



**ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**  
Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O IMPACTO DE AÇÕES DE  
QUALIDADE DE VIDA**

Augusto Meira Homrich

Brasília – DF  
2014

Escola Nacional de Administração Pública  
Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público

**BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O IMPACTO DE AÇÕES DE  
QUALIDADE DE VIDA**

Monografia apresentada à Escola Nacional de Administração Pública como requisito à obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas no Serviço Público.

**Orientador: Prof. Me. Carlos Henrique Rodrigues.**

Augusto Meira Homrich

Brasília - DF  
Novembro/2014

Homrich, Augusto Meira.

Bem-estar no trabalho: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida./ Augusto Meira Homrich.

Monografia de Especialização – Escola Nacional de Administração Pública: Brasília, novembro de 2014.

Orientador: Prof. Me. Carlos Henrique Rodrigues

1. Bem-estar no trabalho 2. Qualidade de vida no trabalho 3. Serviço Público

*Àqueles que são engajados em tornar o mundo organizacional um lugar mais saudável e propiciador de bem-estar.*

## **AGRADECIMENTOS**

À Escola Nacional de Administração Pública, pela contribuição à minha formação profissional.

À Agência Nacional de Energia Elétrica, pela oportunidade.

Ao professor Carlos Henrique Rodrigues, pela orientação e incentivo, e pela contribuição não só neste trabalho, mas também em minha trajetória profissional.

Aos funcionários da Coordenação-Geral de Especialização e da Secretaria da ENAP, pela presteza no atendimento de todos os alunos que passam pelos cursos de especialização.

Meus agradecimentos finais aos meus colegas de trabalho, pois reconheço que cada um, ao seu modo, contribuiu para a realização desta empreitada.

*O segredo é não correr atrás das borboletas... É cuidar do jardim para que elas venham até você.*

**Mario Quintana**

## RESUMO

HOMRICH, Augusto Meira. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida. Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público. Escola Nacional de Administração Pública, 2014, xx pp. Monografia de Especialização.

O presente estudo teve como objetivo verificar a influência das ações do programa de qualidade de vida no trabalho - QVT da Agência Nacional de Energia Elétrica no bem-estar de seus servidores efetivos. Foram consideradas as seguintes ações: ginástica laboral, massagem, exames médicos periódicos, orientação nutricional, semana do servidor, apoio psicológico, assistência social, comemorações, avaliação postural, vacinação contra a gripe, doação de sangue e atendimento médico ambulatorial. Participaram do estudo 181 servidores efetivos, dos diferentes cargos da organização. O bem-estar no trabalho foi medido pela Escala de Bem-estar no trabalho - EBET, instrumento construído e validado no Brasil, que operacionaliza o construto a partir de três fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal no trabalho. Para avaliação das ações de QVT foram desenvolvidos itens específicos sobre percepção de existência, participação e importância para o bem-estar. Os dados passaram por análises de estatística descritiva, de variância (ANOVA), de testes de correlação e de regressão múltipla *stepwise*. Verificou-se que a participação nas ações semana do servidor, orientação nutricional e comemorações e a importância das ações semana do servidor, orientação nutricional e exames médicos periódicos impactaram o bem-estar no trabalho, conforme resultados discutidos neste trabalho.

**Palavras-Chave: Bem-estar no trabalho – Qualidade de vida no trabalho – Serviço Público.**

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	<b>10</b>
<b>LISTA DE QUADROS</b> .....	<b>11</b>
<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	<b>12</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1. PERGUNTA DE PESQUISA .....	14
1.2. OBJETIVO GERAL .....	14
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
1.4. JUSTIFICATIVA .....	15
1.5. ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO .....	15
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>17</b>
2.1. BEM-ESTAR NO TRABALHO .....	17
2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	24
<b>3. MÉTODOS, PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE PESQUISA</b> .....	<b>27</b>
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	27
3.2. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO .....	28
3.3. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA .....	30
3.4. CARACTERIZAÇÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA .....	32
3.5. PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS .....	33
<b>4. RESULTADOS</b> .....	<b>35</b>
4.1. ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS .....	35
4.2. ANÁLISE DE VARIÂNCIA .....	38
4.3. ANÁLISE DE CORRELAÇÃO .....	39
4.4. ANÁLISE DE REGRESSÃO .....	40
<b>5. DISCUSSÃO</b> .....	<b>44</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>49</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>52</b>
<b>APÊNDICE A – PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS</b> .....	<b>55</b>
<b>APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA</b> .....	<b>56</b>

<b>APÊNDICE C – COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISA.....</b>	<b>59</b>
---	-----------

**LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Representação gráfica da relação entre variáveis a ser estudada	28
Figura 2 – Representação gráfica das relações entre as variáveis investigadas	42

**LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Síntese dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações	21
Quadro 2 – Elementos constituintes dos conceitos de bem-estar no trabalho	22
Quadro 3 – Resumo metodológico da pesquisa	27

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Características demográficas pessoais e funcionais da amostra	31
Tabela 2 – Resultados da análise descritiva das variáveis dependentes	35
Tabela 3 – Resultados da análise descritiva dos itens do fator realização	35
Tabela 4 – Resultados da análise descritiva dos cinco afetos mais prevalentes	36
Tabela 5 – Resultados da análise descritiva das variáveis independentes	37
Tabela 6 – Resultados das análises descritivas da variável importância	38
Tabela 7 – Resultados das análises descritivas da variável importância	40
Tabela 8 – Resultados da regressão - variável realização	41
Tabela 9 – Resultados da regressão - variável afeto positivo	41
Tabela 10 – Resultados da regressão - variável afeto negativo	42

## 1. INTRODUÇÃO

É cada vez mais evidente que o trabalho ocupa um papel de destaque na sociedade contemporânea. Ele possui uma importância financeira, mas não é só por isso que os indivíduos buscam estar nele inseridos. Por intermédio do trabalho é possível crescer pessoal e profissionalmente, formar vínculos sociais, dar continuidade à construção da identidade pessoal, bem como formar a identidade profissional, ter objetivos de vida, dentre outras retribuições.

Considerando o papel do trabalho no bem-estar mental e emocional das pessoas (ALBUQUERQUE, 2004, citado por DESSEN, 2010), muitas organizações estão buscando criar ambientes mais saudáveis, por meio de ações de qualidade de vida, a fim de melhorar o bem-estar dos indivíduos (DESSSEN, 2010). Sob a perspectiva dessas organizações, o bem-estar, a saúde e o desenvolvimento pessoal são objetivos das ações de qualidade de vida no trabalho - QVT (FERREIRA, 2006).

Dessen (2010) destaca que a literatura sobre QVT, apesar da diversidade de definições e modelos, apresenta algumas semelhanças com a teoria de bem-estar no trabalho, pois os dois conceitos preocupam-se com a criação de um ambiente que leve mais em consideração as necessidades dos indivíduos e que esses se sintam bem enquanto trabalham. Paschoal (2013) defende que o bem-estar no trabalho, entendido como “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas” (PASCHOAL; TAMAYO, 2008, p. 16), é um construto estreitamente ligado à QVT.

Contudo, apesar da QVT ter como meta principal o aumento do nível de bem-estar dos trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2013), o impacto que as ações organizacionais de QVT têm sobre o bem-estar ainda é pouco claro empiricamente, conforme pode ser notado nos estudos de Couto e Paschoal (2012), Sousa (2012) e Dessen (2010). Conhecer tal impacto é essencial para se realizar intervenções organizacionais mais efetivas.

Nesse cenário de necessidade de avaliar a efetividade das ações de qualidade de vida, insere-se a Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL, que possui desde 2010 um programa de qualidade de vida para seus servidores, com o objetivo de promover iniciativas de prevenção e promoção da saúde, de

desenvolvimento pessoal e de bem-estar no trabalho. A análise da relação entre as ações de qualidade de vida desse programa e o bem-estar dos servidores atenderá uma lacuna avaliativa da Instituição, bem como poderá contribuir para ampliar a compreensão acadêmica acerca dessas temáticas.

Dessa forma, este estudo busca responder a pergunta de pesquisa descrita em sequência.

### 1.1. PERGUNTA DE PESQUISA

Devido à necessidade de se ampliar a compreensão sobre as relações existentes entre as ações de qualidade de vida e o bem-estar no trabalho, este estudo pretende responder a seguinte pergunta de pesquisa:

**Em que medida as ações do programa de qualidade de vida da ANEEL se relacionam com o bem-estar pessoal no trabalho, segundo a perspectiva dos servidores efetivos da Autarquia?**

### 1.2. OBJETIVO GERAL

O objetivo geral do estudo é verificar se as ações do programa de qualidade de vida da ANEEL influenciam o bem-estar de seus servidores efetivos.

### 1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os seguintes objetivos específicos foram traçados para responder o problema de pesquisa:

- (1) descrever a percepção dos servidores efetivos da ANEEL sobre fatores de bem-estar no trabalho;
- (2) descrever a percepção de existência e a participação nas ações do programa de qualidade de vida da ANEEL, bem como a importância atribuída a elas;
- (3) verificar a diferença entre médias dos fatores do bem-estar no trabalho para os diversos grupos demográficos pessoais e funcionais;
- (4) verificar a relação entre a importância das ações do programa de qualidade de vida da ANEEL e os fatores do bem-estar no trabalho;
- (5) verificar se as variáveis de qualidade de vida investigadas influenciam os fatores de bem-estar no trabalho.

#### 1.4. JUSTIFICATIVA

Com esta proposta de estudo, pretende-se, conforme já mencionado, colaborar com o estudo do tema bem-estar no trabalho, que ainda é pouco pesquisado, embora o interesse pelo fenômeno esteja em ascensão, conforme mapeamento realizado por Paschoal et al. (2012). Além disso, com relação às ações de QVT, atender a recomendação de Paschoal (2013), que defende a necessidade de compreensão mais ampla dessa temática, não obstante as décadas de pesquisas no meio acadêmico. Para ela, pesquisadores e gestores devem realizar investigações empíricas, em organizações que adotam políticas e práticas de QVT, para acompanhar a implantação das ações, mensurar seus indicadores, como o bem-estar no trabalho, e testar a relação entre indicadores e as ações de QVT.

No que tange à contribuição institucional, espera-se identificar as ações de qualidade de vida que favorecem o bem-estar no trabalho, almejando, assim, proporcionar subsídios ao aperfeiçoamento do programa de qualidade de vida da ANEEL, bem como suprir a uma lacuna avaliativa desse programa.

Com a melhoria da efetividade das ações de qualidade de vida, tornando-as verdadeiros instrumentos de promoção da saúde e do bem-estar no trabalho, espera-se conseguir um corpo funcional comprometido, satisfeito e engajado com o trabalho, o que pode auxiliar no aprimoramento da prestação de serviços da Agência, alcançando esse resultado uma relevância social.

#### 1.5. ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO

O presente texto está dividido em cinco capítulos, sendo este o primeiro, onde são apresentados a temática de pesquisa, a pergunta de pesquisa, o objetivo geral e os específicos e a justificativa. O segundo, que trata do referencial teórico, está dividido em duas seções: bem-estar no trabalho, que aborda as vertentes sobre bem-estar pessoal (subjetivo e psicológico), as concepções teóricas e as medidas sobre bem-estar no ambiente de trabalho, bem como alguns antecedentes do bem-estar no trabalho; e qualidade de vida no trabalho, que versa sobre as relações da QVT com o bem-estar dos trabalhadores. O capítulo terceiro indica o modelo de pesquisa e descreve o método utilizado e os procedimentos de coleta e análise dos dados. O quarto e o quinto capítulos apresentam respectivamente os resultados e a

discussão dos principais achados. Por fim, o último capítulo indica as contribuições do estudo, além de oferecer sugestões para investigações futuras.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está dividido em duas seções principais: Bem-estar no trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. Na primeira, são abordadas as vertentes sobre o bem-estar pessoal (subjetivo e psicológico), as concepções teóricas e as medidas sobre bem-estar no ambiente de trabalho, bem como alguns antecedentes do bem-estar no trabalho, a partir dos estudos empíricos identificados na produção acadêmica brasileira. A segunda seção, por seu turno, trata da temática da qualidade de vida no trabalho e suas relações com o bem-estar dos trabalhadores.

### 2.1. BEM-ESTAR NO TRABALHO

O tema bem-estar tem sido estudado, nas últimas décadas, por pesquisadores de diferentes nacionalidades, com o objetivo de saber o quanto as pessoas se consideram felizes ou, em que proporção são capazes de realizar suas potencialidades, isto é, esses estudiosos estão buscando ampliar a compreensão de fatores que contribuem para uma existência mais saudável. Nesse sentido, enquanto os filósofos ainda não chegaram a um entendimento comum sobre a essência da felicidade<sup>1</sup>, há pesquisadores engajados, sobretudo nas últimas três décadas, em construir conhecimento e identificar evidências científicas sobre o bem-estar (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Estudiosos em psicologia conseguiram, após muitos anos de investigações, instalar o conceito de bem-estar no seu campo científico, transformando-o “em um dos temas mais enfaticamente discutidos e aplicados para compreender os fatores psicológicos que integram uma vida saudável” (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 201).

Segundo Ryan e Deci (2001), atualmente, há duas concepções mais proeminentes sobre bem-estar no campo da psicologia: uma que aborda o estado subjetivo (bem-estar hedônico), concebendo o bem-estar como prazer e felicidade, e outra, designada de bem-estar psicológico, que investiga o potencial humano (bem-

---

<sup>1</sup> Neste trabalho, segue-se a tendência da literatura científica, que trata bem-estar como sinônimo de felicidade (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL, 2008). Paschoal (2008) explica que a vinculação entre esses dois termos tem sido cada vez mais enfatizada, sendo a concepção de felicidade adotada pelos pesquisadores o que diferencia as abordagens no campo do bem-estar.

estar eudaimônico), apoiando-se na noção de bem-estar como resultado do pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa.

O bem-estar subjetivo pode ser atingido por meio de um balanço positivo entre duas dimensões emocionais, emoções positivas e emoções negativas, e de uma avaliação de satisfação com a vida e com aspectos específicos dela (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Logo, o conceito de bem-estar subjetivo articula duas perspectivas em psicologia, uma assentada nas teorias sobre estados emocionais, emoções, afetos e sentimentos (afetos positivos e afetos negativos) e outra que se sustenta no domínio da cognição e se operacionaliza por avaliações de satisfação (com a vida em geral e com aspectos específicos, como o trabalho) (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Para Diener e Lucas (2000), citados por Siqueira e Padovam (2008), o bem-estar subjetivo só pode ser acessado pelo próprio indivíduo, por meio de autoavaliação, não sendo objeto de indicadores externos, escolhidos e definidos por terceiros. Siqueira e Padovam (2008) explicam que para acessar o bem-estar subjetivo é necessário considerar que cada pessoa faz sua própria avaliação da vida, por meio de concepções subjetivas. Nesse processo, as pessoas apoiam-se em suas próprias expectativas, valores, emoções e experiências prévias. Assim, para se alcançar um nível de bem-estar subjetivo adequado, o indivíduo precisa reconhecer ter um nível elevado de satisfação com a vida, bem como alta frequência de experiências emocionais positivas e baixa frequência de negativas.

O bem-estar psicológico, por sua vez, surge na discussão acadêmica como um contra ponto à fragilidade de algumas formulações que sustentam o bem-estar subjetivo.

Enquanto BES [bem-estar subjetivo] tradicionalmente se sustenta em avaliações de satisfações com a vida e num balanço entre afetos positivos e negativos que revelam felicidade, as concepções teóricas de BEP [bem-estar psicológico] são fortemente construídas sobre formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano e dimensionadas em capacidades para enfrentar os desafios da vida. (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 205).

De acordo com Ryan e Deci (2001), apesar de distintas, as duas concepções possuem pontos de interface que podem ser observados nas pesquisas atuais. Estudos e pesquisas apontam que a melhor concepção de felicidade está não somente ligada a uma das visões clássicas, mas que contemple as duas dimensões.

Sobre o conceito de bem-estar no trabalho, Siqueira e Padovam (2008) afirmam que o conceito ainda não possui concepções claras na literatura acadêmica, visto que os pesquisadores empregam conceitos diversos para representá-lo. Na produção acadêmica nacional, os pesquisadores têm se dedicado a estabelecer concepções sobre bem-estar no trabalho (PAZ, 2004; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; PASCHOAL; TAMAYO, 2008), construir e validar medidas (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; DESSEN; PAZ, 2009, 2010) e a investigar seus antecedentes, como suporte social e organizacional (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; ESTIVALETE et al., 2013), configurações de poder (DESSSEN; PAZ, 2010), valores organizacionais (SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010), valores pessoais (PASCHOAL, 2008; SORAGGI; PASCHOAL, 2011) e ações de qualidade de vida no trabalho - QVT (DESSSEN, 2010; COUTO; PASCHOAL, 2012; SOUSA, 2012).

Assim, sobre as concepções da variável bem-estar no trabalho, Siqueira e Padovam (2008, p. 206) a definem como “um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional”, sendo que esses componentes, já consolidados no campo da psicologia organizacional e do trabalho, representam vínculos positivos do indivíduo com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo).

Essa concepção das autoras se embasa nas formulações teóricas de Diener et al. (2003, citados em SIQUEIRA; PADOVAM, 2008) sobre a estruturação do bem-estar subjetivo, que segue um modelo hierárquico de felicidade. Nesse modelo, o bem-estar subjetivo representa uma avaliação geral da vida que pode ser investigada através de diversos componentes de níveis inferiores na hierarquia. O modelo propõe que, no topo da hierarquia, há quatro grandes componentes: afetos positivos, afetos negativos, satisfação geral com a vida e satisfação com domínios específicos. Esses componentes fazem parte, na realidade, de duas grandes dimensões psicológicas: emoções (afetos positivos e negativos) e cognições (avaliações geral e específicas sobre a vida). A partir dessas formulações teóricas, o bem-estar no trabalho pode ser entendido como um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização.

A estrutura proposta por Siqueira e Padovam (2008) aglutina três conceitos com conotações positivas, na medida em que abarca ligações prazerosas no contexto de trabalho.

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

Outra referência brasileira no estudo do bem-estar no trabalho é Paschoal e Tamayo (2008), que enfatizam para o conceito tanto a abordagem hedônica (bem-estar subjetivo) quanto à eudaimônica (bem-estar psicológico). Para eles, o bem-estar no trabalho é a “prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (p. 16). O conceito abarca aspectos afetivos, avaliado pelas emoções e humores, e cognitivos, representados pela realização pessoal. Operacionalmente, o construto bem-estar no trabalho possui os fatores afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal. O afeto positivo é investigado por meio de adjetivos como: feliz, alegre, entusiasmado, contente, disposto, orgulho. Os adjetivos nervoso, tenso, irritado, chateado, frustrado, ansioso, entre outros, caracterizam o afeto negativo. O fator realização, por fim, é avaliado pelas frases, realizo meu potencial, desenvolvo habilidades que considero importantes, realizo atividades que expressam minhas capacidades, consigo recompensas importantes para mim, supero desafios, atinjo resultados que valorizo, avanço nas metas que estabeleci para minha vida, faço o que realmente gosto de fazer e expesso o que há de melhor em mim.

Paz (2004), baseada na abordagem sistêmica em estudos sobre a saúde do trabalhador, concebe o bem-estar enquanto processo, definindo-o como a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos no desempenho de seu papel organizacional. Essa concepção utiliza-se das dimensões cognitiva e afetiva do bem-estar, contudo esta última não é medida por meio de emoções e humores.

De acordo com Dessen e Paz (2010a, p. 411), a concepção de Paz (2004) “responsabiliza a organização não só pela saúde individual de cada empregado, mas também por prover ambientes saudáveis que possibilitem relacionamentos e atitudes positivas quanto ao trabalho”. Considera, ainda, que o bem-estar decorre de

relações de reciprocidade entre o empregado e a organização, tendo o trabalhador um papel ativo na construção do seu bem-estar pessoal no trabalho. Quer diz, o fenômeno ocorre quando a organização proporciona um ambiente propício ao bem-estar e o trabalhador aproveita as oportunidades por ela oferecidas (DESSEN, 2010).

Operacionalmente, Paz (2004) trabalha seu construto por meio de fatores que representam indicadores de bem-estar. A análise de tais indicadores, segundo Dessen e Paz (2010), pode trazer grandes contribuições, pois, por meio deles, é possível conhecer o que afeta os trabalhadores e como intervir para o aumento do seu nível de bem-estar. Considerando os principais indicadores de bem-estar ocupacional citados na literatura, Dessen e Paz (2010) desenvolveram e validaram um instrumento de bem-estar pessoal nas organizações, cujos indicadores estão descritos no Quadro 1, a seguir.

**Quadro 1 – Síntese dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações**

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

<b>organização</b>	organização, percebendo a como séria e acreditando nos resultados do trabalho que é realizado na mesma.
--------------------	---

Fonte: Dessen (2010).

O Quadro 2, em sequência, apresenta uma análise comparativa dos elementos constituintes das concepções de bem-estar no trabalho mencionadas neste estudo.

**Quadro 2** - Elementos constituintes dos conceitos de bem-estar no trabalho

<b>Siqueira e Padovam (2008)</b>	<b>Dessen e Paz (2010)</b>	<b>Paschoal e Tamayo (2008)</b>
Vínculos positivos com o trabalho: satisfação e envolvimento com o trabalho.	Reconhecimento Salário Relação com a chefia Relação com os colegas	Humores e emoções no trabalho: afetos positivos e afetos negativos no trabalho.
Vínculo positivo com a organização: comprometimento afetivo.	Identificação com a organização Oportunidades de crescimento	Realização e percepção de expressão pessoal no trabalho.
<b>Abordagem: bem-estar subjetivo.</b>	Condições de trabalho Relação com os clientes Valorização Realização	<b>Abordagem: bem-estar subjetivo e psicológico.</b>
	<b>Abordagem: bem-estar psicológico.</b>	

Fonte: elaboração própria.

Quanto às pesquisas empíricas, Paschoal (2013) observa que as variações conceituais e teóricas no estudo do bem-estar no trabalho dificultam a organização dos dados referentes aos seus principais determinantes. Devido ao escopo temático deste trabalho, serão detalhadas as investigações em que a QVT figura como variável antecedente.

Couto e Paschoal (2012) conduziram uma pesquisa com a participação de 130 pessoas, entre trabalhadores que cursavam graduação e pós-graduação em uma faculdade do Distrito Federal, assim como funcionários dessa organização educacional. O objetivo do trabalho foi avaliar o impacto das atividades organizacionais voltadas à saúde e a qualidade de vida sobre o bem-estar no

trabalho. Conforme os resultados do estudo, a única variável que explicou o bem-estar foi a frequência na participação das atividades, que influenciou negativamente o fator afeto negativo, quer dizer, quanto maior a participação nas atividades como ginástica laboral, momentos de relaxamento, sala com musicalização, comemoração dos aniversariantes e automassagem, menos intensas e frequentes são as experiências afetivas negativas. As pesquisadoras sugeriram para estudos futuros a análise da influência de cada ação de qualidade de vida nos fatores de bem-estar.

Sousa (2012) focalizou seu estudo na verificação das relações empíricas entre cada ação de QVT de um órgão público e o bem-estar no trabalho. O estudo evidenciou apenas algumas correlações significativas entre as ações de QVT e bem-estar no trabalho, embora com associação fraca entre as variáveis. A ação ginástica laboral foi a única ação que teve correlação com os três fatores de bem-estar investigados (afeto positivo, afeto negativo e realização). Essa ação associou-se negativamente com o fator afeto negativo, indicando que quanto maior a participação na ação, menor é a experiência desse afeto.

Por fim, outro estudo que abordou as ações de qualidade de vida foi o de Dessen (2010), em sua tese de doutorado. Na investigação, que também abordou outras variáveis, ela investigou a influência das ações de QVT sobre indicadores de bem-estar pessoal no trabalho, junto a trabalhadores de um batalhão de polícia militar da região de Belo Horizonte, Minas Gerais. A pesquisa revelou haver relação entre algumas ações de qualidade de vida e os indicadores de bem-estar investigados, contudo, a relação se mostrou baixa, quando comparada com as outras variáveis pesquisadas.

Os resultados apresentados nessas pesquisas parecem convergir quanto ao relacionamento das ações de QVT e o bem-estar no trabalho. Convergem, ainda, na associação fraca entre as variáveis, o que pode ser explicado pelo tipo de ações que prevalecem nos programas de qualidade de vida no trabalho (COUTO; PASCHOAL, 2012) ou pelo valor que se atribui a ação (dever da organização ou diferencial oferecido por ela), conforme sugere Dessen (2010).

Na seção seguinte, a temática da QVT é detalhada, para entendimento dos seus elementos constituintes, assim como suas relações com o bem-estar no trabalho.

## 2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida é uma concepção abrangente, podendo ser entendida por diferentes perspectivas. Limongi-França (2013) destaca algumas dessas perspectivas:

- percepção de bem-estar em múltiplas dimensões humanas (biológica, psicológica, social, mental, física, espiritual);
- resultado da intervenção de políticas e práticas coletivas, de ordem econômica ou organizacional, como, por exemplo, o índice de desenvolvimento humano (IDH);
- política pública municipal, que envolve melhoria de indicadores locais, como o índice de violência urbana, a proteção ao meio ambiente e o reuso de recursos hídricos;
- resultado de boas práticas de gestão de pessoas, notadamente nas áreas de segurança e saúde do trabalho, promoção da saúde, inclusão e justiça social e responsabilidade socioambiental, sendo exemplos dessas práticas a ginástica laboral, a orientação nutricional, a prevenção ao assédio moral e o apoio a pessoas com dependência química;
- como parte de outros processos de gestão, como os programas de qualidade e produtividade no Brasil e as certificações e indicadores de excelência produtiva, em outros países;
- como resultado de fundamentos e boas práticas de enfermagem e conhecimentos relacionados, que visam potencializar, ao máximo, o bem-estar do paciente.

Os diferentes atributos referentes à qualidade de vida evidenciam seu alcance e sua relevância para as pessoas. Quanto à relevância, ela é ainda mais expressiva no trabalho, pois é nele que muitas pessoas passam a maior parte do seu dia (COUTO; PASCHOAL, 2012). A QVT, nesse sentido, pode ser definida como a percepção de bem-estar pessoal no contexto de trabalho, alinhada a um conjunto de políticas, práticas e serviços de bem-estar, à luz das dimensões biológica, psicológica, social e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2013).

Essa percepção bem-estar pessoal, que implica considerar a pessoa como um todo, com potencialidades biológicas, psicológicas e sociais, na opinião de

Limongi-França (2013), resulta de um conjunto de escolhas de bem-estar para gestão da QVT, que:

(...) pressupõe uma visão integrada e dinâmica das necessidades biológica, psicológica, social e organizacional, que se concretizam em programas, ações, ferramentas gerenciais, inovações tecnológicas, melhorias ergonômicas, entre outros elementos da cultura organizacional e das condições de vida de uma organização. (LIMONGI-FRANÇA, 2013, p. 40).

Sobre a qualidade de vida no trabalho, Ferreira (2006) destaca haver duas perspectivas interdependentes: a organizacional e a do trabalhador. Na primeira, a QVT é um preceito de gestão expresso por um conjunto de estratégias que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal e cidadania organizacional. Na segunda, a QVT é um conjunto de representações globais sobre o contexto de trabalho, com predomínio de vivências de bem-estar, de reconhecimento institucional e coletivo, de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Em contraposição à visão hegemônica de QVT, que propaga políticas e práticas assistencialistas, Ferreira (2006) propõe uma abordagem preventiva, que espera remover os geradores de mal-estar nos contextos de produção, por meio da atuação em três esferas: condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho. O autor explica que as ações assistencialistas, embora válidas, buscam apenas aliviar o desgaste provocado pelas situações de trabalho, não tendo como preocupação a remoção das causas estressoras. Quer dizer, na visão preventiva, ao invés de atuar nas consequências dos problemas do contexto de trabalho (dor nas costas), busca-se intervir nas causas (mobiliário pouco adequado) (FERREIRA, 2013).

Paschoal (2013) defende que o bem-estar e as experiências positivas (afetivas e cognitivas) que o compõe devem ser objetivos primordiais das ações e práticas organizacionais. Para ela, tais ações são compatíveis com a visão preventiva de QVT, que deve ir além da tentativa de minimizar os efeitos negativos do contexto de trabalho e gerar condições para a realização e o desenvolvimento pessoal. Nessa perspectiva, o bem-estar é um construto estreitamente vinculado à QVT.

Dessen (2010) compartilha do entendimento de Paschoal (2013), pois afirma que a literatura sobre QVT, apesar das diversas definições e modelos, possui afinidade com os estudos sobre bem-estar no trabalho. Isso porque, os “dois conceitos se preocupam com a criação de um ambiente que leve mais em consideração as necessidades dos empregados, enfatizando a importância de que eles se sintam bem quanto ao trabalho que executam” (DESSEN, 2010, p. 66).

Porém, apesar das afinidades, QVT e bem-estar no trabalho são variáveis diferentes. A QVT implica colocar em prática um conjunto de estratégias organizacionais para implementação de melhorias, cujo foco é o bem-estar dos trabalhadores (DESSEN, 2010; PASCHOAL, 2013; LIMONGI-FRANÇA, 2013; COUTO; PASCHOAL, 2012). Já o bem-estar no trabalho, conforme conceituam Paschoal e Tamayo (2008), trata da prevalência de emoções positivas e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Logo, enquanto a QVT é mais objetiva, pois abarca o que a organização desenvolve para que o bem-estar de seus membros seja garantido, o bem-estar é uma variável mais subjetiva (DESSEN, 2010).

No que diz respeito às ações, Lacaz (2000) faz uma crítica ao discurso em QVT que remete a mudanças na organização, porém prescreve práticas que não se preocupam com isso, uma vez que apenas incentivam hábitos de vida saudáveis. Evidentemente, tais práticas não precisam ser banidas, porém, faz-se necessário uma avaliação de se elas alcançam a organização do trabalho, que é o ponto central para resolução dos problemas dos trabalhadores. Essas ações são abrangidas por atividades associativas e desportivas, eventos de turismo e cultura, atendimento à família e cuidados com a alimentação.

Diante da existência dessas ações de QVT, Mendonça e Macêdo (2004, citadas por DESSEN, 2010) propõem uma distinção das práticas em duas categorias diferentes: as associadas a aspectos do trabalho, caracterizadas como de qualidade de vida no trabalho; e as relacionadas a outros aspectos da vida, consideradas como de qualidade de vida do trabalhador.

Feitas essas considerações teóricas, apresenta-se no próximo capítulo os procedimentos metodológicos que foram traçados para responder a pergunta de pesquisa do estudo.

### 3. MÉTODOS, PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Os métodos, procedimentos e técnicas adotados para a execução dos objetivos da pesquisa são apresentados, resumidamente, no Quadro 3, e caracterizados, pormenorizadamente, em sequência.

**Quadro 3** – Resumo metodológico da pesquisa

<b>Objetivo Geral</b>	Analisar a influência das ações de qualidade de vida da ANEEL no bem-estar de seus servidores.
<b>Tipificação da pesquisa</b>	Natureza: explicativa.
	Escopo: caso.
	Abordagem: quantitativa.
	Recorte: transversal.
	Delineamento: correlacional.
<b>Procedimentos e técnicas de coleta e análise dos dados</b>	Ambiente: campo.
	Método: levantamento de opinião ( <i>Survey</i> ).
	Participantes: servidores efetivos do quadro de pessoal da ANEEL, em exercício na Agência.
	Amostragem: quantitativa, não probabilística.
	Instrumento: Escala de Bem-estar no trabalho – EBET (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Além desse instrumento, o questionário de pesquisa contou, ainda, com questões sobre as ações de qualidade de vida da ANEEL.
	Coleta: aplicação de questionário eletrônico, disponibilizado por meio de <i>hiperlink</i> .
Análise: estatística descritiva (média, desvio padrão, frequência) e inferencial (análise de variância, correlação, regressão).	

Fonte: elaboração própria.

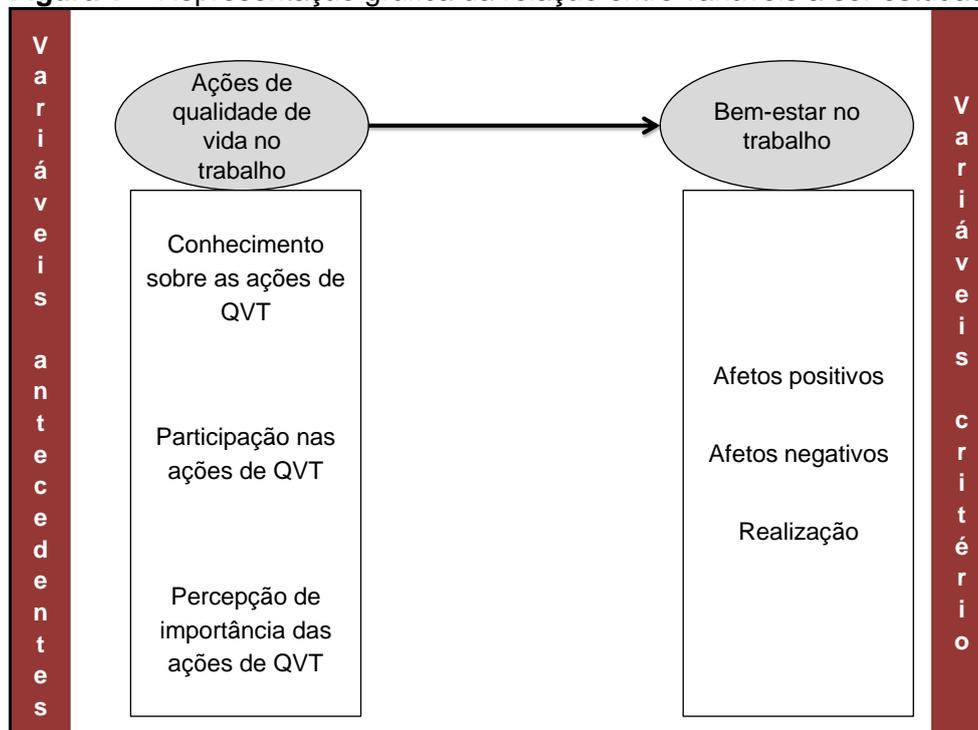
#### 3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para Gil (2002), as pesquisas explicativas buscam elucidar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência de um fenômeno. Logo, este estudo caracteriza-se como de natureza explicativa, uma vez que visa analisar se as ações de qualidade de vida da ANEEL contribuem para o bem-estar dos seus servidores, por meio de delineamento correlacional (relacionamento entre variáveis). A abordagem quantitativa deve-se a utilização do instrumento de coleta de dados e do tratamento estatístico empreendido, pois, conforme Richardson et al. (1999), essa abordagem caracteriza-se pelo emprego da quantificação, na coleta e na análise dos dados.

Ademais, a pesquisa ocorreu com servidores efetivos do quadro de pessoal da ANEEL (participantes), sem possibilidade de controle de outras possíveis variáveis intervenientes no bem-estar no contexto de trabalho (ambiente de campo), sem a pretensão de generalização (escopo caso) e com recorte transversal, que, para Richardson et al. (1999), é a coleta de dados de uma determinada amostra ou população, em um ponto no tempo.

Para facilitar a compreensão do objetivo da pesquisa, a Figura 1 apresenta o delineamento entre as variáveis.

**Figura 1** – Representação gráfica da relação entre variáveis a ser estudada



Fonte: elaboração própria.

### 3.2. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A ANEEL, criada pela Lei n. 9.427, de 1996, é uma autarquia federal, em regime especial, com personalidade jurídica de direito público e autonomia patrimonial, administrativa e financeira. Tem como atribuições: regular e fiscalizar a geração, a transmissão, a distribuição e a comercialização da energia elétrica; mediar os conflitos de interesses entre os agentes do setor elétrico e entre estes e os consumidores; conceder, permitir e autorizar instalações e serviços de energia; zelar pela qualidade do serviço; e assegurar a universalização dos serviços. Nesse contexto, tem como missão:

proporcionar condições favoráveis para que o mercado de energia elétrica se desenvolva com equilíbrio entre os agentes e em benefício da sociedade.

Para melhor realizar suas atribuições e alcançar seus objetivos institucionais, a ANEEL adota uma estrutura organizacional horizontalizada com apenas dois níveis hierárquicos: Diretoria Colegiada, composta por um Diretor-Geral e quatro Diretores; e Superintendências de processos organizacionais e Unidades de assessoramento e controle da gestão. O seu quadro de pessoal é composto por servidores efetivos (Analistas Administrativos, Especialistas em Regulação, Técnicos Administrativos e cargos de nível superior e intermediário do Plano Especial de Cargos das Agências Reguladoras), providos por concurso público; ocupantes de cargo comissionado, sem vínculo efetivo com a Administração; requisitados de outros órgãos e servidores em exercício descentralizado (Procuradores Federais). Além disso, sua força de trabalho conta com colaboradores terceirizados e estagiários.

O gerenciamento da Autarquia segue o modelo de Gestão de Processos Organizacionais. Esses processos estão agrupados em macroprocessos, de acordo com a tipicidade das atividades desenvolvidas em cada um. O macroprocesso “Planejamento e Gestão Administrativa” congrega os processos administrativos da Agência, cabendo a Superintendência de Recursos Humanos - SRH a direção de um deles, o processo Gerir Recursos Humanos. Essa Superintendência conta com três coordenações internas: Capacitação e Gestão do Conhecimento, que é responsável pela promoção de ações de capacitação para todos os servidores da Agência, bem como por instituir a política de gestão do conhecimento do Órgão; Gestão de Informações Funcionais, responsável pelo gerenciamento da vida funcional dos servidores, por meio do controle de cadastro, do pagamento de remuneração e benefícios e da concessão de direitos legais; e Desenvolvimento e Bem-estar, que atua na criação e operacionalização das políticas de gestão de desempenho e carreira e na promoção de ações de saúde e bem-estar, por meio do Programa Vida de Qualidade.

O programa Vida de Qualidade da ANEEL foi instituído pela Portaria ANEEL n. 1.594/2010, com o objetivo de propiciar condições favoráveis à melhoria do bem-estar no trabalho, por meio de ações nas dimensões

“prevenção e promoção da saúde”, “integração do servidor” e “trabalho social”. Esse programa foi concebido a partir do conceito de saúde dado pela Organização Mundial de Saúde, pelo qual “saúde não é apenas a ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social”<sup>2</sup>. Adotou-se, assim, uma visão biopsicossocial do indivíduo, que foca na integralidade humana em três níveis interdependentes: biológico, que se refere às características físicas do indivíduo, herdadas ou adquiridas ao longo da vida; psicológico, que considera os aspectos afetivos, emocionais e cognitivos; e social, que se relaciona com valores, crenças e grupos que a pessoa pertence.

Quanto ao enfoque de cada uma das dimensões do programa, a primeira, “Prevenção e promoção da saúde”, busca promover ações de caráter educativo e preventivo com foco na melhoria da saúde física e mental. São exemplos de ações dessa dimensão: exames médicos periódicos, ginástica laboral, massagem, orientação nutricional, apoio psicológico e assistência social, vacinação contra a gripe e palestras destinadas à saúde e ao desenvolvimento pessoal. A segunda, “Integração do servidor”, por sua vez, vincula-se às ações permanentes que visam melhorar o processo de adaptação e de socialização do servidor, a fim de proporcionar o fortalecimento da cultura e da identidade institucional. São ações dessa categoria as comemorações e festividades, como a semana do servidor, o dia internacional da mulher, das mães, entre outras datas. E, por fim, a dimensão “trabalho social” visa o trabalho solidário e por ações voltadas para a sociedade, como por exemplo, as campanhas de doação de sangue.

### 3.3. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Os participantes do estudo foram recrutados entre servidores efetivos da ANEEL (Analistas Administrativos, Especialistas em Regulação, Técnicos Administrativos e servidores do Plano Especial de Cargos). Inicialmente, foram considerados os questionários respondidos de 184 participantes. Contudo, excluídos um questionário que foi preenchido de forma incompleta, um que não atendeu ao pressuposto de experiência de seis meses na organização e outro

---

<sup>2</sup> Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>

que foi retirado devido à análise exploratória dos dados, contabilizou-se um total de 181 participantes.

Dentre os participantes, observa-se um predomínio de profissionais do gênero masculino, sendo 65,2% homens e 33,7% mulheres. A amostra reflete ainda um público jovem, com a maioria na faixa etária de 29 a 33 anos, representando 34,2%, e 69,5% dos respondentes no intervalo de idade de 18 a 38 anos. Em relação à escolaridade, 66,9% possuem formação em nível de pós-graduação, entre especialização (39,2%), mestrado (22,7%) e doutorado (5,0%), evidenciando o alto nível de especialização dos servidores. Destaca-se que apenas dois servidores da amostra possuem só ensino médio e seis ainda não concluíram a graduação.

Quanto à função desempenhada, 46,4% são do cargo de Especialista em Regulação, 28,2% de Analista Administrativo, 22,1% de Técnico Administrativo e 2,8% são oriundos do Plano Especial de Cargos - PEC. Estes últimos são servidores redistribuídos à ANEEL, sendo também enquadrados como do quadro específico, conforme primeira designação dada a esses servidores. O tempo médio de serviço dos servidores foi de 7,37 anos (dp= 3,27).

As informações completas da amostra encontram-se na Tabela 1.

**Tabela 1** – Características demográficas pessoais e funcionais da amostra

<b>Característica</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
<b>Cargo Efetivo</b>		
Analista Administrativo	51	28,2
Especialista em Regulação	84	46,4
Técnico Administrativo	40	22,1
Cargo do PEC (Quadro específico)	5	2,8
Não respondeu	1	0,5
<b>Escolaridade</b>		
Ensino médio	2	1,1
Superior incompleto	6	3,3
Superior completo	51	28,2
Especialização	71	39,2
Mestrado	41	22,7
Doutorado	9	5,0

Não respondeu	1	0,5		
<b>Gênero</b>				
Masculino	118	65,2		
Feminino	61	33,7		
Não respondeu	2	1,1		
<b>Faixa etária</b>				
18 a 23 anos	1	0,5		
24 a 28 anos	8	4,4		
29 a 33 anos	62	34,2		
34 a 38 anos	55	30,4		
39 a 43 anos	28	15,5		
44 a 48 anos	10	5,5		
49 a 53 anos	3	1,7		
54 a 58 anos	7	3,9		
59 anos ou mais	5	2,8		
<b>Não respondeu</b>	2	1,1		
<b>Tempo de serviço</b>				
	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
	7,38 anos	3,28 anos	10 meses	17,75 anos

Fonte: Dados da pesquisa.

### 3.4. CARACTERIZAÇÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

Para a coleta dos dados de interesse do estudo, foi estruturado um questionário contendo quatro blocos. O primeiro foi composto pelas instruções de preenchimento da pesquisa. O segundo dispôs sobre os itens da Escala de Bem-estar no trabalho – EBET, construída e validada por Paschoal e Tamayo (2008). O terceiro bloco tratou de questões sobre as ações de QVT da organização estudada, que buscaram verificar a percepção dos respondentes sobre a existência, participação e importância dessas ações. Por fim, o quarto bloco foi destinado à coleta de dados pessoais (gênero, escolaridade, faixa etária) e funcionais (cargo, tempo de serviço).

A EBET é composta por 30 itens divididos em três fatores: afeto positivo, com nove itens ( $\alpha^3 = 0,93$ ); afeto negativo, com doze itens ( $\alpha = 0,91$ ); e

<sup>3</sup> Índice de confiabilidade *alpha* de Cronbach.

realização, composto por nove itens ( $\alpha = 0,88$ ). A parte de afeto no trabalho apresenta a seguinte instrução: “nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado”. Os itens de afeto positivo (alegre, disposto, contente, animado, entusiasmado, feliz, empolgado, orgulhoso e tranquilo) e de afeto negativo (preocupado, irritado, deprimido, entediado, chateado, impaciente, ansioso, frustrado, incomodado, nervoso, tenso e com raiva) devem ser respondidos de acordo com uma escala de cinco pontos, que varia de 1 (nem um pouco) a 5 (extremamente). A parte de realização no trabalho contém a instrução: “Neste trabalho”. Itens como “realizo o meu potencial”, “avanço nas metas que estabeleci para a minha vida” e “expresso o que há de melhor em mim” devem ser respondidos de acordo com uma escala de concordância de cinco pontos, que varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

### 3.5. PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Para início da coleta de dados, solicitou-se à SRH da ANEEL autorização para aplicação da pesquisa (Apêndice A). Depois de acertada essa concordância, os dados foram coletados através do questionário descrito na seção anterior (Apêndice B), o qual foi disponibilizado em meio digital, por meio do serviço *SurveyMonkey*, cujo o *hiperlink* foi encaminhado à caixa de correio eletrônico de todos os servidores efetivos da organização (Apêndice C). Esse questionário esteve disponível para preenchimento durante cinco dias, de 22 a 26/9/2014. Com o objetivo de se alcançar uma amostra significativa de respondentes, foi feito o acompanhamento diário do número de questionários finalizados, o que gerou a reiteração da pesquisa junto ao público-alvo uma vez durante esse período.

A análise dos dados foi feita com apoio do *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 22.0. Inicialmente, realizaram-se as análises estatísticas exploratórias para identificar casos extremos (*outliers*) univariados e multivariados. A checagem de casos extremos univariados foi feita com uso do escore Z, cujos valores acima de 3,29 ( $p < 0,001$ ) deveriam ser identificados como casos extremos, como propõe Tabachnick e Fidell (1996), citados por Paschoal (2008). O procedimento resultou em nenhum caso identificado. A existência de casos extremos multivariados foi verificada

utilizando-se a distância de *Mahalanobis* e foi excluído um questionário. Na sequência, foram verificadas a normalidade (avaliada por meio de *skewness* e *kurtosis*), linearidade, homoscedastidade, distribuição dos resíduos (avaliadas por meio de regressão e *scatterplot*) e a colinearidade. Essas análises apresentaram resultados satisfatórios, o que indica que tais princípios (FIELD, 2009; DANCEY; REIDY, 2006) foram atendidos para a amostra.

Em seguida, foram realizadas análises estatísticas descritivas, tanto das variáveis demográficas pessoais e funcionais quanto das variáveis investigadas. Tais análises correspondem a: distribuição de frequências, porcentagens, média, desvio padrão, mínimo e máximo. Também foram avaliados os coeficientes de variação - CV dos fatores de bem-estar no trabalho, com o propósito de verificar o nível de compartilhamento da percepção dos respondentes. O CV indica a variabilidade dos dados em relação à média, e quanto menor o resultado, mais homogêneos são os dados (SHIMAKURA, 2012). Um conjunto de dados pode ser considerado razoavelmente homogêneo quando o seu resultado é menor ou igual a 0,30<sup>4</sup>

Depois, foram providenciadas análises de variância ANOVA, para verificar se os diversos grupos investigados, divididos em função dos dados demográficos pessoais e funcionais, têm diferenças significativas de percepção do bem-estar no trabalho. Para aqueles grupos divididos em mais de dois subgrupos, cujas diferenças entre médias foram significativas, foi realizada análise intra grupo (*Post Hoc – Tukey*), que identificou entre quais subgrupos estava a diferença.

Por último, com o objetivo de melhor compreender as relações entre as variáveis, foram feitas análises de correlação (Pearson) entre as variáveis de avaliação de importância das ações de QVT e os fatores de bem-estar no trabalho, e de regressão múltipla *stepwise*, de modo a verificar a relação de influência entre as variáveis estudadas.

---

<sup>4</sup> Esse padrão de comparação não é consensual, visto que deve observar as peculiaridades de cada área de pesquisa. Por essa razão, utilizou-se o padrão empregado por Dessen (2010).

## 4. RESULTADOS

Neste capítulo serão descritas as análises realizadas no presente estudo. Primeiramente, serão apresentados os resultados descritivos dos dados coletados; em seguida, os resultados da análise de variância; por fim, os resultados das análises de correlação e regressão múltipla *stepwise*.

### 4.1. ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS

Os resultados das análises descritivas mostram que a dimensão afetiva no trabalho teve média de 2,50 para afeto positivo (dp= 0,93) e 2,46 para afeto negativo (dp= 0,89). O fator realização, que teve a maior média, foi de 3,01 (dp= 0,93).

**Tabela 2** – Resultados da análise descritiva das variáveis dependentes

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	CV
Realização	1,00	5,00	3,01	0,93	0,31
Afeto positivo	1,00	5,00	2,50	0,93	0,37
Afeto negativo	1,00	4,67	2,46	0,89	0,36

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 3, a seguir, pormenoriza os itens do fator realização, por ordem decrescente de médias, evidenciando os aspectos que estão acima e abaixo do ponto médio (concordo em parte) da escala de avaliação.

**Tabela 3** – Resultados da análise descritiva dos itens do fator realização

Item	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Desenvolvo habilidades que considero importantes	1,00	5,00	3,43	1,06
Atinjo resultados que valorizo	1,00	5,00	3,33	1,08
Realizo atividades que expressam minhas capacidades	1,00	5,00	3,17	1,13
Supero desafios	1,00	5,00	3,15	1,15
Realizo o meu potencial	1,00	5,00	2,92	1,07

Faço o que realmente gosto de fazer	1,00	5,00	2,86	1,17
Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	1,00	5,00	2,83	1,17
Expresso o que há de melhor em mim	1,00	5,00	2,81	1,14
Consigo recompensas importantes para mim	1,00	5,00	2,57	1,18

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 4, por sua vez, demonstra os cinco afetos mais prevalentes para as variáveis afeto positivo (contente, alegre, animado, disposto e orgulho) e afeto negativo (preocupado, ansioso, incomodado, tenso e irritado). Observa-se que as maiores médias de afeto positivo estão abaixo do ponto médio da escala (concordo em parte). Os afetos negativos também estão abaixo do ponto médio, contudo o resultado do item preocupado ( $M= 2,94$ ,  $dp= 1,07$ ) está mais próximo da percepção de concordância do que de discordância.

**Tabela 4 – Resultados da análise descritiva dos cinco afetos mais prevalentes**

Afeto positivo			Afeto negativo		
Item	Média	Desvio padrão	Item	Média	Desvio Padrão
Contente	2,65	1,05	Preocupado	2,94	1,07
Alegre	2,63	1,02	Ansioso	2,73	1,16
Animado	2,55	1,04	Incomodado	2,66	1,26
Disposto	2,55	1,12	Tenso	2,65	1,21
Orgulhoso	2,52	1,16	Irritado	2,57	1,10

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação às ações de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, representadas pela ginástica laboral, massagem, exames médicos periódicos, orientação nutricional, semana do servidor, vacinação contra gripe, campanha de doação de sangue, avaliação postural, apoio psicológico, assistência social, comemorações e atendimento médico ambulatorial, no questionário aplicado, os participantes deveriam responder se tinham conhecimento sobre as ações na organização, se participavam das mesmas e avaliar a importância dessas, independente da participação, para o bem-estar.

As análises descritivas, dispostas na Tabela 5, demonstram que, na maior parte das ações, é pequena a quantidade de servidores que as

desconhecem. Contudo, quatro ações foram exceção a isso: assistência social, com 140 servidores sem conhecimento sobre ela; apoio psicológico, com 116 servidores, avaliação postural, com 110 servidores, e orientação nutricional, com 69 servidores. Quanto à participação, as ações exames médicos periódicos, vacinação contra a gripe, massagem, semana do servidor, comemorações e ginástica laboral foram as mais usufruídas, nessa ordem. As ações apoio psicológico e assistência social possuem a menor frequência de participação, fato que pode decorrer da falta de conhecimento sobre a oferta desses serviços.

**Tabela 5** – Resultados da análise descritiva das variáveis independentes

Ação QVT	Conhecimento		Participação	
	Sim	Não	Sim	Não
Ginástica laboral	180	1	77	104
Massagem	177	4	101	80
Exames médicos periódicos	180	1	160	21
Orientação nutricional	112	69	31	150
Semana do servidor	174	7	93	88
Vacinação contra a gripe	180	1	147	34
Campanha de doação de sangue	162	19	40	141
Avaliação postural	71	110	24	157
Apoio psicológico	65	116	8	173
Assistência social	41	140	6	175
Comemorações	170	11	79	102
Atendimento médico ambulatorial	159	22	66	115

Fonte: Dados da pesquisa.

No que diz respeito à importância das ações para o bem-estar, a Tabela 6 mostra os resultados de média, desvio padrão, mínimo e máximo. As ações foram avaliadas utilizando-se uma escala de importância com quatro pontos: indiferente (0), baixa (1), moderada









Importância das ações	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajust.	Sig.
		0,35	0,12	0,11
Orientação nutricional	B	Beta	T	Sig.
	0,256	0,266	3,685	0,000
Semana do servidor	0,173	0,180	2,499	0,013

Fonte: Dados da pesquisa.

A última variável critério analisada é o afeto negativo. Conforme é possível observar na Tabela 10, a avaliação de importância da ação exames médicos periódicos e da ação semana do servidor a predizem negativamente. As duas variáveis explicam 8% da variância em afeto negativo.

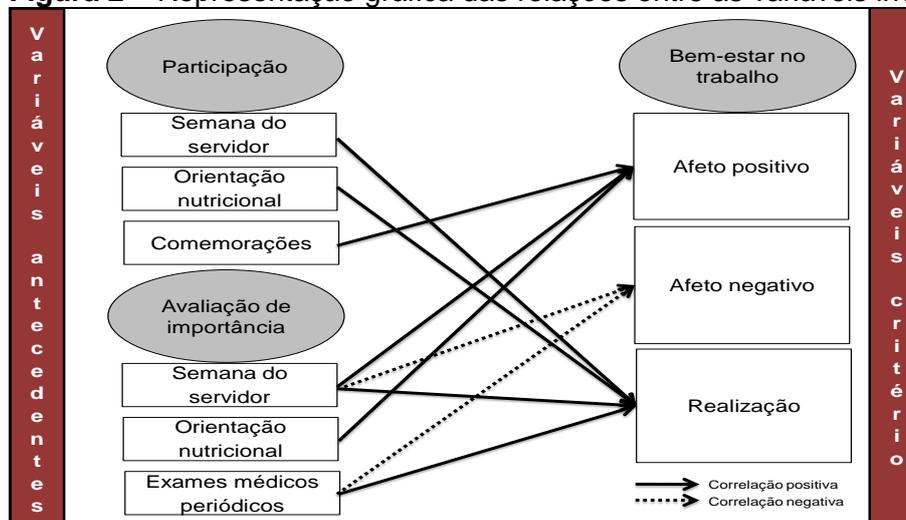
**Tabela 10** – Resultados da regressão - variável afeto negativo

Variável dependente Afeto negativo				
Importância das ações	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajust.	Sig.
		0,283	0,080	0,070
Exames médicos periódicos	B	Beta	T	Sig.
	-0,191	-0,187	-2,543	0,012
Semana do servidor	-0,166	-0,178	-2,430	0,016

Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 2, a seguir, apresenta as relações entre as variáveis investigadas e os três fatores de bem-estar no trabalho.

**Figura 2** – Representação gráfica das relações entre as variáveis investigadas



Fonte: Elaboração própria.

Os resultados das análises de regressão apresentados mostram que a percepção de existência das ações de QVT não apresentou relação com nenhuma variável dependente. A variável independente que mais apresentou relações foi a avaliação de importância da ação semana do servidor, que se correlacionou com as três variáveis critério. Além disso, a variável afeto negativo sofreu influência apenas da avaliação de importância, não tendo relações com participação e percepção de existência. A porcentagem com que as variáveis de QVT explicam o bem-estar no trabalho variou de 3% a 12%. No que tange à força das relações (Beta) a variação foi entre 0,152 e 0,266.

## 5. DISCUSSÃO

Esta seção visa refletir sobre os resultados apresentados anteriormente, com base no referencial teórico e nos objetivos do presente estudo. É importante ressaltar que as análises realizadas referem-se aos participantes desta pesquisa e não podem ser generalizados para a organização.

Em um primeiro momento, são discutidos os resultados específicos das análises descritivas, que respondem aos dois primeiros objetivos específicos, sendo eles descrever: a percepção dos servidores efetivos da ANEEL sobre fatores de bem-estar no trabalho e a percepção de existência e a participação nas ações do programa de qualidade de vida da ANEEL, bem como a importância atribuída a elas. Em seguida, serão discutidos os resultados da análise de variância, que correspondem ao terceiro objetivo: verificar se há diferenças significativas na percepção dos diferentes grupos pesquisados (características demográficas pessoais e funcionais) sobre o bem-estar no trabalho. Logo após, são abordadas as análises de correlação e regressão, cujos resultados atendem aos dois últimos resultados de pesquisa, verificar: a relação entre a importância das ações do programa de qualidade de vida da ANEEL e os fatores do bem-estar no trabalho, e se as variáveis de qualidade de vida investigadas influenciam os fatores de bem-estar no trabalho.

Conforme já foi apontado, este estudo considera o bem-estar no trabalho como “a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (PASCHOAL; TAMAYO, 2008, p. 16). Esse conceito aborda duas dimensões do bem-estar, a subjetiva, operacionalizada pelos fatores afeto positivo e afeto negativo, e a psicológica, operacionalizada pelo fator realização.

Os resultados das análises descritivas para o bem-estar no trabalho indicaram que o fator realização teve a maior média dos fatores, o que sugere que os servidores possuem uma percepção maior de possibilidade de expressão pessoal e desenvolvimento, sobretudo quanto ao desenvolvimento e expressão de habilidades e capacidades, ao atingimento de resultados e à superação de desafios, aspectos que foram mais bem avaliados para o fator.

Na dimensão afetiva do construto, observa-se que a prevalência média de afetos positivos sobre os negativos é de apenas 0,04, o que demonstra um resultado preocupante acerca do bem-estar subjetivo da amostra. Esse resultado, possivelmente, decorre da presença de estressores organizacionais que podem estar contribuindo para isso. De acordo com Paschoal (2008), muitas reações emocionais negativas podem ser desencadeadas pela avaliação que o indivíduo faz sobre as demandas de trabalho e os recursos que dispõe para enfrentá-las. Os afetos negativos com maiores médias na pesquisa (preocupado, ansioso, incomodado, tenso) aludem para a possibilidade dessa avaliação por parte dos servidores.

Quanto aos coeficientes de variação - CV dos fatores de bem-estar no trabalho, cuja apuração teve o propósito de verificar o nível de compartilhamento da percepção dos respondentes, utilizou-se como parâmetro o índice de 0,30 para indicar que o conjunto de dados pode ser considerado razoavelmente homogêneo, caso seja menor ou igual a esse valor. Embora, os valores dos fatores não se enquadrem nesse limite, eles sugerem (realização: 0,31; afeto positivo: 0,37; afeto negativo: 0,36) um moderado nível de compartilhamento entre os respondentes.

No que tange às ações de QVT do programa de qualidade de vida da ANEEL, no questionário aplicado, os participantes deveriam responder se sabiam da existência das ações na organização, se participavam das mesmas e a avaliação de importância delas para o bem-estar.

As análises descritivas demonstram que, de modo geral, é pequena a quantidade de servidores que desconhecem tais ações. As ações assistência social, apoio psicológico, orientação nutricional e avaliação postural foram as que tiveram menor conhecimento geral, fato que decorre da falta de divulgação dessas ações, bem como das três primeiras terem, no início do programa de qualidade de vida, a utilização condicionada aos resultados dos exames médicos periódicos.

Quanto à participação nas atividades de QVT, os resultados apontam que ela pode ser qualificada entre moderada e baixa, uma vez que a participação média é menor que 40%. Conforme aponta Ferreira (2006), os programas de QVT tendem a ter uma participação alta no início, mas que decresce significativamente com o passar do tempo. Para ele, isso decorre de

a maior parte dos programas se apoiar em estratégias de sedução organizacional para garantir o produtivismo, não se comprometendo em remover os problemas geradores de mal-estar nos contextos de trabalho.

Sobre a importância das ações de QVT, as ações mais bem avaliadas pelos respondentes (atendimento médico ambulatorial, exames médicos periódicos, vacinação contra a gripe, avaliação postural, ginástica laboral, apoio psicológico, orientação nutricional e massagem) compõem a dimensão “prevenção e promoção da saúde” do programa de QVT da ANEEL, que busca promover ações de caráter educativo e preventivo com foco na melhoria da saúde física e mental. Isso mostra que os respondentes são conscientes e valorizam para o bem-estar a saúde física e mental.

As análises de variância foram realizadas para testar se havia diferença estatística significativa entre as médias dos diversos grupos investigados, que foram divididos em razão do gênero, da faixa etária, do nível de escolaridade, do tempo de serviço e do cargo ocupado. As análises da amostra indicam que o bem-estar, com relação ao fator realização, é maior para os servidores com níveis de escolaridade mais altos, mestrado e doutorado, para os que têm uma faixa etária acima de 38 anos e para aqueles que ocupam o cargo de Especialista em Regulação. Demonstram, ainda, que os homens possuem mais bem-estar, em afeto positivo, que as mulheres.

Uma das razões que pode explicar tais resultados para o fator realização, é que indivíduos com mais idade e formação acadêmica possuem mais experiência e conhecimento, tendo melhores condições de influência e participação da dinâmica organizacional. Quanto às diferenças em relação ao cargo, supõe-se que os servidores ocupantes do cargo de Especialista em Regulação, que atuam em atividades finalísticas do órgão, e cujo público é predominante formado por profissionais de Engenharia Elétrica, vivenciem maior compatibilidade entre seus interesses individuais e os valores e metas organizacionais, bem como percebam que seus potenciais e habilidades são mais bem explorados pela instituição. Sugere-se que sejam investigadas as expectativas dos públicos com menor bem-estar psicológico, de forma a buscar atendê-las ou prepará-los para o que vão enfrentar na função que assumiram dentro da organização.

No que diz respeito ao fator afeto positivo, em que os resultados dos homens são maiores que os das mulheres, isso pode ser consequência de que, devido ao gênero, a percepção dos estressores organizacionais pode ser diferente. Além disso, por se tratar de um órgão técnico, predominante composto por homens, o modo de agir organizacional pode seguir uma racionalidade mais masculina, que tende a desconsiderar algumas necessidades mais significativas para as mulheres, como, por exemplo, a de conciliar a vida pessoal e a profissional por motivo dos filhos.

Os resultados da correlação entre os fatores de bem-estar no trabalho e a avaliação de importância das ações de QVT indicam, no relacionamento positivo estabelecido, que quanto maior a percepção de importância, maior o bem-estar nos fatores realização e afeto positivo. A associação negativa estabelecida com essas ações indica que quanto maior a percepção de importância, menor o afeto negativo. Os maiores índices de relacionamento foram estabelecidos com ações das dimensões “prevenção e promoção da saúde” e “integração do servidor” do programa de qualidade de vida da Autarquia. Assevera-se, contudo, que a referência aos maiores relacionamentos se dá apenas na comparação entre as variáveis de QVT estudadas, pois, quanto à força do relacionamento com os fatores de bem-estar, essa pode ser considerada baixa ou muito baixa ( $r < 0,40$ ). Esses achados quanto à baixa força do relacionamento também foram encontrados por Dessen (2010), Couto e Paschoal (2012) e Sousa (2012)

Por sua vez, os resultados das análises de regressão múltipla *stepwise*, que objetivaram verificar o poder preditivo das variáveis independentes, demonstram a influência da participação nas ações semana do servidor, orientação nutricional e comemorações e a percepção de importância das ações semana do servidor, orientação nutricional e exames médicos periódicos. A influência preditiva da ação semana do servidor, em termos de participação e importância, provavelmente deve-se aos seus focos: integração e valorização do servidor. Assim, supõe-se que o servidor que vivencia a valorização do seu papel e sente-se integrado ao contexto organizacional tende a se identificar melhor com as metas da organização e a buscar o seu desenvolvimento pessoal.

A avaliação de importância da ação exames médicos periódicos foi preditora dos fatores afeto negativo e realização. Isso significa que a avaliação de importância da ação está favorecendo que os afetos negativos sejam vivenciados de forma menos freqüentes ou intensas e a realização e expressão pessoal no trabalho sejam positivamente sentidas.

Além dessas variáveis, o fator afeto positivo também foi predito pela participação na ação comemorações e pela avaliação de importância da ação orientação nutricional; e realização, pela participação na ação orientação nutricional.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou responder se as ações do programa de qualidade de vida da ANEEL influenciam o bem-estar de seus servidores efetivos. Para responder a essa questão, contou com cinco objetivos intermediários: descrever a percepção dos servidores sobre fatores de bem-estar no trabalho; descrever a percepção de existência e a participação nas ações do programa de qualidade de vida, bem como a importância atribuída a elas; verificar a diferença entre médias dos fatores do bem-estar no trabalho para os diversos grupos demográficos pessoais e funcionais; verificar a relação entre a importância das ações do programa e os fatores do bem-estar no trabalho; e verificar se as variáveis investigadas influenciam os fatores de bem-estar no trabalho.

Os resultados descritivos evidenciaram que o bem-estar no trabalho, embora seja positivo, conforme se observou para a dimensão de bem-estar subjetivo e de bem-estar psicológico, teve resultados baixos numa escala de 1 a 5. Logo, sugere-se que a organização busque conhecer os aspectos redutores do desenvolvimento e da realização e do prazer no trabalho. No que trata das ações de QVT, constata-se que os respondentes percebem a existência das ações, mas possuem uma frequência de participação de baixa a moderada, a depender da ação. Especificamente sobre a percepção de importância para o bem-estar, as ações mais bem avaliadas compõem a dimensão “prevenção e promoção da saúde” do programa de qualidade de vida, que tem como finalidade promover ações preventivas e educativas para a saúde física e mental.

As análises de variância, por sua vez, mostraram que os servidores com idade acima de 38 anos, com formação acadêmica de mestrado e doutorado e os ocupantes do cargo de Especialista em Regulação possuem experiências mais positivas em relação ao desenvolvimento e a expressão pessoal. Na comparação de gênero, os homens sentem mais afetos positivos no trabalho que as mulheres.

As análises do relacionamento entre as variáveis indicaram correlações baixas e muito baixas para a importância das ações e os fatores de bem-estar. As análises de regressão, por seu turno, apontaram que das 36 variáveis

independentes investigadas (percepção de existência, participação e importância das 12 ações), apenas seis variáveis, que representam quatro ações de QVT, são preditoras do bem-estar no trabalho. Isso evidencia que o programa de QVT da ANEEL atinge um dos seus objetivos, que é o bem-estar no trabalho, o que não significa que todas as suas ações são válidas para isso. Cabe destacar que tal constatação refere-se ao rol de variáveis desse estudo, fazendo-se imprescindível a investigação de outros aspectos dessas ações de QVT para se concluir pela permanência ou não das ações. Além disso, mesmo que algumas dessas ações não impactem o bem-estar no trabalho, podem estar repercutindo em outras dimensões do comportamento individual no trabalho, igualmente relevantes para uma efetiva gestão de pessoas.

Assim sendo, caso a organização pretenda maximizar o bem-estar, por meio do desenvolvimento, da realização e do prazer no trabalho, outras ações podem ser pensadas, como, por exemplo, o aumento da autonomia e da participação nas decisões organizacionais, estratégias consideradas relevantes por Paschoal et al. (2010). Outrossim, adotar uma visão preventiva de QVT, conforme concebido por Ferreira (2006), através de intervenções nas causas de mal-estar no trabalho. Para ele, a adoção dessa visão, norteia-se por alguns pressupostos, como a mudança de mentalidade; a concepção de produtividade na sua acepção positiva, um meio de exercício do bem-estar; o compromisso com uma gestão com foco nos trabalhadores; o estímulo à consolidação de uma cultura centrada em valores, crenças e ideias voltadas ao bem-estar individual e coletivo; e a busca de sinergia organizacional, com o envolvimento de dirigentes e gestores, a cooperação interdisciplinar e as parcerias intersetoriais e sindicais.

Posto isso, entende-se que este estudo supriu uma lacuna avaliativa da ANEEL e contribuiu para o estudo acadêmico da influência das ações de QVT sobre o bem-estar no trabalho. Como agenda de pesquisa para a ANEEL, propõe-se: identificar, por meio de entrevistas individuais ou grupos focais, a concepção de QVT dos servidores, a fim de coletar subsídios ao planejamento das ações, podendo essas ser mais bem sucedidas em influenciar as experiências de bem-estar. Como agenda de pesquisa acadêmica, propõe-se: identificar e descrever as ações de QVT mais comumente desenvolvidas pelas organizações públicas e privadas e depois testar os seus efeitos; e verificar, em

organizações que adotaram uma visão preventiva de QVT, se há uma correlação mais forte entre as ações implantadas e o bem-estar dos trabalhadores, de modo a oferecer suporte à adoção dessa visão por outras organizações.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA. Portaria n. 1594, de 24 de agosto de 2010, que institui o “Programa Vida de Qualidade da ANEEL”. *Boletim Administrativo Extraordinário*, v. 13, n. 32, p. 3. Disponível em: <http://www.aneel.gov.br/cedoc/prt20101594.pdf>.

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 20, n. 2, pp. 153-164, 2004.

BRASIL. Lei n. 9.427, de 26 de dezembro de 1996, que institui a Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, disciplina o regime das concessões de serviços públicos de energia elétrica e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, de 27 de dezembro de 1996, e republicado em 28 de setembro de 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9427cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9427cons.htm).

COUTO, P. R.; PASCHOAL, T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. *Psicol. argum*, v. 30, n. 70, pp. 585-593, 2012.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. *Estatística sem matemática para psicologia*. 3ª. Edição. Porto Alegre: Artmed, 2006.

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

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*, v. 15, n. 2, p. 409-418, 2010a.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 26, n. 3, Sept. 2010b.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: em busca de uma avaliação. Trabalho completo. *XXXIII Encontro da ANPAD*. Enanpad, 2009.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; FALLER, L. P.; STEFANAN, A. A.; SOUZA, D. L. Suporte social e Suporte organizacional como antecedentes de Bem-estar no Trabalho: a perspectiva dos colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. Trabalho completo. *XXXVII Encontro da ANPAD*. Enanpad, 2013.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT). In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

FERREIRA, R. R. Qualidade de vida no trabalho. Questões de método para a realização de diagnóstico em ambientes de trabalho. In: FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. R. (Orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 2013.

FIELD, A. *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. 2ª. Edição. Porto Alegre: Artmed, 2009.

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

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década. In: FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. R. (Orgs.) *Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 2013.

PASCHOAL, T. *Bem-estar no trabalho: relações entre suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, 2008.

PASCHOAL, T. A cultura organizacional pode influenciar a qualidade de vida no trabalho? In: FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. R. (Orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 2013.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Aval. psicológica*, Porto Alegre, v. 7, n. 1, abr. 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 6, 2010.

PASCHOAL, T.; DEMO, G.; FOGAÇA, N.; PONTE, J. V. A.; EDREI, L. M.; FRANCISCHETO, L. L.; ALBUQUERQUE, G. Well-being at work: scenario of Brazilian studies published in the first decade of the new millenium. *Anais da Management Studies International Conference 2012*. Management Studies International Conference, Algarve, Portugal, 2012.

PAZ, M. G. T. Poder e saúde organizacional. In: TAMAYO, A. (Org.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

RICHARDSON, R. J. et al. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166, 2001.

SHIMAKURA, S. E. *Coeficiente de Variação*. Material de aula. Atualizado em 20/9/2012. Disponível em: <http://leg.ufpr.br/~shimakur/CE055/node26.html>. Acessado em 5/10/2014.

SILVA, L. S.; PORTO, J. B.; PASCHOAL, T. Valores organizacionais e valores humanos como fatores de impacto no bem-estar ocupacional. Trabalho completo. *XXXIV Encontro da ANPAD*. Enanpad, 2010.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 24, n. 2, pp. 201-209, 2008.

SORAGGI, F.; PASCHOAL, T. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v. 11, 2011.

SOUSA, D. C. *Qualidade de vida no setor público: relações entre ações de QVT e bem-estar do trabalhador*. Monografia de graduação. Departamento de Administração. Universidade de Brasília, 2012.

## APÊNDICE A – PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS

**Ao Superintendente de Recursos Humanos  
Agência Nacional de Energia Elétrica**

Eu, Augusto Meira Homrich, responsável pelo Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público, da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, venho, pelo presente, solicitar autorização para realizar pesquisa com os servidores efetivos da Agência, para o trabalho de pesquisa sob o título “Bem-estar no trabalho: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida”, com o objetivo de analisar a influência das ações de qualidade de vida da ANEEL no bem-estar de seus servidores efetivos, cujo resultado poderá subsidiar o aperfeiçoamento de políticas e práticas dessa Superintendência. Essa pesquisa está sendo orientada pelo Professor Mestre Carlos Henrique Rodrigues ([caique@aneel.gov.br](mailto:caique@aneel.gov.br)).

Contando com a sua autorização, coloco-me à disposição para qualquer esclarecimento.

Atenciosamente,

Augusto Meira Homrich

## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

### BLOCO 1 - INSTRUÇÕES GERAIS

Esta é uma pesquisa para avaliar a experiência dos servidores efetivos da ANEEL no trabalho. Para isso, será aplicado o questionário a seguir, que deve ser respondido conforme as instruções. Por favor, não deixe nenhuma questão em branco.

**IMPORTANTE:** Devido às peculiaridades da investigação, é desejável ter no mínimo 6 meses de experiência na ANEEL para responder ao questionário.

Sua colaboração é voluntária e relevante para o sucesso deste trabalho!

### BLOCO 2 - QUESTIONÁRIO

Para responder esta parte do questionário, marque o ponto da escala que melhor expressa sua resposta para cada item.

Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

#### Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

1) alegre ____	8) animado ____	15) incomodado ____
2) preocupado ____	9) chateado ____	16) nervoso ____
3) disposto ____	10) impaciente ____	17) empolgado ____
4) contente ____	11) entusiasmado ____	18) tenso ____
5) irritado ____	12) ansioso ____	19) orgulhoso ____
6) deprimido ____	13) feliz ____	20) com raiva ____
7) entediado ____	14) frustrado ____	21) tranquilo ____

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho. Para responder aos itens, utilize a escala e indique o número que melhor corresponde à sua resposta.

Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

**Neste trabalho...**

1	Realizo o meu potencial.	1	2	3	4	5
2	Desenvolvo habilidades que considero importantes.	1	2	3	4	5
3	Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	1	2	3	4	5
4	Consigo recompensas importantes para mim.	1	2	3	4	5
5	Supero desafios.	1	2	3	4	5
6	Atinjo resultados que valorizo.	1	2	3	4	5
7	Avanço nas metas que estabeleci para minha vida.	1	2	3	4	5
8	Faço o que realmente gosto de fazer.	1	2	3	4	5
9	Expresso o que há de melhor em mim.	1	2	3	4	5

**BLOCO 3 - QUESTIONÁRIO**

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

Ação	Tem conhecimento sobre a ação?	Participa/Utiliza?	Independente da participação, que importância ela tem para o bem-estar?
1) Ginástica laboral	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
2) Massagem	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
3) Exames médicos periódicos	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
4) Orientação nutricional	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
5) Semana do servidor	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
6) Vacinação contra a gripe	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
7) Campanha de doação de sangue	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
8) Avaliação postural	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
9) Apoio psicológico	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
10) Assistência	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa

social			
11) Comemorações (dia da mulher, das mães)	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa
12) Atendimento médico ambulatorial	( ) Sim ( ) Não	( ) Sim ( ) Não	( ) Alta ( ) Moderada ( ) Baixa

#### BLOCO 4 – DADOS PESSOAIS E FUNCIONAIS

As informações coletadas nesta parte terão tratamento sigiloso e confidencial. Serão tomados todos os cuidados necessários para garantir sua privacidade.

##### 1. Cargo efetivo:

- Analista Administrativo
- Especialista em Regulação
- Técnico Administrativo
- Cargo do Plano Especial das Agências (Quadro Específico)

##### 2. Escolaridade:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ensino médio        | <input type="checkbox"/> Especialização |
| <input type="checkbox"/> Superior incompleto | <input type="checkbox"/> Mestrado       |
| <input type="checkbox"/> Superior completo   | <input type="checkbox"/> Doutorado      |

##### 3. Ingresso na ANEEL: Mês: \_\_ Ano: \_\_\_\_

##### 4. Faixa etária:

- 18 a 23 anos
- 24 a 28 anos
- 29 a 33 anos
- 34 a 38 anos
- 39 a 43 anos
- 44 a 48 anos
- 49 a 53 anos
- 54 a 58 anos
- 59 anos ou mais

##### 5. Gênero:

- Masculino
- Feminino

**Obrigado pela sua participação!**

## APÊNDICE C – COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

Prezado servidor,

Convido-o a participar da pesquisa que faz parte do meu Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público, da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP. O objetivo da pesquisa é avaliar a experiência dos servidores da ANEEL no trabalho.

Esclareço que as informações coletadas terão tratamento sigiloso e confidencial. Portanto, serão tomados todos os cuidados necessários para garantir a sua privacidade. Garanto que em hipótese alguma os resultados serão utilizados para outros fins que não o da pesquisa acadêmica.

Sua colaboração é voluntária e importante para o sucesso desta pesquisa! Conto com sua valiosa colaboração!

Por favor, responda a todos os itens conforme as instruções. Você gastará apenas de 5 a 10 minutos para fazer isso. Para iniciar o preenchimento, acesse este link: <https://pt.surveymonkey.com/s/pesgenap>.

**IMPORTANTE:** Devido às características da investigação, é desejável ter no mínimo 6 meses de experiência na ANEEL para responder ao questionário.

Em caso de dúvidas, entre em contato comigo pelo e-mail: [augusto@aneel.gov.br](mailto:augusto@aneel.gov.br).

Atenciosamente,  
Augusto Meira Homrich