.

Assim, grupos com estruturas de projeto mais sistematizadas, adotaram o conceito de Bem-Estar Organizacional, como um conceito global das ações das empresas em prol do próprio bem-estar do empregado. No entanto, ainda parecem que adotaram esse conceito sem ter clareza do conceito de bem-estar. Entende-se que seria mais uma terminologia, para obter diferencial estratégico e comercial das muitas fracassadas ações ditas e taxadas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Assim, a proposta desse projeto de pesquisa é compreender os determinantes e consequentes do bem-estar no ambiente de trabalho. Desse modo, é crucial o entendimento dos

conceitos de bem-estar geral para prosseguir a compressão de como esse constructo pode ser entendido no contexto laboral.

Siqueira e Padovam (2008) defendem que o estilo de vida moderno leva as pessoas a criar e se empenhar em rotinas funcionais, como manter-se no trabalho e financeiramente estável, proteger-se da violência ou manter-se longe de doenças e outros fatores que podem contribuir para denegrir sua integridade física. Nesse contexto, pouco refletem ou buscam como meta atingir a felicidade.

A investigação da felicidade vem tomando força (principalmente nos últimos 30 anos), em contraponto a esse estilo de vida moderno, e tem como foco o entendimento do conceito complexo de Bem-Estar, sendo o bem-estar o estudo científico da felicidade e de como as pessoas avaliam sua vida (ALBUQUERQUE e TRÓCOLI, 2004; DIENER, OISHI e LUCAS, 2003; RYAN e DECI, 2001). O bem-estar tem influências significativas da personalidade e auto-estima, bem como de agentes do contexto como a cultura (DIENER, OISHI e LUCAS, 2003).

Incorporado ao campo de investigação da psicologia, o bem-estar é tido como um componente indispensável a saúde do sujeito (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). Esse contexto toma força com o campo de estudo denominado Psicologia Positiva, que defende o estudo e desenvolvimento das potencialidades do ser humano, para além da doença, por meio das características humanas positivas. Nessa abordagem, o estudo das forças e virtudes (claramente uma perspectiva positiva) poderia propiciar o florescimento (flourishing) das potencialidades das pessoas, comunidades e instituições, sendo o termo “flourishing” bastante utilizado nessa área. Esse conceito e traz a integração das abordagens de bem-estar subjetivo e psicológico, como discutido a seguir.

Numa visão centrada na “pura” subjetividade, entende-se que o bem-estar subjetivo (BES), está ligado a sensação de prazer e felicidade, considerado uma visão hedônica de bem-estar (ALBUQUERQUE e TRÓCOLI, 2004; DIENER, OISHI e LUCAS, 2003; RYAN e DECI, 2001). De maneira complementar, apresenta-se a visão de que o bem-estar está ligado a



funcionalidades tidas como psicológicas, ou bem-estar eudaimônico ou psicológico, representado pelas potencialidades pessoais, ou seja, a função cognitiva, como pensar e racionalizar e o uso do bom senso (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008; RYAN e DECI, 2001).

No caso do bem-estar subjetivo ou hedônico, o conceito se articula ainda duas perspectivas no campo da psicologia positiva:

(1) uma que se assenta nas teorias sobre estados emocionais, emoções, afetos e sentimentos (afetos positivos e afetos negativos) e

(2) outra que se sustenta nos domínios da cognição e se operacionaliza por avaliações de satisfação (com a vida em geral, com aspectos específicos da vida como o trabalho) (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008)

No caso dos afetos positivos e negativos estes são considerados dimensões do BES. O alto nível de afeto positivo é representada pela percepção do sujeito no qual ele se sente entusiasta, ativo e alerta, um estado de alto nível de afeto positivo. O alto nível de afeto positivo leva a pessoa se sentir com alta energia, com plena concentração e com engajamento prazeroso (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). A dimensão dos afetos negativos, é representada por “uma dimensão geral de engajamento sem prazer, incluindo, em seu nível mais alto, sensações negativas diversas, tais como raiva, desprezo, culpa, medo e nervosismo (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

Para clarificar o entendimento de quais sentimentos compõe os dois domínios de afetos citados, observar a composição da Escala de Ânimo Positivo e Negativo (SIQUEIRA et al, 1999) cabe bem nesse ponto. Para verificar os afetos positivos, são apresentados estados emocionais positivos tais como: feliz, alegre, animado, bem, satisfeito e contente. No caso dos afetos negativos, verifica-se os estados de irritado, desmotivado, angustiado, deprimido, chateado, nervoso, triste e desanimado.

Em complemento à noção ao domínio dos afetos de BES, defende-se que esse constructo é composto também de um componente chamado de cognitivo, como a satisfação com a vida. Assim, o bem-estar subjetivo é composto de dimensões: (1) a dimensão emocional, composta de

afetos positivos e negativos e (2) e a dimensão cognitiva, composta pela satisfação geral com a vida. Aqui defende-se como uma dimensão do bem-estar subjetivo a satisfação com a vida, a percepção do sujeito em relação ao quanto se percebe distante ou próximo as suas aspirações (SIQUEIRA e PADOVAM,2008; RYFF, 1989).

A segunda concepção de bem-estar, denomina-se como bem-estar psicológico ou eudaimonico. O conceito de bem-estar psicológico vem como reconstrução ou complementação, do conceito de BES, sob o argumento de que o BES não tinha bases suficientes para a compreensão do bem-estar geral do indivíduo. O bem-estar psicológico se assenta mais fundamentalmente com concepções mais globais de desenvolvimento humano e dimensionadas sobre as capacidades do ser humano em enfrentar os desafios da vida. Assim, mediante a composição de diversas teorias sobre o desenvolvimento humano, Ryff (1989) apresentou uma proposta integrada com seis componentes ou domínios do bem-estar psicológico:

(1) **Auto-aceitação:** Definida como o aspecto central da saúde mental, trata-se de uma característica que revela elevado nível de autoconhecimento, ótimo funcionamento e maturidade. Atitudes positivas sobre si mesmo emergem como uma das principais características do funcionamento psicológico positivo.

(2) **Relacionamento positivo com outras pessoas:** Descrito como fortes sentimentos de empatia e afeição por todos os seres humanos, capacidade de amar fortemente, manter amizade e identificação com o outro.

(3) **Autonomia:** São seus indicadores o locus interno de avaliação e o uso de padrões internos de auto-avaliação, resistência à aculturação e independência acerca de aprovações externas.

(4) **Domínio do ambiente:** Capacidade do indivíduo para escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, de participação acentuada em seu meio e manipulação e controle de ambientes complexos.

(5) Propósito de vida: Manutenção de objetivos, intenções e de senso de direção perante a vida, mantendo o sentimento de que a vida tem um significado.

(6) Crescimento pessoal: Necessidade de constante crescimento e aprimoramento pessoais, abertura a novas experiências, vencendo desafios que se apresentam em diferentes fases da vida.

Feitas essas considerações sobre os conceitos de bem-estar geral, faz-se necessário situar o construto de bem-estar no trabalho. Nessa linha de bem-estar da psicologia positiva, pode-se destacar proposição de Siqueira e Padovam (2008). O Bem-Estar no Trabalho (BET) é concebido como um conceito integrado por três facetas: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Evidentemente que o BET, é compreendido como (1) um vínculo psicológico afetivo com o trabalho (satisfação e envolvimento com o trabalho) e (2) com a organização com o componente do comprometimento afetivo.

A satisfação com o trabalho e comprometimento afetivo, já foram conceituados anteriormente. No caso do envolvimento com o trabalho, esse se refere a um estado de fluxo no trabalho, situação na qual a energia de um indivíduo estaria concentrada totalmente na tarefa ou experiência, perdendo-se a noção do tempo, e nada mais parece importar (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). Situações do trabalho na qual o indivíduo experimenta desafios, retorno positivo, é possível experimentar um estado de fluxo, transformando o trabalho numa experiência positiva. Vale ressaltar, que o conceito de envolvimento com o trabalho, também tangencia a proposta do conceito de engajamento, descrito anteriormente.

No entanto, Paschoal (2008) coloca que o BET pode estar baseado nas emoções provenientes do ambiente laboral, ou seja, o bem-estar no trabalho é advindo da prevalência de emoções positivas no trabalho. Assim, a abordagem hedônica do bem-estar, caracterizada pelas emoções positivas e negativas no ambiente no ambiente de trabalho, tem sido considerada como um elemento essencial para o estudo do bem-estar no trabalho (Paschoal, 2008). No entanto, o bem-estar psicológico também é visto como um componente do bem-estar no trabalho,

levantando a necessidade se abordar a percepção do desenvolvimento do potencial pessoal e avanço nos propósitos de vida (Paschoal, 2008).

Assim, considera-se nesse trabalho a proposição conceitual de Pascoal (2008) que propõe a integração da abordagem hedônica e eudamônica do bem-estar: “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcança das metas de sua vida” (PASCHOAL, 2008; p.23).

Finalizado esse aprofundamento teórico sobre os construtos, propõe-se que a QVT deve ser conceituada como uma experiência positiva no ambiente de trabalho. Essa experiência positiva pode ser caracterizada pela: (1) percepção de comprometimento organizacional, em relação ao compartilhamento valores e objetivos entre empregado e empresa; (2) percepção de suporte organizacional, entendido pela satisfação do empregado com as retribuições pelo seu esforço; (3) por altos níveis de bem-estar no trabalho, caracterizado pela predominância de afetos positivos, satisfação no trabalho, engajamento e realização profissional.

Ou seja, do ponto de vista aplicado, entendemos um alto nível de QVT é atingido, na medida que o sujeito percebe que trabalha num local que pode se dedicar, ter orgulho e compartilhar valores (CO), que se sente e percebe-se valorizado pelas ações de suporte organizacional (PSO) e experimenta sensação frequente de bem-estar, satisfação e envolvimento (BET, ST e ET). Em suma, o conceito de QVT aqui defendido, parece ter uma conotação eminentemente positiva. É nessa via que se desenha o estudo 1 dessa tese, que busca apresentar um novo modelo de avaliação da QVT, baseados nos pressupostos teóricos desse capítulo.

## **ESTUDO 1 – VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Em vista das inquietações suscitadas no desenvolvimento do trabalho na empresa metalúrgica, observou-se a necessidade de validar um novo instrumento de QVT que contemplasse os construtos de comprometimento organizacional, engajamento organizacional, percepção de suporte organizacional, satisfação no trabalho e bem-estar no trabalho, já que a composição de instrumentos independentes apresentou problemas operacionais e conceituais.

A construção de uma nova proposta deve levar em conta três problemas observados. O primeiro destes foi a sobreposição de questões, em especial pelos instrumentos de suporte organizacional e qualidade de vida no trabalho, utilizados da empresa metalúrgica, fato que denotou que a QVT, pelo instrumento utilizado (QWLQ-bref) tinha forte tendência a avaliar itens do suporte organizacional. Em segundo lugar, o quão extenso poderia ficar uma avaliação para abordar pelo menos quatro construtos, tendo em vista a disponibilidade de tempo escassa nas empresas, evidenciando a necessidade de construir um documento mais breve. E o terceiro, e não menos importante, sobre contemplar uma avaliação do bem-estar no trabalho, um construto fundamental e que se mostra como potencial mediador dos demais, como aponta a literatura (GANDY et al, 2014; YUAN e TAN, 2014; WRIGHT, CROPANZANO e BONNET, 2007; EDWARDS, 2006).

A partir dessas constatações, declara-se que o objetivo do presente estudo foi validar uma proposta de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho que aborde os construtos citados tendo como foco uma versão breve. A tópico seguinte descreve os procedimentos realizados para o processo de validação.

### 3.1 MÉTODO

#### Procedimentos de Validação

De acordo com as diretrizes em psicometria (CURADO et al, 2014; LAROS e PASQUALI, 2005; PASQUALI, 1998) descreve-se a seguir a sequência de passos para a validação do instrumento.

#### Delimitação conceitual dos construtos

Em face à definição das questões a serem elaboradas no instrumento proposto, o ponto primordial é a delimitação conceitual dos construtos, para o entendimento dos construtos principais de cada. Pasquali (1999) enfatiza que deve haver uma definição clara do construto e de como os itens da escala abordam suas facetas. Assim, a síntese conceitual dos constructos adotados está apresentada no quadro 1.

<b>Construto</b>	<b>Conceito</b>
Satisfação no Trabalho (ST)	Um estado emocional positivo, resultante da percepção do sujeito que seus objetivos no trabalho estão sendo alcançados, e quão feliz o empregado está com seu trabalho, gestão e colegas (AZEEM, 2010; NADINLOYI, SADEGHIB, HAJLOOC, 2013; YUAN E TAN, 2014; TRIVELLAS, REKLITISA, PLATIS, 2013)
Comprometimento Organizacional (CO)	A disposição do empregado em dar o melhor de si em prol dos objetivos da empresa e pessoais. Caracteriza pelo compartilhamento de valores e metas e um sentimento de obrigação pelo desempenho.
Engajamento no Trabalho (ET)	Um estado psicológico gratificante e positivo caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção no trabalho (PIENNAR E WILLEMSE, 2008; BAKKER, 2008). Caracteriza-se pela absorção total no ambiente de trabalho ou estado de fluxo e um sentimento de entusiasmo (BEDARKAR E PANDITA, 2014; CAVALCANTI, 2013; BAKKER, 2008; KEATING E HESLIN, 2015; HALLBERG E SCHAUFELI, 2006).
Percepção de Suporte Organizacional (PSO)	A crença do funcionário em relação ao reconhecimento da organização retribuído em relação ao seu esforço ao trabalho, o atendimento de suas expectativas e seu bem-estar (RHOADS E EISENBERGER, 2002; SHOSS ET AL, 2012; SANTOS E GONÇALVES, 2010)

Bem-Estar no Trabalho (BET)	<i>“A prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcança das metas de sua vida” (PASCHOAL, 2008; P.23.)</i>
-----------------------------	---

**Quadro 1** – Síntese dos construtos e conceitos para a validação do instrumento

### **A construção do instrumento: análise teórica dos itens**

O primeiro passo foi a análise teórica dos itens, o processo de validação de conteúdo. Os itens do instrumento foram definidos a partir da análise dos instrumentos utilizados na experiência da indústria metalúrgica e do referencial teórico dos construtos. Os itens do novo instrumento de QVT, foram definidos num processo sistemático de redução dos itens das escalas citadas a seguir e com relação ao referencial teórico apresentado.

Para o construto CO os itens foram baseados na Escala de Bases do Comprometimento Organizacional - EBACO (MEDEIROS, 2003). No caso do construto de PSO, utilizou-se como referência a Escala de Suporte Organizacional Percebido - ESOP (OLIVEIRA-CASTRO et al, 1999). Os itens do BET foram baseados na Escala de Bem-Estar Subjetivo - EBES (ALBUQUERQUE e TRÓCOLI, 2004) e na Escala de Bem-Estar no Trabalho – EBST (PASCHOAL e TAMAYO, 2008). No caso da ST observou-se a possibilidade da utilização de apenas um item como indicado por Dolbier et al (2005). No entanto, optou-se por abordar a ST em relação ao trabalho, chefia e colegas. Com relação ao ET os três itens foram elaborados de acordo com o referencial teórico sobre os três componentes: vigor, absorção e dedicação (entusiasmo).

Além da adaptação e análise teórica dos itens, esses foram submetidos a avaliação de dois professores com experiência em psicometria, um professor com experiência em psicometria e Qualidade de Vida no Trabalho e uma profissional de consultoria na área de gestão de pessoas. Todos fizeram sugestões na composição semântica e teórica dos itens, e consideraram o instrumento preliminar válido do ponto de vista teórico. No entanto, recomendaram que a validação

prosseguisse com os procedimentos de AFE, corroborando com a recomendação da literatura em psicometria (CURADO et al, 2014; LAROS e PASQUALI, 2005; PASQUALI, 1998).

Realizada, portanto, a validação do conteúdo teórica, a seguir, descrevem-se os procedimentos de validação do construto. A versão do instrumento aplicada encontra-se no Anexo 1.

### **Contexto de aplicação: sujeitos e empresa**

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade São Judas Tadeu, sob identificação CAEE 48447715.6.0000.0089, na data de 09/09/2015 (ANEXO 2).

Para a verificação do tamanho da amostra levou-se em consideração as diretrizes necessárias para a realização da Análise Fatorial Exploratória (detalhado adiante), procedimento elementar para validação de instrumentos, em especial, dos possíveis fatores que a possam caracterizar os construtos (CURADO et al, 2014; LAROS e PASQUALI, 2005; PASQUALI, 1998). Vale destacar que não há consenso na literatura sobre a quantidade mínima de sujeitos para a realização das análises fatoriais, sendo sugerindo o mínimo 100 ou um número mínimo de 5 respondentes por item (HAIR et al, 2005). No entanto, vale destacar que propostas mais radicais sugerem pelo menos 10 respondentes por fator (DAMÁSIO, 2012; LAROS e PASQUALI, 2005).

Por outro lado, é postulado também que o tamanho mínimo da amostra não é o fator determinante da validade da análise fatorial, pois esta depende também da qualidade dos itens do instrumento, das escolhas dos processos de retenção, extração e rotação fatorial. Nessa direção, estudos observaram que a qualidade fatorial depende muito das cargas fatoriais e quantidade de itens por fator. Ou seja, se for obtida uma estrutura com quatro ou mais itens por fator, e cargas fatoriais elevadas (maior que 0,6), o tamanho da amostra tende a ser pouco importante na qualidade da AFE. No entanto, vale pontuar que instrumentos com poucos itens, ou itens mais instáveis, aumentar o número de respondentes pode ocasionar melhor estrutura fatorial (DAMÁSIO, 2012).



Posto isso, verificou-se possível realizar a pesquisa com a amostra entre de 200 e 400, haja visto que pesquisas na área com instrumentos similares obtiveram estruturas fatoriais válidas nessa faixa de participantes (NASCIMENTO, 2013; ALMEIDA et al, 2007; MEDEIROS, 2003; GOMES, 2015; ROSES, 2013). Isso também foi congruente com a realidade da empresa cedente a qual sinalizou em contato inicial a possibilidade de disponibilizar em torno de 400 pessoas.

Por fim, foi possível coletar dados de 297 sujeitos funcionários entre homens e mulheres em nível administrativo e de nível técnico/produção. Desse montante, 221 sujeitos eram funcionários do setor produtivo de uma empresa multinacional de grande porte, do ramo no agronegócio localizado no interior do estado de São Paulo, Brasil. Os demais (76 sujeitos) foram funcionários de cargos administrativos de diversos setores, convidados para a participação na pesquisa, através da rede de relacionamento profissional do pesquisador.

### **Aplicação do instrumento**

Para o grupo de funcionários da produção, os objetivos e a rotina da pesquisa foram divulgados via e-mail e reuniões com gestores diretos, para que pudessem preparar e sensibilizar os funcionários para a coleta de dados da pesquisa. Feitos os procedimentos internos de organização da coleta e explicação dos objetivos, prosseguiu-se para a aplicação dos instrumentos. Os funcionários foram convidados e direcionados a uma sala específica para o preenchimento do instrumento em formulários de papel, momento no qual obtiveram a explanação dos objetivos da pesquisa e sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (ANEXO 3).

Para o público administrativo o instrumento foi aplicado via formulário digital, elaborado a partir de ferramenta Google Docs. Antes do questionário havia um campo com o TCLE, oferecendo a opção para concordar com a pesquisa e, se sim, prosseguir com o preenchimento, similar ao procedimento realizado por Campos (2014). Apenas depois de selecionada a opção por participar, os respondentes puderam visualizar os questionários.

Em nenhuma das duas formas de aplicação houve identificação dos respondentes. Além de não ter sido determinado tempo máximo para o término de preenchimento.

### **Montagem do Banco de Dados**

O banco de dados foi montado em planilha do software Microsoft Excel 2013, e exportados para arquivo de texto (DAT), para a utilização no software FACTOR v. 10.4.01 (2016) disponível gratuitamente em <http://psico.fcep.urv.es/utilitats/factor/index.html> (LORENZO-SEVA e FERRANDO, 2016). A exportação para o arquivo DAT foi realizado segundo as orientações de Lorenzo-Seva e Ferrando (2016).

A partir da utilização do FACTOR foi possível realizar todos os tratamentos necessários para a realização das análises necessárias a validação do instrumento: a reposição de dados ausentes, testes para a verificação se a matriz de dados era possível de fatoração, teste de confiabilidade e Análise Fatorial Exploratória. Esse *software* foi escolhido devido a possibilidade da realização da extração fatorial por técnicas mais acuradas, como descritas em seguida, que não são presentes em outros softwares mais populares como o SPSS (BAGLIN, 2014; DAMÁSIO, 2012).

### **Tratamento de Valores Ausentes**

É fato que, na prática da pesquisa referente ao entendimento e validação de constructos, a aplicação de questionários é uma técnica quase que *sine-qua-non*. No entanto, a perda de respostas em alguns itens ou em páginas inteiras é um fato praticamente inevitável. Nesse contexto, espera-se que 10 a 20% dos dados coletados sejam perdidos (SHRIVE et al, 2006). Todavia, ainda não existe consenso no que diz respeito a um ponto de corte para determinar a partir de qual valor de perda, os dados seriam comprometidos. Assim, propõem-se pontos de corte entre 5%, 10% e 20% (SCHLOMER, BAUMAN e CARD, 2010). Obviamente, o tamanho do impacto dos valores ausentes está relacionado ao tipo de fenômeno investigado, técnica estatística utilizada e ao tamanho da amostra.

Mas é fato que a perda de dados deve ser considerada, descrita e ajustada pelo pesquisador. A presença de valores ausentes pode inviabilizar ou prejudicar várias técnicas estatísticas já que, para alguns procedimentos, o software automaticamente pode descartar um sujeito por apenas uma questão não respondida, ocasionando obviamente redução desnecessária da amostra (SHRIVE et al, 2006; ALLISON, 2001).

A observação de valores ausentes, em geral, pode ocorrer por aspectos dos respondentes como desatenção, acuidade visual, dificuldade de compreensão do item, pelo cansaço ou pela situação enfadonha que o preenchimento do instrumento pode acarretar ao sujeito. Ou, também, por características de itens dos instrumentos que podem ser percebidos como constrangedores ou ameaçadores, por exemplo, questões sobre comportamento sexual ou renda familiar (SCHLOMER, BAUMAN e CARD, 2010; GINKEL et al, 2008, LORENZO-SEVA e VAN GINKEL, 2016).

Assim, é ponto crucial que o pesquisador realize e descreva o tratamento utilizado para a reposição dos valores ausentes. No entanto, mesmo existindo mais de uma dezena de possibilidades para reposição e tratamento de dados ausentes, essas técnicas são praticamente ignoradas ou omitidas pelos pesquisadores, e raramente são reportados nas pesquisas (SCHLOMER, BAUMAN e CARD, 2010).

Dentre as técnicas de reposição de dados ausentes, as técnicas multivariadas são consideradas mais precisas em detrimento de técnicas mais simples como substituição de valores ausentes pela média, mediana ou média de pontos próximos (SCHLOMER, BAUMAN e CARD, 2010; GINKEL et al, 2008, LORENZO-SEVA e VAN GINKEL, 2016). Nesse sentido, Lorenzo-Seva e Van Ginkel (2016) propuseram uma nova técnica de tratamento de dados ausentes, que é específica para a utilização em análises fatoriais e constructos latentes, a *Hot-Deck Multiple Imputation in Exploratory Factor Analysis*. Essa técnica foi testada com sucesso para estimar cargas fatoriais com matrizes com dados ausentes, mesmo em situações de constructos multidimensionais, mostrando-se mais eficaz que as demais técnicas comparadas (LORENZO-SEVA e VAN GINKEL, 2016).

*A Hot-Deck Multiple Imputation in Exploratory Factor Analysis* é a técnica utilizada pelo software FACTOR (LORENZO-SEVA e VAN GINKEL, 2016). Para que o FACTOR possa analisar os dados, deve ser informado na tela de aquisição do banco de dados, o código utilizado para identificação dos valores ausentes. No caso desse estudo, o código do valor ausente padrão utilizado foi “99”.

### **Validação da Matriz de Dados**

Antes de realizar a Análise Fatorial é necessário que o ajustamento dos dados para a realização da análise fatorial. Para isso, dois métodos são validados: o critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett (DAMÁSIO, 2012). O índice KMO indica o nível de adequação da matriz para aplicação da AFE, prevendo que sejam observados pelo menos valores acima de 0,7. O teste de Esfericidade de Bartlett avalia o nível de significância de todas as correlações da matriz de dados, considerando  $p < 0,05$ . Recomenda-se prosseguir com os procedimentos de fatoração somente após realizadas essas confirmações.

Segundo Damásio (2012) para a interpretação dos níveis de KMO, pode-se considerar que valores menores que 0,5 são inaceitáveis; valores entre 0,5 e 0,7 são medíocres; valores entre 0,7 e 0,8 são bons; valores maiores que 0,8 e 0,9 são considerados ótimos e excelentes, respectivamente.

### **Análise Fatorial Exploratória**

Diversas escolhas devem ser realizadas para a configuração da Análise Fatorial. Nessa direção, a escolha do método de retenção é o ponto crucial de qualquer análise fatorial e deve ser escolhida antes que qualquer outra decisão. Uma opção equivocada pode resultar em uma superestimação de fatores, que leva a produzir constructos latentes supérfluos com pouco poder explicativo, ou a subestimação de fatores que leva a perda de informações importantes sobre os constructos (DAMÁSIO, 2012).

Damásio (2012) demonstra, em especial, que dentre os métodos usuais para a determinação de quantos fatores extrair (retenção de fatores), o critério de Kaiser-Gutt (ou

autovalor) ou *Screeplot* são as mais usuais. Isso ficou evidente a partir da revisão de literatura realizada nesse trabalho, já que se pode observar que todos os estudos de validação de instrumentos utilizaram essas técnicas e, por conseguinte, constructos e fatores relacionados foram compreendidos a partir desse tipo de extração.

Esse contexto deve ser considerado, já que existe atualmente comprovações empíricas e teóricas evidenciando limitações importantes para a utilização desses dois critérios. No caso do critério do autovalor, embora seja amplamente utilizado (eu diria que quase exclusivo), seus resultados são imprecisos, tendendo a superestimar o número de fatores retidos. Assim, atualmente, o critério de retenção fatorial de Kaiser-Guttman não é recomendado (DAMÁSIO, 2012).

Isso significa que a utilização desse critério deve produzir um número exagerado de fatores por constructo, ou seja, dá-se a falsa impressão que certo constructo é constituído de vários domínios. Como isso tende a ser a base do entendimento de constructos psicológicos, pode-se hipotetizar que há uma necessária cautela na análise de constructos que foram validados sob o critério de Kaiser-Guttman. No caso do *Screeplot*, essa técnica consiste na observação do gráfico dos autovalores, na decisão sobre os valores que estão acima do ponto de corte, denominado de “cotovelo”. No entanto, essa técnica também tem sido desaconselhada, devido à dificuldade de definição dos fatores, pois a escolha passa a ser subjetiva e ambígua (DAMÁSIO, 2012).

Devido a essas limitações do critério de Kaiser-Guttman e do *Screeplot*, um critério que está sendo cada vez mais consolidado na literatura internacional, embora com pouca utilização no Brasil é o critério das análises paralelas. Esse procedimento é tido hoje como um dos mais adequados para a determinação da retenção de fatores (DAMÁSIO, 2012).

Estudos que compararam o método das análises paralelas com o critério de Kaiser-Guttman e *Screeplot*, demonstraram que 66,7% dos estudos com os dois últimos métodos, superestimaram o número de fatores a ser retido (DAMÁSIO, 2012). Assim, pode-se concluir que, com o método das análises paralelas, deve-se esperar um número menor de fatores para um

constructo similar, se este fora previamente determinado ou validado sob outra forma “antiga” de retenção de fatores. Além disso, outra vantagem do método das análises paralelas é que ele é minimamente afetado pelo tamanho amostral (DAMÁSIO, 2012).

Todavia, mesmo sendo tido como um método bem mais preciso, ele ainda não é conhecido pela maior parte dos pesquisadores, em parte, talvez, por não estar incluído nos principais programas estatísticos como no SPSS. Essa ideia vai ao encontro da colocação de Borsboom (2006), que evidencia que o grau de utilização de uma técnica estatística está relacionado a sua presença nos *softwares* mais populares como no SPSS. No entanto, pode-se realizar análises fatoriais utilizando-se o método das análises paralelas, com o *software* gratuito FACTOR (LORENZO-SEVA e FERRANDO, 2006)

Outro ponto de atenção em realizar análises fatoriais, tanto exploratória como confirmatórias refere-se ao procedimento de correlação utilizado que é base dos processos para a análise e montagem da matriz de dados, para análise fatorial (BLAGIN, 2014; HOLGADO–TELLO et al, 2010). Em geral, a maioria dos estudos com análises fatoriais, além de utilizar de técnicas limitadas para retenção de fatores, também não se atentaram às limitações de se utilizar a correlação de Pearson (LARA, 2014; BLAGIN, 2014; HOLGADO–TELLO et al, 2010). A correlação de Person se adequa a variáveis de nível de mensuração contínua e com dados em distribuição normal. Como a normalidade e dados contínuos são raros em estudos de psicometria, a utilização da correlação de Pearson em análises fatoriais pode subestimar as cargas fatoriais e, por consequência, empobrecer o entendimento de fatores e constructos (HOLGADO–TELLO et al, 2010)

Assim, a correlação policórica é mais adequada na medida em que se utilizam dados ordinais. Estudos demonstraram que, em comparação com a correlação de Pearson, a correlação policórica tendem a gerar cargas fatoriais mais adequadas aos construtos pelo fato de ter sido desenvolvida para a utilização em dados não paramétricos, como ocorre com dados oriundos de escalas ordinais (LARA, 2014; BLAGIN, 2014; HOLGADO–TELLO et al, 2010). Nesse sentido, optou-se por realizar a correlação policórica para gerar as matrizes para a AFE.

Assim, definindo-se o método de retenção de fatores a ser utilizado, configurou-se o FACTOR para a utilização do *Unweighted Least Squares* como método de extração, devido a ser considerado um método mais robusto de extração, não depender do padrão de distribuição dos dados, ser mais adequado para utilização em matrizes de correlação policórica e sofrer menos influência do tamanho da amostra (JORESLOG, 2003; WOLIS, 1995; OGASAWARA, 2003). Ademais, *Unweighted Least Squares* é um algoritmo muito mais rápido, fato que pode facilitar as diversas sequências de AFE, na testagem de vários modelos.

A rotação Promim foi escolhida para se caracterizar por um tipo de rotação oblíqua, que considera que os fatores, embora distintos, possam ser correlacionados teoricamente entre si, como se postula para os constructos psicológicos ou variáveis latentes (DAMÁSIO, 2012; LORENZO-SEVA, 2013).

Considerou-se como carga fatorial válida os valores observados a partir de 0,35, porque é um valor mínimo para compreender o significado de um item dentro do constructo para amostras entre 250 e 350 sujeitos, segundo Hair et al (2009). Ainda assim, reforça-se que a permanência ou não do item no fator, também foi determinada pela coerência teórica deste com a conceituação e inter-relação dos construtos previamente desenhados, podendo ocorrer a consideração de itens com carga menor que 0,35.

### **Análise de Confiabilidade da Escala**

A análise de confiabilidade de uma escala é ponto importante para a validação de instrumentos. O coeficiente Alpha de Cronbach é amplamente utilizado para esse fim. Em artigo de revisão de literatura, pode-se constatar que 76% dos artigos ainda utilizam o alpha de Cronbach (GADERMANN, GUHN e ZUMBO, 2012). No entanto, no caso da análise de confiabilidade de instrumentos que medem constructos latentes, autores evidenciaram que o Alpha de Cronbach é totalmente inadequado (SIJTSMA, 2009; GADERMANN, GUHN e ZUMBO, 2012; ZUMBO, GADERMAN E ZEISSER, 2007; DAMÁSIO, 2012).

No entanto, vale destacar que muitos pesquisadores não reconhecem suas limitações. Em especial, destaca-se que é um índice limitado para determinar a confiabilidade de fatores com poucos itens e sofre influência de amostras pequenas (DAMÁSIO, 2012). Além disso, parte do princípio que todos os itens apresentam uma mesma importância para o fator, um conceito que vem sendo refutado pela Teoria da Resposta ao Item. Outra limitação é a característica do Alpha de Cronbach ser baseado na correlação de Pearson, que assume normalidade e continuidade dos dados, sendo inadequado para a utilização em instrumentos de escala Likert (ZUMBO, GADERMAN e ZEISSER, 2007). Mesmo para autores que conhecem essas inadequações, a tradição em torno do índice alpha é tão marcante que pesquisadores afirmam utilizá-lo apenas para não terem seus artigos recusados nos periódicos, mesmo que para isso tenham que utilizar outro índice paralelamente (SIJTSMA, 2009).

Visto isso, em alternativa para o Alpha de Cronbach, sugere-se a utilização dos índices de Mislevy and Bock (1990), o Greatest-Lower Bound (GLB), o McDonald's Omega (REVELLE e ZINBARG, 2009). Esses índices se adequam mais fielmente aos instrumentos com escala Likert já que partem do pressuposto que a distribuição dos dados não é normal e, por isso, tem como base matrizes de correlação policórica (REVELLE e ZINBARG, 2009).

Desse modo, é importante reforçar que há consenso na literatura que o Alpha de Cronbach subestima os índices de confiabilidade em escalas Likert, e não deve ser utilizado. No entanto, ainda não há consenso qual o melhor índice entre Mislevy and Bock, o Greatest-Lower Bound (GLB) e o McDonald's Omega (REVELLE e ZINBARG, 2009). Assim, autores sugerem que sejam utilizados pelo menos dois índices de análise de confiabilidade, e que os pesquisadores tenham uma visão mais ampla e crítica na interpretação desses resultados (SIJTSMA, 2009; GADERMANN, GUHN e ZUMBO, 2012). Em revisão de literatura pode-se constatar que em artigos em ciências sociais, 7% não utilizam nenhum índice, 29% utilizam apenas um, e 33% já utilizam dois índices para verificar a confiabilidade de uma escala (GADERMANN, GUHN e ZUMBO, 2012).



Visto isso, optou-se por utilizar o alpha de Cronbach que, pela tradição e ampla utilização, poderia facilitar a comparação de resultados com outros estudos. E, em conjunto com o alpha também foram calculados os índices de Mislevy and Bock, o Greatest-Lower Bound (GLB), o McDonald's Omega, para aumentar o escopo e as evidências de confiabilidade das escalas analisadas. No entanto, vale frisar o GLB foi utilizado a título informativo, já que sua validade é melhor com amostras acima de 1000 sujeitos. O alpha de Cronbach foi calculado no SPSS versão 20.0 e os demais no FACTOR v. 10.4.01 (2016).

### 3.2 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados descritivos sobre o perfil da amostra estão apresentados na tabela 1. Observa-se uma predominância do gênero masculino (85,5%). Mais de 40% dos respondentes declaram ter mais de 10 anos de empresa. A maioria (51,6%) tem de 1 a 10 anos de trabalho na empresa. Apenas 7,7 % dos sujeitos tem menos de 1 ano de trabalho na empresa.

Mais da metade apresentam o ensino médio, como maior nível de formação escolar (53,3%), seguidos do nível em pós-graduação (19,9%), graduação (13,5%) e ensino fundamental (13,1%). Por fim, obteve-se dados para 221 (74,4%) sujeitos que tinham funções laborais na área industrial ou fabril, ou seja, caracterizados por trabalhar em setores denominados usualmente de produção. Os 76 demais (25,6%) cumpriam funções administrativas. O total de sujeitos analisados foi de 297. A idade média foi de  $37,8 \pm 10,0$  (média e desvio padrão).

De acordo com os resultados encontrados nas Análises Fatoriais, optou-se por apresentar dois modelos de validação: o primeiro se refere os resultados da AFE, considerando todos os 41 itens como um único instrumento (modelo 1) e compondo um único instrumento para a medida da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Em virtude do alinhamento teórico entre sobre os construtos e a AFE, julgou-se relevante apresentar o modelo 2, composto de três instrumentos distintos: Comprometimento Organizacional (CO), Percepção de Suporte Organizacional (PSO) e Bem-estar no Trabalho (BET). A avaliação da QVT, no segundo modelo, depende, portanto, da aplicação dos 3 instrumentos ou subescalas. A descrição e discussão estão apresentadas no tópico seguinte.

**Tabela 1 - Perfil da Amostra – Estatística Descritiva**

<b>Variável</b>	<b>(Valores absolutos e percentuais)</b>
<b>Gênero</b>	
Masculino	254 (85,5%)
Feminino	40 (13,5%)
<b>Tempo de empresa</b>	
Até 1 ano	24 (7,9)
1 a 3 anos	36 (11,8)
3 a 5 anos	37 (12,1)
5 a 10 anos	84 (27,5)
Mais de 10 anos	124 (40,7)
<b>Formação escolar</b>	
Ensino Fundamental	39 (13,1)
Ensino Médio	159 (53,5)
Ensino Superior (Graduação)	40 (13,5)
Pós-Graduação	59 (19,9)
<b>Função (Área de atuação)</b>	
Produção (área industrial/fábrica)	221 (74,4)
Administrativa	76 (25,6)
n	297

### **Modelo 1 – Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho – Instrumento único**

Como posto, apresentam-se os resultados das AFE para os 41 itens do instrumento, analisados em conjunto. Os resultados do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi de 0.91 (considerado como “excelente”) (Damásio, 2012). No caso do teste de Esfericidade de Bartlett observou-se um valor de 5286.6 ( $df = 820$ ;  $p = 0.000010$ ), considerado válido já que  $p < 0,05$ . Isso significa que o nível de significância de todas as correlações da matriz de dados é alto e que a matriz de dados estava adequada para AFE.

Nesse sentido, procedeu-se a AFE como descrita anteriormente. Retoma-se que o objetivo foi validar um instrumento de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, composto conceitualmente de constructos relacionados a qualidade do vínculo entre o empregado e empresa (Comprometimento Organizacional e Engajamento), a percepção de suporte organizacional, satisfação no trabalho e ao bem-estar no trabalho. Esperava-se que a retenção fatorial resultasse em pelo menos três a cinco fatores, referentes aos constructos Comprometimento Organizacional (CO), a percepção de Suporte Organizacional (PSO) o Bem-Estar no Trabalho (BET) e Satisfação no Trabalho (ST) e Engajamento no Trabalho (ET).

Diferentemente do esperado, os resultados apresentaram a retenção dois fatores (Tabela XX). Com relação aos itens que não atingiram carga fatorial válida (acima de 0,35), relata-se o item 5 se referia conceitualmente ao CO normativo; e os itens 8, 9 e 11, ao CO instrumental. Isso significa que o instrumento não apresenta itens válidos para a avaliação do CO instrumental. Em primeiro momento, visualiza-se que houve um agrupamento inesperado do constructo de CO afetivo e normativo e Percepção de Suporte Organizacional (PSO), conceitualmente delimitados e representados pelas questões [1 a 4, 6, 7 e 10] e [12 a 28], respectivamente.

**Tabela 2 – Resultados da Análise Fatorial Exploratória (AFE) e confiabilidade dos 41 itens do instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho**

	Fator1	Fator 2
1 Eu confio nos valores e objetivos desta empresa		0.712
2 Eu opto por trabalhar nessa empresa em relação a outras por causa de seus valores em relação às pessoas		0.671
3 Eu tenho orgulho de trabalhar nessa empresa		0.609
4 Mesmo se fosse vantagem para mim, eu acredito que não seria certo deixar minha empresa agora		0.528
5 O empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis		
6 Sou reconhecido pela maioria na empresa como um membro do grupo		0.461
7 Para ser reconhecido aqui é necessário seguir as normas e atitude certas		-0.509
8 Tento sempre demonstrar que sigo as normas, para garantir meu emprego		
9 O empregado deve fazer mais que a obrigação, apenas se ficassem claras as recompensas recebidas		
10 Essa empresa oferece oportunidades de crescimento para mim		0.612
11 Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho no mercado		
12 Meu posto de trabalho é confortável para a realização das minhas tarefas		0.389
13 Essa empresa oferece equipamentos adequados ao meu trabalho		0.629
14 Nesta empresa tenho claro o que esperam de mim pelo meu trabalho		0.655
15 Essa empresa coloca seus valores em prática no dia a dia do trabalho		0.894
16 Nesta empresa recebo reconhecimento ou elogios pelo meu trabalho		0.674
17 A empresa compartilha as metas do seu negócio com todos		0.609
18 Esta empresa leva em conta a opinião dos funcionários para resolver problemas		0.776
19 A empresa tem estratégia de comunicação formal que não me deixa sem informação do que está acontecendo no dia a dia		0.706
20 Sinto-me responsável pelos resultados do trabalho que executo		0.379
21 A empresa se preocupa com minha saúde e bem-estar		0.790
22 A empresa oferece suporte sobre como organizar melhor meu tempo no trabalho		0.705
23 A empresa oferece treinamento para eu desempenhar melhor meu trabalho		0.719
24 Tenho suporte do meu gestor para resolver meus problemas no trabalho		0.689
25 A minha carga de trabalho é adequada		0.527
26 Tenho liberdade para discutir com meu chefe o prazo para conclusão das tarefas		0.657
27 A empresa oferece benefícios que agregam valor ao meu trabalho		0.671
28 A empresa oferece uma política de cargos e salários de acordo com o esperado pelos funcionários		0.590
29 Quando estou trabalhando nessa empresa tenho sentimentos POSITIVOS (como alegria, felicidade, entusiasmo)	0.443	0.366
30 Quando estou trabalhando nessa empresa tenho sentimentos NEGATIVOS (como raiva, medo, irritação)	0.489	
31 Sinto-me realizado profissionalmente no meu trabalho		0.631
32 O meu trabalho possibilita a realização de metas pessoais		0.720
33 Eu desenvolvo meu potencial trabalhando nesta empresa		0.577
34 Considero que utilizo minhas habilidades e talentos na execução de minhas tarefas		0.367
35 Sinto que tenho autonomia para organizar meu trabalho para melhor resultado		0.547
36 Eu estou satisfeito com meu TRABALHO		0.725
37 Eu estou satisfeito com meu CHEFE		0.657
38 Eu estou satisfeito com minha relação com COLEGAS de TRABALHO		0.527
39 Quando estou no meu trabalho sinto-me motivado e cheio de energia		0.809
40 O tempo passa rápido quando estou no meu trabalho		0.637
41 Me sinto entusiasmado com meu trabalho, pelos desafios que ele proporciona		0.734

## Confiabilidade

Mislevy e Bock	0,914
GLB	0,978
Omega	0,926
Cronbach	0,909

---

Não foram encontrados na literatura trabalho que tivessem proposto a validação desses construtos num só instrumento, não havendo, portanto, outros dados empíricos para comparação. A discussão a seguir, por conseguinte, será baseado nas possíveis aproximações conceituais que podem explicar o agrupamento do CO e PSO num só fator (ou um novo construto).

O primeiro ponto de análise, atenta-se ao caráter afetivo que parece aproximar a PSO e o CO. Isso porque foi a dimensão afetiva do CO que resultou agrupada com o constructo da PSO. Em primeiro momento, vale considerar que a visão predominante da PSO a caracteriza como um construto predominantemente cognitivo. Siqueira (2005) aponta que as crenças que integram a PSO, representam crenças dos empregados acerca do quanto a organização já proporcionou ou proporcionará, em termo de ações de suporte.

No entanto, a PSO pode ser entendida numa linha mais afetiva-emocional do que cognitiva (SIQUEIRA, 2008; ASELAGE e EISENBERGER, 2003). Desse modo, observa-se que a PSO pode-se estar relacionada com a percepção de suporte social, em especial, ao seu domínio de suporte emocional. O suporte emocional caracteriza-se como a percepção do sujeito que sua rede social provém recursos afetivos como compreensão, atenção e preocupação, e tende a ser sentido pela pessoa como uma expressão de carinho, cuidado e preocupação mútua (SIQUEIRA, 2008; ASELAGE e EISENBERGER, 2003). Assim, itens relacionados a algum tipo de cuidado ou suporte percebido que a empresa, chefe ou colegas provém ao empregado, pode gerar um tipo de percepção de suporte eminentemente afetiva e, desse modo, explicar o agrupamento aqui observado com o construto CO afetivo.

Isso se reforça na medida em que retomamos que a PSO é caracterizada pela ideia de que o empregado enxerga a empresa como uma entidade viva e, desse modo, pode considerá-la como

parte de sua rede social, que pode oferecer sim cuidados percebidos como suporte social ou organizacional (que pode ser positivo ou negativo) (EISENBERGER et al, 2001). O suporte social no trabalho pode ser descrito como a crença que o funcionário exibe na percepção que a empresa oferece os três tipos de suporte social emocional, instrumental (ou também chamado material) e informacional - necessários para a execução dos trabalhos (TAMAYO et al, 2000). Assim, fica evidente a presença de aspectos afetivos na PSO, que podem ter gerados a unificação entre este e o construto de CO.

No entanto, a partir dessa característica atitudinal cognitiva, pode-se inferir que as cognições do empregado acerca das retribuições que a empresa oferece pelo seu trabalho, poderia gerar uma atitude afetiva em prol da organização (comprometimento organizacional afetivo). Assim, é manifesto na literatura que a PSO é considerada um antecedente do CO, ou seja, na medida em que a empresa oferece ações de suporte organizacional, isso tende a aumentar a percepção positiva de suporte organizacional (SIQUEIRA, 2005; BISHOP et al, 2010; RHOADES e EISENBERGER, 2002; EISENBERGER et al, 2001). Esse aumento do PSO, por sua vez, tende a aumentar níveis de CO, com *effect-size* forte e significativo (RHODES e EISENBERGER, 2002; EISENBERGER et al, 2001). Além de aumentar a ST, desempenho no trabalho e intenção de permanecer na empresa (RIGGLE, EDMONDSON e HANSEN, 2009).

Estudos demonstram claramente as relações de interdependência entre cognições e elos afetivos, na medida que um tipo de atitude cognitiva como a PSO, se posiciona como antecedente do comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA, 2003; SIQUEIRA, 2005). Investigação com 483 empregados de empresas particulares e públicas da Grande São Paulo, demonstrou que a PSO é tida, como o antecedente cognitivo mais significativo sobre satisfação no trabalho e CO afetivo (SIQUEIRA, 2005). Assim, entende-se que correlações positivas são coerentes na medida em que se rodam análises fatorais com esses dois constructos no mesmo banco de dados.

Assim, em vista desses apontamentos empíricos e conceituais, propõe-se que o fator que assim agrupou os constructos de PSO e CO, poderia ser denominado de “Prática de Gestão de Pessoas”, já que reflete a percepção do funcionário em relação as ações realizadas na direção da

gestão de pessoal. Ou ainda, como “Satisfação Organizacional”, já que reflete o quão satisfeito o sujeito está em relação aos valores empresariais e as recompensas oferecidas pela organização.

O outro fator, por sua vez, agrupou itens conceitualmente elaborados partir das concepções da literatura acerca dos construtos de bem-estar subjetivo, psicológico, satisfação com o trabalho e Engajamento (RYAN e DECI, 2001; FARAGHER, CASS e COOPER, 2005; BAKKER, 2008). O destaque para esse construto, aqui denominado de Bem-Estar no Trabalho (BET) é a formação de um construto unidimensional eminentemente positivo. Como este fator é o mesmo observado no modelo 2 a seguir, optou-se por explicar sua configuração no tópico seguinte.

Ademais, não é apenas o construto BET que se configurou como positivo, mas o instrumento todo. Concluiu-se dessa forma, ao constatar que o domínio “negativo” do CO (CO instrumental) foi quase que totalmente suprimido do instrumento, pode-se concluir que o modelo aqui descrito de avaliação da QVT tem uma conotação eminentemente positiva. Apenas um item relacionado ao CO instrumental, manteve-se nesse modelo com dois fatores, mas com valor negativo (7- *“Para ser reconhecido aqui é necessário seguir as normas e atitude certas”*), ou seja, uma alta pontuação nesse item significa redução no escore do fator

Como já exposto, o viés afetivo do CO é positivamente correlacionado com desempenho na empresa e altos níveis de PSO e é tido como o mais importante do modelo tridimensional de Meyer e Allen (2002) (Afetivo, Normativo e Instrumental). Dito de outro modo, apenas a dimensão “positiva” do CO manteve-se no modelo, e os resultados da análise fatorial excluíram por completo a dimensão instrumental do CO, tida como “negativa”, já que altos escores nessa dimensão, tendem a resultar em baixa percepção de PSO, BET e níveis de baixos de produtividade (MEDEIROS, 2003). Assim, conclui-se, até aqui, que nesse modelo 1 do instrumento da presente pesquisa, os itens de conotação e sentimentos positivos com a empresa, seriam suficientes para medir a Qualidade de Vida no Trabalho.



Desse modo, pode-se propor que o instrumento de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, fique disposto de dois fatores: (1) Bem-Estar no Trabalho e (2) Percepção das Práticas de Gestão de Pessoas. No entanto, reflete-se, nesse momento, como operacionalizar o fator dois. Pesquisadores e empresas esperam distinguir o nível PSO, e seus efeitos no BET e no CO, com vistas a melhorar aspectos de produtividade, reduzir *turnover* e absenteísmo e identificar se as ações de suporte estão sendo positivamente percebidas. Dito de outro modo, os escores propostos num fator único (2) parecem dificultar a segmentação e análise para direcionar intervenções no ambiente empresarial.

A correlação entre os itens relacionados aos constructos PSO e CO afetivo, parece ainda não dar margem a concluir que podem ser um construto único. Bishop et al (2010) desmontaram, a partir de análises de validade discriminante e análise fatorial confirmatória (Modelagem de Equações Estruturais), em quatro organizações distintas que, embora relacionados, os constructos de PSO e CO podem ser percebidos diferentemente pelos empregados. Os autores destacaram ainda que, os constructos de suporte organizacional e comprometimento organizacional são unidimensionais, embora conceitualmente distintos (BISHOP et al, 2010).

Considerando a reflexão exposta, ponderou-se por testar um outro modelo para a validação do presente instrumento para mensuração da percepção de QVT, pautando-se na análise fatorial independente dos três constructos previamente representados pelas escalas: Comprometimento Organizacional (itens 1 a 11); Suporte Organizacional (itens 12 a 28) e Bem-Estar no Trabalho (29 a 41). Assim, foram realizadas análises fatoriais distintas, caracterizando três escalas referentes a QVT.

Desse modo, a análise baseou-se na interpretação estatística, bem como na reflexão teórica e a organização semântica do instrumento, buscando a coerência entre as duas frentes de análise. Vale destacar que a tendência atual de validação de instrumentos tanto por análises confirmatórias como a TRI, deve-se buscar a congruência entre teoria e análises estatísticas, evitando-se um certo tipo de “cegueira” conceitual que ronda a análise estatística “pura”

(GOMES, 2013). Assim, concordamos com Gomes (2013) na medida que cita a necessidade da validação do instrumento ser pautada não apenas nas soluções estatísticas:

Deve-se ressaltar também que não somente as soluções operacionais estatísticas podem ser consideradas durante o processo de construção ou validação de um instrumento. Tanto a análise dos parâmetros envolvidos na análise fatorial confirmatória quanto as inferências geradas com base em dados puros, sem a inclusão de embasamentos teórico-críticos, podem gerar um afastamento dos propósitos teóricos e conseqüentemente gerar inferências infundadas ou enganosas (GOMES, 2013, p.70)

Assim, os tópicos a seguir, descrevem as análises dos três construtos analisados de forma distinta, mas que em conjunto, compõe o modelo 2 do instrumento de avaliação Qualidade de Vida no Trabalho.

## **Modelo 2 – Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho – Validação Distintas de três escalas.**

### **Primeira escala: Comprometimento Organizacional**

Considerou-se os itens 1 a 11 como a primeira escala a ser analisada. Esses itens correspondem conceitualmente ao constructo CO, baseado no modelo tridimensional de Meyer e Allen (2002) e na escala EBACO (MEDEIROS, 2003). Os resultados a seguir demonstram os resultados das AFE para esse grupo de itens apenas.

O resultado do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi de 0.81982 (considerado como “bom”) (Damásio, 2012). No caso do teste de Esfericidade de Bartlett observou-se um valor de 676.5 ( $df = 55$ ;  $p = 0.000010$ ), considerado válido já que  $p < 0,05$ . Isso significa que o nível de significância de todas as correlações da matriz de dados é alto e que a matriz de dados é passível de fatoração.

Além disso, o *software* indicou que a melhor configuração para esses itens seria uma extração unidimensional. No entanto, pautando-se no modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), prosseguiu-se com AFE em três fatores, mas não se obteve modelo válido, pela sobreposição dos componentes de itens dos componentes normativo e instrumental, e a conformação de 1 fator com apenas 2 itens. Em seguida, prosseguiu-se com AFE para dois fatores, na busca de identificar uma distinção entre o comprometimento afetivo e normativo (tido como domínios positivos) e o comprometimento instrumental (entendido como negativo).

A AFE forçada em dois fatores apresentou distinção conceitual no que se refere a atitudes de comportamento organizacional “positivas” e “negativas”. Ou seja, os itens 1 ao 7 se referem conceitualmente às dimensões afetiva e normativa segundo o modelo tridimensional de Meyer (1986) e ficaram alocadas em um fator comum. O item 10, referente a percepção que a empresa oferece oportunidades de crescimento, também foi alocado como componente normativo e afetivo. No entanto, na proposta de Medeiros (2003) esse item foi alocado no componente instrumental, na medida em que o funcionário não reconhece oportunidades dentro de empresa.

Assim, pelo impasse conceitual o item 10 foi retirado e nova análise fatorial foi realizada. Mesmo assim, a nova estrutura fatorial gerou o segundo fator presumidamente como comprometimento instrumental, com apenas 2 itens (9 e 11) com carga fatorial satisfatória. No entanto, a confiabilidade ficou bem abaixo do esperado (0,58). Assim, considerou-se o modelo com dois fatores inválido, tanto pelo índice de confiabilidade, e pelo fato que não é recomendado utilizar menos que três itens para a medida de uma variável latente (CURADO et al, 2013).

Esses dados demonstraram que a estrutura fatorial do constructo CO tende a ser unidimensional como constatou Bishop et al (2010), e a AFE foi retomada considerando um modelo unidimensional. Na primeira rodada do modelo unidimensional, observou-se que os itens 7, 8 e 11 não apresentaram cargas fatoriais satisfatórias. Assim, esses itens foram retirados e segunda rodada foi realizada e, então, esse segundo modelo foi aceito, com cargas fatoriais e índices de confiabilidade válidos. A tabela 3 apresenta esses dados.

O primeiro ponto de discussão, refere-se a uma configuração do constructo CO com características eminentemente positivas, com conotação afetiva e normativa, (representados pelos itens 1 a 6). Essa ideia corrobora com os apontamentos de Siqueira (2003) que explicam que, mesmo com viés multidimensional, o CO tem forte aspecto afetivo. O segundo ponto de crucial discussão foi o desaparecimento quase completo do caráter instrumental do modelo, sendo evidenciado apenas pelo item 7.

Esperava-se, portanto, que o item 7 estivesse alocado num possível componente instrumental do comprometimento, pois denota um tipo de vínculo, relacionado apenas a visão da norma como um motivador para o reconhecimento profissional. Como a carga fatorial é negativa, isso faz sentido também estar no componente afetivo, já que quanto menor valor desse item, mais comprometido estaria o sujeito, sob a ótica do vínculo afetivo. Além disso, demonstra que o comprometimento ainda exibe uma certa conotação instrumental, mesmo não se configurando um domínio independente.

**Tabela 3 - Resultados da Análise Fatorial Exploratória para a Escala do Comprometimento Organizacional**

	Carga Fatorial
1 Eu confio nos valores e objetivos desta empresa	0.784
2 Eu opto por trabalhar nessa empresa em relação a outras por causa de seus valores em relação às pessoas	0.716
3 Eu tenho orgulho de trabalhar nessa empresa	0.676
4 Mesmo se fosse vantagem para mim, eu acredito que não seria certo deixar minha empresa agora	0.561
5 O empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis	0.432
6 Sou reconhecido pela maioria na empresa como um membro do grupo	0.607
7 Para ser reconhecido aqui é necessário seguir as normas e atitudes certas	-0.629
8 Tento sempre demonstrar que sigo as normas, para garantir meu emprego	
9 O empregado deve fazer mais que a obrigação, apenas se ficassem claras as recompensas recebidas	
10 Essa empresa oferece oportunidades de crescimento para mim	0.681
11 Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho no mercado	
<b>Confiabilidade</b>	
Mislev e Bock	0,863
Greatest Lower Bound (GLB)	0,891
Omega	0,802
Cronbach	0,538

O item 10, referente a percepção que a empresa oferece oportunidades de crescimento, também foi alocado como componente normativo e afetivo. Por outro lado, como um constructo complexo, entende-se que esse item pode ser precursor de um vínculo afetivo, já que se ele reconhece oportunidade de crescimento, esse pode estabelecer vínculos afetivos mais consistentes.

Tendo em vista que o modelo de CO configurou-se como unidimensional, vale elucidar, porque itens de características afetivas e normativas, compuseram um fator único nesse modelo. Isso pode ser explicado por dados empíricos observados por Ko, Price e Miller (1997), que apontam altas correlações entre os dois componentes, e os autores questionam a real necessidade de analisá-los separadamente. Em ampla meta-análise pode-se observar clara sobreposição entre os componentes normativo e afetivo, com correlações de 0,69 em países americanos (onde o instrumento foi idealizado) e mais alta ainda em países fora da América do Norte (0,79). Fato que indica que as percepções afetivas e normativas podem ter comportamentos diferentes relacionados ao perfil cultural e geográfico da população, mas que ainda se apresentam como variáveis latentes extremamente relacionadas (KO, PRICE e MILLER, 1997).

Por outro lado, correlações fracas foram observadas entre dados demográficos e o CO, reforçando que a percepção de comprometimento afetivo, está mais ligada a experiências no trabalho e *locus* de controle (MEYER et al, 2002). Isso fica claro ao observar que a correlação entre a PSO foi de 0,52 em países fora da América do Norte e 0,42 em países americanos, ou seja, experiências de trabalho positivas se correlacionam com CO e, assim, parece não depender de características sócio-demográficas.

Além disso a correlação entre normativo e afetivo, pode se mostrar diferente dependendo do tipo de escala que é usada (MEYER et al, 2002). Em geral a escala menor (6 itens) apresenta uma correlação mais alta (0,77) do que com maior quantidade de itens (0,54), fato que pode explicar em parte a relação aqui observada, já que a quantidade de itens entre normativo e afetivo é reduzida (6 itens).

Até esse ponto, pode-se entender que do ponto de vista estatístico, altas correlações entre os componentes afetivos e normativos do CO, pode ter resultado num agrupamento desses em um único fator. E, que essa sobreposição (evidenciada do ponto de vista estatístico) desses dois componentes tende a ser mais forte em países fora da América do Norte.

Por fim, a associação observada pode ter tido influência decisiva da técnica aqui utilizada para retenção de fatores (Técnica das Análises Paralelas) que, como já exposto, tende a ser mais “rígida” resultando em menor número de fatores, e é tida como mais precisa em detrimento a técnicas tradicionais (DAMÁSIO, 2010).

No entanto, as reflexões citadas sobre a relação entre os componentes do CO focam na análise de correlação estatística e não apresentam alusões referentes a natureza dos componentes ou do próprio constructo do comprometimento, para explicar a sobreposição observada entre afetivo e normativo. Assim, é necessário, redirecionar o debate para a além da visão quantitativa e retornar ao fenômeno do comprometimento organizacional e sua natureza humana.

Para ampliar e direcionar o debate nessa direção, podemos iniciar com a reflexão de Siqueira (2003) com a intenção de entender que o componente normativo do comprometimento organizacional, pode ser confundido com o afetivo, na medida que ambos estão ligados a atitudes afetivas e emocionais. Por outro lado, o componente instrumental, pode estar relacionado a uma ação de cognição, já que se baseia na teoria de *sidebets*, na qual o funcionário avalia a relação custo benefício de se manter na empresa. Ou seja, o CO afetivo e normativo, parecem se confundir no âmbito emocional do sujeito, enquanto o CO instrumental, é formado a partir da racionalidade, de cognições acerca de manter um vínculo apenas por “falta de opção”. Assim, em primeiro momento parece haver uma bipolaridade entre o “emocional” e o “cognitivo”.

Não há a intenção em defender que as dimensões normativas e afetivas são iguais. Mas vale pontuar que fazem parte de um mesmo domínio, dimensão, componente, conjunto ou complexo, enfim, se entrelaçam com intensidades e conexões diversas. Estão num mesmo campo. Meyer e Parfyonova (2010) destacam que se comprometimento normativo se “encaixa” junto ao afetivo, este se refere a uma obrigação moral. Isso pode ser devido aos estímulos e que levaram a aflorar esse tipo de componente normativo e como o sujeito interpreta esse estímulo.

Tendo em vista que o CO é fortemente influenciado (ou estimulado) pelas ações de suporte, tomemos o exemplo da oferta de um programa de treinamento na empresa. De acordo

com a interpretação do funcionário acerca dessa ação, ele pode exibir um CO afetivo, ou seja, passa a entender que empresa comunga valores comuns com o empregado. Ou num outro polo, que essa ação é uma forma da empresa manipular o compromisso com os funcionários, gerando um tipo de vínculo instrumental (aquele que é tido como um comprometimento negativo, que não geraria bons resultados) (MEYER e PARFYNOVA, 2010). Assim, parece que o caráter afetivo do CO, depende da visão ou interpretação das ações de suporte e suas relações.

Vale destacar que, ao analisar o nível de comprometimento em três componentes de Meyer, pode-se detectar que grupos que exibem CO normativo alocado com CO afetivo em alto nível são os que exibem melhor desempenho organizacional (como intenção de permanecer na empresa, comportamento proativo e bem-estar), do que quando o CO normativo “aparece” como parte do CO instrumental (MEYER e PARFYNOVA, 2010). Em suma, a combinação dos domínios CO afetivo e CO normativo, tende a ser a configuração mais forte com impacto positivo nos resultados empresariais e, assim, no caso da escala em questão, altos escores no domínio de CO, devem ser tidos como positivos, já que denotam possibilidade de maior desempenho empresarial. Esse caráter predominantemente afetivo e positivo do CO, vai ao encontro das colocações de pesquisadores que sugerem que o CO deve ser observado como um construto exclusivamente afetivo (RODRIGUES, 2009; SOLINGER, 2008).

Fica evidenciado que a medida do CO aqui proposto, tende a ser eminentemente positivo. Isso pode decorrer do fato que o público em questão, apresentar necessidades sócio-emocionais mais altas, e ter influência da percepção de suporte organizacional, como discutido anteriormente. Ademais, as reflexões postas pela dissertação de Rodrigues (2009) são fundamentais nessa discussão, já que ajudam a elucidar um impasse comum em relação ao construto CO: como explicar um tipo de comprometimento (instrumental) que não é positivo? Em que medida uma pessoa pode exibir um grau de comprometimento que não oferece resultados positivos (reduz satisfação no trabalho e aumenta absenteísmo, por exemplo)?

Sabatinado sobre essas questões em diversos debates dentro de empresas, coloquei-me a refletir na busca de respostas se, o CO instrumental seria de fato, um componente do



comprometimento. Essa inquietação encontrou respaldo nas reflexões de Rodrigues (2009). É consenso na literatura que a base instrumental do CO se correlaciona negativamente com consequentes como ST e correlatos. E tanto o CO afetivo como normativo, se correlacionam na direção oposta com os mesmos consequentes. Assim, o caráter instrumental não seria uma componente de CO, mas outro construto que mereceria investigações específicas (RODRIGUES, 2009). Isso porque o componente instrumental tende a avaliar razões para que o sujeito permaneça na organização, e não exatamente o comprometimento em si, já que esse sujeito não exhibe comportamentos esperados de um funcionário comprometido (RODRIGUES, 2009).

O CO, em sua essência, tende a se tratar de um tipo de vínculo com a empresa, relacionado a intenções positivas e favoráveis em relação a organização como o compartilhamento de valores e objetivos, compromisso com o desempenho e permanência. O componente instrumental, estaria ligado, talvez a outra forma de vínculo com a organização, mas não ao fenômeno do comprometimento organizacional.

Como visto na revisão literária, se o histórico do construto de CO foi de unidimensionalidade à multidimensionalidade, a perspectiva atual propõe o retorno a unidimensionalidade e, acima de tudo, numa conotação positiva e afetiva (RODRIGUES, 2009; SOLINGER, 2008). Os resultados da presente pesquisa, vão nessa direção, na medida em que trouxeram uma estrutura estatisticamente e conceitualmente válida, para a medida unidimensional do CO.

Além disso, é importante ressaltar que o CO, aqui desenhado, deva fazer parte de um todo complexo para a identificação da Qualidade de Vida no Trabalho, incitando a considerar que a QVT passa pela percepção de um sentimento positivo de compromisso, permanência e dedicação positiva e autônoma perante a organização, aqui denominado de CO. No entanto, apenas a percepção do CO não parece ser suficiente, mas deve estar agregada ao sentimento de reciprocidade com a empresa, identificado pelas ações de suporte e, por conseguinte, a PSO. Sobre essas relações, discute-se no próximo tópico a configuração da escala denominada Percepção de Suporte Organizacional.

## Segunda escala: Percepção de Suporte Organizacional

Considerou-se os itens 12 a 28 como a segunda escala a ser analisada. Esses itens correspondem conceitualmente ao constructo da PSO, baseado no instrumento validado para a população brasileira por Oliveira-Castro (1999), com itens previstos para pelo menos quatro fatores, a saber: suporte material, gestão de desempenho, carga de trabalho, política de salários e benefícios.

O resultado do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi de 0.92998 (considerado como “muito bom”) (Damásio, 2012). No caso do teste de Esfericidade de Bartlett observou-se um valor de 2302.6 (df =136; P = 0.000010), considerado válido já que  $p < 0,05$ . Isso significa que o nível de significância de todas as correlações da matriz de dados é alto e que a matriz de dados é passível de fatoração. Além disso, o software indicou que a melhor configuração para esses itens seria uma extração unidimensional, com esperado. As cargas fatoriais dos itens estão descritas na tabela 4.

Pode-se constatar que para todos os itens observou-se cargas fatoriais entre 0,40 e 0,83, valores aceitáveis tendo como referência o mínimo de 0,35. Além de todos os índices de confiabilidade estarem em níveis excelentes, acima de 0,9. Assim, na medida em que conduziu a elaboração do instrumento a partir de quatro fatores conceitualmente possíveis dentro do constructo de PSO, optou-se por realizar nova análise fatorial forçada em quatro fatores.

No entanto, a configuração fatorial com mais de um fator, não foi confirmada como válida, em especial, por apresentar itens com cargas fatoriais altas em dois ou três fatores (3 itens). Além de três itens com carga abaixo de 0,35 e um fator representado por apenas dois itens. Configurações similares se mantiveram nas tentativas de rotações forçadas a dois e três fatores, fato que levou a *validar apenas a estrutura fatorial unidimensional*, como mesmo sugeria o software Factor.

**Tabela 4 - Resultados da Análise Fatorial Exploratória para a Escala Percepção de Suporte Organizacional**

<b>Itens</b>	<b>Carga Fatorial</b>
12 Meu posto de trabalho é confortável para a realização das minhas tarefas	0.519
13 Essa empresa oferece equipamentos adequados ao meu trabalho	0.676
14 Nesta empresa tenho claro o que esperam de mim pelo meu trabalho	0.722
15 Essa empresa coloca seus valores em prática no dia a dia do trabalho	0.833
16 Nesta empresa recebo reconhecimento ou elogios pelo meu trabalho	0.710
17 A empresa compartilha as metas do seu negócio com todos	0.645
18 Esta empresa leva em conta a opinião dos funcionários para resolver problemas	0.766
19 A empresa tem estratégia de comunicação formal que não me deixa sem informação do que está acontecendo no dia a dia	0.767
20 Sinto-me responsável pelos resultados do trabalho que executo	0.408
21 A empresa se preocupa com minha saúde e bem-estar	0.715
22 A empresa oferece suporte sobre como organizar melhor meu tempo no trabalho	0.734
23 A empresa oferece treinamento para eu desempenhar melhor meu trabalho	0.702
24 Tenho suporte do meu gestor para resolver meus problemas no trabalho	0.760
25 A minha carga de trabalho é adequada	0.639
26 Tenho liberdade para discutir com meu chefe o prazo para conclusão das tarefas	0.728
27 A empresa oferece benefícios que agregam valor ao meu trabalho	0.685
28 A empresa oferece uma política de cargos e salários de acordo com o esperado pelos funcionários	0.647
<b>Confiabilidade</b>	
Mislevy e Bock	0,945
Greatest Lower Bound (GLB)	0,915
Omega	0,938
Cronbach	0,924

Desse modo, vale esmiuçar a característica unidimensional da PSO, retomando-se ao conceito elementar da percepção de suporte. A PSO se caracteriza pela percepção do funcionário em relação ao reconhecimento da organização retribuído em relação ao seu esforço ao trabalho, o atendimento de suas expectativas e seu bem-estar (RHOADS e EISENBERGER, 2002; SHOSS et al, 2012). É um conceito baseado na teoria da troca social (*Social Exchange Theory*) inicialmente desenvolvida por Levinson (1965), a qual defende que há uma relação de reciprocidade entre o indivíduo e a organização, e que o indivíduo percebe a empresa como uma entidade viva.

Assim, entende-se que A PSO é vista com um tipo de personificação da empresa, fortalecida pela responsabilidade legal, moral e financeira das ações de seus representantes; pelas normas, políticas e cultura que determina os comportamentos das pessoas e pelo papel de ingerência que seus representantes exercem sobre os funcionários. A PSO pode ser traduzida pela percepção do sujeito em relação a como a organização o trata, e este avalia a reciprocidade na mesma medida (RHOADS e EISENBERGER, 2002). Os componentes teoricamente claros da PSO em geral são a equidade de tratamento (“justiça”), apoio da gestão, recompensas e reconhecimento, oportunidades de treinamento, promoções, participação na tomada de decisão e condições de trabalho (ALLEN, SHORE e GRIFFETH, 2003; RHOADES e EISENBERGER, 2002; WAYNE, SHORE e LIDEN, 1997).

No entanto, mesmo com a observação de um formato que leva a entender a PSO como multidimensional, estudos demonstraram que é um conceito eminentemente unidimensional (RHOADES e EISENBERGER, 2002; SHORE e TETRICK, 1991). A configuração unidimensional da PSO leva a crer que os trabalhadores formulam opiniões gerais sobre a reciprocidade da empresa e não sobre comportamento de agentes ou situações específicas (RHOADES e EISENBERGER, 2002).

Outros estudos também corroboram a unidimensionalidade da PSO (OLIVEIRA-CASTRO, 1999; CAMPOS et al, 2011; SANTOS e GONÇALVES, 2013) e de constructos relacionados como a Percepção de Política Organizacional (NYE e WITT, 1992). Santos e Gonçalves (2013),

a partir de ampla revisão de literatura, demonstraram que análises fatoriais desenvolvidas para a escala de PSO com empregados de diversos níveis, profissões e empresas, confirmaram a unidimensionalidade da escala tanto em versões longas com 36 itens, como em versões mais curtas com 8 ou 17 itens. Isso demonstra que característica unidimensional parece independe do perfil do respondente ou da quantidade de itens do instrumento.

Ainda assim, pesquisas tem demonstrado estruturas validas da escala de PSO, na medida em que se solicitam ou forçam a fatoraço em maior quantidade de dimensões (OLIVEIRA-CASTRO, 1999; CAMPOS et al, 2011; SANTOS e GONÇALVES, 2013). Oliveira-Castro (1999), mesmo observando uma estrutura fatorial unidimensional, forçaram a extração fatorial em 4 fatores, para identificar potenciais domínios que pudessem balizar, do ponto de vista aplicado, intervenções específicas sobre a PSO. O autor verificou resultados consistentes em quatro domínios ou fatores assim denominados de gestão de desempenho, carga de trabalho, suporte material e práticas organizacionais de ascensão, promoção e salários (detalhadas anteriormente).

Santos e Gonçalves (2010) também obtiveram sucesso em obter subescalas da PSO. Os autores verificaram que no instrumento de 8 itens, 4 itens compuseram um fator denominado pelos autores de (1) percepção afetiva do suporte organizacional e, (2) que foi denominada de percepção cognitiva de suporte organizacional (SANTOS e GONÇALVES, 2010). Além de se obter estrutura fatorial válida, esse trabalho expõe uma característica interessante que denota que a percepção de suporte organizacional, pode não ser apenas um constructo atitudinal cognitivo, mas que expressa atitudes afetivas, fato que pode explicar a “junção” ou “relação” com o comprometimento organizacional afetivo.

As considerações apresentadas exibem um disparate entre os resultados apresentados na presente tese e os estudos apresentados que validaram escalas de PSO. Para os trabalhos apresentados, mesmo constatando-se estruturas unidimensionais, foi possível obter fatores válidos, o que facilitaria a interpretação de resultados. A obtenção de mais de um fator não obteve

sucesso na presente pesquisa e, isso incita a entender em primeiro ponto as diferenças das técnicas estatísticas utilizadas.

Como já dito, os procedimentos de retenção de fatores aqui utilizados, são tidos como mais acurados que os tradicionais utilizados nos estudos citados (OLIVEIRA-CASTRO, 1999; CAMPOS et al, 2012; SANTOS e GONÇALVES, 2013), em especial, com a técnica de extração de fatores. Santos e Gonçalves (2010), por exemplo, rodaram análises com técnica de extração com o modelo de Kaiser-Guttman que comprovadamente superestimam número de fatores, além de utilizarem a rotação Varimax (ortogonal) a qual pressupõe que não há correlação entre os fatores. Em estudo de validação transcultural de uma escala de Bem-estar, que utilizou o método das análise paralelas, também observou uma quantidade de fatores menor da escala original, e os autores atribuem essas diferenças às técnicas de retenção de fatores (GOUVEIA et al, 2008).

Ainda assim, o viés estatístico ainda não parece ser suficiente para elucidar a tendência de uma escala ser uni ou multidimensional. Essa reflexão é oriunda colocação de Gomes (2013) que da estrutura fatorial sempre deve ser testada em públicos diferentes podendo-se obter modelos válidos sob outros contextos. A testagem em públicos distintos pode trazer estruturas diferentes que podem advir de um caractere da personalidade, da intensidade de uma situação do trabalho, do contexto ideológico ou cultural. Enfim, defende-se nesse momento que as diferenças encontradas não podem ser explicadas apenas por um viés estatístico.

Um primeiro ponto, centra-se na caracterização do ambiente laboral do sujeito, onde a PSO possa exibir alguma peculiaridade e, assim, gerar estruturas de medida com dimensionalidades distintas. O trabalho de Kraimer e Wayne (2004) também obtiveram sucesso em solicitar fatoração em três domínios da PSO, numa escala de 12 itens, com 4 itens para cada fator, por análise fatorial confirmatória, para um público específico de expatriados. Assim, os autores testaram um modelo no qual a hipótese relativa a PSO de expatriados centra-se no *estresse causado pela adaptação a nova cultura*, como um componente intenso.

Assim o suporte para a nova adaptação poderia ser um fator marcante da PSO geral, constituindo assim uma PSO multidimensional, no caso com 3 fatores: PSO de adaptação transcultural (treinamento cultural, aprendizagem da língua, apoio a realocação da família); PSO

aspectos financeiros e PSO sobre oportunidades de carreira) (KRAIMER e WAYNE, 2004). Ou seja, é possível hipotetizar que, numa situação de alto nível de estresse (como a adaptação a uma nova cultura), a PSO específica de alta intensidade, tende a compor uma PSO multidimensional. Por outro lado, em ambientes sem uma presença estressora específica, parece que a PSO pode ser percebida como geral.

A PSO exhibe conotações afetivas e cognitivas de diferentes intensidades e esse é o segundo ponto de análise. Ou seja, a diferença de intensidade de entre os componentes da PSO (Afetivos e cognitivos), pode caracterizar o tipo de dimensionalidade do construto. Santos e Gonçalves (2010) explicam que parece haver uma diferença entre o pensamento sobre a valorização do seu trabalho para a empresa, que seria uma dimensão cognitiva ou informacional da PSO. A percepção da preocupação sentida pela empresa consigo, que poderia ser caracterizado como uma dimensão afetiva ou emocional da PSO.

Essa ideia se reforça com a afirmação de Rhoades e Eisenberger (2002) que defendem que PSO pode se constituir com um recurso sócioemocional, podendo propiciar melhoria nos laços de amizade, aprovação social e respeito mútuo. Por isso, é que se espera que o sentimento de obrigação em retribuir a organização, devido às ações de suporte percebidas, deve ser *mais intenso* em pessoas com alto nível de necessidades sócio emocionais. Assim, pode-se levantar a hipótese que esse perfil (alto nível de necessidades sócio emocionais), influencie na caracterização de uma constituição da PSO multi ou unidimensional, já que pode se diferenciar substancialmente de uma conotação cognitiva de menor intensidade, e compor um domínio distinto da PSO.

A terceira característica que poderia influenciar a dimensionalidade de PSO centra-se no nível ideológico da troca social do sujeito, ou seja, o quão ele comunga da ideia de obrigação em retribuir ações de suporte organizacional. Isso fica claro no trabalho de Eisenberger et al (2001), no qual ele constatou que a relação entre a PSO e o sentimento de obrigação, é maior naqueles que exibem nível mais alto da teoria da troca social. Nesse ponto, vale retomar a teoria que embasa a PSO, a teoria da troca social e do princípio da reciprocidade. Essas teorias definem que é moralmente correto, retribuir um favor, pelo ato de retribuir um benefício recebido. Desse modo, postulam-se duas exigências básicas e interdependentes decorrentes deste princípio: (1) deve-se

ajudar a quem nos ajuda e (2) não se deve prejudicar a quem nos beneficia (Ferreira et al, 2014). Assim, a presença de perfis que exibem alto níveis da ideologia da troca social, num contexto de validação de instrumento, poderia influenciar a caracterização da dimensionalidade do construto.

A determinação de um lado mais emocional, seja por ações de suporte, ou por questões do histórico de vida e personalidade, podem ser hipóteses para a verificação de um ou mais domínios para a PSO, bem como para outros constructos relacionados como o CO e BET. Essas reflexões, podem estar ligadas ao perfil do público analisado, a qual pode gerar interpretações diferentes da PSO, de acordo com a carga emocional presente no seu contexto de trabalho. Isso pode se relacionar com a ideia de que a PSO é definida também pelo histórico vivido pelo empregado, sobre sua percepção do quanto, no decorrer do tempo de empresa, esta ofereceu suporte ou não (ALLEN et al, 2003), o que geraria intensidade de cognições e afetos, potencialmente definidores de dimensões distintas ou não.

Por fim, a percepção de reciprocidade entre a empresa e o funcionário, tende a impactarem aspectos do bem-estar, satisfação no trabalho, caracterização dos vínculos (comprometimento), defende-se que a medida da PSO, deve ser componente indispensável na determinação da Qualidade Vida no Trabalho. Ainda assim, o bem-estar, em especial sobre a manifestação de afetos, satisfação e realização no locus laboral, deve estar presente nesse contexto de QVT, o analisaremos em detalhes no tópico seguinte.



### **Terceira escala: Bem-Estar no Trabalho**

Considerou-se os itens 29 a 41 como a primeira escala a ser analisada. Esses itens correspondem conceitualmente ao construto de Bem-Estar Subjetivo e Psicológico no Trabalho, Satisfação no Trabalho (ST) e Engajamento no Trabalho (ET). O objetivo foi obter uma estrutura válida para o construto Bem-Estar no Trabalho (BET).

O resultado do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi de 0.89310 (considerado como “bom”) (Damásio, 2012). No caso do teste de Esfericidade de Bartlett observou-se um valor de  $\chi^2 = 1161.1$  (gl =78; p = 0.000010), considerado válido. Isso significa que o nível de significância de todas as correlações da matriz de dados é alto e que a matriz de dados é passível de fatoração. Ademais, observou-se que a melhor configuração para esses itens, assim como os anteriores, seria uma composição unidimensional.

Mesmo assim, prosseguiu-se com a fatoração dos dados, forçada em dois fatores, na busca de identificar alguma distinção validada entre os constructos teoricamente previstos. Feito isso, observou-se uma estrutura válida, na qual os itens 29 e 30, formaram em conjunto um fator e os demais um segundo fator. No entanto, a partir da recomendação de CURADO et al (2013) que são necessários pelo menos 3 itens para a medida de um constructo latente, optou-se por manter o formato unidimensional do BET, já que os constructos de ST e ET são correlatos como descreve-se a seguir.

**Tabela 5 - Resultados da Análise Fatorial Exploratória para a Escala de Bem-estar no Trabalho**

<b>Itens</b>	<b>Carga Fatorial</b>
<b>29</b> Quando estou trabalhando nessa empresa tenho sentimentos POSITIVOS (como alegria, felicidade, entusiasmo)	0.645
<b>30</b> Quando estou trabalhando nessa empresa tenho sentimentos NEGATIVOS (como raiva, medo, irritação)	0.425
<b>31</b> Sinto-me realizado profissionalmente no meu trabalho	0.619
<b>32</b> O meu trabalho possibilita a realização de metas pessoais	0.631
<b>33</b> Eu desenvolvo meu potencial trabalhando nesta empresa	0.597
<b>34</b> Considero que utilizo minhas habilidades e talentos na execução de minhas tarefas	0.470
<b>35</b> Sinto que tenho autonomia para organizar meu trabalho para melhor resultado	0.582
<b>36</b> Eu estou satisfeito com meu TRABALHO	0.714
<b>37</b> Eu estou satisfeito com meu CHEFE	0.711
<b>38</b> Eu estou satisfeito com minha relação com COLEGAS de TRABALHO	0.560
<b>39</b> Quando estou no meu trabalho sinto-me motivado e cheio de energia	0.793
<b>40</b> O tempo passa rápido quando estou no meu trabalho	0.534
<b>41</b> Me sinto entusiasmado com meu trabalho, pelos desafios que ele proporciona	0.723

**Confiabilidade**

Mislevy e Bock	0.90
Greatest Lower Bound (GLB)	0.93
Omega	0.88
Cronbach	0.82

A tabela 4 referente ao resultado da AFE para o constructo latente BET, apresentou todos os itens válidos, com cargas fatoriais entre 0,495 e 0,793, além de todos os índices de confiabilidade a partir de 0,82. Além disso, pode-se observar que teoricamente os itens se ajustam ao conceito defendido por Paschoal (2008) que propõe a integração da abordagem hedônica e eudamônica do bem-estar, e delimita o BET como: a prevalência de emoções positivas e a percepção do sujeito sobre suas realizações, o desenvolvimento de seus potenciais e avança no alcance das metas de sua vida. Além de apresentar outros caracteres válidos referentes a ST e ao ET, também defendidos por Siqueira e Padovam (2008) como componentes do BET.

No caso dos itens 29 e 30, são referentes ao bem-estar subjetivo (afetos) e os itens 31 e 35, relacionados a noção de realização e desenvolvimento de potencial, no contexto do trabalho como posto por Paschoal (2008). No caso dos itens 36 a 38, esses estão ligados ao conceito de ST e os seguintes (39 a 41) a constructo de ET, também teoricamente ligados ao BET, considerando-se a visão de Siqueira e Padovam (2008).

Essa observação proposta é conceitual e a discussão correlata versará sobre a estrutura unidimensional que propõe um agrupamento desses construtos, que aqui será denominado do BET. De antemão, é crucial destacar que não foram localizadas na literatura escalas similares que abordassem da maneira integrada os construtos citados na direção de uma avaliação global do BET. Mediante esse cenário, a discussão baseará nas escalas existentes que consideraram os construtos em agrupamentos diferentes do proposto na presente pesquisa.

Posto isso, o direcionamento da discussão será norteado de acordo com as concepções conceituais desses constructos que se configuraram como um fator único, doravante chamado de BET. Ademais, é prudente ressaltar que os conceitos de bem-estar, satisfação e engajamento, podem apresentar outros vieses ou aplicações para além do ambiente de trabalho. O debate a seguir, todavia, focará esforços na compreensão desses constructos tendo como direção o ambiente laboral.

O primeiro ponto a ser debatido, refere-se ao bem-estar subjetivo. O bem-estar subjetivo, visto para além do ambiente de trabalho, apresenta dois caracteres preponderantes: a presença de afetos (positivos e negativos) e a noção de satisfação geral com a vida (RYAN e DECI, 2001). Assim, tendo como base a noção que o ambiente laboral pode desencadear emoções ligadas a afetos positivos e negativos, é de suma importância avaliá-los e discuti-los sob esse ponto de vista. Foi com esse intuito que os itens 29 e 30 foram inclusos no instrumento aqui desenvolvido, colocando a escala claramente sob o conceito de bem-estar subjetivo no trabalho como proposto por Paschoal (2008).

Estudos de validação com instrumentos específicos de bem-estar afetivo, apresentam estrutura clara em dois ou mais fatores, mas sempre com distinção conceitual entre um “lado” positivo e outro negativo do constructo (GOUVEIA et al, 2008; DIENER et al, 2010; ALBUQUERQUE e TROCCOLI, 2004). No caso de estudo de validação uma escala específica o bem-estar afetivo no trabalho para a população brasileira, Gouveia et al (2008) obtiveram dois fatores distintos entre afetos positivos e negativos, com 15 itens cada um. Destaca-se, com veemência, que esse trabalho utilizou o método de retenção fatorial das Análises Paralelas (o mesmo utilizado no presente estudo) e, desse modo, observou uma retenção de fatores mais fechada, do que a referência da escala original americana, a qual se utilizou processos fatoriais mais abertos de retenção (vide método).

Considerando o presente estudo, obviamente, que o bem-estar afetivo foi representado por dois itens e a configuração unidimensional não foi surpresa, já que seria improvável que a AFE pudesse gerar dois fatores com apenas um item cada. Por outro lado, vale retomar que, na testagem do modelo com dois fatores, um dos fatores resultantes foi composto pelos itens 29 e 30, referente aos afetos. Infere-se que se outros itens de afeto positivo e negativo tivessem sido inseridos no instrumento, a AFE poderia ter gerado dois fatores válidos, sendo um deles referente ao bem-estar afetivo, como observa-se em escalas com detalhamento de vários itens de afetos negativos e positivos (ALBUQUERQUE e TROCCOLI, 2004).

Essa hipótese se sustenta na escala de bem-estar validada por Albuquerque e Tricoli (2004). Os autores optaram por criar uma única subescala para afetos positivos e negativos e as seguintes relativas a outros domínios do Bem-estar. Isso evidencia que, ao propor um instrumento mais abrangente, como a proposta dessa tese, tende-se a agrupar constructos para simplificar aspectos da dimensionalidade, corroborando com o princípio básico da análise fatorial que é a redução de dimensão.

Além disso, argumenta-se que, ao propor uma escala mais abrangente, com associação de constructos e redução de dimensões, pode levar a uma avaliação mais complexa e aplicável no contexto do trabalho. Essa ideia corrobora com o posicionamento de Gouveia et al (2008) a partir

do qual declaram que uma escala de bem-estar afetivo com 30 itens (15 para cada dimensão), pode ser inexecutável no contexto laboral, a disponibilidade de tempo e recursos geralmente são escassas nas corporações, e não raro, outros construtos e testes precisam ser aplicados para além do bem-estar subjetivo.

Feitas as considerações gerais acerca da característica teórica do bem-estar afetivo, passa-se ao foco da análise dos seus componentes positivos e negativos. A manifestação de afeto positivo foi avaliada pelo item 29 (“*Quando estou trabalhando nessa empresa tenho sentimentos POSITIVOS (como alegria, felicidade, entusiasmo)*”; carga fatorial: 0,645). O alto nível de afeto positivo é considerado um componente do bem-estar subjetivo, representado pela percepção do sujeito no qual ele se sente entusiasta, ativo e alerta, um estado de alto nível de afeto positivo, com plena concentração e com engajamento prazeroso. São caracterizados por estados emocionais tais como estar feliz, alegre, animado, bem, satisfeito e contente e, são relacionados altos índices de BET (DIENER et al, 2010; SIQUEIRA et al, 1999; SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

O item 30, inverte o acesso o bem-estar e propõe ao respondente refletir e apontar sobre a presença de afetos negativos, pela asserção: “*Quando estou trabalhando nessa empresa tenho sentimentos NEGATIVOS (como raiva, medo, irritação)*” (carga fatorial: 0.425). A dimensão dos afetos negativos é representada por sensações negativas diversas, tais como raiva, desprezo, culpa, medo e nervosismo e níveis altos são obviamente relacionados a baixos níveis de bem-estar (DIENER et al, 2010; SIQUEIRA et al, 1999; SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). Assim, conclui-se que o item 30 refere-se a esse composto negativo do bem-estar afetivo, fechando a composição do bem-estar afetivos da presente escala e compondo com outros aspectos do bem-estar a noção de BET.

Ademais, é de ponto capital destacar a carga fatorial desse item que embora foi ainda válida, foi o menor valor observado, contribuindo menos para a explicação do constructo de BET (0,425). Isso corrobora com o estudo de Gouveia et al (2008) que, embora tenha obtido dois fatores para a composição de um instrumento de bem-estar afetivo, o fator sobre afetos negativos

explicou apenas 9,8% da variância, enquanto o conjunto de afetos positivos explicou em 38,7%. Essa influência marcante do componente afetivo, também foi verificado no trabalho de Paschoal e Troccoli, (2008) o qual relatou índice de explicação da variância na ordem de 39% para os afetos positivos, enquanto descreve-se índices de 10% e 6%, para os afetos negativos e bem-estar psicológico, respectivamente.

Aponta-se, portanto, que o “lado” positivo do bem-estar afetivo, parece ser mais significativo no caso do BET para o respondente, independentemente do número de itens do instrumento. Assim, pode-se entender que o a escala de BET aqui desenhada, não perde validade por ter uma reduzida abordagem sobre o polo negativo do bem-estar subjetivo. Além disso, ressalta-se a tendência da psicologia positiva de abordar itens com tendência positiva, como veremos adiante com o conceito de *Flourishing*.

Entende-se que a composição de um constructo de bem-estar, tendo como componente três itens referentes a ST, é válido na medida em que a ST pode ser definida como um estado emocional positivo. Ou seja, é um sentimento positivo resultante da percepção do sujeito que seus objetivos no trabalho estão sendo alcançados, e quão feliz o empregado está com seu trabalho (AZEEM, 2010; NADINLOYI, SADEGHIB e HAJLOOC, 2013; YUAN). Assim, considera-se que a noção de satisfação como um componente do bem-estar geral. Aqui defende-se a satisfação geral com a vida como uma dimensão do bem-estar subjetivo, referente a percepção do sujeito em relação ao quanto se percebe distante ou próximo as suas aspirações (SIQUEIRA E PADOVAM,2008; RYFF, 1989).

Assim, os itens 36, 37 e 38 teoricamente relacionados ao constructo de ST, fazem influência e compõe a noção de bem-estar subjetivo, aproximando-se das noções satisfação com aspectos do ambiente de trabalho de acordo com o modelo proposto de Siqueira e Padovan (2008). Fica claro, portanto, a permanência de itens relacionados, por exemplo a satisfação no trabalho e seus correlatos como a satisfação com o chefe e colegas. Além disso, a presença de itens que buscam o acesso a noções de satisfação com a gestão, autonomia, realizações são precursores da ST (TRIVELLAS, REKLITISA, PLATIS, 2013; FARAGHER, CASS e COOPER, 2005) e,

assim, entende-se porque a composição de um constructo conjunto unidimensional observado nesse trabalho.

Num outro polo, é de crucial importância destacar que situações opostas a satisfação ou felicidade (como estresse, depressão e exaustão emocional) resultam em ST do trabalho reduzida, confirmando a ideia de que a ST é um constructo positivo, relacionado a saúde mental e, assim, ao BET (YUAN e TAN, 2014; CHARKHABI, ALIMOHAMMADI e CHARKHABI, 2014; FARAGHER, CASS e COOPER, 2005). Conclui-se até esse ponto, que o conceito de bem-estar subjetivo relacionado ao trabalho está representado fortemente pelos itens 29, 30, 36, 37 e 38 cobrindo a percepção da presença de afetos e níveis de satisfação no trabalho, e de acordo com os conceitos de BET propostos por Paschoal (2008) e Siqueira e Padovam (2008).

Feitas as explanações referentes a composição do bem-estar subjetivo (afetos e satisfação com o trabalho), dirigimo-nos, neste momento, a nos debruçar sobre o significado dos itens 31 a 35, que se mostraram como válidos no modelo aqui proposto de BET. Esses itens foram elaborados a partir da concepção de bem-estar psicológico, a se assenta que é tido como um complemento ao bem-estar subjetivo (RYFF, 1989). A integração à concepção bem-estar subjetivo é tida como indispensável tanto para o BET, como para a compreensão do bem-estar geral, já que apenas a avaliação dos afetos é consensualmente tida como insuficiente para a compreensão do Bem-estar (ALBUQUERQUE e TRÓCCOLI, 2004; DIENER, OISHI E LUCAS, 2003; RYAN E DECI, 2001).

Direcionando para o ambiente laboral, constatou-se que aos itens 31 a 35, cumprem a abordagem sobre a percepção de realização, desenvolvimento do potencial e autonomia no trabalho, posicionando esses itens como componentes bem-estar psicológico, na mesma direção da Escala de Bem-Estar no Trabalho validada por Paschoal e Tamayo (2008). Ademais, a noção de realização e expressão do potencial está ligada ao conceito de bem-estar do trabalho numa concepção eudaimônica.

Uma comparação da presente proposta deve ser feita com o trabalho de Paschoal e Tricoli (2008). Os autores validaram uma escala de bem-estar no trabalho, com componentes de bem-estar subjetivo (apenas com afetos positivos e negativos) e bem-estar psicológico (relacionados a realização pessoal no trabalho, superação de desafios e outros). No fator de bem-estar psicológico, ficou claro a presença de itens estatisticamente e teoricamente válidos, referentes a realização pessoal no trabalho, superação de desafios, realização de atividades que expressam as habilidades do sujeito, fazer o que realmente gosta de fazer, confirmando que os itens 31 a 35 do presente trabalho, fazem parte do constructo de bem-estar psicológico. No entanto, no instrumento aqui em discussão apresenta caracteres de ST, completando conceitualmente o construto de BET, fato que não foi observado na escala de Paschoal e Trocoli (2008), tampouco em outro instrumento.

Assim, observa-se que o construto aqui desenhado, num formato unidimensional, agrega uma noção de positividade. Isso fica mais evidente, na medida em que itens teoricamente pertencentes ao constructo ET, apresentaram altos níveis de cargas fatoriais (itens 39, 40 e 41 com cargas de 0.793, 0.534 e 0.723). É manifesto que cargas fatoriais altas, indicam que o item é muito representativo para a explicação da variável latente e o item 39 *“Quando estou no meu trabalho sinto-me motivado e cheio de energia”* apresentou maior carga fatorial do constructo (0,793). Esse item representa a característica do ET denominada de vigor no ambiente de trabalho, que se refere ao sentimento de estar com completa energia física e mental no e para o trabalho, demonstrando uma certa inquietude positiva, com foco na realização do melhor possível pelo trabalho (PIENNAR e WILLEMSE, 2008; BAKKER, 2008).

O sentimento de entusiasmo, abordado pelo item 41 (*“Me sinto entusiasmado com meu trabalho, pelos desafios que ele proporciona”*), representa a característica do ET dedicação ao trabalho que é caracterizada pelo sentimento de significado que o trabalho trás para aqueles indivíduos. A dedicação ocorre no momento em que o trabalho o inspira e o desafia, gerando um sentimento de entusiasmo (BEDARKAR e PANDITA, 2014; CAVALCANTI, 2013; BAKKER, 2008; KEATING e HESLIN, 2015; HALLBERG e SCHAUFELI, 2006).



A terceira característica do ET, foi avaliada pelo item 40 “*O tempo passa rápido quando estou no meu trabalho*”, referente a percepção de absorção no ambiente de trabalho. No caso da absorção, se aproxima do estado de fluxo, situação na qual o indivíduo não percebe a passagem do tempo, dado o tamanho da concentração e envolvimento no trabalho (PIENNAR e WILLEMSE, 2008; BAKKER, 2008). Assim, fica claro, em especial pelo conceito de absorção que o engajamento deve estar relacionado a um alto estado de bem-estar, caracterizado por altos níveis de energia (HALLBERG e SCHAUFELI, 2006).

Na medida em que se observa que os funcionários estão engajados, eles experimentam seu trabalho como algo a que eles realmente querem dedicar tempo e esforço vigoroso, como uma atividade significativa e importante na qual eles estão inteiramente dedicados. O engajamento total tem sido visto com um constructo oposto ao estado de *burn-out* e do *workaholic*, ligados obviamente a baixos níveis de bem-estar subjetivo no aspecto de afetos positivos e obviamente altos níveis de afetos negativos (HALLBERG e SCHAUFELI, 2006).

Em suma, destaca-se que o engajamento é um estado psicológico gratificante e positivo caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção no trabalho (BEDARKAR e PANDITA, 2014; CAVALCANTI, 2013; BAKKER, 2008; KEATING e HESLIN, 2015; HALLBERG e SCHAUFELI, 2006). E, assim permeado de um contexto positivo, este parece se associar e fazer parte de um constructo geral denominado aqui de BET (PIENNAR e WILLEMSE, 2008; BAKKER, 2008).

A presente escala de BET apresenta quatro características marcantes: (1) integração dos construtos bem-estar subjetivo (hedônico), bem-estar psicológico (eudaimônico) e engajamento; (2) uma conotação eminentemente positiva; (3) unidimensionalidade e (4) quantidade de itens relativamente baixa (13).

A primeira característica, aproxima o instrumento do BET aqui definido do conceito denominado de *Flourishing*. Esse conceito se refere a altos níveis de bem-estar subjetivo e psicológico, alimentados por estados de engajamento (fluxo e interesse) e emoções positivas

(humor e sentimentos positivos) (SCHOTANUS-DIJKSTRA et al, 2015; FREDRICKSON e LOSADA, 2005; DIENER et al, 2010). Esse estado de alto bem-estar tem impacto no aumento da atenção, intuição, criatividade, felicidade, resiliência e reduzir a reação ao estresse, aumentar a ação do sistema imunológico e estender a longevidade (FREDRICKSON e LOSADA, 2005). No caso do ambiente do trabalho, a caracterização de alto nível de Flourishing é obtida pela percepção de engajamento, crescimento profissional, motivação e aprendizado (DUTTON, ROBERTS e BEDNAR, 2011), situações que presentes na estão escala de BET, tangenciado a noção de Flourishig descrita.

Em termos psicométricos, todos os itens da escala de flourishing (antigamente denominada de Escala de Bem-Estar psicológico), são semanticamente definidos de forma positiva, assim como na escala aqui proposta, observação que pode indicar uma tendência da avaliação do bem-estar e conceitos correlatos.

A unidimensionalidade de escala é outro aspecto que converge com o a escala de BET aqui discutida. A escala de Flourishing não separa facetas do bem-estar, já que produz uma visão geral de um funcionamento positivo através de diversos domínios tidos como importantes (DIENER tal 2010). No estudo de Hone et al (2014) pode-se verificar por análise fatorial confirmatória que, os oito itens da Escala de Diener (2010), numa composição unidimensional, são válidos para determinar níveis de *Flourishing* numa população da Nova Zelândia (n=10009). Estrutura que se manteve estável também na população chinesa (TANG et al, 2014). Além disso, é de crucial importância destacar que os autores relataram a forte validade convergente e discriminante da escala, mesmo sendo unidimensional e reduzida a apenas 8 itens (TANG et al, 2014). Assim, na medida em que se busca uma visão geral do fenômeno, entende-se que escalas unidimensionais devem ser mais aceitas e produzidas.

Considerando a unidimensionalidade da escala aqui proposta, essa característica parece ser uma vantagem. Autores reforçam a necessidade de escalas breves no contexto laboral, pois como defendido na presente tese, outros construtos precisam ser avaliados, e a disponibilidade de tempo e recursos geralmente são escassas nas corporações (GOUVEIA et al, 2008). Além disso,

na medida em que se propões a integração de construtos numa escala mais sucinta, o agrupamento de fatores pode ser válido. Na escala de Albuquerque e Tróccoli (2004), por exemplo, optou-se por criar uma única subescala para afetos positivos e negativos, isso evidencia que ao propor um instrumento com diversos componentes teoricamente levantados, é natural que se busque agrupar em subescalas e apresentar menor quantidade de fatores, como realizado na presente pesquisa.

Por outro lado, ao constatar uma demanda mais específica, com escores específicos de supostos domínios, outras escalas podem ser adicionadas (Diener et al, 2010). Nessa direção, nos apoiamos na concepção de Diener et al (2010), ao defender que a utilização da presente escala de BET, pode necessitar da aplicação de outras escalas mais amplas e detalhadas do construto, se esse for o objetivo de mensuração do pesquisador.

Do ponto de vista conceitual e semântico, pode-se visualizar claramente que os itens do presente instrumento de bem-estar no trabalho, compõe o construto de BET, em especial, com os modelos de Paschoal (2008) e Siqueira e Padovam (2008). Ademais, foi confirmada de maneira empírica pela AFE. Além disso, comprem a função de avaliar o QVT sob o ponto de vista de um domínio positivo ligado a percepção de bem-estar no ambiente de trabalho, que vai além da noção prevencionista, biomédica, a qual relaciona o bem-estar a prevenção de doenças ou ausência de doenças mentais como depressão e ansiedade.

#### **4. ESTUDO 2: RELAÇÃO ENTRE OS CONSTRUTOS ORGANIZACIONAIS COM ESTILO DE VIDA E EXERCÍCIO.**

Feitas as análises de validação dos instrumentos de Comprometimento Organizacional (CO), Percepção de Suporte Organizacional (PSO), Bem-estar no Trabalho (BET), estes três instrumentos compõem a presente proposta de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Assim, retoma-se que, pelo entendimento dos construtos, a QVT é composta a partir do sentimento de afeição aos valores e missão pela empresa (CO); pela percepção que a empresa oferece recompensas pelo trabalho na forma de ações de suporte organizacional (PSO); e pela experimentação de afetos positivos, satisfação e realização com o trabalho (BET).

Observa-se que se trata de construtos relativos da relação da empresa com o empregado. No entanto, a literatura aponta que aspectos pessoais relacionados ao estilo de vida do sujeito podem influenciar os construtos organizacionais citados. O estilo de vida refere-se ao padrão adotado pelo indivíduo em diversas facetas de sua vida, abrangendo aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais, com impacto importante nos níveis de morbidade e mortalidade (NISHIDA et al, 2004; SCHMIDT et al, 2011; LOEF e WALACH, 2012). Em estudo de meta análise pode-se constatar que a manutenção de um estilo de vida considerado saudável, como não fumar, manter-se fisicamente ativo, manter padrão nutricional adequado e ingerir álcool moderadamente, é associado a redução de 66% no nível de mortalidade (LOEF e WALACH, 2012). O estilo de vida saudável, portanto, passa a impactar a incidência de doenças ocupacionais e crônicas degenerativas, reduzindo índices de saúde ocupacional, como absenteísmo, presenteísmo e utilização do seguro saúde.

Assim, entende-se que o estilo de vida pode ser caracterizado por padrões de comportamento identificáveis que tendem a afligir o nível de saúde do indivíduo e da população. Nessa direção, propõem-se que nível de atividade física ou exercício, padrão nutricional, consumo de álcool, tabagismo e drogadição, comportamento preventivo e seguro (como sexo seguro), além de aspectos psicossociais como satisfação com o trabalho e com a vida, relações sociais e mentalidade positiva, compõem o amplo rol de aspectos do estilo de vida (AÑEZ, REIS e

PETROSKI, 2008; SHARRATT et al, 1984; WILSON e CILISKA, 1984). Nessa abordagem, é manifesto que essa noção do estilo de vida tende a extrapolar a noção de hábitos saudáveis citados anteriormente, e inclui aspectos da saúde mental, como padrão de pensamento positivo, percepção do estresse e depressão.

Considerando o estilo de vida por um olhar mais amplo, infere-se que o EV influencie os construtos CO, PSO e BET, para além das ações organizacionais. Isso pode ocorrer, na medida em que se observa que padrões de saúde física e mental, podem estar relacionados com a satisfação com a vida, bem-estar geral, e aspectos do trabalho como engajamento, percepção de suporte organizacional e comprometimento organizacional.

No entanto, não foram encontrados estudos na literatura que buscassem identificar a influência do estilo de vida global, nos construtos relacionados ao trabalho, nem tampouco para a população brasileira. Assim, o objetivo desse segundo estudo é identificar o nível de explicação que o EV pode apresentar nos construtos de CO, PSO, BET e QVT em amostra de empregados brasileiros.

## **4.1 MÉTODO**

### **Tipo de Pesquisa e Amostra**

O tipo de pesquisa pode ser considerado como estudo transversal. A amostra utilizada foi a mesma do estudo 1, composta de empregados de uma indústria do agronegócio do interior do estado de São Paulo, e por empregados de diversas empresas com funções administrativas.

### **Instrumentos e Procedimentos da Coleta de Dados**

A coleta de dados com os empregados da indústria do agronegócio foi realizada por formulários de papel e dos empregados de outras empresas com funções administrativas por realizado a partir de formulário online. Ambos continham termos de consentimento livre e esclarecido. Foram acessados o Perfil Geral, o Estilo de Vida e os construtos organizacionais CO,

PSO, BET e QVT. Para o perfil geral, foram acessados a idade, gênero, formação escolar, tempo de empresa e nível hierárquico.

O Estilo de Vida (EV) foi avaliado pelo instrumento canadense “*Fantastic LifeStyle*” (WILSON e CILISKA, 1984), validado para a população brasileira por Añez, Reis e Petroski (2008). O Questionário Estilo de Vida Fantástico (EVF) possui nove domínios (1- Família e Amigos; 2- Atividade Física; 3- Nutrição; 4- Cigarro e Drogas; 5- Álcool; 6 - Sono, Cinto de Segurança, Estresse e Sexo Seguro; 7- Tipo de Comportamento; 8- Introspecção; 9-Trabalho) organizado em 25 itens.

O instrumento extrapola, portanto, a noção de estilo de vida saudável apenas relacionado a hábitos saudáveis, como prática de exercícios, tabagismo, consumo de álcool e drogas. O EVF apresenta itens que trazem dados de outras esferas, como a satisfação no trabalho, aspectos da condição da saúde psicossocial como tipo de comportamento, percepções sobre a relacionamento social e introspecção. Domínios que são cruciais para a o entendimento do estilo de vida e bem-estar no ambiente de trabalho (AÑEZ, REIS e PETROSKI, 2008; SOLER et al, 2010 SHARRATT et al, 1984; WILSON e CILISKA, 1984).

Em termos psicométricos apresenta bom nível de consistência, validade e apresenta índices altos de capacidade classificatória fato que é crucial para o monitoramento de programas de promoção da saúde com foco na mudança do estilo de vida (AÑEZ, REIS e PETROSKI, 2008). Além de ser um instrumento de fácil e rápido preenchimento, se adequando ao tempo limitado que as empresas possuem para esse tipo de levantamento de dados.

Os escores totais de cada domínio e do instrumento geral foram transformados/padronizados para escala de 0 a 100 pontos. Para balizar e oferecer parâmetros de planejamento de programas de promoção da saúde com foco em estilo de vida, duas condutas de análise foram realizadas. A primeira foi utilizar a referência de um estilo de vida adequado (acima de 69 pontos) ou inadequado (menor ou igual a 69 pontos) com referência de ponto de corte (Añez, Reis e Petroski, 2008). Essa abordagem se torna eminentemente importante, pois estabelece claras prioridades de

intervenção e apresenta-se em sintonia com as necessidades de planejamento e metas dos programas de promoção da saúde na empresa.

A segunda foi a análise de cada domínio isoladamente, a fim de elucidar e direcionar intervenções específicas, com relação a promoção da saúde no ambiente de trabalho. Isso foi realizado ao considerar que o estilo de vida é um constructo complexo com várias facetas e apenas a análise e discussão de resultados gerais, oferece pouca margem a definir foco e prioridade de intervenção.

Em vistas a complementar a abordagem da avaliação do nível de atividade física e exercício, foi utilizado o questionário *International Physical Activity Questionnaire* – IPAQ, versão curta, validado para a população brasileira por Matsudo et al (2001). Em vistas a validade obtida tanto pela versão curta como a longa do IPAQ, optou-se por utilizar a versão curta, por apresentar mais simplicidade e agilidade no preenchimento, já que os respondentes preencheram outros instrumentos em conjunto. Os dados foram calculados pela conversão dos níveis de exercício em unidades metabólicas (MET) e classificados em 4 categorias: sedentário (valor=0), baixo nível de atividade física (valor menor ou igual a 600 MET); moderado nível de atividade física (valor entre 600 e 3000 MET) e alto nível de atividade física (mais que 3000 MET) (IPAQ RESEARCH COMMITTEE, 2005).

### **Tratamento Estatístico**

Para a determinação das possíveis relações entre o EV e os construtos organizacionais, optou-se por realizar regressão linear simples e múltipla. Para tanto, parâmetros como o tamanho amostral, tratamento de valores ausentes, requisitos de normalidade, linearidade, homocedasticidade e *outliers* foram analisados para prosseguir com a análise.

### **Montagem do banco de dados**

O banco de dados foi montado em planilha do software Microsoft Excel 2013, a partir do qual foram calculados os escores das variáveis citadas (0 a 100 pontos). O software utilizado foi o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) para a realização das análises descritivas e

regressão e o software GPower, para a verificação da adequação da amostra ao modelo de regressão.

### **Tamanho amostral**

No caso de regressão linear múltipla *stepwise*, em linhas gerais, são recomendadas pelo menos 50 observações por variável dependente. No entanto, a determinação do tamanho amostral é insuficiente para a obtenção de um modelo de regressão possivelmente válido. Para verificar a adequação do modelo de regressão, Hair et al (1999) reforça que é fundamental que o pesquisador se atente na definição do poder de predição estatístico (*statistical power*) do modelo de regressão. Embora pouco utilizado, isso é crucial, pois o poder de predição estatístico avalia a probabilidade de detectar um coeficiente de regressão estatisticamente significativo para um determinado tamanho da amostra, em relação ao número de variáveis dependentes (HAIR et al, 2009; FAUL et al 2009; KNOFCZYNSKI e MUNDFROM, 2008). O poder de predição estatístico indica a probabilidade de corretamente rejeitar a hipótese nula quando esta é falsa, numa dada amostra.

É um resultado adimensional que, quanto mais próximo de um (1) interpreta-se que mais forte é o poder preditivo do modelo (HAIR et al, 2009). Como valor referencial, 0,80 é tido como o mínimo para um bom poder preditivo. Segundo Hair et al (2009) para uma amostra com 250 pessoas, por exemplo, admitindo nível de significância 0,01 (alpha) e cinco variáveis independentes, pode-se esperar coeficientes de regressão significativos a partir de valores de 0,07 (7% de explicação da variância do modelo), com poder de predição estatístico em 0,8 (HAIR et al, 2009). Desse modo, espera-se que para o presente estudo, observe-se valores similares, já que se obteve 297 sujeitos e pretende-se criar modelos de regressão linear de até quatro variáveis independentes.

### **Tratamento de Valores Ausentes**

Como já fundamentado no estudo um dessa tese reforça-se que, na aplicação de questionários, a ocorrência de perda de dados é um fato praticamente inevitável. Nesse estudo, em especial, além das variáveis de CO, BET e PSO foram também obtidos dados referentes ao



estilo de vida dos sujeitos, o Estilo de Vida Fantástico. Desse modo, utilizou-se a técnica Imputação Múltipla, para reposição de dados ausentes, pois essa técnica considera a relação entre outras variáveis, crucial para a realização de análises de regressão ou análises fatoriais.

### **Requisitos de normalidade**

As variáveis foram submetidas aos testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk para a verificação se o padrão de distribuição dos dados em relação a distribuição normal, pré-requisito para algumas análises multivariadas. Assim, na medida em que variáveis não atingissem o padrão de normalidade esperado, estas foram submetidas a processos de transformação de dados para fossem geradas variáveis equivalente e com distribuição normal (HAIR et al, 2009). Para tanto, foram utilizados os métodos de transformação logarítmico, quadrático e o IDF (*Inverse Distribution Function*).

Vale apontar que Hair et al (2009) enfatiza que a regressão linear é um procedimento estatístico robusto e que, para grandes amostras e com alto poder estatístico, não deve esperar modelos de regressão inválidos, mesmo na presença de variáveis não normais.

Além disso, é recomendado que se testem modelos de regressão com variáveis transformadas e originais, e verifique se há diferenças substanciais nos resultados, ficando a cargo do pesquisador a escolha de apresentação que representa melhor as relações teóricas estabelecidas (HAIR et al, 2009). No caso desse estudo, as transformações foram realizadas, mas não modificaram substancialmente os resultados nem violaram os requisitos de validação dos modelos de regressão. Assim, optou-se por apresentar os resultados das variáveis originais.

Além dos requisitos da distribuição normal das variáveis, foram verificadas as condições de linearidade, homocedasticidade e *outliers*. Os dados só foram levados aos modelos de regressão porque assumiram todas as premissas citadas para análises multivariadas (HAIR et al, 2009).

### **Regressão Linear Múltipla**

Para verificar a associação entre as variáveis e testar a hipótese que o EV pode influenciar os construtos de PSO, BET, CO e, por consequência a QVT, foi realizada a regressão linear múltipla (*stepwise*). Convencionou-se verificar modelos partindo-se da noção que os construtos PSO, BET, CO e QVT com variáveis dependentes (VD), e o EV (score geral). Assim, como o foco é identificar a influência do EV nos construtos citados, assim que o EV fosse considerado significativo no modelo, um segundo modelo foi realizado considerando-se os domínios do EV como VI, excluindo-se o score total do EV. Todos os modelos foram testados sobre seu poder de predição e só foram apresentados após as verificações das condições básicas de regressão linear: linearidade entre variáveis dependentes e independentes, multicolinearidade, normalidade dos resíduos e ausência de correlação entre resíduos (HAIR et al, 2009).

## 4.2 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados descritivos sobre o perfil da amostra estão apresentados na tabela 1 (mesma do estudo 1). Observa-se uma predominância do gênero masculino (85,5%). Mais de 40% dos respondentes declaram ter mais de 10 anos de empresa. A maioria (51,6%) tem de 1 a 10 anos de trabalho na empresa. Apenas 7,7 % dos sujeitos tem menos de 1 ano de trabalho na empresa.

Mais da metade apresentam o ensino médio, como maior nível de formação escolar (53,3%), seguidos do nível em pós-graduação (19,9%), graduação (13,5%) e ensino fundamental (13,1%). Por fim, obteve-se dados para 221 (74,4%) sujeitos que tinham funções laborais na área industrial ou fabril, ou seja, caracterizados por trabalhar em setores denominados usualmente de produção. Os 76 demais (25,6%) cumpriam funções administrativas. O total de sujeitos analisados foi de 297. A idade média foi de  $37,8 \pm 10,0$  (média e desvio padrão).

Os valores da estatística descritiva dos escores dos construtos CO, PSO, BET e QVT estão sumarizados na tabela 5. Observa-se valores próximos e acima de 74 pontos para todos os construtos, demonstrando certa equivalência entre os construtos e, obviamente, para o escore da QVT.

**Tabela 6** – Resultados da Estatística descritiva dos escores dos construtos

<b>Construto</b>	<b>Média ± Desvio Padrão</b>
Comprometimento Organizacional	75.98 ± 11.189
Percepção de Suporte Organizacional	79.48 ± 15.664
Bem-estar no Trabalho	76.28 ± 10.904
Qualidade de Vida no Trabalho	77.25 ± 10.593

**Tabela 7 – Escores dos Questionários Estilo de Vida Fantástico**

<b>Domínio</b>	<b>Escore (média ± desvio padrão)</b>
Família e Amigos	80,37 ± 18,05
Atividade Física	52,66 ± 23,19
Nutrição	65,90 ± 17,61
Cigarro e Drogas	91,20 ± 15,52
Álcool	87,70 ± 16,72
Sono, cinto, estresse, sexo seguro	85,30 ± 11,12
Tipo de Comportamento	72,05 ± 16,21
Introspecção	81,30 ± 15,66
Trabalho	78,18 ± 16,78
<b>Total EVF</b>	<b>79,36 ± 7,51</b>

A análise por domínios do EV, podemos observar dois domínios com escores abaixo do ponto de corte (menor ou igual a 69 pontos): atividade física (52,66), nutrição (65,90). Os demais domínios aprestaram-se acima de 69 pontos, observando-se o domínio cigarro e drogas como a valor mais elevado. É importante ressaltar que os itens sobre sono (item 15) e estresse (item 17 e 18) também foram analisados separadamente, já que é são claramente diferentes das temáticas de uso do cinto de segurança e sexo seguro. Os resultados dos escores para o **sono** foram 78,11 ± 21,54. No caso do **estresse**, foram observados escores de 81,85 ± 17,17.

Os resultados do nível de atividade física, avaliado pelo IPAQ estão descritos na tabela 6. Assim como observado do domínio atividade física do EVF, verifica-se, que o nível de atividade física deve ser um fator de atenção no caso de planejamento de uma intervenção em QVT, já que quase metade do público entra na classificação de sedentário e baixo nível de atividade física (44,2%). Baixo nível de AF é um resultado comum e corrobora com outros trabalhos

relativos funcionários da metalurgia (BATUS e MONTEIRO, 2013; PICOLOTO e SILVEIRA, 2008), acadêmicos de medicina (BARBOSA et al, 2015), funcionalismo público (ABDI, 2015) e da população em geral do Brasil segundo dados do Diagnóstico Nacional do Esporte (2015) e do Serviço Social da Indústria (SESI) 2009.

Os resultados dos modelos de regressão testados estão sumarizados na tabela 7. Como já detalhado, todos os modelos apresentados foram validados segundo as quatro premissas básicas da análise de regressão (linearidade, multicolinearidade, análise de correlação e distribuição dos resíduos). Além disso, todos apresentaram alto poder estatístico, com valores entre 0,99 e 1,00, bem acima, portanto, do valor mínimo em 0,80 sugerido por Hair et al (2009).

**Tabela 8** – Resultados do Nível de Atividade Física - IPAQ, quantidade de sujeitos em cada nível de classificação.

<b>Categoria</b>	<b>Valores absolutos e percentuais</b>	<b>% Acumulado</b>
Sedentário	73 (24,6)	24,6
Baixo nível de AF	59 (19,9)	44,4
Moderado nível de AF	133 (44,8)	89,2
Alto nível de AF	32 (10,8)	100,0

A discussão aqui realizada tomará como referência a variável dependente de cada modelo. Assim, em todos os modelos a variável EV foi incluída como VI. Obviamente, nos modelos nos quais o EV não é apresentado, é devido a não participação significativa desta no modelo de regressão. Por outro lado, ao observar que o EV se apresentou significativo ao modelo, buscou-se testar uma regressão simples, na qual apenas o EV como VI. Em seguida, buscou-se verificar quais domínios do EV estariam melhor representando o modelo de regressão, testando-se assim, modelos de regressão com todos os domínios do EV como VI. Todos os modelos estão representados pelos coeficientes de determinação, coeficientes betas padronizados e o nível de poder do modelo de regressão (*statistical power*).

**Tabela 9 - Regressão múltipla *stepwise* sobre CO, PSO, BE, QVT e EV**

VD	VI	Passos	r <sup>2</sup> (parciais)		r <sup>2</sup> (modelo)		Beta	Poder Estatístico
CO	PSO	1	0.525 ***		0.527 ***		0.709	1.00
	EV	2	0.002				0.051	
CO	EV	1	0,064 ***		0,064 ***		0,260	0,99
BET	PSO	1	0.243 ***		0.334 ***		0.401	1.00
	EV	2	0.092 ***				0.317	
BET	EV	1	0.188 ***		0.188 ***		0.434	1.00
BET	Sono	1	0.142 ***		0.237 ***		0.258	0,99
	Introspecção	2	0.065 ***				0.241	
	Família e Amigos	3	0.030 ***				0.180	
PSO	BET	1	0,243 ***		0,243 ***		0,493	1,00
PSO	EV	1	0,080 ***		0,080 ***		0,294	0,99
PSO	Introspecção	1	0,128 ***		0,161 ***		0,234	0,99
	Sono	2	0,017 ***				0,132	
	Comportamento	3	0,016 ***				0,146	
QVT	EV	1	0.158 ***		0.158 ***		0.385	0.99
QVT	Introspecção	1	0,192 ***		0,239 ***		0,302	0,99
	Sono	2	0,032 ***				0,154	
	Estresse	3	0,016 *				0,154	

CO: Comprometimento Organizacional. PSO: Percepção de Suporte Organizacional. EV: Estilo de Vida. BET: Bem-estar no Trabalho. EV: estilo de vida. VD: variável dependente. VI: variável independente. \*\*\*p<0.001. \*p<0,05

Nesse ponto, é crucial, retomar a meta da regressão nesse estudo. Hair et al (2009) enfatiza a necessidade de se delimitar o objetivo claro para o uso da regressão que pode estar ligado a (1) explicação de relações entre variáveis ou a (2) determinação de preditores. Assim, o foco da análise aqui desenhada está na explicação da relação das variáveis, em detrimento de criar um modelo preditivo. Isso porque, todas as variáveis do estudo podem ser facilmente obtidas por

questionários, não fazendo sentido criar equações preditivas. No entanto, permitiu-se fazer algumas conjecturas, ao olhar as VD como, de fato, preditores.

No caso do modelo do BET observou-se que tanto a PSO como o EV foram obtidos valores válidos, apresentando coeficientes de determinação a partir da qual a PSO parece explicar 24,3 % da variância do modelo, e a EV em termos de 9,2% da variância do modelo. O modelo geral explica, portanto, 33,4 % do BET. Com a observação dos coeficientes de determinação, conclui-se que a participação do EV no BET é significativa, embora ainda menos importante que a PSO.

Retoma-se nesse ponto, que o construto BET, nessa pesquisa (estudo 1), apresentou-se unidimensional e agrupou outros construtos correlatos como Satisfação no Trabalho e Engajamento no Trabalho. Assim, é compreensível que o a PSO tenha participação importante no BET, já que estudo demonstram que a PSO é precursora do engajamento e satisfação com o trabalho, em especial, no que se refere as condições de trabalho, suporte da gestão, recompensas e reconhecimento, justiça no trabalho, oportunidades de crescimento, autonomia; e na medida em que as expectativas do empregado e o que ocorre no ambiente de trabalho são congruentes (SACKS, 2006; TRIVELLAS, REKLITISA, PLATIS, 2013; FARAGHER, CASS, e COOPER, 2005).

Além disso, no que se refere a composição do BET com aspectos do bem-estar subjetivo e psicológico. No caso específico do caso do bem-estar subjetivo (emoções positivas e percepção do indivíduo sobre suas realizações na vida) observa-se que seus antecedentes são muito próximos do conceito de PSO. Paschoal (2008) em extensa revisão de literatura, demonstrou que variáveis do contexto de trabalho, com controle pessoal, sobrecarga, oportunidades para o uso de habilidades, variedade no trabalho, contato social, remuneração, equidade, crescimento e suporte do supervisor, são antecedentes importantes do BET. Assim, fica claro que a PSO seria um importante preditor do BET, confirmada pelo modelo de regressão proposto.

Observando-se o EV como VI válida em conjunto com a PSO, testou-se um segundo modelo de regressão linear simples, posicionando apenas o EV como VI. O coeficiente de

determinação desse segundo modelo regressão foi de 0,188 (18,8% de explicação da variância). Ou seja, fica claro que, para a explicação do BET, que a PSO é o mais forte preditor, mas, se não se tem acesso a esse construto, o EV passa a ser importante contribuinte do BET, na ordem de 18,8%.

Assim, caminhou-se para o terceiro modelo de regressão, no qual se utilizou todos os domínios do EVF como VI e obteve-se um modelo de regressão válido no qual os domínios sono, introspecção e família e amigos, apresentaram-se como preditores significativos do BET. O preditor mais significativo foi o domínio sono, com 12,8% de explicação da variância do BET. Considera-se esse resultado como novo, já que não puderam ser localizados na literatura estudos que tivessem demonstrado essa relação direta entre o sono e o BET. No entanto, trabalhos apontam a influência do sono na saúde mental geral, bem-estar subjetivo e satisfação com a vida o que poderia influenciar no BET (BALDWIN et al, 2010; AKERSTEDTA et al, 2002; LINTON, 2004; KNUDSEN et al, 2010; STOICA, 2015).

Os efeitos deletérios do sono são vastos. Pessoas portadoras de distúrbios do sono (como insônia) em geral tendem a apresentar menor nível de saúde mental, percepção de saúde e funcionamento social, com tendência ao desenvolvimento de diabetes, doenças cardiovasculares, depressão, ansiedade e aumento de massa corporal (BALDWIN et al, 2010; HARVARD, 2010; KNUDSEN et al, 2010).

Assim, a partir desse rol de prejuízos dos distúrbios do sono essas pessoas tendem a ter menor desempenho no ambiente de trabalho, aumentando níveis de presenteísmo e, por consequência, reduzindo níveis de vigor e absorção no trabalho, componentes esses do engajamento e do BET. Além disso, já fora observado que pessoas com insônia tendem a apresentar menor satisfação no trabalho, bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo (NAKATA et al, 2004; STEPTOE et al, 2008), componentes do instrumento de BET do presente trabalho. Desse modo, todo o impacto que distúrbios do sono podem provocar no bem-estar geral do sujeito, parecem impactar no ambiente de trabalho, como evidenciado pelos resultados da presente pesquisa.



Além disso, é importante considerar que o sono foi avaliado por uma questão única e, embora possa parecer insuficiente, corroborou com estudo demonstrou que 30% dos trabalhadores de uma empresa de telecomunicações apresentam problemas com o sono (detectado via uma questão única sobre a qualidade do sono), com redução no bem-estar geral (saúde geral, capacidade funcional e energia), desempenho laboral e satisfação no trabalho (KUPPERMANN et al, 1995)

Pesquisadores tem defendido que o sono é fundamental para o estado de humor, satisfação com a vida e predominância de afetos positivos, considerando o sono com um poderoso driver cerebral que pode aumentar a percepção de sentimentos positivos (STOICA, 2015; NAKATA et al, 2004; STEPTOE et al, 2008). Ao acompanhar a avaliação da qualidade do sono por 14 dias em 42 sujeitos sem problemas prévios com o sono, estudo demonstrou que a qualidade do sono pode ser um preditor importante do humor ( $r^2=0,46$ ) (dimensão emocional do bem-estar) e do estado de alerta (STOICA, 2015). Um trabalho longitudinal (1 ano) também comprovou o nível de bem-estar subjetivo é consideravelmente comprometido por noites de sono de curta duração. Ademais, via a utilização de equações estruturais, pode-se confirmar que o bem-estar subjetivo não é um preditor da qualidade do sono, refutando a hipótese de causação reversa (KALAK et al, 2014). Esse dado é crucial, já que o modelo de regressão proposto considerou a hipótese do sono como causa da BET e não o inverso, situação corroborada com o estudo de Kalak et al (2004)

Assim, infere-se que a participação do sono no BET no presente trabalho é congruente com as investigações que demonstram com clareza, a influência do sono no bem-estar subjetivo geral. Vale retomar que o bem-estar subjetivo, de acordo com a proposição de Diener et al (2002) refere-se ao estado de satisfação com a vida (ou em situações específicas como satisfação no trabalho) e a presença de um componente afetivo (humor, emoções e sentimentos), podendo-se assim inferir que as relações do sono com o bem-estar geral, podem ser consideradas também no tocante ao BET.

Por outro lado, também se observa que problemas no ambiente de trabalho, podem influenciar na qualidade do sono, levantando-se a hipótese que o inverso deve ser considerado:

baixos níveis de bem-estar no trabalho podem levar a deterioração da qualidade e quantidade do sono.

Nessa direção um frequente argumento recaí sobre o problema do estresse ocupacional. O estresse no ambiente de trabalho pode dobrar as chances de desenvolvimento de algum distúrbio do sono (LINTON, 2004). Além disso, aspectos do suporte organizacional como sobrecarga de trabalho, tarefas repetitivas, conflitos, esforço físico no trabalho e falta de suporte social são riscos de distúrbios do sono provenientes do trabalho (KNUDSEN et al, 2010; NAKATA et al, 2004; KERSTEDTA et al, 2002).

A partir dessa constatação, pode-se inferir que baixo nível de suporte social e organizacional e o estresse ocupacional podem ser antecedentes de problemas de sono e bem-estar no trabalho. No entanto, pelos modelos de regressão obtidos na pesquisa aqui desenvolvida, a variável sono tem participação ínfima na PSO (1,7%), levando a entender que, para a presente pesquisa, a relação entre o sono e o BET é mais evidente do que entre o sono e PSO, reforçando-se a hipótese que o sono é o preditor do bem-estar e não o contrário.

Dito de outro modo, para a amostra aqui analisada, é razoável apontar que aspectos do trabalho (suporte organizacional) são pouco influentes no padrão de sono e, por conseguinte, no BET. Portanto, na medida em que o sono pode ser um problema para esse grupo, infere-se que deve ser levado em conta os fatores individuais que podem acarretar em mal padrão de sono como como a ciclo circadiano da serotonina e melatonina, questões nutricionais (ingestão de cafeína, álcool e padrão alimentar), exposição ao sol, utilização de aparelhos eletrônicos, medicamentos, problemas respiratórios e neurológicos (HARVARD, 2010). Assim, fica claro que, no contexto da QVT, a atenção ao sono dos trabalhadores deve ir para além da preocupação com sinistralidade e aspectos médicos, mas também com a atenção ao BET e consequentes correlatos.

Vale pontuar que a presente pesquisa parece ser a primeira a demonstrar evidências de que o sono tem relação direta com o BET, já que os estudos citados demonstraram que o estresse ocupacional é um dos precursores dos problemas de sono, mas não diretamente com o BET. Ou seja, o BET no trabalho é aqui entendido como a integração de construtos como engajamento, satisfação no trabalho, bem-estar subjetivo e psicológico, que não são determinados apenas pelo

padrão ou distúrbios do sono. E mesmo composto por essa complexidade de fatores, o sono parece ser um componente crucial que deve ser considerado.

No caso do domínio introspecção, esse aparece segundo mais significativo no caso do BET (6,4%). A introspecção no questionário Estilo de Vida Fantástico aproxima-se de uma abordagem de saúde mental já que os três itens desse domínio (“*Penso de forma positiva e otimista*”, “*Sinto-me tenso e desapontado*” e “*Sinto-me triste e deprimido*”) fazem alusão a dois problemas centrais da saúde mental: Transtorno de Ansiedade Generalizada e Depressão. Isso fica claro na medida em que se observa que esses itens, carregam temáticas similares aos conceituados inventários de Beck para Transtorno de Ansiedade Generalizada e Depressão (BECK et al, 1988; BECK et al, 1988b).

Embora sejam problemas distintos, ambos apresentam sobreposições devido a carregarem estados afetivos negativos, mutuamente causados pelo estresse e até certo ponto, julga-se pertinente a sua utilização para prover indicativos sobre a saúde mental e, por conseguinte, do BET (LOVIBOND e LOVIBOND, 1994). Cabe, nesse momento, uma breve reflexão nesse ponto: ambos os distúrbios citados de saúde mental são amplos e complexos e, esses três itens, obviamente, não tem por objetivo cobrir um diagnóstico desses transtornos. Por outro lado, pode-se inferir que esses domínios do EV podem prover indícios de um nível reduzido de saúde mental, fato que deve ser direcionado para ações mais específicas. Assim, na medida em que esses três itens buscam de maneira genérica acessar afetos, frustração e tristeza, pode-se levar a discussão para a noção de que o bem-estar geral deve impactar o BET.

Conclui-se, desse modo, que um perfil depressivo ou ansioso, tende a impactar nos níveis de BET. Assim, nesse ponto, a modulação do domínio introspecção, pode ser devido a (1) questões pessoais (do ponto de vista tanto psicossocial como biológico), (2) problemas no ambiente de trabalho (PSO) ou (3) aspectos da personalidade. No que se refere as questões pessoais, a saúde mental é influenciada tanto por aspectos hormonais, genéticos e do sistema nervoso; e caracteres psicossociais como falta de relacionamento social, problemas familiares entre outros (HARVARD, 2010). Esses fatos, por si só, já poderiam criar escores reduzidos no

domínio introspecção, impactando, diretamente no BET, como visto no terceiro modelo de regressão apresentado.

O ambiente do trabalho, todavia, não pode ser excluído de uma análise de um possível depreciador da saúde mental. É claro na literatura que demandas do ambiente de trabalho como estresse ocupacional, sobrecarga psicológica, falta de autonomia, suporte social, desproporção entre esforço e recompensa, estão associados a doenças como depressão e ansiedade, burn-out, com redução na autoestima e saúde mental geral (NIEDHAMMER et al, 2006; CHARKHABI, ALIMOHAMMADI e CHARKHABI, 2014; FARAGHER, CASS, e COOPER, 2005). Assim, baixos níveis de suporte organizacional e aumento do estresse ocupacional, podem influenciar estados emocionais dos empregados e, assim, impactar o BET. Ou seja, isso quer dizer que a saúde mental continua a influenciar o BET, mas a causa pode ser o próprio *locus* laboral, em detrimento de caracteres pessoais, ou ambos.

Por uma via de análise positiva, vale destacar que o BET aqui é representado em parte por engajamento profissional. Assim, funcionários altamente engajados experimentam seu trabalho como algo que eles realmente querem dedicar tempo e esforço vigoroso, como uma atividade significativa e importante na qual eles estão inteiramente absorvidos. Esse estado engajado tem sido visto com um constructo oposto a estados de ansiedade e depressão, como vistos nos domínios de introspecção do EV e deve incrementar níveis de BET (HALLBERG e SCHAUFELI, 2006).

O bem-estar geral, por sua vez, é um estado de bem-estar, satisfação e felicidade, caracterizando um estado oposto a depressão e outras condições de afetos negativos (DIENER et al, 2000). Assim, nesse ponto, busca-se o entendimento da relação dos domínios da introspecção em duas vias: (1) pessoas previamente com níveis baixos nesses domínios, podem fazer avaliações ruins do BET – fato que aponta que a avaliação do estilo de vida pode ajudar a entender o perfil do funcionário e prospectar necessidades de intervenções do bem-estar e (2) que a introspecção pode ser profundamente afetada por falta de PSO, com impacto no BET.

O terceiro ponto, relaciona-se a ideia que o domínio introspecção pode ser influenciado fortemente pelo tipo de personalidade. Sacks (2005) destaca que variáveis da personalidade como

*hardiness* (tipo de personalidade resistente a pressão), auto-estima e *locus de controle interno* são relacionados ao engajamento e, portanto, ao BET. Outro aspecto de suma importância, refere-se a traços de personalidade caracterizados por afetos. Em trabalho de meta-análise, a estabilidade emocional e afetividade positiva foram os traços que mais fortemente se correlacionaram negativamente com exaustão emocional, em detrimento de outros como extroversão, otimismo e proatividade (ALARCON et al, 2009).

Pessoas com traços de personalidades negativos como afetividade negativa ou neuroticismo tendem a apresentar mais facilmente episódios de exaustão emocional (SACKS, 2005; ALARCON et al, 2009), reduzindo níveis de BET.

Assim, como o BET é um construto fortemente afetivo, conclui-se que essa relação com a personalidade pode explicar a presença do EV (domínios tipos de comportamento e introspecção). Além disso, a pequena participação do domínio família e amigos (1,7%) no modelo leva a considerar que a percepção de suporte social, pode reduzir o estresse e melhorar a saúde mental corroborando com diretrizes de tratamento não medicamentoso para ansiedade e depressão, que reforça o papel positivo das relações sociais na saúde mental (NIEDHAMMER et al, 2006; HARVARD, 2010).

Conclui-se, portanto, que a EV apresenta relações significativas com o BET, principalmente por domínios que descrevem atitudes ou percepções ligadas a saúde mental. Outros domínios do EVF, por outro lado, não demonstraram participação significativa no BET, em especial o domínio da atividade física. Como esse cenário se repetiu nos modelos de regressão entre EV e PSO, optou-se por discutir a não relação da atividade física com a PSO e BET, mais a diante.

Com relação aos modelos de regressão entre PSO e EV, vale destacar que pouco se tem explorado o entendimento da PSO, para além e outros construtos da psicologia organizacional. Há uma tendência, portanto, da literatura atribuir a PSO quase que exclusivamente a aspectos do trabalho. Assim, os precursores da PSO, considerando-se apenas o ambiente de trabalho, são já bem sedimentados na literatura e incluem aspectos como equidade de tratamento (“justiça”), apoio da gestão, recompensas e reconhecimento, oportunidades de treinamento, promoções,

participação na tomada de decisão e condições de trabalho (ALLEN, SHORE e GRIFFETH, 2003; RHOADES e EISENBERGER, 2002; WAYNE, SHORE e LIDEN, 1997).

A primeira vista não faria sentido tentar estabelecer relações entre o EV do sujeito e a PSO, já que a tradição é relacioná-la quase que exclusivamente ao ambiente laboral (EISENBERGER et al, 2002). No entanto, uma das maiores referências na área defende que aspectos pessoais devem influir na PSO, mas poucas pesquisas se tem considerado essa relação (EISENBERGER et al, 2002).

Tendo em vista que a EDV tangencia alguns aspetos pessoais é plausível avaliar a influência do EV na PSO. Assim, na medida em que se utilizou o modelo da PSO como VI e o EV como VI, optou-se coeficiente de determinação de 0,080, ou seja, o EV contribui em 8% da variância observada na PSO. Isso faz sentido na medida em que, como já dito, antecedentes da PSO também são compostos de aspectos da personalidade, mas em conjunto com muitos outros fatores como igualdade tratamento ou percepção de justiça (políticas de recursos humanos e liderança); política de salários, benefícios ou recompensas, condições de trabalho (autonomia, controle do estresse, treinamento), suporte social (EISENBERGER et al, 2002). Em suma, o EV passa a ser entendido como um contribuinte válido, num rol amplo de outros antecedentes da PSO.

Em vista dessas constatações, presume-se esmiuçar o EV, para elucidar quais componentes estariam mais ligados ao conceito de PSO. Se o controle do estresse é um fator ligado a condições de trabalho, pessoas fisicamente ativas e/ou com padrão nutricional adequado poderiam ter melhor nível de PSO? Ou ainda, sujeitos não fumantes ou com baixos escores na ingestão de álcool, poderiam exibir melhores níveis de PSO? Já que o fumo e o álcool precursores fortes em casos de estresse, depressão e ansiedade? Ou ainda, que a possibilidade de exercer boas relações sociais, poderia criar um ambiente de suporte social externo que influenciaria na PSO? Como o EVF apresenta várias facetas do EV, testou-se um modelo de regressão, no qual todos os 8 domínios do EV foram alocados como variáveis independentes (exceto a satisfação no trabalho).

Os resultados demonstram um modelo estatisticamente válido, apenas para como VI os domínios de introspecção, sono e tipo de comportamento. Com coeficiente de determinação geral de 0,161 e indicando o domínio “introspecção” como a variável preditora mais influente com 0,128 ( $r^2$ ). Assim, retoma-se o papel da relação entre o domínio introspecção do EVF e a proximidade com a saúde mental, baseadas nos transtornos de ansiedade, depressão e suas relações com o estresse geral ou ocupacional.

Predominantemente, a relação entre PSO e saúde mental é estabelecida e explorada, observando-se a PSO como o fator organizacional que influi positiva ou negativamente na saúde mental (THORSTEINSSOM, BROWN e RICHARDS, 2014; HAO et al, 2016; LANG et al, 2011). Em outros termos, que o nível de PSO é a causa direta do padrão de saúde mental exibido pelo sujeito no contexto do trabalho. No entanto, outros trabalhos têm demonstrado que a PSO tem papel parcial na saúde mental ou, ainda, uma hipótese inversa: que a saúde mental ou traço de personalidade é que determina a PSO (HAO et al, 2016; LANG et al, 2011; BAKKER et al, 2006; SACKS, 2005).

O trabalho realizado por Thorsteinsom, Brown e Richards (2014) reforça a existência de correlação entre relação da saúde mental (Ansiedade e Depressão) com a PSO. No entanto, via a utilização de equações estruturais, a PSO não foi confirmada como sendo um mediador entre o estresse ocupacional e a saúde mental no ambiente de trabalho (THORSTEINSSOM, BROWN e RICHARDS, 2014). A percepção de estresse, por sua vez, (sentimento de irritabilidade e tensão) é que fora caracterizado como um forte preditor da ansiedade e depressão, em detrimento da PSO (THORSTEINSSOM, BROWN e RICHARDS, 2014). Os autores consideram, portanto, que para a mostra estudada, a PSO não foi suficientemente forte para predizer níveis de saúde mental ou para confirmar a hipótese que a PSO poderia tamponar os efeitos do estresse na saúde mental (Ansiedade e Depressão). Além disso, conclui-se que colocar a PSO como antecessor da saúde mental faz sentido, mas, na medida em que outros construtos são considerados, a PSO perde força sobre o nível de saúde mental.

Outra relação que pode explicitar a influência de características adversas na saúde mental, para além da PSO, é a consideração do denominado capital psicológico (auto-eficácia, esperança, resiliência e otimismo) (LIU et al, 2013). Ao investigar a relação entre depressão, PSO e capital psicológico pesquisadores constataram que a PSO e o capital psicológico, apresentam correlação positiva e ambos têm influência nos sintomas da depressão (LIU et al, 2013). Funcionários com maior nível de PSO tendem a apresentar melhor capital psicológico e, assim, menos sintomas de depressão. O capital psicológico ou a percepção de estresse, parecem ser aspectos pessoais que mediam a PSO em relação ao nível de saúde mental (THORSTEINSSOM, BROWN e RICHARDS, 2014; LIU et al, 2013). Conclui-se, portanto, que os resultados da presente pesquisa, também levam a entender que aspectos psicológicos, tendem a influenciar a PSO.

Até então, ainda não fica claro se a relação entre PSO e EV é uni ou bidirecional, mas nota-se com clareza, que os estudos demonstraram que a saúde mental é o “resultado” da PSO. No entanto, a ideia da presente pesquisa é “inverter os lados da equação” e apresentar que a saúde mental ou aspectos da personalidade, tendem a influenciar na PSO. Nessa linha, pode-se inferir que há uma relação entre a PSO e saúde mental nesse trabalho, dado o modelo de regressão apresentado: a saúde mental, aqui representado pelo domínio da introspecção, parece predizer o nível de PSO. Assim, pode-se buscar elucidar essa relação por outra via, relacionada ao tipo de personalidade do sujeito e ao próprio nível de saúde mental, para antes de alguma influência de ações de suporte organizacional.

Eisenberger et al (2002) explica que, de acordo com o tipo de personalidade do sujeito, este pode interpretar as ações de suporte como boas ou manipuladoras e, por conseguinte, impactar na PSO e nos consequentes esperados como o aumento CO e produtividade, enfim. Um comportamento agressivo ou negativo, por exemplo, influencia negativamente a PSO, deteriorando as relações com pares e reduzindo o comprometimento organizacional (EISENBERGER et al, 2002).

Por essa via, deve-se considerar o traço de personalidade neurociticismo nessa discussão. O traço de neurociticismo levam as pessoas a demonstrar sentimentos negativos por longos



períodos, apresentando com frequência estados de mau humor. Pessoas com esse traço de personalidade (neurociticismo) tendem a ser mais agressivas e negativas e, assim, tem baixa tolerância ao estresse, já que tendem a enxergar qualquer tipo de situação como ameaçadora ou manipuladora. (BAKKER et al, 2006). Assim, infere-se que essas pessoas tendem avaliar negativamente ações de suporte organizacional, reduzindo obviamente a PSO.

Além disso, a personalidade influi na adoção ou mudança de comportamento. Isso é terminantemente importante pois, para que que níveis de PSO sejam incrementados, a adesão às ações de suporte organizacional (como treinamentos, ações de promoção da saúde, participação nas decisões e outras) é fundamental. Nessa direção, estudo demonstrou que adesão ou comprometimento com programas de reabilitação esportivas, pessoas com tipos de personalidades “positivas” como ser autodisciplinado, acolhedor, aberto a novas experiências e extrovertido tendem a aderir ou se comprometer com mais facilidade em propostas de mudança de comportamento em prol da saúde (HILLIARD et al, 2015).

Por outro lado, personalidades com predominância de neurociticismo são pessoas menos propensas a mudança de comportamento (HILLIARD et al, 2015), podendo ser, assim, mais resistentes a ações de suporte organizacional ou bem-estar no trabalho, com impacto na PSO. Esse tipo de personalidade (neurociticismo) está relacionada com a probabilidade de *burnout* e, portanto, a contemplação de afetos e sentimentos negativos, com tendência a estados depressivos e humor negativo (BAKKER et al, 2006). Assim, na medida que se observa pessoas com esse traço de personalidade, é possível que se verifique avaliação da PSO mais baixas, devido ao estado de humor predominantemente negativo. Esse fato se reforça na medida em que devesse considerar que a PSO também apresenta forte componente afetivo, para além da elaboração de cognições, as quais tem recebido mais atenção da literatura.

Dois outros pontos pessoais que podem influenciar a PSO é a percepção de suporte emocional e força da ideologia da troca social. O suporte emocional, presente na rede social da pessoa pode influenciar significativamente a PSO (SIQUEIRA, 2008), já que a PSO também exhibe caracteres afetivos. Outra característica pessoal que pode influenciar a PSO pode estar

relacionada a força da ideologia da troca social que o indivíduo carrega. Há evidências que indivíduos que apresentam forte ideologia da troca social, ou seja, valorizam fortemente retribuir a quem os ajuda, tende a sentirem-se mais obrigados a retribuir um benefício da organização (SACKS, 2005). Até então, fica claro que a PSO pode ser influenciada por fatores individuais como a personalidade e crenças, mas são pouco considerados nas pesquisas.

Nesse ponto, o único estudo na literatura que claramente propôs a “inversão da equação” foi o apresentado por LANG et al (2011). Esse estudo investigou percepção de justiça no trabalho (um componente da PSO) e saúde mental, com a proposta de colocar a saúde mental como determinante da percepção de justiça no trabalho. Isso se sustenta, na ideia que a percepção de justiça organizacional pode ser influenciada pelo estado de humor, reforçando as evidências que o estado afetivo pode levar a julgamentos diferentes da percepção de fatores laborais, como o suporte e justiça organizacional (LANG et al, 2011).

Esses autores declararam que, ao contrário da maioria, a percepção de justiça não é um evento cognitivo, mas é amplamente influenciada por afetos negativos e positivos e assim, determinada pelo nível de saúde mental (BARSKY e KAPLAN (2007) apud LANG et al, 2011). Esses dados corroboram os resultados do presente estudo, reforçando a hipótese que a PSO sofre influência importante do EV, especificamente do domínio introspecção, já que o afeto é um construto ou componente crucial do estado de depressão ou ansiedade. Pesquisas também suportam a ideia que pessoas com depressão são mais propensas a avaliar o ambiente de forma negativa e ameaçadora, fortalecendo o domínio do EVF como um influente significativo na PSO. Além disso pode-se hipotetizar que há uma relação de feedback entre construtos positivos como CO e BET, que podem realimentar estados de ânimo e aumentar a PSO, não apenas pelas ações de suporte, mas pelo estado positivo que a pessoa se encontra (humor, bem-estar subjetivo e psicológico, otimismo, autoestima).

Ademais, é crucial retomar a abrangência do domínio introspecção do EVF. Esse domínio não foi validado como uma avaliação formal de depressão, estresse ou ansiedade. Mas pode prover indícios do nível de saúde mental e sua participação nas variáveis PSO e BET.

Por fim, testou-se um modelo no qual o EV foi colocado como VI em relação ao escore total da QVT (que é proveniente dos escores obtidos no BET, PSO e CO). Contatou-se, desse modo, que o escore geral do EV apresenta participação de 15,8% na QVT. Como procedeu-se anteriormente, realizou-se outro modelo de regressão com as variáveis do EV postas separadamente como VI. Os resultados evidenciaram a participação mais significativa do domínio “introspecção” na QVT, com presenças mais modestas, embora válidas, dos domínios do sono e estresse.

Tendo isso em vista, se a intenção for uma visão geral da relação entre a QTV e EV, destaca-se novamente a participação de aspectos da saúde mental (representadas pelo domínio da introspecção). Assim, como o BET é um construto conceitualmente mais próximo a saúde mental, poder-se-ia concluir que este seria o mediador principal entre a QVT e o domínio introspecção do EV.

Nesse ponto, é que destaca a relevância de observar as relações pelos construtos. A análise por construtos anteriormente segmentada possibilitou identificar que a saúde mental parece estar mais ligada a PSO, do que ao BET, que seria mais lógico do ponto de vista conceitual. Conclui-se que para o grupo aqui analisado, as relações entre EV e a QVT parecem ser mais ligadas ao construto da PSO, ao contrário da especulação teórica. Isso porque possíveis interações podem ocorrer entre a saúde mental o nível de PSO com impacto “final” na QVT, no que tange a aspectos da personalidade, estado de humor, afetos (LANG et al, 2011; HILLIARD et al, 2015; BAKKER et al, 2006)

Já com relação BET, demonstra-se que esse pode ser o mediador da participação do sono na QVT, pela influência do sono no bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, satisfação com o trabalho. Como as noções de bem-estar e satisfação são componentes do BET, é coerente que o sono esteja relacionado ao BET e, por conseguinte, a QVT (KALAK et al, 2014; KUPPERMANN et al, 1995; NAKATA et al, 2004; STEPTOE et al, 2008).

Até então, ficou claro a relação de aspectos da saúde mental representados pelos domínios introspecção, tipo de comportamento do EVF. Outros domínios, como nutrição, fumo, exercícios

e comportamento seguro não apresentaram correlação com a PSO e BET. Em especial, destaca-se a não participação do nível de atividade física ou exercício, como influente do BET ou PSO. Ademais, os modelos de regressão tendo como variáveis independentes os níveis de atividade física coletados com o instrumento IPAQ também foram testados e não foram encontrados modelos válidos.

De antemão, ressalva-se que a diferença conceitual entre exercícios e atividade física foi considerada, embora seja comum a literatura em QVT tende a considerar esses conceitos como sinônimos. A partir da literatura clássica da área, que a atividade física pode ser representada, por exemplo, por ações do cotidiano que exibam esforço acima dos níveis de repouso. E o exercício, como a prática de atividade física estruturada em termos de modalidade, intensidade, frequência e duração. Assim, as análises de regressão foram testadas tanto como a atividade física como e apenas com dados referentes ao exercício como variáveis independentes. Ainda assim, não foram encontrados resultados significativos nos modelos de regressão.

Esse cenário é aqui destacado, pois ambos os construtos (BET e PSO) são influenciados por estados de saúde mental, e trabalhos puderam demonstrar as relações entre ST (um componente do BET) e percepção de saúde e com prática de exercício (CONN et al, 2009; CANCELLIERE et al, 2011). Isso é esperado, já que o exercício é tido como grande aliado na melhoria da saúde mental, com impacto em distúrbios como depressão, transtorno de ansiedade generalizada, síndrome do pânico, principalmente por ser um agente de controle do estresse (JOSEFSSON et al, 2014; STANTON e REARBUN, 2014; PLAG et al, 2014; WEGNER et al, 2014; SOLON, 2001).

A prática de exercícios pode ter efeito positivo em ataques de pânico (BROOCKS et al, 1998; PLAG et al, 2014; BROMAN-FULKS et al, 2015), tende a ter o mesmo efeito que medicação ou terapia cognitivo-comportamental no tratamento da ansiedade e depressão (WEGNER et al, 2014; BLUMENTHAL et al, 1999), reduz a sensibilidade a ansiedade após a sessão de exercícios (BROMAN-FULKS et al, 2015) e diminui a percepção do estresse auto referido (HASSMEN et al, 2000).

O efeito ansiolítico e anti-depressivo do exercício deve ocorrer pois este tende a aumentar o nível de afetos positivos, melhora a qualidade do sono, reduz o nível de cortisol, reduz a atividade do córtex pré-frontal e, também, tem efeitos no controle do estresse (WEGNER et al, 2014; STATHOPOULOU e POWERS, 2006; SALMON, 2001). Os resultados do exercício como agente ansiolítico e antidepressivo tem efeito mais positivo após 12 a 20 semanas, com frequência semanal de a 4 dias, duração da sessão de 30 a 40 minutos, com intensidade de moderada a alta, e não apresentam diferenças entre modalidades de exercícios aeróbios ou resistidos. A maioria dos estudos, todavia, apresentam resultados de exercícios aeróbios. A prática de exercícios sobre a saúde mental parece a ser mais eficaz se o programa apresentar supervisão profissional (WEGNER et al, 2014; WIPFLI et al, 2008).

A síntese desses pontos faz-se necessária para indicar que os efeitos do exercício na saúde mental, vem de programas de exercícios e não da prática de exercício por vezes voluntária e sem supervisão. Essa é uma das linhas de discussão adotadas adiante. Dito de outro modo, não é qualquer prática, sem sistematização que parece prover os efeitos na saúde mental. Além disso, os estudos citados foram realizados com foco na observação na melhoria da saúde mental geral, e não no BET.

Há muito tem se defendido a ideia que funcionários que praticam exercícios físicos regulares, terão benefícios em termos de redução do estresse, com impacto na saúde mental e, por conseguinte, na qualidade de vida no trabalho ou bem-estar no trabalho. A lógica faz sentido, mas pouco considera aspectos do comportamento organizacional exaustivamente descritos discutidos nessa tese. Assim, a primeira inferência geral que se formula sobre os resultados da não correlação entre o exercício e o BET é que, mesmo que o exercício exerça influência na saúde mental geral, isso ainda parece não ser suficiente para prover impacto num construto específico como BET e PSO. Pontua-se, nesse momento, que não foram localizados na literatura trabalho que fizessem a relação entre exercícios e BET, como aqui desenhada.

Retoma-se a discussão inicial dessa pesquisa que como proposição central tem como integrar as variáveis ou construtos da psicologia organizacional (PSO, CO e BET) com condições

da saúde, como as variáveis que compõe o estilo de vida do sujeito. Pois, no ambiente de trabalho, aspectos como a PSO, CO vão influenciar também no BET e, por isso, podem se sobrepor ao exercício.

Posto isso, as causas da não relação entre exercício e as variáveis comportamento organizacional citadas pode estar relacionadas ao estado inicial da saúde mental, ao cargo ocupado pelo sujeito, à diferença dos efeitos da prática de exercícios ser realizada fora ou dentro do ambiente de trabalho, e aspectos pessoais como a personalidade e o *locus* de controle e sua relação com o exercício e comportamento organizacional.

Posto isso, um primeiro ponto de análise refere-se ao nível de saúde mental do público aqui analisado. A análise de frequências dos três itens que compõem o domínio introspecção do EVF, demonstra que apenas 6% do total de sujeitos relataram que “quase sempre” ou “com relativa frequência” experimentam sentimento de tristeza, depressão, frustração ou pensamentos negativos. Esse padrão de respostas levou a um escore do domínio a 81 pontos, demonstrando que o grupo apresenta nível acima do esperado (acima de 69 pontos). Ou seja, em torno de 94% do público analisado percebe sua saúde mental em níveis altos.

Assim, vale inferir que o não efeito do nível de exercício no BET ou PSO, foi devido a população do presente estudo não apresentar níveis baixos de saúde mental que poderiam ser sensíveis aos efeitos da prática de exercícios. Nessa direção, é fato manifesto na literatura que pacientes clinicamente diagnosticados, tendem a perceber melhores benefícios do exercício na saúde mental (WEGNER et al, 2014; WIPFLI et al, 2008). Alguns estudos experimentais nos quais os sujeitos apresentavam nível alto de qualidade de vida, saúde mental, humor e outros correlatos, tendem a não apresentar impacto do exercício nesses construtos, pelos altos escores verificados no início da intervenção (MURAWSKI, 2004; WIPFLI et al, 2008; BOAGERT et al, 2014; EDRIES, JELSMA e MAART, 2013).

A pesquisa de Murawski (2004) não demonstrou resultados positivos em termos da melhoria de indicadores da saúde mental, após 6 meses de intervenção com exercícios, já que se

tratava de uma população não clínica, podendo ser devido, portanto, a um tipo de “*floor effect*”. Por outro lado, para um grupo de professores belgas que apresentam níveis de estresse e saúde mental *abaixo dos valores referenciais*, estudo demonstrou correlação positiva entre a prática de exercício (no momento de lazer), com saúde física, mental, diminuição do estresse ocupacional e aumento da satisfação no trabalho (ST) (BOAGERT et al, 2014). Isso indica que o nível inicial dos estados de humor, saúde mental ou afetos pode influenciar nos resultados de uma intervenção em exercício. Além disso, como Boagert et al (2004) constataram que a atividade física do lazer impactou na ST, é razoável levantar a hipótese que possa ter influência no BET, em especial se as pessoas estiverem em níveis abaixo do valor referencial. No entanto, reforça-se que o conceito de BET aqui validado, é composto de outros fatores, para além da ST, fato que pode também influenciar nas relações almejadas.

Ademais, essa dificuldade de se estabelecer os efeitos do exercício na saúde mental seja em pessoas saudáveis ou não, pode ser devida a falta de padronização do conceito e medida de saúde mental, que perpassa por estados de humor, afetos positivos e negativos, bem-estar psicológico, satisfação com a vida, dificultando assim entender a real relação entre exercício e aspectos mentais (WIPLI et al, 2008).

O tipo de cargo ou ocupação dos sujeitos é também um fator que pode elucidar o nível de saúde mental do grupo aqui analisado ser considerado acima da média e, assim, possivelmente não ser influenciado por práticas de exercícios. Os sujeitos da presente pesquisa tratavam da maioria de funcionários internos de uma usina do agronegócio (popularmente e preconceituosamente denominados de “peão” ou “chão de fábrica”). Os sujeitos analisados ocupavam cargos internos, sem relação direta com o público ou clientes, fato que tende a reduzir o estresse ocupacional e, portanto, elevar o patamar de saúde mental num nível que provavelmente não sofra mais influência do exercício. Isso decorre do fato que menores níveis de saúde mental e satisfação no trabalho são prevalentes em profissões do tipo “*front-line*”, as quais são caracterizadas por estabelecer contato direto com clientes ou interlocutores no contexto no trabalho, como professores, profissionais da saúde e atendentes de *callcenter*, garçons e outros

cargos dessa natureza (BOAGERT et al, 2014; KARATEPE e OLUGBADE, 2009; PIENAAR e WILLEMSE, 2008).

Por fim, o nível alto de saúde mental pode ser explicado pelo nível educacional e gênero. Pessoas com nível educacional mais baixo, tendem a fazer melhores avaliações da saúde mental do que pessoas com grau mais elevado de formação escolar ou acadêmica. Como trata-se de uma amostra predominantemente com ensino fundamental e médio, esse perfil pode ter caracterizado melhores níveis de saúde mental. Além disso, a público masculino é prevalente na presente tese, e tendo em vista que distúrbios como depressão e ansiedade são mais prevalentes nas mulheres (HARVARD, 2010), infere-se que essa questão do gênero pode ter influenciado na caracterização de uma amostra com nível acima da média para o domínio de introspecção, tipo de comportamento e estresse.

No tocante aos aspectos do exercício, vale pontuar os efeitos da intensidade e duração do programa de exercício. Como já exposto, os programas mais efetivos em termos de melhoria da saúde mental e aspectos do trabalho, tendem a ser programas longos, com mais de 20 semanas (WEGNER et al, 2014; WIPFLI et al, 2008; CONN et al, 2009; CANCELLIERE et al, 2011). A duração do programa não pode ser captada pelos instrumentos utilizados, fato que poderia oferecer comparações e segmentações de grupos, para detectar possíveis relações entre o exercício e BET.

Atentando-se agora na discussão da intensidade do exercício, reforça-se que estudo demonstrou que o ganho na saúde mental só ocorreu quando foram detectadas alterações num domínio do humor (vigor) com exercícios de média a alta intensidade (MURAWSKI, 2004). Ademais, isso corrobora com outros trabalhos que tem demonstrado que exercícios de intensidade mais alta tem melhores respostas em redução da ansiedade, depressão e até ataques de pânico (WEGNER et al, 2014; WIPFLI et al, 2008). No entanto, os trabalhos citados foram estudos experimentais que tinham controle direto sobre os padrões de intensidade do exercício.



Desse modo, chega-se a dois aspectos cruciais sobre os resultados da tese aqui discutida. Primeiro, a avaliação do nível de exercício foi realizada de forma autoreferida, que embora estabeleça um padrão geral do nível de exercício e é mais exequível no ambiente do trabalho (GERBER et al, 2014), tende a ser menos precisa na determinação da intensidade do exercício. O segundo ponto, e não menos importante, é a inferência que os programas formais de exercícios, os quais constam com profissionais supervisionando o trabalho, e sessões em grupos, tendem a apresentar melhores resultados na saúde mental do que a prática de exercício individual ou voluntária (PLAG et al, 2014). Sugere-se, nesse contexto, que os programas formais oferecem melhores recursos para o controle da intensidade do exercício, direcionando para resultados mais factíveis.

Ademais, a intensidade do exercício pode ser um fator tanto positivo quanto negativo: pessoas podem experimentar estados de humor positivo, se entendem o exercício como um desafio; ou negativo se atribuem e experiênciam estafante e humilhante (em especial se exigir desempenho motor específico) (SALMON, 2001). Ou seja, a definição do nível de exercício sobre aspecto de frequência, intensidade, duração e modalidade, parece não ser suficiente, em termos de humor e outros correlatos da saúde mental. Essa observação leva a inferir que a experiência do sujeito com exercícios e o histórico de atividade deve ser considerada. Esses pontos, no entanto, não puderam ser identificados na presente pesquisa, criando um caminho para futuras investigações em exercício, BET e QVT.

Um ponto crucial que se refere aos estudos sobre exercício e BET refere-se ao tipo de medida utilizada para caracterizar o nível de exercício do sujeito. Evidentemente que pela simplicidade e acessibilidade, questionários auto-referidos são os mais utilizados, e poucos são os trabalhos com medidas diretas. No entanto, o único trabalho localizado na literatura que utilizou de medida direta (acelerômetro) foi o apresentado por Gerber et al (2014). Os resultados evidenciaram que a participação em atividade moderada e vigorosa segundo a recomendação do ACSM (três vezes por semana e mais de 20 min por sessão) oferecem melhoria na saúde mental, com ganho adicional em redução do estresse, na percepção de dor, nas queixas sobre sono, e

menos sintomas de depressão, do que aqueles que praticavam a recomendação de exercícios moderados (GERBER et al, 2014).

Ainda assim, vale considerar dois pontos sobre esses resultados positivos entre exercícios e os aspectos da saúde mental demonstrados por Gerber et al (2014). O primeiro versa sobre o nível inicial sobre problemas com o sono e estresse, os quais já se encontravam abaixo dos níveis normais, sendo, portanto, mais sensíveis aos efeitos do exercício. Os autores defendem que ao exercício tende a melhorar o padrão do sono (tanto na velocidade de pegar no sono como na duração do sono profundo) e também porque a rotina o exercício leva aos praticantes a manterem a rotina de sono adequada para manter o desempenho no exercício. Há que se considerar, como segundo ponto de análise, que o trabalho de Gerber et al (2014) não faz consideração ao estresse e depressão no contexto do trabalho, mas a essas variáveis dentro do contexto de vida geral do sujeito. Em suma, outros fatores podem ter influenciado na relação entre exercícios e saúde mental, não apenas a técnica de medida do exercício.

Assim, até aqui foi possível discutir as razões e considerar hipóteses que podem explicar a não relação observada entre o nível de exercício e o BET, sob o ponto de vista do nível da saúde mental, da intensidade e duração do exercício, e questões de gênero e nível de escolaridade. A literatura frequentemente apontou que os efeitos do exercício na saúde mental geral, deveriam prover benefícios no ambiente laboral, porque o exercício teria papel fundamental no controle do estresse laboral.

Isso posto, cabe entender, nesse momento, as características dos trabalhos na literatura que evidenciaram que programas de exercícios em intervenções de Qualidade de Vida no Trabalho (CONN et al, 2009; CANCELLIERE et al, 2011; PROPER et al, 2003; BAKER et al, 2008). Esses estudos, através de meta análises constataram diversos benefícios do exercício aos empregados, inclusive na saúde mental, gerando a hipótese dessa tese que levou a buscar a relação entre o nível de atividade física e sua relação com as variáveis de gestão de pessoas, em especial, o BET.

Nessa direção, é crucial entender o modelo *Job-Demand-Control-Support*, a principal referência de estudo do estresse no ambiente de trabalho (RODRIGUEZ et al, 2001; HAUSSER et al, 2010). Esse modelo é oriundo da proposta de Karasek (1979), a *Job Demand Control*, e se caracteriza como análise das demandas de trabalho e a relação com o nível de controle que o empregado apresenta. Por esse modelo, defende-se que o estresse laboral é tamponado pelo nível de poder de decisão e o controle sobre trabalho, estes seriam fatores principais para a redução do estresse ocupacional (ARAÚJO e KARASEK, 2008; HAUSSER et al, 2010).

No entanto, autores acrescentam que além disso, o *locus* de controle e o suporte social devem ser considerados no modelo, conceituando-se o modelo *Job-Demands-Control-Support* (RODRIGUEZ et al, 2001). Em síntese observa-se que o controle do estresse no ambiente de trabalho depende da interação entre pelo menos quatro variáveis: poder de decisão do empregado, controle da carga de trabalho, *locus* de controle e suporte social. Nesse sentido, a prática de exercício teria que exercer influência pelo menos em algumas dessas quatro variáveis para resultar em controle do estresse no ambiente laboral (RODRIGUEZ et al, 2001).

Ao analisar a interação dessas variáveis, pode-se observar que pessoas com *locus* de controle interno e alto nível de suporte social, são menos propensas a redução do seu bem-estar psicológico ao vivenciar altas demandas de trabalho. Um certo “*effect floor*” também foi detectado: para aqueles que apresentam *locus* de controle externo e baixo nível de suporte social, tendem a experimentar baixos níveis de bem-estar, independente da demanda de trabalho (RODRIGUEZ et al, 2001).

Além disso, os resultados da interação do modelo *Job-Demands-Control-Support* demonstraram que, em situações de alto suporte social, eles elevam a ST em todas as combinações de *locus* e demanda de trabalho. Assim, a interação dos outros fatores depende do nível de suporte social que pode ser influenciado por programas de exercício. Vale destacar que, mesmo em situações de baixa demanda de trabalho, a situação de baixo controle sobre o trabalho e baixo nível de suporte social, existe um aumento no risco de estresse ocupacional, evidenciado a preponderância da necessidade do suporte social mesmo em demandas baixas de trabalho (CHOI

et al, 2011). Em suma, o suporte social tem sido visto com estratégia de importante na lida com o estresse ocupacional, além de recompensas e benefícios (CHOI et al, 2011; WU et al, 2011; MARK e SMITH, 2012).

Visualizado o modelo de Karasek sobre estresse no trabalho, para explicar o papel do exercício na saúde mental dos trabalhadores, é ponto capital entender o desenho dos estudos que demonstraram essas relações, para elucidar a não relação entre exercício e saúde mental, apresentada pela presente pesquisa.

Para tanto, o trabalho clássico de Conn et al (2009) ganha espaço nessa discussão. Os resultados demonstraram tamanho do efeito significativo para intervenções em programas de exercícios com aumento em escores na qualidade de vida e humor, redução do estresse e satisfação no trabalho. Para a obtenção desses resultados a maioria dos trabalhos apresentavam intervenções conduzidas por profissionais de saúde, 80% delas eram complementadas por estratégias de educação em saúde e palestras motivacionais e realizadas no horário de trabalho.

Conclusões similares foram postas pela meta-análise apresentada por Cancelliere et al (2011). Se a intervenção em exercício tiver como foco a redução do presenteísmo (altamente influenciado pelo estresse ocupacional) essa deve ter longo período e ainda contar com estratégias de mudança de comportamento, para garantir a adesão, pois os resultados vem a longo prazo. Essa constatação corrobora com a recomendação sobre exercício e depressão a qual indica que programas mais longos (mais que 20 semanas) apresentam resultados mais expressivos. Por fim, os autores concluem que, no caso de redução de aspectos da saúde mental, programas específicos direcionados pela empresa com equipe multiprofissional e a participação efetiva dos empregados se mostraram mais efetivos para criar um ambiente de trabalho positivo e reduzir o presenteísmo e seus antecedentes como o estresse ocupacional.

Posto isso, entende-se que mesmo que o foco do programa de QVT são ações pautadas na prática sistemática de exercícios, estes programas apresentam características muito peculiares, que podem não ocorrer em prática de exercícios voluntárias reportadas nos instrumentos auto

referidos ou em medidas diretas de movimento. Estudo em empresa do setor automotivo brasileiro, também demonstrou que o nível de atividade física dos empregados não exibiu correlação com indicadores como absenteísmo, presenteísmo e utilização do sistema de saúde (FONSECA et al, 2010). Fato que demonstra que a prática de exercícios oferecida pela empresa parece ser mais significativa, por duas razões: (1) por ser um programa formal oferecido pela empresa, que geralmente apresenta estrutura com supervisão profissional, ou (2) pelo fato de outros construtos organizacionais serem influenciados pela atitude da empresa em prover as ações do programa, provendo melhoria na PSO e, por conseguinte, na saúde mental e BET.

Ou seja, os programas de exercício no trabalho, em âmbito internacional, parecem se aproximar de estratégias de promoção da saúde ou educação em saúde, com cunho educacional e de mudança de comportamento. Nesse viés, aproxima-se que defendemos há muito: a prática de Educação Física deve ser vista como uma intervenção educacional, para além da prescrição de exercícios ou incentivo a adoção de hábitos saudáveis. Assim, por uma via educacional, as pessoas são abordadas com estratégias claras e sólidas de mudança de atitude. Desse modo, espera-se que aspectos do bem-estar sejam incrementados por uma intervenção de Educação em Saúde, evidentemente mais robusta que os programas de exercícios supervisionados.

Assim, o que parece ter mais resultado em termos de BET e PSO, são intervenções estruturadas do ponto de vista da Educação em Saúde, tendo o exercício e outras intervenções de cunho terapêutico (orientação nutricional, controle do estresse, massagem) como ações em prol de um objetivo mais amplo. Até esse ponto, verifica-se que a explicação aqui almejada, sobre a não relação entre o nível de atividade física e as variáveis observadas do comportamento organizacional medidas, são devidas a impossibilidade da prática de exercício voluntária ser acompanhada de ações mais robustas de Educação em Saúde. Ou seja, se não for um programa formal de Educação Física, parece que o exercício não apresenta impacto no BET e PSO.

Além disso, as ações de mudança de hábitos relacionados a prática de exercício, padrões nutricionais, tabagismo e outros, são promissoras no ambiente de trabalho, devido a maioria das pessoas ficarem a maior parte do dia em seu ambiente laboral (THORNDIKE et al, 2011). Nessa

direção é importante destacar que intervenções estruturadas no ambiente de trabalho podem resultar em melhoria nos hábitos considerados saudáveis ou porque não, no estilo de vida. Estudos demonstraram que intervenções em atividade física podem resultar em um aumento significativo em prática de atividade física, melhoria na qualidade nutricional e redução de massa corporal redução nos perfis de risco cardiovascular, como perímetro de cintura, pressão arterial sistólica e diastólica e colesterol total (THORNDIKE et al, 2012; THORNDIKE et al 2011; CHYOU, SCHEUR e LINNEMAN, 2006). As ações, por sua vez, foram acompanhadas de intervenções educacionais e informativas (incluindo plataformas na internet), fato que pode reforçar também a percepção de suporte organizacional.

Nesse ponto, pode-se retomar a noção da ideologia da troca social: o sentimento de obrigação em retribuir uma ação de benefício da empresa, pode ser a adoção de hábitos ditos saudáveis no momento de lazer, configurando a mudança de atitude não apenas pelos observáveis resultados biológicos, mas pelo aumento da PSO. Por fim a ideia que se quer defender nessa arguição, é: se o nível de atividade física fora do ambiente de trabalho for estimulado pela organização, é ponderável argumentar que empresa perceba melhorias no BET e PSO. Por outro lado, como observado na presente pesquisa, apenas apresentar níveis de AF ou exercício não parece ser condição crucial para que se observem incrementos nos construtos do comportamento organizacional. Então: o pretense argumento que considera que a empresa deva contratar apenas funcionários fisicamente ativos, parece não se sustentar.

Um terceiro cenário que se contrapõe ao desenhado anteriormente, centra-se na ideia que se o ambiente de trabalho for considerado de baixo bem-estar, com condições de estresse preponderantes, observa-se uma diminuição no nível de atividade física nas horas de lazer (FRANSSON et al, 2012). Um estudo de meta-análise com 170.162 funcionários de empresa, demonstrou que funcionários com trabalhos com alto nível de estresse (alta demanda de trabalho e baixo controle sobre o trabalho) tem 26% mais chances de serem inativos do que funcionários em situações de baixo estresse (alto controle e baixa demanda de trabalho).

Além disso, pessoas consideradas em ambientes “passivos” de trabalho, com baixa demanda e controle, também evidenciaram tendência de apresentar 21% mais chances de serem sedentários nas horas de lazer. Esses resultados pretendem desmontar que o efeito tido quase que “automático” do exercício e suporte social, pode não ser encontrado em situações de alto estresse no ambiente de trabalho. Ou seja, mesmo com incentivo da empresa, a prática de exercícios pode não funcionar se esta não tomar medidas de controle do estresse como demanda de trabalho e autonomia do funcionário. Ou seja, o exercício não vai tamponar “automaticamente” e por si só o estresse ocupacional.

Em vista dessa argumentação fica evidente a direção que a prática de exercícios pode tomar: a modificação de hábitos para a prevenção de doenças crônicas e ocupacionais. Assim, observa-se, por um lado, um forte viés biomédico.

Até aqui, parece que ainda gravitamos em torno da QVT sob o ponto de vista da promoção da saúde, ou ainda da saúde ocupacional. Mas se direcionarmos a argumentação sob o escopo da psicologia ou comportamento organizacional, que tipo de relações poderiam ser estabelecidas, para justificar a força de um programa de exercícios dentro da empresa? Como olhar para uma ação de “*Wellness*” típica de uma intervenção em saúde, sob o olhar da psicologia organizacional? Aqui assentamos a premissa básica dessa tese: a integração do olhar da prevenção e promoção da saúde da empresa com os caminhos já bem trilhados da psicologia organizacional.

Na medida em que se observa que ações de promoção da atividade física, a criação de estruturas formais de prática de exercícios, orientação e aconselhamento, aumento de suporte social criada pelo engajamento nos programas, infere-se que essas e outras possíveis ações relacionadas aos programas, podem ser caracterizadas como ações de suporte organizacional.

Assim, mesmo um mero programa de exercícios proposto pela empresa, este pode ser entendido como uma preocupação clara da empresa com o bem-estar do funcionário, podendo ter impacto decisivo na PSO. As ações de programas de exercícios dentro da empresa, tendem a se configurar como uma ação de suporte organizacional e, assim, elevando a PSO para além dos

efeitos dos exercícios na função biológica ou de saúde ocupacional (doenças ocupacionais, ergonomia, absentéismo).

Pode-se inferir que a melhoria do estresse e a satisfação no trabalho observadas em outras pesquisas (CONN et al, 2009; CANCELLIERE et al, 2011; PROPER et al, 2003; BAKER et al, 2008), pode ser devido a PSO e não exatamente a prática de exercícios. Além disso, reforça-se que a prática de exercícios para ter impacto na PSO e outros correlatos, parece ser aquela incentivada e promovida pela empresa. Assim, seria necessário conduzir estudos que controlassem aspectos de PSO, para verificar se há mesmo efeito do exercício no ambiente de trabalho, em relação ao estresse e a saúde mental. Ressalta-se que não foram encontrados estudos na literatura que controlassem aspectos organizacionais da PSO, para além dos clássicos covariantes demográficos como idade, gênero ou comorbidades físicas.

Nessa direção, a única referência que faz alusão aos programas de QVT como uma ação de suporte organizacional é a de Parks e Steelmean (2008). Autores sugerem que as intervenções no ambiente de trabalho, provêm uma atitude mais positiva dos empregados em relação a organização, com impacto na satisfação com o trabalho, afeto positivo e clima organizacional (PARKS e STEELMEAN, 2008). A relação entre programa de QVT e suporte organizacional são plausíveis, mas a literatura carece de apresentar evidências empíricas que programas de QVT, ou mesmo programas de exercício no ambiente de trabalho, possam apresentar melhoras no nível de PSO e BET, considerando a vasta gama de antecedentes que o construto referido parece ser determinado.

Entende-se, portanto, que existe um fator intermediário ou moderador, provavelmente a PSO ou correlatos (percepção de justiça no trabalho, suporte social no trabalho), que devem ser considerados ao tentar estabelecer a relação entre os programas de exercício no trabalho e incrementos em BET e QVT. Isso parece ocorrer também em situações que intervenções são realizadas em programas comunitários. Por exemplo, em extensa revisão de literatura, alguns estudos demonstraram associação equivalente tanto de exercício como de atividades sociais com



aumento do bem-estar. Ou seja, pode ser o *engajamento* em algum tipo de atividade que tende a melhorar a saúde mental, não exatamente do exercício (SALMON, 2001).

Em suma, a não relação entre o exercício e o BET da presente tese assenta-se na ideia que a prática de exercícios realizada, sem o incentivo ou estruturas oferecidas pela empresa, podem não apresentar impacto no BET, por não se configurarem como uma ação de suporte organizacional. Ou ainda, que as ações de suporte organizacional da empresa (treinamentos, gestão de desempenho e outras) se impactam positivamente na PSO, podem sobrepor a algum efeito do exercício no BET, já que a PSO é antecedente forte do BET. Isso parece ser verdadeiro já que o nível de PSO do grupo aqui analisado pode ser considerado como alto.

Assim, algum possível efeito do nível de exercício aqui avaliado pelo EVF ou IPAQ no BET, pode ter sido suprimido por um elado nível de PSO do grupo. Essa reflexão nos dá margem ao último ponto de discussão que pode explicar, em parte, esse alto nível de PSO: o aspecto da personalidade denominado *locus* de controle.

O *locus* de controle, que é tido como aspecto tanto da PSO, como do estresse no trabalho, pode explicar a dissociação observada entre a prática de exercícios e as variáveis do comportamento organizacional. Pessoas com *locus* de controle externo são mais sensíveis ao suporte organizacional, porque consideram que o que acontece com elas tem muita relação com que acontece no ambiente de trabalho. Assim, se eles percebem que a empresa se preocupa com seu bem-estar, oferecendo um programa de exercício por exemplo, eles retribuem com mais comprometimento. Por outro lado, pessoas com *locus* de controle interno são menos afetadas por ações de suporte. Por exemplo, uma promoção é entendida como o resultado da competência individual, e não relaciona isso a uma atitude da empresa. Assim, quanto mais a pessoa se sente no controle do seu trabalho, mais fraco é o efeito da PSO no BET e mesmo no CO afetivo (CHOUDHARY et al, 2014).

Outro ponto é identificar o caso do *locus* de controle com variáveis demográficas, ou seja, pessoas com nível educacional mais baixo, como o público da produção aqui analisado, tende a

ter mais *locus* de controle externo e, portanto, mais sensíveis a PSO (CHOUDHARY et al, 2014). Assim, infere-se que sujeitos da presente pesquisa, podem ter características mais prevalentes em direção ao *locus externo*, sendo mais responsivos a ações de suporte organizacional da empresa, elevando assim a PSO, e suprimindo a possível participação do exercício no BET e QVT.

Por fim, a não relação entre a nível de exercício ou atividade física aqui apresentada, pode ser relativa o nível de saúde mental elevado, que deve ser pouco sensível aos efeitos do exercício ou atividade física, evidenciando a necessidade de se conduzir estudos mais específicos experimentais ou longitudinais, para que se possa controlar essa variável com mais precisão (nível de saúde mental). O segundo ponto, centra-se na ideia que os efeitos dos exercícios na saúde mental devem ocorrer com mais força se a prática é estimulada pela empresa. Sobre esse ponto, evidencia a necessidade de acompanhamento de uma intervenção de QVT, com controle sobre variáveis organizacionais como a PSO, suporte social e outras correlatas, que podem tamponar os possíveis efeitos do exercício. O terceiro ponto, refere-se a ideia sobre os aspectos da personalidade, que podem mediar o BET e PSO, e deveriam ser controlados em estudos posteriores.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os programas de QVT são eminentemente realizados com viés biomédico, com foco na mudança do estilo de vida individual, em especial, os ditos hábitos saudáveis, como a prática de exercício. As demandas em recursos humanos nas empresas, entretanto, são normalmente mais amplas, exigindo o acompanhamento e intervenção sobre quesitos do comportamento organizacional, para além das ações focas em demandas da saúde ocupacional ou prevenção de doenças.

Na atuação em programas de QVT pode verificar que a negligência a construtos do comportamento organizacional como construtos de satisfação no trabalho (ST), engajamento no trabalho (ET), comprometimento organizacional (CO), percepção de suporte organizacional (PSO) e bem-estar no trabalho (BET) era uma lacuna evidentemente crucial, já que evidências na literatura demonstravam impacto das mudanças no estilo de vida sobre essas variáveis, com participação da prática de exercícios. Ao debruçar-me sobre essa problemática, pude realizar um diagnóstico numa empresa metalúrgica mediante a avaliação dos construtos referidos, em conjunto com o estilo de vida, todos com instrumentos independentes. A partir disso, verificou-se um modelo de avaliação, muito extenso e com temáticas sobrepostas, o que poderia depreciar tanto a própria avaliação dos construtos, como as relações almejadas com estilo de vida e exercício.

Visualizou-se que, para estabelecer as pretensas relações entre as variáveis de gestão de pessoas e estilo de vida, seria pré-requisito a construção de um novo instrumento de avaliação da QVT que contemplasse os construtos CO, PSO, BET, ET e ST, e também com uma estrutura breve e mais exequível no ambiente corporativo.

Pode-se compor uma proposta de avaliação da QVT, tendo como sustentação empírica e teórica, construtos eminentemente importantes para o comportamento organizacional. Os resultados apresentaram uma avaliação da QVT válida, tanto do ponto estatístico como conceitual. Destaca-se, ainda, que a avaliação se configurou com uma conotação

predominantemente positiva, a qual acessa a satisfação do empregado em três vieses cruciais: o comprometimento organizacional, a percepção de suporte organizacional e o bem-estar no trabalho. O instrumento validado é composto de 37 itens, consideravelmente mais curto que a composição de instrumentos independentes, podendo chegar a mais de 90 itens. Esse formato se caracteriza como uma vantagem, devido ao tempo escasso das empresas para a aplicação de coleta de dados.

Ademais, destaca-se na validação apresentada, partiu-se de técnicas de análises fatoriais, em especial pelo procedimento de retenção de fatores (Análises paralelas), consolidada internacionalmente como mais acurados que outros clássicos (autovalor), embora ainda pouco utilizada no Brasil, tampouco nas áreas da Saúde e Educação Física. Um dos resultados mais marcantes observados, foi a tendência de unidimensionalidade dos construtos, corroborando com a literatura a necessidade ter um olhar mais integrador e complexo, do que a tendência até então vista de fragmentação e “inchaço” dos construtos.

Nesse sentido, considerando que o instrumento da avaliação da QVT apresentou evidências de validação sólidas, partiu-se para a verificação de relação dos construtos com o estilo de vida e prática de exercícios. Constatou-se relação válida com o EV, com forte predominância de domínios relacionados a saúde mental (introspecção, sono, tipo de comportamento) em detrimento a outros domínios oriundos de uma via biológica, como a prática de exercícios. Dito de outro modo, não se pode afirmar que a QVT sofre influências diretas do nível de atividade física ou exercício, nem tampouco a PSO, BET ou CO.

Convém enfatizar que o instrumento EVF é uma abordagem que avança no entendimento do estilo de vida para além de “hábitos saudáveis” e não foram encontradas na literatura outros trabalhos que buscaram relacionar com construtos como BET, PSO e QVT. Conclui-se nesse ponto, que o EV deve ser considerado ao buscar a melhoria da QVT, para além das ações clássicas de gestão de pessoal, como recompensas, festas e presentes muitas vezes entendidos como “mesquinhos” ou manipuladores.

Posto isso, é manifesto que os dois objetivos desenhados para a presente tese foram atingidos. Ainda assim, algumas provocações e reflexões precisam ser postas, para direcionar novas intervenções e teorias.

Vale pontuar que o instrumento de QVT aqui apresentado, pode se caracterizar diferentemente em outros contextos. Assim, incentiva-se sua aplicação e constante revalidação, considerando não apenas caracteres sócio-demográficos, mas também tipo de personalidade, histórico de vida e de trabalho, nível de saúde mental e outros atributos que poderiam influenciar na sua dimensionalidade e relevância dos itens. Nessa linha, caminho natural a ser trilhado é o prosseguimento de validação com análises fatoriais confirmatórias, estudos de validação discriminantes ou até mesmo de com desenho longitudinal.

As técnicas estatísticas, por mais complexas que se apresentem, não devam ser as únicas fontes de referências para caracterizar os construtos e sua dimensionalidade. Isso porque, mesmo os autores mais clássicos na área, sempre enfatizaram que a interpretação deve ser fundamentalmente explicada pela teoria. E a teoria, por sua vez, pode ser construída a partir de outros vieses, que não dos resultados estatísticos.

Há uma carência, portanto, de um debruçar sobre outras metodologias de investigação dos construtos, que poderiam se sustentar sobre bases de investigação qualitativa e, assim, direcionar o entendimento dos fenômenos organizacionais por outra via. Sugere-se, a partir dessa breve reflexão, que pesquisas com outras fontes teóricas e metodológicas sejam conduzidas, para livrar os pesquisadores das amarras dos procedimentos estatísticos. Nesse ponto, cabe uma reflexão: a tendência a unidimensionalidade é apenas um resultado de uma nova técnica estatística, ou os conceitos devem ser reformulados? Ou ainda, as técnicas estatísticas atuais estão tangenciando a complexidade dos fenômenos e trazendo soluções menos fragmentadas? Enfim, são inquietações para outros trabalhos.

O estilo de vida há muito vem sendo discutido na área da saúde. No que tange aos resultados observados nessa tese, não deve ser esquecido que o estilo de vida não é apenas uma escolha individual. Dieta adequada, exercício, comportamento hostil, perfil depressivo, padrão de sono, não são somente “culpa” do indivíduo. Ficou claro, em algumas passagens dessa tese que, o contexto, tanto de vida como do trabalho, podem influenciar no estilo de vida. Assim, sugere-se também outras formas de avaliação e investigação que tragam o contexto no qual o sujeito pode ser levado a expressar certas atitudes. Essa observação é constantemente realizada pela literatura, mas no contexto real, observo uma tendência em atribuir ao indivíduo a responsabilidade total da sua QVT, buscando-se selecionar um tipo de modelo ideal, pautado em características individuais.

Há uma “dor”, ainda, que deve ser sanada: porque então, a AF e exercício, tão promissores no que tange a melhoria da saúde e prevenção de doenças, não se mostraram relevantes com relação aos construtos e a própria QVT. Tudo bem, podemos levar a discussão para os aspectos metodológicos.

Instrumentos de medida da atividade física e exercício, que considerassem mais dimensões, facetas ou detalhes, poderiam se destacar nesse tecido complexo que se desvela a QVT. Nesse ponto, a identificação da intensidade e tempo de prática, poderiam oferecer outros caminhos de investigação. Medidas diretas? Talvez, mas resvalaria na dificuldade operacional dentro das empresas. Estudos clínicos randomizados? Cruciais, mas também vão esbarrar nas questões éticas dos procedimentos de randomização. Mas está lançado desafio. Optou-se nesse trabalho, abarcar o contexto ecológico, como acontece no real. E, no ambiente real, a randomização pode não funcionar.

Ademais, retomando-se o contexto ecológico citado, arrisca-se mais uma provocação: num cenário laboral como o brasileiro, não seria plausível afirmar que construtos como a PSO se configurassem como muito mais preponderantes no caso da QVT e BET, do que a prática de exercício? Assim, infere-se que, na medida em que questões cruciais do ambiente de trabalho sejam niveladas, é que se pode esperar que hábitos de exercício ou atividade física passem a ser

relevantes. O que fazer então, esperar que as relações de trabalho, classe, carreira e gestão se resolvam?

Não, os benefícios da prática de exercício sistematizada não estão esquecidos. Se, a princípio, não terão impacto nos construtos organizacionais, a melhoria da saúde cardiovascular, dos distúrbios da saúde mental, da obesidade e tantos outros, ainda são bem-vindos. Para o contexto de trabalho ficou claro que, esse impacto deve resultar em retorno financeiro. Sim, precisa falar de dinheiro dentro do contexto empresarial.

Além disso, a presente tese demonstrou a clara necessidade da área da Educação Física e Saúde buscar o entendimento da problemática das suas intervenções nas empresas, a partir de outros saberes como da psicologia organizacional. A partir desse diálogo, pode-se construir uma nova proposta de avaliação da QVT, provenientes dessa integração dos conhecimentos. Até, então, não foi encontrada na literatura investida similar.

Além desses benefícios, um programa de exercício na empresa pode se configurar como uma ação de suporte organizacional, se configurar sim como uma demanda real da empresa, para além dos resultados biológicos que sabemos que virão. No entanto, uma ação de suporte baseada num programa de exercícios, deve envolver outros aspectos como intervenções educacionais, estratégias de adesão, monitoramento quantitativo e qualitativo, proximidade formal com funcionários, integração com outras áreas (como a saúde ocupacional, comunicação e recursos humanos), consolidação de parcerias e *stakeholders*. Concluindo: deve ser um suporte “real”, não manipulativo ou apenas político, para que o empregado e a empresa usufruam dos benefícios da almejada Qualidade de Vida no Trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABDI J, EFTEKHAR H, MAHMOODI M, SHOJAEIZADE D, SADEGHI R (2015). Lifestyle of the Employees Working in Hamadan Public Sectors: Application of the Trans-Theoretical Model. **Iranian Red Crescent Medical Journal** 17(2): e25269.
- ACOEM - American College of Occupational and Environmental Medicine. **Scope of Occupational and Environmental Health Programs and Practice**. Position Stand (2011). [http://www.acoem.org/Scope\\_HealthPrograms\\_Practice.aspx](http://www.acoem.org/Scope_HealthPrograms_Practice.aspx). Acessado em 29/01/2013.
- ALARCON, Gene; ESCHLEMAN, Kevin J.; BOWLING, Nathan A. Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. **Work and Stress**, v. 23, n. 3, p. 244-263, 2009.
- ALBUQUERQUE, Anelise Salazar; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.
- ALDANA, Steven G. Financial impact of health promotion programs: a comprehensive review of the literature. **American Journal of Health Promotion**, v. 15, n. 5, p. 296-320, 2001.
- ALDANA, Steven G. Financial impact of worksite health promotion and methodological quality of the evidence. **The Art of Health Promotion**, v. 2, n. 1, p. 1-8, 1998.
- ALLEN, David G.; SHORE, Lynn M.; GRIFFETH, Rodger W. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. **Journal of Management**, v. 29, n. 1, p. 99-118, 2003.
- ALLEN, Natalie J.; MEYER, John P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. **Journal of Vocational Behavior**, v. 49, n. 3, p. 252-276, 1996.
- ALLISON, Paul D. Missing data. Sage publications, 2001
- ALMEIDA, Heitor; FAÍSCA, Luís; JESUS, Saul Neves de. Validação da implicação afectiva, instrumental e normativa: um estudo confirmatório da medida. **Percursos de Investigação em Psicologia Social e Organizacional**, p. 195-213, 2007.
- AON HEWWIT. Tendências globais de engajamento dos funcionários, 2013.
- ARAÚJO, Tânia Maria; KARASEK, Robert. Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. **SJWEH Supplements**, n. 6, p. 52-59, 2008.
- ARELLANO, Eliete Bernal; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. **Mundo Saúde (Impr.)**, v. 37, n. 2, p. 41-151, 2013.
- ASELAGE, Justin; EISENBERGER, Robert. Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. **Journal of Organizational Behavior**, v. 24, n. 5, p. 491-509, 2003.
- AZADEH, A. et al. An adaptive neural network algorithm for assessment and improvement of job satisfaction with respect to HSE and ergonomics program: the case of a gas refinery. **Journal of Loss Prevention in the Process Industries**, v. 24, n. 4, p. 361-370, 2011.
- AZEEM, Syed Mohammad. Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. **Psychology**, v. 1, n. 04, p. 295, 2010.
- BAGLIN, James. Improving your exploratory factor analysis for ordinal data: a demonstration using FACTOR. **Practical Assessment, Research & Evaluation**, v. 19, n. 5, p. 2, 2014.
- BAICKER, Katherine; CUTLER, David; SONG, Zirui. Workplace wellness programs can generate savings. **Health affairs**, v. 29, n. 2, p. 304-311, 2010.
- BAKKER, Arnold B. et al. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, v. 22, n. 3, p. 187-200, 2008.



- BALDWIN, Carol M. et al. Sleep disturbances, quality of life, and ethnicity: the Sleep Heart Health Study. **J Clin Sleep Med**, v. 6, n. 2, p. 176-183, 2010.
- BARBOSA RR, MARTINS MCG, CARMO FTP, MELO T, SERPA RG, ARAÚJO CO, BARBOSA LFM (2015). Estudo sobre Estilos de Vida e Níveis de Estresse em Estudantes de Medicina. **Int J Cardiovasc Sci** **28(4): 313-319**.
- BATTAUS, MRB, MONTEIRO, MI (2013). Perfil sociodemográfico e estilo de vida de trabalhadores de uma indústria metalúrgica. **Revista Brasileira de Enfermagem** 66(1): 52-56.
- BECK, Aaron T. et al. An inventory for measuring clinical anxiety: psychometric properties. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v. 56, n. 6, p. 893, 1988.
- BECK, Aaron T.; STEER, Robert A.; CARBIN, Margery G. Psychometric properties of the Beck Depression Inventory: Twenty-five years of evaluation. **Clinical Psychology Review**, v. 8, n. 1, p. 77-100, 1988.
- BEDARKAR, Madhura; PANDITA, Deepika. A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 133, p. 106-115, 2014.
- BISHOP, James W. et al. A construct validity study of commitment and perceived support variables a multifoci approach across different team environments. **Group & Organization Management**, v. 30, n. 2, p. 153-180, 2005.
- BLAIR, Steven N. et al. Influences of cardiorespiratory fitness and other precursors on cardiovascular disease and all-cause mortality in men and women. **JAMA**, v. 276, n. 3, p. 205-210, 1996.
- BLUMENTHAL, James A. et al. Effects of exercise training on older patients with major depression. **Archives of Internal Medicine**, v. 159, n. 19, p. 2349-2356, 1999.
- BOBBIO, Andrea; BELLAN, Maria; MANGANELLI, Anna Maria. Empowering leadership, perceived organizational support, trust, and job burnout for nurses: A study in an Italian general hospital. **Health Care Management Review**, v. 37, n. 1, p. 77-87, 2012.
- BOGAERT I, DE MARTELAER K, DEFORCHE B, CLARYS P, ZINZEN E (2014). Associations between different types of physical activity and teachers' perceived mental, physical, and work-related health. **BMC Public Health** 14(1):534.
- BRASIL (2015). Ministério do Esporte. **Diagnóstico Nacional do Esporte**. Disponível em [http://esporte.gov.br/diesporte/diesporte\\_grafica.pdf](http://esporte.gov.br/diesporte/diesporte_grafica.pdf). Acesso em 18/07/2016.
- BROMAN-FULKS, Joshua J.; KELSO, Kerry; ZAWILINSKI, Laci. Effects of a single bout of aerobic exercise versus resistance training on cognitive vulnerabilities for anxiety disorders. **Cognitive Behaviour Therapy**, v. 44, n. 4, p. 240-251, 2015.
- BROOCKS, Andreas et al. Comparison of aerobic exercise, clomipramine, and placebo in the treatment of panic disorder. **American Journal of Psychiatry**, v. 155, n. 5, p. 603-609, 1998.
- BUCK CONSULTANTS. **Highlights and implications of the 5th Global Wellness Survey Working Well: What's next for wellness?** 2012.
- BURTON, Wayne N. et al. The Association of Self-Reported Employee Physical Activity With Metabolic Syndrome, Health Care Costs, Absenteeism, and Presenteeism. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 56, n. 9, p. 919-926, 2014.
- CALOYERAS, John P. et al. Managing manifest diseases, but not health risks, saved PepsiCo money over seven years. **Health Affairs**, v. 33, n. 1, p. 124-131, 2014.
- CAMPOS, M. I. **Valores organizacionais: estudos de evidências de validade e viés**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Itatiba, 2014.
- CAMPOS, Simone Alves Pacheco de; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; REIS, Eliete. Percepções de Suporte e Comprometimento: Investigando a Relação entre os Construtos. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 9, n. 3, 2012.

CANCELLIERE, Carol et al. Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. **BMC Public Health**, v. 11, n. 1, p. 395, 2011.

CAVALCANTI, M.M. **Engajamento no Trabalho, Bem-estar no Trabalho e Capital Psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2013.

CHAPMAN, Larry S. Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. **American Journal of Health Promotion**, v. 26, n. 4, p. TAHP-1-TAHP-12, 2012.

CHARKHABI, Morteza; ALIMOHAMMADI, Samaneh; CHARKHABI, Sedighe. The Full Mediator Role of Job Satisfaction in Relationship between Job Characteristics and Health Outcomes in Hospital Nurses: A New Conceptual Model. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 159, p. 365-369, 2014.

CHEREMETA, Marcella et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho-DOI: 10.3895/S2175-08582011000100001. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, n. 1, 2011.

CHOI, BongKyoo et al. Synergistic interaction effect between job control and social support at work on general psychological distress. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 84, n. 1, p. 77-89, 2011.

CHOUDHARY, Nita; OJHA, Shikha; SINGH, Niranjan Kumar. A Study of Locus of Control among Officers Working in Defence Central Public Sector Manufacturing Company in Bangalore. **Middle-East Journal of Scientific Research**, v. 21, n. 11, p. 2007-2023, 2014.

CHYOU, Po-Huang; SCHEUER, David; LINNEMAN, James G. Assessment of female participation in an employee 20-week walking incentive program at Marshfield Clinic, a large multispecialty group practice. **Clinical Medicine & Research**, v. 4, n. 4, p. 256-265, 2006.

COLLIE, Rebecca J.; SHAPKA, Jennifer D.; PERRY, Nancy E. School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. **Journal of Educational Psychology**, v. 104, n. 4, p. 1189, 2012.

CONN, Vicki S. et al. Meta-analysis of workplace physical activity interventions. **American Journal of Preventive Medicine**, v. 37, n. 4, p. 330-339, 2009.

CURADO, Maria Alice Santos; TELES, Júlia; MARÔCO, João. Analysis of variables that are not directly observable: influence on decision-making during the research process. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, n. 1, p. 146-152, 2014.

DAMÁSIO, Bruno Figueiredo. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. **Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 2, p. 213-228, 2012.

DE ANDRADE, Tais; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; GOMES, Tarízi Ciocari. Suporte social e organizacional no trabalho: um diagnóstico no setor bancário público e privado. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 12, n. 1, p. 23, 2013.

DE OLIVEIRA, Patrícia Morilha; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, 2005.

DIENER, E. Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. **Am Psychol**. 55:34-43, 2000.

DIENER, Ed et al. New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. **Social Indicators Research**, v. 97, n. 2, p. 143-156, 2010.

DIENER, Ed; OISHI, Shigehiro; LUCAS, Richard E. Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. **Annual Review of Psychology**, v. 54, n. 1, p. 403-425, 2003.

DOLBIER, Christyn L. et al. Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction. **American Journal of Health Promotion**, v. 19, n. 3, p. 194-198, 2005.

- DUTTON, Jane E.; ROBERTS, Laura Morgan; BEDNAR, Jeff. Prosocial practices, positive identity, and flourishing at work. **Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society**, p. 155-170, 2011.
- EDRIES, Naila; JELSMA, Jennifer; MAART, Soraya. The impact of an employee wellness programme in clothing/textile manufacturing companies: a randomised controlled trial. **BMC public health**, v. 13, n. 1, p. 1, 2013.
- EDWARDS S (2006). Physical Exercise and Psychological Well-Being. **South Afric J Psychol**. 36(2):357-373.
- EISENBERGER, R., et al. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71, 500– 507, 1986.
- EISENBERGER, Robert et al. Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 1, p. 42, 2001.
- Fabio; SANTOS, MA dos. Relações entre bem-estar subjetivo e satisfação conjugal na abordagem da Psicologia Positiva. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 24, n. 4, p. 658-665, 2011.
- LORENZO-SEVA e FERRANDO, 2016. FACTOR v. 10.4.01 (Software). Disponível em <http://psico.fcep.urv.es/utilitats/factor/index.html>. Acessado em 16/11/2016.
- FARAGHER, E. Brian; CASS, Monica; COOPER, Cary L. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 62, n. 2, p. 105-112, 2005.
- FAUL, Franz et al. Statistical power analyses using G\* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research Methods**, v. 41, n. 4, p. 1149-1160, 2009.
- Fleck, Marcelo PA, et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida" WHOQOL-bref. **Revista de Saúde Pública** 34.2 (2000): 178-183.
- FONSECA, Vera Regina et al. The association between physical activity, productivity, and health care utilization among employees in Brazil. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 52, n. 7, p. 706-712, 2010.
- FRANSSON, Eleonor I. et al. Job strain as a risk factor for leisure-time physical inactivity: an individual-participant meta-analysis of up to 170,000 men and women The IPD-Work Consortium. **American Journal of Epidemiology**, p. kws336, 2012.
- FREDRICKSON, Barbara L.; LOSADA, Marcial F. Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. **American Psychologist**, v. 60, n. 7, p. 678, 2005.
- FREITAS, Maria Joana de Sousa. **Os níveis de comprometimento em contexto organizacional**. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Mestrado em Ciências Empresariais, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2010.
- GADERMANN, Anne M.; GUHN, Martin; ZUMBO, Bruno D. Estimating ordinal reliability for Likert-type and ordinal item response data: A conceptual, empirical, and practical guide. **Practical Assessment, Research & Evaluation**, v. 17, n. 3, p. 1-13, 2012.
- GANDY, William M. et al. Comparing the contributions of well-being and disease status to employee productivity. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 56, n. 3, p. 252-257, 2014.
- GERBER, Markus et al. Physical activity in employees with differing occupational stress and mental health profiles: A latent profile analysis. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 15, n. 6, p. 649-658, 2014.
- GIETER, Sara; HOFMANS, Joeri; PEPMANS, Roland. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. **International Journal of Nursing Studies**, v. 48, n. 12, p. 1562-1569, 2011.

- GILLET, Nicolas et al. The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. **Journal of Business and Psychology**, v. 27, n. 4, p. 437-450, 2012.
- GOETZEL, Ron Z. et al. The relationship between modifiable health risks and health care expenditures: an analysis of the multi-employer HERO health risk and cost database. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 40, n. 10, p. 843-854, 1998.
- GOMES, Juliana Oliveira. **Estudos psicométricos da Escala Baptista de depressão – versão adulto (EBADEP-A)**. Tese (doutorado) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, Itatiba, 2013.
- GOMES, M.A. **Construção da Escala Motivos para Viver**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Itatiba, 2015.
- GOUVEIA, Valdiney Veloso et al. Escala de bem-estar afetivo no trabalho (JAWS): evidências de validade fatorial e consistência interna. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 21, n. 3, p. 464-473, 2008.
- HAIR, J.F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HALLBERG, Ulrika E.; SCHAUFELI, Wilmar B. “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? **European Psychologist**, v. 11, n. 2, p. 119-127, 2006.
- HAO, Junhui et al. Perceived Organizational Support Impacts on the Associations of Work-Family Conflict or Family-Work Conflict with Depressive Symptoms among Chinese Doctors. **International journal of environmental research and public health**, v. 13, n. 3, p. 326, 2016.
- HARTER, James K. et al. **Q12 meta-analysis: The relationship between engagement at work and organizational outcomes**. Washington, DC, USA: The Gallup Organization, 2009.
- HARVARD. Improving Sleep. A guide to a good night’s rest. Harvard Medical School, Boston, 2010.
- HASSMEN, Peter; KOIVULA, Nathalie; UUTELA, Antti. Physical exercise and psychological well-being: a population study in Finland. **Preventive Medicine**, v. 30, n. 1, p. 17-25, 2000.
- HAUSSER, Jan Alexander et al. Ten years on: A review of recent research on the Job demand–control–Support model and psychological well-being. **Work & Stress**, v. 24, n. 1, p. 1-35, 2010.
- HILLIARD, Robert C. et al. Big five personality characteristics and adherence to clinic-based rehabilitation activities after ACL surgery: A prospective analysis. **The Open Rehabilitation journal**, v. 7, p. 1, 2014.
- HOLGADO–TELLO, Francisco Pablo et al. Polychoric versus Pearson correlations in exploratory and confirmatory factor analysis of ordinal variables. **Quality & Quantity**, v. 44, n. 1, p. 153-166, 2010.
- HONE, Lucy Clare et al. Measuring flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. 2014.
- IAWHP – International Association of Worksite Health Promotion. **Atlanta Announcement On Worksite Health Promotion**, 2009. <http://www.acsm-iawhp.org/files/AtlantaAnnouncement.pdf>. Acessado em 30/05/2013.
- IPAQ RESEARCH COMMITTEE et al. Guidelines for data processing and analysis of the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ)–short and long forms. Retrieved September, v. 17, p. 2008, 2005.
- JAISWAL, Anshul et al. Quality Of Work Life. 2014. **Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR)**. Volume 3, No.2, February 2014
- JORESLOG, Karl G. Factor analysis by MINRES. To the memory of Harry Harman and Henry Kaiser, 2003. APA

- JOSEFSSON, Torbjörn; LINDWALL, Magnus; ARCHER, Trevor. Physical exercise intervention in depressive disorders: Meta-analysis and systematic review. **Scandinavian journal of medicine & science in sports**, v. 24, n. 2, p. 259-272, 2014.
- KARATEPE, Osman M.; OLUGBADE, Olusegun A. The effects of job and personal resources on hotel employees' work engagement. **International Journal of Hospitality Management**, v. 28, n. 4, p. 504-512, 2009.
- KEATING, Lauren A.; HESLIN, Peter A. The potential role of mindsets in unleashing employee engagement. **Human Resource Management Review**, 2015.
- KLAPERSKI, Sandra et al. Does the level of physical exercise affect physiological and psychological responses to psychosocial stress in women?. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 14, n. 2, p. 266-274, 2013.
- KNUDSEN, Hannah K.; DUCHARME, Lori J.; ROMAN, Paul M. Job stress and poor sleep quality: data from an American sample of full-time workers. **Social science & Medicine**, v. 64, n. 10, p. 1997-2007, 2007.
- KO, Jong-Wook; PRICE, James L.; MUELLER, Charles W. Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 6, p. 961, 1997.
- KRAIMER, Maria L.; WAYNE, Sandy J. An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. **Journal of Management**, v. 30, n. 2, p. 209-237, 2004.
- LANG, Jessica et al. Work gets unfair for the depressed: cross-lagged relations between organizational justice perceptions and depressive symptoms. **Journal of Applied Psychology**, v. 96, n. 3, p. 602, 2011.
- LARA, Sergio Alexis Dominguez. ¿ Matrices policóricas/tetracóricas o matrices Pearson? Un estudio metodológico. **Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento**, v. 6, n. 1, p. 39-48, 2014.
- LAROS, Jacob A.; PASQUALI, L. O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. **Análise Fatorial para Pesquisadores**, p. 163-184, 2005.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ASSIS, MP de. Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**, v. 2, n. 2, p. 26-32, 1995.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional-BPSO-96 e do modelo de competências do bem-estar-BEO, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 12, n. 6, 2006.
- LINTON, Steven J. Does work stress predict insomnia? A prospective study. **British Journal of Health Psychology**, v. 9, n. 2, p. 127-136, 2004.
- LIU, Li et al. Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: perceived organizational support and psychological capital. **BMC psychiatry**, v. 13, n. 1, p. 1, 2013.
- LOEF, Martin; WALACH, Harald. The combined effects of healthy lifestyle behaviors on all cause mortality: a systematic review and meta-analysis. **Preventive Medicine**, v. 55, n. 3, p. 163-170, 2012.
- LORENZO-SEVA, U. (2013). **Why rotate my data using Promin?** Technical Report. Department of Psychology, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
- LORENZO-SEVA, Urbano; VAN GINKEL, Joost R. Multiple Imputation of missing values in exploratory factor analysis of multidimensional scales: estimating latent trait scores. **Anales de Psicología/Annals of Psychology**, v. 32, n. 2, p. 596-608, 2016.
- MAHDI, Ahmad Faisal et al. The relationship between job satisfaction and turnover intention. **American Journal of Applied Sciences**, v. 9, n. 9, p. 1518, 2012.

- MARK, George; SMITH, Andrew Paul. Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. **British Journal of Health Psychology**, v. 17, n. 3, p. 505-521, 2012.
- MARTEL, Jean-Pierre; DUPUIS, Gilles. Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, p. 333-368, 2006.
- MARTINELLI, Luís Alberto; FONSECA, Valéria da Silva; SILVA, Wesley Vieira da. O Engajamento Profissional em Call Centers: Uma Análise Baseada na Teoria dos Eventos Afetivos. **Revista Organizações em Contexto-online**, v. 7, n. 13, 2011.
- MATSUDO, Sandra et al. Questionário internacional de atividade física (IPAQ): estudo de validade e reprodutibilidade no Brasil. **Rev. bras. ativ. fís. saúde**, v. 6, n. 2, p. 05-18, 2001.
- MEDEIROS, C.A.F. **Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho em empresas hoteleiras**. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo (USP), 2003.
- MEYER, John P. et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, n. 1, p. 20-52, 2002.
- MEYER, John P.; PARFYONOVA, Natalya M. Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. **Human Resource Management Review**, v. 20, n. 4, p. 283-294, 2010.
- MURAWSKI, Mary. **The Impact of Exercise on Mood: Effects of Varying Intensity and Frequency**. 2004. Tese de Doutorado. University of Florida.
- NADINLOYI, Karim Babayi; SADEGHI, Hasan; HAJLOO, Nader. Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 84, p. 293-297, 2013.
- NIEDHAMMER, Isabelle et al. Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes. **International Journal of Occupational and Environmental Health**, 2013.
- NISHIDA, Chizuru et al. The joint WHO/FAO expert consultation on diet, nutrition and the prevention of chronic diseases: process, product and policy implications. **Public health nutrition**, v. 7, n. 1a, p. 245-250, 2004.
- NOCON, Marc et al. Association of physical activity with all-cause and cardiovascular mortality: a systematic review and meta-analysis. **European Journal of Cardiovascular Prevention & Rehabilitation**, v. 15, n. 3, p. 239-246, 2008.
- O'DONNELL, M.P. *Health Promotion in the Workplace*. (2014). 4.ed. American Journal of Health Promotion.
- OGASAWARA, Haruhiko. Correlations among maximum likelihood and weighted/unweighted least squares estimators in factor analysis. **Behaviormetrika**, v. 30, n. 1, p. 63-86, 2003.
- OHTA, Masanori; TAKIGAMI, Chieko; IKEDA, Masaharu. Effect of lifestyle modification on worker's job satisfaction through the collaborative utilization of community-based health promotion program. In: **International Congress Series**. Elsevier, 2006. p. 123-126.
- OLIVEIRA, Marilda Tulina da Silva. **Comprometimento organizacional de Meyer e Allen-um estudo de exploração e validação para Angola**. 2013. Tese de Doutorado. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- OLIVEIRA-CASTRO, Gardênia Abbad de; PILATI, Ronaldo; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 2, p. 29-51, 1999.
- PARKS, Kizzy M.; STEELMAN, Lisa A. Organizational wellness programs: a meta-analysis. **Journal of occupational health psychology**, v. 13, n. 1, p. 58, 2008.

- PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
- PASQUALI, L. (Org.) **Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração**. Brasília. DF: LabPAM/IBAPP, 1999.
- PASQUALI, Luiz. Princípios de elaboração de escalas psicológicas. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 25, n. 5, p. 206-213, 1998.
- PEDROSO, Bruno et al. Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista de Saúde Pública/ Journal of Public Health*, v. 16, n. 6, p. 885, 2014.
- PIENAAR, Jacobus; WILLEMSE, Sharron A. Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. **Tourism Management**, v. 29, n. 6, p. 1053-1063, 2008.
- PLAG, Jens et al. Effect of combined cognitive-behavioural therapy and endurance training on cortisol and salivary alpha-amylase in panic disorder. **Journal of Psychiatric Research**, v. 58, p. 12-19, 2014.
- PROPER, Karin I. et al. Effectiveness of physical activity programs at worksites with respect to work-related outcomes. **Scandinavian journal of work, environment & health**, p. 75-84, 2002.
- REIS JÚNIOR, Dálcio Roberto dos. *Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78*. Dissertação de Mestrado, 2008.
- REVELLE, William; ZINBARG, Richard E. Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on Sijtsma. **Psychometrika**, v. 74, n. 1, p. 145-154, 2009.
- RHOADES, Linda; EISENBERGER, Robert. Perceived organizational support: a review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 4, p. 698, 2002.
- RIGGLE, Robert J.; EDMONDSON, Diane R.; HANSEN, John D. A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. **Journal of Business Research**, v. 62, n. 10, p. 1027-1030, 2009.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos, 2009. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- RODRÍGUEZ, Isabel et al. The demands-control-support model, locus of control and job dissatisfaction: A longitudinal study. **Work & Stress**, v. 15, n. 2, p. 97-114, 2001.
- RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 141-166, 2001.
- RYFF, Carol D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, n. 6, p. 1069, 1989.
- SAKS, Alan M. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, v. 21, n. 7, p. 600-619, 2006.
- SALMON, Peter. Effects of physical exercise on anxiety, depression, and sensitivity to stress: a unifying theory. **Clinical Psychology Review**, v. 21, n. 1, p. 33-61, 2001.
- SANTOS CURADO, M<sup>a</sup>; VITORINO TELES, Júlia Maria; MARÔCO, João. Análise estatística de escalas ordinais. Aplicações na Área da Saúde Infantil e Pediatria. **Enfermería Global**, n. 30, p. 446, 2013.
- SANTOS, Joana Vieira; GONÇALVES, Gabriela. Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). **Laboratório de Psicologia**, v. 8, n. 2, p. 213-223, 2013.

- SCHLOMER, Gabriel L.; BAUMAN, Sheri; CARD, Noel A. Best practices for missing data management in counseling psychology. **Journal of Counseling Psychology**, v. 57, n. 1, p. 1, 2010.
- SCHMIDT, Maria Inês et al. Chronic non-communicable diseases in Brazil: burden and current challenges. **The Lancet**, v. 377, n. 9781, p. 1949-1961, 2011.
- SCHOTANUS-DIJKSTRA, Marijke et al. What Factors are Associated with Flourishing? Results from a Large Representative National Sample. **Journal of Happiness Studies**, p. 1-20, 2015.
- Serviço Social da Indústria –SESI (2009). Estilo de vida e hábitos de lazer dos trabalhadores das indústrias brasileiras: sumário executivo / Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional-Brasília: SESI/DN.
- SHARRATT, Jacqueline K. et al. FANTASTIC lifestyle survey of University of Waterloo employees. **Canadian Family Physician**, v. 30, p. 1869, 1984.
- SHORE, Lynn M.; TETRICK, Lois E. A construct validity study of the Survey of Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, v. 76, n. 5, p. 637, 1991.
- SHOSS, Mindy K. et al. Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. **Journal of Applied Psychology**, v. 98, n. 1, p. 158, 2013.
- SHRIVE, Fiona M. et al. Dealing with missing data in a multi-question depression scale: a comparison of imputation methods. **BMC Medical Research Methodology**, v. 6, n. 1, p. 1, 2006.
- SIJTSMA, Klaas. On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. **Psychometrika**, v. 74, n. 1, p. 107-120, 2009.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 10, n. 1, p. 83-93, 2005.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. SPE, p. 165-184, 2003.
- SIQUEIRA, Mirlene MM; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.
- SKAALVIK, Einar M.; SKAALVIK, Sidsel. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. **Teaching and Teacher Education**, v. 27, n. 6, p. 1029-1038, 2011.
- SOLER, Robin E. et al. A systematic review of selected interventions for worksite health promotion: the assessment of health risks with feedback. **American Journal of Preventive Medicine**, v. 38, n. 2, p. S237-S262, 2010.
- SOLINGER, Omar N.; VAN OLFFEN, Woody; ROE, Robert A. Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 1, p. 70, 2008.
- STANTON, Robert; REABURN, Peter. Exercise and the treatment of depression: a review of the exercise program variables. **Journal of Science and Medicine in Sport**, v. 17, n. 2, p. 177-182, 2014.
- STATHOPOULOU, Georgia et al. Exercise interventions for mental health: a quantitative and qualitative review. **Clinical Psychology: Science and Practice**, v. 13, n. 2, p. 179-193, 2006.
- STOICA, Carmen. Sleep, a Predictor of Subjective Well-being. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 187, p. 443-447, 2015.
- TABATABAEI, Shahnaz; HOSSEINIAN, Simin; GHARANJIKI, Bahman. General health, stress associated to the work and job satisfaction of Hormozgan Cement Factory employees in Iran. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 30, p. 1897-1901, 2011.



- TAMAYO, Álvaro; MENDES, Ana Magnólia; PAZ, Maria das Graças Torres. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de psicologia**, v. 5, n. 2, p. 289-315, 2000.
- TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. **Estudos de psicologia**, v. 7, n. 1, p. 37-46, 2002.
- TANG, Xiaoqing et al. Psychometric evaluation of the simplified Chinese version of flourishing scale. **Research on Social Work Practice**, p. 1049731514557832, 2014.
- THORNDIKE, Anne N. et al. Participation and cardiovascular risk reduction in a voluntary worksite nutrition and physical activity program. **Preventive medicine**, v. 52, n. 2, p. 164-166, 2011.
- THORNDIKE, Anne N. et al. Prevention of weight gain following a worksite nutrition and exercise program: a randomized controlled trial. **American Journal of Preventive Medicine**, v. 43, n. 1, p. 27-33, 2012.
- THORSTEINSSON, Einar B.; BROWN, Rhonda F.; RICHARDS, Carlie. The relationship between work-stress, psychological stress and staff health and work outcomes in office workers. **Psychology**, v. 2014, 2014.
- TRIVELLAS, Panagiotis; REKLITISA, Panagiotis; PLATIS, Charalambos. The effect of job related stress on employees satisfaction. **Journal of Social and Behavioral Sciences**, p. 718-726, 2013.
- WAYNE, Sandy J.; SHORE, Lynn M.; LIDEN, Robert C. Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. **Academy of Management Journal**, v. 40, n. 1, p. 82-111, 1997.
- WEGNER, Mirko et al. Effects of exercise on anxiety and depression disorders: review of meta-analyses and neurobiological mechanisms. **CNS & Neurological Disorders-Drug Targets (Formerly Current Drug Targets-CNS & Neurological Disorders)**, v. 13, n. 6, p. 1002-1014, 2014.
- WELCOA – Wellness Council of America. Planning Wellness: Getting Off To A Good Start. **Absolute Advantage: The Workplace Wellness Magazine**, v.5, n.4, 2006.
- WHO – World Health Organization. **Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners**. 2010.
- WILSON, Douglas MC; NIELSEN, Eleanor; CILISKA, Donna. Lifestyle assessment: testing the FANTASTIC instrument. **Canadian Family Physician**, v. 30, p. 1863, 1984
- WIPFLI, Bradley M. et al. The anxiolytic effects of exercise: A meta-analysis of randomized trials and dose--response analysis. **Journal of Sport e Exercise Psychology**, v. 30, n. 4, p. 392, 2008.
- WOLINS, Leroy. A Monte Carlo study of constrained factor analysis using maximum likelihood and unweighted least squares. **Educational and psychological measurement**, v. 55, n. 4, p. 545-557, 1995.
- WRIGHT, Thomas A.; CROPANZANO, Russell; BONETT, Douglas G. The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 12, n. 2, p. 93, 2007.
- WU, Hui et al. Depressive symptoms and occupational stress among Chinese female nurses: the mediating effects of social support and rational coping. **Research in Nursing e Health**, v. 34, n. 5, p. 401-407, 2011.
- YAGHOUBI, Nour Mohammad; POURGHAZ, Abdolwahab; TOOMAJ, Hamideh Ghadrnan. Study of Perceived Organizational Support's Relationship with Job Burnout. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, v. 4, n. 6, p. 315-324, 2014.

YUAN, Lingling et al. Mediating effect of job satisfaction on the relationship between emotional intelligence and perceived general health. **Social Behavior and Personality: an international journal**, v. 42, n. 7, p. 1057-1067, 2014.

ZUMBO, Bruno D.; GADERMANN, Anne M.; ZEISSER, Cornelia. Ordinal versions of coefficients alpha and theta for Likert rating scales. **Journal of Modern Applied Statistical Methods**, v. 6, n. 1, p. 4, 2007.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 - Instrumento

Prezado Colaborador,

Este questionário é parte de uma pesquisa de Doutorado. Avalia aspectos relacionados ao seu trabalho. É composto por domínios para entender sua percepção sobre vários aspectos organizacionais e pessoais.

### ATENÇÃO:

1. Suas respostas são **ANÔNIMAS** e serão mantidas em **SIGILO**.
2. Leia com atenção e responda a todas as questões.
3. Não existem respostas certas ou erradas.
4. Assinale apenas 1(uma) resposta para cada questão.

Obrigado pela colaboração,  
Atenciosamente, Fabiano Camara

### A) PERFIL GERAL:

Idade: _____ anos	Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino		
Tempo de empresa:	<input type="checkbox"/> até 1 ano	<input type="checkbox"/> 1 a 3 anos	<input type="checkbox"/> 3 a 5 anos	<input type="checkbox"/> 5 a 10 anos	<input type="checkbox"/> mais de 10 anos
Formação Escolar/Acadêmica:	<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental	<input type="checkbox"/> Ensino Médio	<input type="checkbox"/> Ensino Superior	<input type="checkbox"/> Pós-Graduação	
Nível Hierárquico	<input type="checkbox"/> Operador de Produção	<input type="checkbox"/> Líder de Produção	<input type="checkbox"/> Supervisor/Coordenador/Gerente	<input type="checkbox"/> Analista/Outro	
Setor de atuação:	<input type="checkbox"/> FÁBRICA DE AÇÚCAR	<input type="checkbox"/> UTILIDADES	<input type="checkbox"/> MECANIZAÇÃO	<input type="checkbox"/> SISTEMA DE FLUENTES	
	<input type="checkbox"/> DESTILARIA	<input type="checkbox"/> EXTRAÇÃO DO CALDO	<input type="checkbox"/> MANUTENÇÃO	<input type="checkbox"/> ADMINISTRATIVO	

### B) ENGAJAMENTO, COMPROMETIMENTO, SUPORTE SATISFAÇÃO E BEM-ESTAR NO TRABALHO

Prezado colaborador, levando em conta o seu sentimento, responda as afirmativas abaixo de acordo com a escala de 1 a 6, caso discorde totalmente ou concorde totalmente! Não existem respostas certas ou erradas.

1	<b>Eu confio nos valores e objetivos desta empresa</b>	<input type="radio"/> ① Discordo Totalmente	<input type="radio"/> ② Discordo Muito	<input type="radio"/> ③ Discordo Pouco	<input type="radio"/> ④ Concordo pouco	<input type="radio"/> ⑤ Concordo Muito	<input type="radio"/> ⑥ Concordo
2	<b>Eu opto por trabalhar nessa empresa em relação a outras por causa de seus valores em relação às pessoas</b>	<input type="radio"/> ① Discordo Totalmente	<input type="radio"/> ② Discordo Muito	<input type="radio"/> ③ Discordo Pouco	<input type="radio"/> ④ Concordo pouco	<input type="radio"/> ⑤ Concordo Muito	<input type="radio"/> ⑥ Concordo
3	<b>Eu tenho orgulho de trabalhar nessa empresa</b>	<input type="radio"/> ① Discordo Totalmente	<input type="radio"/> ② Discordo Muito	<input type="radio"/> ③ Discordo Pouco	<input type="radio"/> ④ Concordo pouco	<input type="radio"/> ⑤ Concordo Muito	<input type="radio"/> ⑥ Concordo
4	<b>Mesmo se fosse vantagem para mim, eu acredito que não seria certo deixar minha empresa agora</b>	<input type="radio"/> ① Discordo Totalmente	<input type="radio"/> ② Discordo Muito	<input type="radio"/> ③ Discordo Pouco	<input type="radio"/> ④ Concordo pouco	<input type="radio"/> ⑤ Concordo Muito	<input type="radio"/> ⑥ Concordo
5	<b>O empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis</b>	<input type="radio"/> ① Discordo Totalmente	<input type="radio"/> ② Discordo Muito	<input type="radio"/> ③ Discordo Pouco	<input type="radio"/> ④ Concordo pouco	<input type="radio"/> ⑤ Concordo Muito	<input type="radio"/> ⑥ Concordo

6	<b>Sou reconhecido pela maioria na empresa como um membro do grupo</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
7	<b>Para ser reconhecido aqui é necessário seguir as normas e atitude certas</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
8	<b>Tento sempre demonstrar que sigo as normas, para garantir meu emprego</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
9	<b>O empregado deve fazer mais que a obrigação, apenas se ficassem claras as recompensas recebidas</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
10	<b>Essa empresa oferece oportunidades de crescimento para mim</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
11	<b>Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho no mercado</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
12	<b>Meu posto de trabalho é confortável para a realização das minhas tarefas</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
13	<b>Essa empresa oferece equipamentos adequados ao meu trabalho</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
14	<b>Nesta empresa tenho claro o que esperam de mim pelo meu trabalho</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
15	<b>Essa empresa coloca seus valores em prática no dia a dia do trabalho</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
16	<b>Nesta empresa recebo reconhecimento ou elogios pelo meu trabalho</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
17	<b>A empresa compartilha as metas do seu negócio com todos</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
18	<b>Esta empresa leva em conta a opinião dos funcionários para resolver problemas</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
19	<b>A empresa tem estratégia de comunicação formal que não me deixa sem informação do que está acontecendo no dia a dia</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
20	<b>Sinto-me responsável pelos resultados do trabalho que executo</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo

21	<b>A empresa se preocupa com minha saúde e bem-estar</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
22	<b>A empresa oferece suporte sobre como organizar melhor meu tempo no trabalho</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
23	<b>A empresa oferece treinamento para eu desempenhar melhor meu trabalho</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
24	<b>Tenho suporte do meu gestor para resolver meus problemas no trabalho</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
25	<b>A minha carga de trabalho é adequada</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
26	<b>Tenho liberdade para discutir com meu chefe o prazo para conclusão das tarefas</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
27	<b>A empresa oferece benefícios que agregam valor ao meu trabalho</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
28	<b>A empresa oferece uma política de cargos e salários de acordo com o esperado pelos funcionários</b>	① Discordo Totalmente	② Discordo Muito	③ Discordo Pouco	④ Concordo pouco	⑤ Concordo Muito	⑥ Concordo
29	<b>Quando estou trabalhando nessa empresa tenho sentimentos POSITIVOS (como alegria, felicidade, entusiasmo)</b>	① Nunca	② As vezes	③ Moderadamente	④ Bastante	⑤ Sempre	
30	<b>Quando estou trabalhando nessa empresa tenho sentimentos NEGATIVOS (como raiva, medo, irritação)</b>	① Nunca	② As vezes	③ Moderadamente	④ Bastante	⑤ Sempre	
31	<b>Sinto-me realizado profissionalmente no meu trabalho</b>	① Nem um pouco	② Um pouco	③ Moderadamente	④ Bastante	⑤ Extremamente	
32	<b>O meu trabalho possibilita a realização de metas pessoais</b>	① Nem um pouco	② Um pouco	③ Moderadamente	④ Bastante	⑤ Extremamente	
33	<b>Eu desenvolvo meu potencial trabalhando nesta empresa</b>	① Nem um pouco	② Um pouco	③ Moderadamente	④ Bastante	⑤ Extremamente	
34	<b>Considero que utilizo minhas habilidades e talentos na execução de minhas tarefas</b>	① Nem um pouco	② Um pouco	③ Moderadamente	④ Bastante	⑤ Extremamente	
35	<b>Sinto que tenho autonomia para organizar meu trabalho para melhor resultado</b>	① Nem um pouco	② Um pouco	③ Moderadamente	④ Bastante	⑤ Extremamente	

36	<b>Eu estou SATISFEITO com meu TRABALHO</b>	<input type="radio"/> ① Nem um pouco	<input type="radio"/> ② Um pouco	<input type="radio"/> ③ Moderadamente	<input type="radio"/> ④ Bastante	<input type="radio"/> ⑤ Extremamente
37	<b>Eu estou SATISFEITO com meu CHEFE</b>	<input type="radio"/> ① Nem um pouco	<input type="radio"/> ② Um pouco	<input type="radio"/> ③ Moderadamente	<input type="radio"/> ④ Bastante	<input type="radio"/> ⑤ Extremamente
38	<b>Eu estou SATISFEITO com minha relação com COLEGAS de TRABALHO</b>	<input type="radio"/> ① Nem um pouco	<input type="radio"/> ② Um pouco	<input type="radio"/> ③ Moderadamente	<input type="radio"/> ④ Bastante	<input type="radio"/> ⑤ Extremamente
39	<b>Quando estou no meu trabalho sinto-me motivado e cheio de energia</b>	<input type="radio"/> ① Nem um pouco	<input type="radio"/> ② Um pouco	<input type="radio"/> ③ Moderadamente	<input type="radio"/> ④ Bastante	<input type="radio"/> ⑤ Extremamente
40	<b>O tempo passa rápido quando estou no meu trabalho</b>	<input type="radio"/> ① Nem um pouco	<input type="radio"/> ② Um pouco	<input type="radio"/> ③ Moderadamente	<input type="radio"/> ④ Bastante	<input type="radio"/> ⑤ Extremamente
41	<b>Me sinto entusiasmado com meu trabalho, pelos desafios que ele proporciona</b>	<input type="radio"/> ① Nem um pouco	<input type="radio"/> ② Um pouco	<input type="radio"/> ③ Moderadamente	<input type="radio"/> ④ Bastante	<input type="radio"/> ⑤ Extremamente

### C) ESTILO DE VIDA FANTÁSTICO E IPAQ

Prezado colaborador, essas questões abaixo estão relacionadas ao seu estilo de vida em geral.

01	Tenho alguém para conversar as coisas que são importantes para mim	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Quase sempre
02	Dou e recebo afeto	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Quase sempre
03	Sou <b>vigorosamente</b> ativo pelo menos durante 30 minutos por dia (corrida, bicicleta, musculação etc.)	<input type="checkbox"/> Menos de 1 vez por semana	<input type="checkbox"/> 1-2 vezes por semana	<input type="checkbox"/> 3 vezes por semana	<input type="checkbox"/> 4 vezes por semana	<input type="checkbox"/> 5 ou mais vezes por semana
04	Sou <b>moderadamente</b> ativo (jardinagem, caminhada, trabalho de casa)	<input type="checkbox"/> Menos de 1 vez por semana	<input type="checkbox"/> 1-2 vezes por semana	<input type="checkbox"/> 3 vezes por semana	<input type="checkbox"/> 4 vezes por semana	<input type="checkbox"/> 5 ou mais vezes por semana
05	Como uma dieta balanceada	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Quase sempre
06	Frequentemente como em excesso (1) açúcar, (2) sal, (3) gordura animal (4) bobagens e salgadinhos	<input type="checkbox"/> Quatro itens	<input type="checkbox"/> Três itens	<input type="checkbox"/> Dois itens	<input type="checkbox"/> Um item	<input type="checkbox"/> Nenhum
07	Estou no intervalo de ___ quilos do meu peso considerado saudável	<input type="checkbox"/> Mais de 8 kg	<input type="checkbox"/> 8 kg	<input type="checkbox"/> 6 kg	<input type="checkbox"/> 4 kg	<input type="checkbox"/> 2 kg
08	Fumo cigarros	<input type="checkbox"/> Mais de 10 por dia	<input type="checkbox"/> 1 a 10 por dia	<input type="checkbox"/> Nenhum nos últimos 6 meses	<input type="checkbox"/> Nenhum no ano passado	<input type="checkbox"/> Nenhum nos últimos cinco anos
09	Uso drogas como maconha e cocaína	<input type="checkbox"/> Algumas vezes				<input type="checkbox"/> Nunca
10	Abuso de remédios ou exagero	<input type="checkbox"/> Quase diariamente	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Ocasionalmente	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Nunca
11	Ingiro bebidas que contêm cafeína (café, chá ou "colas")	<input type="checkbox"/> Mais de 10 vezes por dia	<input type="checkbox"/> 7 a 10 vezes por dia	<input type="checkbox"/> 3 a 6 vezes por dia	<input type="checkbox"/> 1 a 2 vezes por dia	<input type="checkbox"/> Nunca

12	Minha ingestão média por semana de álcool é: ___ doses	<input type="checkbox"/> Mais de 20	<input type="checkbox"/> 13 a 20	<input type="checkbox"/> 11 a 12	<input type="checkbox"/> 8 a 10	<input type="checkbox"/> 0 a 7
13	Bebo mais de quatro doses em uma ocasião	<input type="checkbox"/> Quase diariamente	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Ocasionalmente	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Nunca
14	Dirijo após beber	<input type="checkbox"/> Algumas vezes				<input type="checkbox"/> Nunca
15	Durmo bem e me sinto descansado	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Quase sempre
16	Uso cinto de segurança	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> A maioria das vezes	<input type="checkbox"/> Sempre
17	Sou capaz de lidar com o estresse do meu dia-a-dia	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Quase sempre
18	Relaxo e desfruto do meu tempo de lazer	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Quase sempre
19	Pratico sexo seguro	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Quase sempre
20	Aparento estar com pressa	<input type="checkbox"/> Quase sempre	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Quase nunca
21	Sinto-me com raiva e hostil	<input type="checkbox"/> Quase sempre	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Quase nunca
22	Penso de forma positiva e otimista	<input type="checkbox"/> Quase nunca	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Quase sempre
23	Sinto-me tenso e desapontado	<input type="checkbox"/> Quase sempre	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Quase nunca
24	Sinto-me triste e deprimido	<input type="checkbox"/> Quase sempre	<input type="checkbox"/> Com relativa frequência	<input type="checkbox"/> Algumas vezes	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Quase nunca

## IPAQ

Pratica algum tipo de exercício?  Sim  Não

Se sim, descreva abaixo sua rotina de exercícios físicos você faz. Coloque o tempo por dia, e quantos dias por semana.

As questões são sobre a caminhada, atividades moderadas e atividades vigorosas.

- Considere um exercício **MODERADO**, aquele que necessita de algum esforço físico, e que faz você respirar UM POUCO mais forte que o normal
- Considere um exercício **VIGOROSO**, aquele que necessita de MUITO esforço físico, e que faz você respirar MUITO mais forte que o normal

### 1. Caminhada (por pelo menos 10min contínuos)

Tempo por dia (minutos) \_\_\_\_\_

Quantos Dias por semana \_\_\_\_\_



**2. Exercícios MODERADOS, por pelo menos 10min contínuos)**

Como por exemplo pedalar leve na bicicleta, nadar, dançar, fazer ginástica aeróbica leve, jogar vôlei recreativo, carregar pesos leves, fazer serviços domésticos na casa (**não considere a caminhada**)

Tempo por dia (minutos) \_\_\_\_\_

Quantos Dias por semana \_\_\_\_\_

**3. Exercícios VIGOROSOS, por pelo menos 10min contínuos) (não considere a caminhada)**

Como por exemplo correr, fazer ginástica aeróbica, jogar futebol, pedalar rápido na bicicleta, jogar basquete, fazer serviços domésticos pesados em casa.

Tempo por dia (minutos) \_\_\_\_\_

Quantos Dias por semana \_\_\_\_\_



**4. Quanto tempo no total você gasta SENTADO durante em um (1) dia da semana?**

\_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_ minutos

**5. Quanto tempo no total você gasta SENTADO durante em um (1) dia do FINAL de Semana?**

\_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_ minutos

**ANEXO 2 - Parecer do Comitê de Ética da Universidade São Judas Tadeu (CAEE 48447715.6.0000.0089) -**

	<b>AMC SERVIÇOS EDUCACIONAIS S/C LTDA</b>	
<b>PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP</b>		
<b>DADOS DO PROJETO DE PESQUISA</b>		
<b>Título da Pesquisa:</b> Validação de instrumento integrado de Comprometimento Organizacional, Suporte Organizacional, Estilo de Vida e Bem Estar no trabalho		
<b>Pesquisador:</b> Maria Luiza de Jesus Miranda		
<b>Área Temática:</b>		
<b>Versão:</b> 1		
<b>CAAE:</b> 48447715.6.0000.0089		
<b>Instituição Proponente:</b> AMC Serviços Educacionais S/C Ltda		
<b>Patrocinador Principal:</b> Financiamento Próprio		
<b>DADOS DO PARECER</b>		
<b>Número do Parecer:</b> 1.220.065		
<b>Apresentação do Projeto:</b>		
O projeto de pesquisa está bem elaborado dentro dos padrões da ABNT, com a devida revisão bibliográfica e com o cronograma de execução. Para a pesquisa, serão realizadas entrevistas individuais com os participantes, conforme questionário contido no projeto.		
<b>Objetivo da Pesquisa:</b>		
O objetivo da pesquisa é validar um instrumento integrado que aborde os aspectos do trabalho, como o engajamento, comprometimento e percepção de suporte organizacional, bem estar no trabalho e estilo de vida do funcionário da referida empresa indicada no projeto. Ou seja, a adoção de programa QVT - Qualidade de Vida no Trabalho no diversos níveis.		
<b>Avaliação dos Riscos e Benefícios:</b>		
Os riscos são mínimos.		
<b>Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:</b>		
O projeto de pesquisa é relevante principalmente no período econômico que estamos vivenciado não só no Brasil mas em todo o mundo.		
<b>Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:</b>		
O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE - tem todas as informações necessárias com telefones e endereços.		
<b>Endereço:</b> Rua Taquari, 546		
<b>Bairro:</b> Mooca	<b>CEP:</b> 03.166-000	
<b>UF:</b> SP	<b>Município:</b> SAO PAULO	
<b>Telefone:</b> (11)2799-1944	<b>Fax:</b> (11)2894-2512	<b>E-mail:</b> cep@usjt.br
<small>Página 01 de 03</small>		

Continuação do Parecer: 1.220.065

**Recomendações:**

Mais cuidado na formatação do projeto, capa, revisão da ortografia. Sugiro, também, que o autor poderia abrir uma capítulo quando se refere a sua experiência vivida no planejamento e execução de QVT.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:****PARECER APROVADO**

O CEP/USJT deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo. É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente ao evento adverso grave ocorrido e enviar notificações ao CEP.

Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas.

O relatório parcial deve ser apresentado ao CEP, via Plataforma Brasil -opção Notificação, após a coleta de dados do estudo.

O relatório final deve ser apresentado ao CEP, via Plataforma Brasil - opção Notificação, após 90 dias do término do estudo.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projetoCEPfabiano.docx	19/08/2015 13:23:32	Fabiano Marques Camara	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcleCEPfabianoDOCv2.docx	19/08/2015 13:24:20	Fabiano Marques Camara	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	termoAutorizacaoZilorAssinado.pdf	19/08/2015 13:25:18	Fabiano Marques Camara	Aceito
Outros	instrumento_doutorado_v2_1.docx	19/08/2015 13:25:45	Fabiano Marques Camara	Aceito
Folha de Rosto	folharosto.pdf	19/08/2015 16:16:42	Maria Luiza de Jesus Miranda	Aceito

Endereço: Rua Taquari, 546

Bairro: Mooca

CEP: 03.166-000

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)2799-1944

Fax: (11)2894-2512

E-mail: cep@usjt.br

Continuação do Parecer: 1.220.065

Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_570865.pdf	19/08/2015 16:55:32	Aceito
--------------------------------	--	------------------------	--------

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SAO PAULO, 09 de Setembro de 2015

---

Assinado por:  
Carla Witter  
(Coordenador)

Endereço: Rua Taquari, 546

Bairro: Mooca

CEP: 03.166-000

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)2799-1944

Fax: (11)2694-2512

E-mail: cep@usjt.br

## ANEXO 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

### TERMO DE CONSENTIMENTO E LIVRE ESCLARECIDO

**Título da pesquisa:** Validação de instrumento integrado de Comprometimento Organizacional, Suporte Organizacional, Estilo de Vida e Bem-Estar no trabalho

Eu, \_\_\_\_\_, nascida (o) em \_\_\_\_\_, portador (a) do RG nº \_\_\_\_\_ e email \_\_\_\_\_, abaixo assinado, a autorização para participar da presente pesquisa sob responsabilidade do pesquisador.

Assinando este termo de consentimento estou ciente de que:

1. O objetivo dessa pesquisa é validar um instrumento integrado que aborde aspectos do trabalho, como engajamento, comprometimento e percepção de suporte organizacional, bem-estar no trabalho, e estilo de vida.
2. A pesquisa será desenvolvida através da aplicação de questionários em formulários de papel e por meio eletrônico. Não haverá identificação dos participantes.
3. Não são esperados prejuízos físicos e emocionais para as pessoas participantes da pesquisa, nem, tampouco, gastos de ordem financeira. Entretanto, não é garantido que não haja qualquer agravo aos participantes, pois há um risco mínimo de ocorrer, por exemplo, algum constrangimento durante a pesquisa, seja de ordem física, emocional ou psicológica. Nesse caso, eu poderei abandonar a pesquisa e, se for necessário, ser encaminhado para atendimento no setor de Saúde e Segurança Ocupacional da empresa.
4. Benefício esperado: eu poderei ampliar o conhecimento sobre mim ao refletir sobre as questões a serem respondidas.
5. Estou livre para interromper a qualquer momento a participação na pesquisa.
6. Todos os meus dados pessoais serão mantidos em sigilo. Os resultados gerais obtidos através da pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos da pesquisa expostos acima, incluindo sua publicação na literatura científica especializada.
7. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre minha participação na referida pesquisa.
8. Poderei contatar o pesquisador Fabiano Camara pelo telefone (19) 99962-4881, ou contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da USTJ para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa através do telefone (11) 2799-1944.
9. Este Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento possui duas vias, que devem ser assinadas e rubricadas, permanecendo uma via em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

São Paulo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015

---

Assinatura do participante