



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCAT) CENTRO
DE GESTÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO
ORGANIZACIONAL

ANNY FRANCIELLE TEIXEIRA SILVA

BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS E TRABALHADORES
TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO -
CAMPUS MORRINHOS

CATALÃO (GO)
2024



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO

CENTRO DE GESTÃO E NEGÓCIOS

Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, número 1120, - Bairro Setor Universitário, Catalão/GO, CEP 75704-020
Telefone: - - <https://www.ufcat.edu.br>

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA)

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DE TESES E DISSERTAÇÕES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCA)

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Catalão (UFCA) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFCA), sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFCA é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o(a) autor(a) e o(a) orientador(a) Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do material bibliográfico

Dissertação ou Tese? Dissertação

2. Nome completo da autora: Anny Francielle Teixeira Silva

Nome completo do(a) orientador(a): Renata Alessandra Evangelista

3. Título do trabalho

Título: **BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS MORRINHOS**

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento: SIM NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

- a) consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);
- b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.

O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs.: Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor



Documento assinado eletronicamente por **RENATA ALESSANDRA EVANGELISTA, Orientador(a)**, em 20/09/2024, às 13:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Anny Francielle Teixeira Silva, Usuário Externo**, em 24/09/2024, às 20:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufcat.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0114656** e o código CRC **3EA80662**.

ANNY FRANCIELLE TEIXEIRA SILVA

BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS E TRABALHADORES
TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO -
CAMPUS MORRINHOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, do Centro de Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Catalão (UFCAT), como requisito para obtenção do título de Mestra em Gestão Organizacional. Área de concentração: Gestão Organizacional. Linha de pesquisa: Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade.
Orientadora: Professora Doutora Renata Alessandra Evangelista
Coorientador: Professor Doutor Alexandre de Assis Bueno

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFCAT.

Silva, Anny Francielle Teixeira
Bem-estar no Trabalho dos Servidores Técnicos Administrativos e
Trabalhadores Terceirizados do Instituto Federal Goiano – Campus
Morrinhos / Anny Francielle Teixeira Silva. - 2024.
89, LXXXIX f.

Orientadora: Profa. Dra. Renata Alessandra Evangelista;
co-orientador Prof. Alexandre de Assis Bueno.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Catalão, Centro
de Gestão e Negócios, Catalão, Programa de Pós-Graduação em
Gestão Organizacional, Catalão, 2024.

Bibliografia. Anexos. Apêndice.
Inclui siglas, abreviaturas, gráfico, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Bem-estar no trabalho. 2. Florescimento no trabalho. 3. Técnicos
administrativos. 4. Terceirizados. I. Evangelista, Renata Alessandra,
orient. II. Título.

CDU 3

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata nº **012/2024** da sessão de Defesa de Dissertação de **Anny Francielle Teixeira Silva**, que confere o título de Mestra em Gestão Organizacional, na área de concentração em Gestão Organizacional.

Aos **doze dias** do mês de **setembro** do ano de **dois mil e vinte e quatro**, a partir das **quatorze** horas, à distância, via webconferência, realizou-se a sessão pública de **Defesa** de Dissertação intitulada "**BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS MORRINHOS**". Os trabalhos foram instalados pelo (a) Orientador (a), **Professora Doutora Renata Alessandra Evangelista** (PPGGO/UF CAT) com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: **Professor Doutor André Vasconcelos da Silva** (PPGGO/UF CAT) membro titular interno, **Professora Doutora Cérida Aurélia Rodrigues de Oliveira** (Instituto Federal Goiano), membro titular externo ao programa e à instituição. A participação de todos os membros da banca ocorreu via webconferência. Durante a arguição, os membros da banca **não** fizeram sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão secreta a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido o (a) candidato (a) **aprovado (a)** pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo (a) **Professora Doutora Renata Alessandra Evangelista**, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora, aos **doze dias** do mês de **setembro** do ano de **dois mil e vinte e quatro**.



Documento assinado eletronicamente por **RENATA ALESSANDRA EVANGELISTA**, **Orientador(a)**, em 13/09/2024, às 10:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cérida Aurélia Rodrigues de Oliveira**, **Usuário Externo**, em 17/09/2024, às 09:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **ANDRE VASCONCELOS DA SILVA**, **Professor(a) do Magistério Superior**, em 20/09/2024, às 10:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufcat.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0104744** e o código CRC **426E2498**.

A todos os trabalhadores do Instituto Federal Goiano
campus Morrinhos por permitirem a concretização
dessa pesquisa.

AGRADECIMENTOS

Minha gratidão a minha família, aos meus avós, pais, irmãos, sogros, cunhadas, sobrinhas, tios e primos, eu sei que estão torcendo por mim, e eu considero a cada um como um tesouro na minha vida.

Agradeço a minha orientadora, Professora Dra. Renata Alessandra Evangelista, por toda paciência e compreensão durante todo o percurso dessa jornada que é o mestrado, e também por todas as orientações, conversas e direcionamentos, você foi luz no meu caminho!

Ao Professor Dr. Alexandre de Assis Bueno, meu coorientador, meus agradecimentos por compartilhar toda sua experiência e expertise em gestão organizacional.

Agradeço ao Professor Dr. André Vasconcelos da Silva e a Professora Dra Cérica Aurélia Rodrigues de Oliveira, pela participação e pelas contribuições ao trabalho durante minhas bancas.

Agradeço ao Professor Dr. Luiz Almeida da Silva, pela contribuição aos resultados e análises de dados dessa pesquisa.

Meus agradecimentos a minha amiga e colega de trabalho Maria Euripedes de Souza que me fez perceber a necessidade de voltar aos bancos da universidade.

O meu carinho à minha colega de mestrado Miria da Silva Lima por me fazer sorrir em todos os momentos.

Minha gratidão ao meu esposo, companheiro inseparável que Deus me presenteou para compartilhar as delícias e amarguras da vida, eu te amo.

Meu obrigada ao Instituto Federal Goiano campus Morrinhos, organização sem a qual não seria possível ter chegado até aqui.

Por último, agradeço a Deus pela grandeza de seus feitos, pela misericórdia que se renova sobre mim e pelo mais puro amor que já recebi.

RESUMO

O tema bem-estar no trabalho vem despertando atenção de diversos pesquisadores, ganhando força em virtude das mudanças organizacionais e transformações sociais que atingem o ambiente universitário e impactam o trabalho dos indivíduos. A presente pesquisa situa-se no campo dos estudos organizacionais para o retrato dos trabalhadores das instituições de ensino públicas do Brasil. A fundamentação teórica do trabalho concentra-se na tema bem-estar no trabalho. Dentre as diversas concepções de bem-estar, subjetivo, psicológico, social e do trabalho – adotou-se o bem-estar no trabalho, representado por três dimensões: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. O objetivo desta pesquisa foi identificar a percepção de bem-estar no trabalho dos técnicos administrativos em educação e dos trabalhadores terceirizados do Instituto Federal Goiano, campus Morrinhos, especificamente, buscou (1) avaliar o estado de bem-estar no trabalho dos técnicos administrativos e terceirizados utilizando o Inventário de Bem-estar no Trabalho-IBET-13 e a Escala de Florescimento no Trabalho-EFLOT; (2) descrever o nível de bem-estar no trabalho encontrado em relação aos construtos compromisso e satisfação dos trabalhadores e envolvimento com o trabalho dos técnicos administrativos e dos terceirizados; e (3) conhecer o nível de florescimento no trabalho dos técnicos administrativos em educação e dos terceirizados. O método utilizado foi um desenho de estudo transversal e descritivo. Os participantes foram 99 trabalhadores de um instituto federal público, localizado na Região Sudeste do Estado de Goiás, sendo 52% do gênero masculino e 48% feminino, distribuídos entre casados, solteiros e viúvos. Os instrumentos de coleta de dados autoaplicáveis utilizados foram, o Inventário de Bem-estar no Trabalho-IBET-13 e a Escala de Florescimento no Trabalho-EFLOT, que mediram as variáveis do estudo. A coleta de dados ocorreu no período de setembro de 2023 a janeiro 2024, após os participantes assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE. Ressalta que o a pesquisa obteve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos, sob o Parecer número 6.139.251 e CAAE: 69181723.8.0000.0164. Para análise, os dados da pesquisa foram tabulados e compilados em planilha do *Microsoft Excel*, e analisados no programa SPSS, versão 25.0. Foi realizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* com correção de *Lillifors* para verificação da normalidade das variáveis quantitativas do estudo, o qual apresentou valor de $p > 0,05$ para todas as variáveis, indicando a necessidade de utilização de testes paramétricos. Após a análise descritiva, as variáveis qualitativas foram apresentadas como frequência absoluta e relativa e as quantitativas como média e desvio-padrão (DP). Todas as medidas foram acompanhadas dos respectivos

intervalos de confiança de 95% (IC 95%). Na análise bivariada, foram utilizados os testes t para amostras independentes, teste U de Mann-Whitney. Os resultados deste estudo revelaram que, os servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do instituto federal tem percepção de nível médio em relação aos construtos de bem-estar no trabalho, com exceção dos itens de envolvimento no trabalho com escores baixos e há presença de alta percepção em relação ao florescimento no trabalho. Por outro lado, este estudo mostrou existir forte associação entre a variável bem-estar no trabalho e florescimento no trabalho, além de apresentar o modelo geral de predição $y = 2,115 + 0,050 * eflot - 0,365 * (\text{servidor administrativo}) - 0,251 * (\text{com companheiro})$ que explica 51,1% da variação do bem estar no trabalho da amostra estudada. Observou-se que as médias dos resultados dos fatores obtidos para os servidores terceirizados são levemente mais elevadas em comparação com os servidores técnicos administrativos, e embora a média geral para o IBET-13 seja de nível intermediário, a média geral para o EFLOT é de nível alto. Destaca-se ainda entre os resultados a média correspondente do item 10 “Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe” onde o nível de satisfação dos respondentes é alto em contrapartida com o item 12 “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” com menor média entre todas as assertivas consultadas. As médias gerais encontrados para os instrumentos foram de IBET-13=3,35 e de EFLOT=7,31, ou seja, a hipótese de que os servidores TAEs e os terceirizados do IF Goiano campus Morrinhos apresentam uma percepção elevada de bem-estar no trabalho não foi plenamente atendida, mas esses resultados corroboram com demais estudos semelhantes no Brasil. É preciso compreender o fenômeno do bem-estar com o objetivo de aprender sobre o construto do envolvimento com o trabalho afim de melhorar o estado de fluxo dos trabalhadores. Recomenda-se ações de melhorias quanto a interação e integração social e gestão adequada de atividades e trabalhadores no âmbito do IF Goiano campus Morrinhos. Por fim, sugere que esse e outros estudos sobre a temática de bem-estar abordem os fenômenos qualitativamente e tenham desenhos de maior amplitude de população e amostra.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho, florescimento no trabalho, técnicos administrativos, terceirizados.

ABSTRACT

The topic of well-being at work has attracted the attention of several researchers, gaining strength due to organizational changes and social transformations that affect the university environment and impact the work of individuals. This research is located in the field of organizational studies to portray workers in public educational institutions in Brazil. The theoretical basis of the work focuses on the theme of well-being at work. Among the different conceptions of well-being, subjective, psychological, social and work - well-being at work was adopted, represented by three dimensions: job satisfaction, involvement with work and affective organizational commitment. The objective of this research was to identify the perception of well-being at work of administrative technicians in education and outsourced workers at the Instituto Federal Goiano, Morrinhos campus, specifically, it sought to (1) evaluate the state of well-being at work of administrative technicians and outsourced using the Well-being at Work Inventory-IBET-13 and the Flourishing at Work Scale-EFLOT; (2) describe the level of well-being at work found in relation to the constructs commitment and satisfaction of workers and involvement with the work of administrative technicians and outsourced workers; and (3) know the level of flourishing in the work of administrative technicians in education and outsourced workers. The method used was a cross-sectional and descriptive study design. The participants were 99 workers from a public federal institute, located in the Southeast Region of the State of Goiás, 52% male and 48% female, distributed among married, single and widowed people. The self-administered data collection instruments used were the Well-being at Work Inventory-IBET-13 and the Flourishing at Work Scale-EFLOT, which measured the study variables. Data collection took place from September 2023 to January 2024, after participants signed the Free and Informed Consent Form – ICF. It should be noted that the research was approved by the Human Research Ethics Committee, under Opinion number 6.139.251 and CAAE: 69181723.8.0000.0164. For analysis, the research data were tabulated and compiled in a Microsoft Excel spreadsheet, and analyzed using the SPSS program, version 25.0. The Kolmogorov-Smirnov test with Lillifors correction was performed to verify the normality of the study's quantitative variables, which presented a value of $p > 0.05$ for all variables, indicating the need to use parametric tests. After descriptive analysis, qualitative variables were presented as absolute and relative frequencies and quantitative variables as mean and standard deviation (SD). All measurements were accompanied by their respective 95% confidence intervals (95% CI). In the bivariate analysis, the t-test for independent samples and the Mann-Whitney U test were used. The results of this study revealed that administrative technical employees and

outsourced workers at the federal institute have a medium level perception in relation to the constructs of well-being at work, with the exception of work involvement items with low scores and high perception. in relation to flourishing at work. On the other hand, this study showed that there is a strong association between the variable well-being at work and flourishing at work, in addition to presenting the general prediction model $y = 2.115 + 0.050 * \text{eflot} - 0.365 * (\text{administrative server}) - 0.251 * (\text{with partner})$ which explains 51.1% of the variation in well-being at work in the studied sample. It was observed that the average results of the factors obtained for outsourced servers are slightly higher compared to administrative technical servers, and although the general average for IBET-13 is of an intermediate level, the general average for EFLOT is high level. Among the results, the corresponding average of item 10 “I am satisfied with the understanding between me and my boss” stands out, where the level of satisfaction of respondents is high, in contrast to item 12 “I eat, live and breathe my work ” with the lowest average among all the statements consulted. The general averages found for the instruments were IBET-13=3.35 and EFLOT=7.31, that is, the hypothesis that TAE employees and outsourced workers at the IF Goiano campus Morrinhos have a high perception of well-being at work was not fully met, but these results corroborate other similar studies in Brazil. It is necessary to understand the phenomenon of well-being in order to learn about the construct of work involvement in order to improve the flow state of workers. Improvement actions are recommended regarding social interaction and integration and adequate management of activities and workers within the scope of the IF Goiano Morrinhos campus. Finally, it suggests that this and other studies on the topic of well-being approach the phenomena qualitatively and have designs with a larger population and sample size.

Keywords: well-being at work, flourishing at work, administrative technicians, outsourced workers.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BEP – Bem-estar psicológico

BES – Bem-estar subjetivo

BET – Bem-estar no trabalho

CAAE – Certificado de apresentação de apreciação de ética

CNS – Conselho Nacional de Saúde

CEP – Comitê de ética em pesquisa

ECO A – Escala de comprometimento organizacional afetivo

EET – Escala de envolvimento com o trabalho

EFLOT – Escala de florescimento no trabalho

EST – Escala de satisfação no trabalho

IBET-13 – Inventário de bem-estar no trabalho de 13 itens

Instituto Federal Goiano – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano

IF Goiano campus Morrinhos – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano do campus Morrinhos

MEC – Ministério da Educação

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

QVT – Qualidade de vida no trabalho

Relatório de Pesquisa Institucional de QVT – Relatório de Pesquisa Institucional sobre Qualidade de Vida no Trabalho do IF Goiano

TA – Técnicos administrativos

TAEs – Técnicos administrativos em educação

TE – Terceirizados

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Figura 1: Modelo teórico constitutivo de bem-estar no trabalho (BET). | 23 |
| Quadro 1: Quadro de trabalhadores do IF Goiano - campus Morrinhos em 2023. | 30 |
| Quadro 2: Interpretação numérica do IBET-13. | 34 |
| Quadro 3: Resultado numérico do EFLOT. | 35 |
| Quadro 4: Interpretação numérica do EFLOT. | 35 |
| Figura 2: Quantidade de técnicos administrativos e terceirizados participantes da pesquisa. Catalão (GO), 2024. | 36 |
| Tabela 1: Perfil sóciodemográfico dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024. | 37 |
| Tabela 2: Perfil ocupacional dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - Morrinhos, 2024. (n=99). Catalão (GO), 2024..... | 39 |
| Tabela 3: Distribuição das variáveis quantitativas do perfil sociodemográfico, (n=99). Catalão (GO), 2024..... | 40 |
| Tabela 4: Distribuição das variáveis quantitativas dos instrumentos. (n=99). Catalão (GO), 2024. | 41 |
| Tabela 5: Correlação entre as variáveis quantitativas, dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024. | 42 |
| Tabela 6: Estatística bivariada entre as variáveis quantitativas e bem estar no trabalho, dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024..... | 43 |
| Tabela 7: Associação entre a variável bem estar no trabalho segundo as variáveis categóricas, dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024..... | 43 |
| Tabela 8: Análise dos fatores independentes na predição do bem estar no trabalho dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024..... | 44 |
| Tabela 9: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do IBET-13 TA do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=55)..... | 47 |
| Tabela 10: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do IBET-13 TE do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=42)..... | 49 |

| | |
|--|----|
| Tabela 11: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do EFLOT TA do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=55)..... | 51 |
| Tabela 12: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do EFLOT TE do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=43)..... | 52 |
| Tabela 13: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do IBET-13 TA e TE do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=97)..... | 54 |
| Tabela 14: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do EFLOT TA e TE do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=98)..... | 56 |
| Figura 3: Média geral do IBET-13 por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024. | 57 |
| Figura 4: Média geral do EFLOT por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024. | 57 |
| Quadro 5: Comparação dos rankings por dimensão. Catalão (GO), 2024..... | 64 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1: Escolaridade dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, Catalão (GO), 2024..... | 38 |
| Gráfico 2: Gênero dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024. | 38 |
| Gráfico 3: Tempo de trabalho dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024. | 40 |
| Gráfico 4: Fator compromisso e satisfação por técnicos administrativos. Catalão (GO), 2024. | 45 |
| Gráfico 5: Fator envolvimento com o trabalho por técnicos administrativos. Catalão (GO), 2024. | 46 |
| Gráfico 6: Fator compromisso e satisfação por terceirizados. Catalão (GO), 2024..... | 48 |
| Gráfico 7: Fator envolvimento com o trabalho por terceirizados. Catalão (GO), 2024..... | 49 |
| Gráfico 8: Fator florescimento por técnicos administrativos. Catalão (GO), 2024..... | 50 |
| Gráfico 9: Fator Florescimento por terceirizados. Catalão (GO), 2024. | 52 |
| Gráfico 10: Fator compromisso e satisfação por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024. | 53 |
| Gráfico 11: Fator envolvimento com o trabalho por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024. | 54 |
| Gráfico 12: Fator florescimento no trabalho por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024. | 55 |
| Figura 4: Média geral do EFLOT por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024. | 57 |
| Gráfico 15: Ranking geral do IBET-13 por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024..... | 59 |
| Gráfico 16: Ranking geral do EFLOT por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024..... | 60 |
| Gráfico 17: Comparação do fator 1 por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024. | 61 |
| Gráfico 18: Comparação do fator 2 por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024. | 62 |
| Gráfico 19: Comparação do EFLOT por técnicos administrativos e terceirizados. Talão (GO), 2024. | 63 |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 17 |
| 2 JUSTIFICATIVA..... | 19 |
| 3 OBJETIVOS..... | 20 |
| 3.1 Objetivo Geral..... | 20 |
| 3.2 Objetivos Específicos..... | 20 |
| 4 REFERENCIAL TEÓRICO..... | 21 |
| 4.1 Perspectivas teóricas do Bem-estar..... | 21 |
| 4.2 Bem-estar no trabalho..... | 22 |
| 4.2.1 Satisfação no trabalho..... | 23 |
| 4.2.2 Envolvimento com o trabalho..... | 24 |
| 4.2.3 Comprometimento organizacional afetivo..... | 24 |
| 4.3 Florescimento..... | 25 |
| 4.3.1 Florescimento no trabalho..... | 26 |
| 4.4 Estrutura organizacional nos Institutos Federais de Educação..... | 26 |
| 5 METODOLOGIA..... | 28 |
| 5.1 Tipo de pesquisa..... | 28 |
| 5.2 Local..... | 28 |
| 5.3 População..... | 29 |
| 5.4 Procedimentos e instrumentos..... | 30 |
| 5.4.1 Procedimentos de coleta dos dados..... | 32 |
| 5.5 Análise dos dados..... | 33 |
| 5.6 Aspectos éticos da pesquisa..... | 35 |
| 6 RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 36 |
| 6.1 Perfil dos participantes..... | 37 |
| 6.2 Variáveis quantitativas..... | 41 |
| 6.3 O IBET-13 por categoria de trabalho..... | 45 |
| 6.4 O EFLOT por categoria de trabalho..... | 50 |
| 6.5 Média geral por fatores do IBET-13 e do EFLOT..... | 53 |
| 6.6 Média geral do IBET-13 e EFLOT..... | 56 |
| 6.7 Rankings do IBET-13 e do EFLOT..... | 59 |

| | |
|--|----|
| 6.8 Comparação por categoria de trabalho | 60 |
| 6.9 Comparação dos rankings por dimensão | 63 |
| 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 69 |
| 8 REFERÊNCIAS | 71 |
| 9 APÊNDICES | 76 |
| 10 ANEXOS | 83 |

1 INTRODUÇÃO

O tema bem-estar no trabalho vem despertando atenção de diversos pesquisadores, ganhando força em virtude das mudanças organizacionais e transformações sociais que atingem o ambiente universitário e impactam o trabalho dos indivíduos.

O papel de centralidade que o trabalho ocupa na sociedade, seja como fator individual ou como fator social, nos provoca a procurar os sentidos e significados que o trabalho exerce na vida humana (BORGES e TAMAYO, 2001; SANT ANA e LEMOS, 2018; FERREIRA et al, 2022). Assim, as organizações de trabalho, bem como a academia, voltam suas atenções para o desenvolvimento e as transformações na relação entre homem e trabalho (ARAUJO e SACHUK, 2007).

Embora, o tempo tenha passado e a sociedade mudado, e os recursos tecnológicos proporcionaram o surgimento de novas organizações de trabalho, mercados e a inserção de novas modalidades de exercícios profissionais, o que se observa é que *o trabalho continua a desempenhar papel primordial na vida da maioria das pessoas da sociedade moderna* (ARAUJO e SACHUK, 2007). E de modo geral, o trabalho exige do trabalhador moderno novas formas de envolvimento e comprometimento para que atenda aos padrões capitalistas e o advento da transformação tecnológica, tornando os sentidos do trabalho mais amplo e redimensionando as relações entre homem-trabalho-organização (ARAUJO e SACHUK, 2007, SANT ANA e LEMOS, 2018).

Assim, os indivíduos que constituem uma organização passaram a ser objetos de pesquisas e dimensionamentos, pois o trabalho é significativo na construção da identidade do indivíduo e ocupa posição importante na construção social das relações de trabalho (FERREIRA et al, 2022).

Dentro deste escopo, a análise do comportamento humano quanto à diversos aspectos do trabalho nas organizações e na vida cotidiana são crescentes, principalmente no concerne à saúde do trabalhador e pretendem descrever, compreender e avaliar variáveis como precarização, doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, estresse, saúde mental, relações de prazer, satisfação, envolvimento, comprometimento, bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores (SANTANA, 2006).

Diante do desafio crescente de refletir sobre as relações entre homem-trabalho-organização e os aspectos positivos e negativos destes vínculos, visando modelos cada vez mais humanistas e democráticos com vistas à valorização do capital humano (ARAUJO e SACHUK,

2007), e de outro lado *um maior “aproveitamento” da mão de obra pelo empregador e na utilização de menos trabalhadores para obter maior produtividade* conforme apontado por Batista (2015), se expandiram os questionamentos a respeito do que corrobora para o desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores no ambiente organizacional, assim como estes sujeitos se percebem em relação ao trabalho nos ambientes que estão inseridos.

A percepção do trabalhador sobre suas relações com o trabalho e no trabalho podem demonstrar quais são as influências e ocorrências existentes em determinado ambiente organizacional, nesse sentido é importante investigar quais os fatores e fenômenos são positivos ou negativos, bem como as consequências desses acontecimentos para o bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores (CORRÊA et al., 2017).

Considerando a importância do tempo que os indivíduos dedicam ao trabalho e as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e na sociedade, para Corrêa et al. (2017) os estudos tem demonstrado que existem *sentimentos e emoções que favorecem o desenvolvimento do bem-estar em ambiente laboral* e a cada dia as pesquisas sobre comportamento humano e psicologia positiva apontam que existem fatores internos e externos que devem ser investigados quanto a compreensão do sujeito sobre sua autorrealização e as implicações e contribuições desta para o desenvolvimento e promoção de competitividade das organizações (CORRÊA et al., 2017).

Para Cavalcante e outros (2014) é recorrente os estudos que buscam conhecer os aspectos positivos e seus preditores no ambiente de trabalho devido correlações significativas entre capital psicológico, engajamento no trabalho e bem-estar no trabalho de modo que possivelmente *indivíduo com elevados índices de bem-estar no trabalho tende também a manter um forte engajamento no trabalho e vice versa*.

Ainda neste contexto, visto que os trabalhadores são determinantes para o alcance dos objetivos organizacionais, tanto em instituições públicas quanto privadas (CORRÊA et al., 2017), e em específico que as instituições de ensino públicas são organizações complexas e que exercem papel econômico social com a oferta e promoção de educação de qualidade para o desenvolvimento do país, estes espaços e seus trabalhadores estão suscetíveis às transformações das relações entre homem-trabalho-organização e são espaços para a investigação das influências positivas no desenvolvimento e crescimento organizacional.

Assim, em razão da importância das organizações de ensino públicas no Brasil e de das universidades, e em específico de maneira crescente nos institutos federais de educação, este estudo a pretende conhecer as dimensões do bem-estar dos trabalhadores executores de

atividades meio no Instituto Federal Goiano campus Morrinhos, na busca de reconhecer fatores locais que contribuem ou não para o bem-estar e florescimento laboral desses trabalhadores.

Tendo como premissa o significado do trabalho para o homem, a importância da saúde do trabalhador e a necessidade de uma vida com satisfação e propósito no contexto das instituições públicas de educação brasileiras, este estudo se estabelece sobre o seguinte questionamento: qual a percepção de bem-estar no trabalho dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano do campus Morrinhos - IF Goiano campus Morrinhos?

Logo, como resposta ao questionamento central do objeto desta pesquisa, a hipótese levantada é que: Os servidores técnicos administrativos e os trabalhadores terceirizados do IF Goiano campus Morrinhos apresentam uma percepção elevada de bem-estar no trabalho.

2 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa busca conhecer os fatores que influenciam os trabalhadores do campus Morrinhos do Instituto Federal Goiano em relação ao estado de bem-estar no trabalho. Assim, este estudo possibilitará a amostragem local de como os próprios trabalhadores se percebem quanto às dimensões do bem-estar no trabalho, fornecendo um diagnóstico sobre as dimensões de satisfação, comprometimento e envolvimento no trabalho, contribuindo para as discussões teóricas acerca bem-estar no trabalho nas instituições públicas de ensino brasileiras.

O estudo se diferencia de outras pesquisas, pois tem como público alvo os trabalhadores que realizam atividades majoritariamente denominadas como meio nos institutos federais, e por isso busca resposta no olhar dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados, sendo uma proposta relevante para a organização do trabalho local.

Assim, tendo em vista os argumentos elencados acima e conhecendo que o trabalho ocupa grande parte da vida das pessoas e observando o aumento das pesquisas no campo dos estudos sociais, sobretudo nas áreas de psicologia positiva e de comportamento positivo e pensando em uma realidade mais democrática e humana para o trabalhador (ARAÚJO e SACHUK, 2007; PASCHOAL et al., 2013; CAVALCANTE et al., 2014), essa pesquisa pretende alcançar seus objetivos locais e contribuir no campo de estudos de comportamento organizacional.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Identificar a percepção de bem-estar no trabalho dos trabalhadores técnicos administrativos em educação e dos trabalhadores terceirizados do Instituto Federal Goiano campus Morrinhos.

3.2 Objetivos Específicos

Avaliar o estado de bem-estar no trabalho dos técnicos administrativos e terceirizados do Instituto Federal Goiano campus Morrinhos a partir do Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) e a Escala de Florescimento no trabalho (EFLOT);

Descrever o nível de bem-estar no trabalho encontrado em relação aos construtos compromisso e satisfação dos trabalhadores e envolvimento com o trabalho dos técnicos administrativos e dos terceirizados;

Conhecer o nível de florescimento no trabalho dos técnicos administrativos em educação e dos terceirizados.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Perspectivas teóricas do Bem-estar

As perspectivas e bases teóricas do bem-estar estão fundamentadas em conceitos filosóficos sobre o estudo da temática, principalmente relacionadas com as abordagens admitidas para a eudaimonia e a hedonia. Os significados dessas concepções teóricas são a essência dos construtos de bem-estar estudados na psicologia (HUTA E WATERMAN, 2013).

Na psicologia, alguns dos marcos do uso dos conceitos eudaimônicos são os trabalhos de Horney (1950; o eu real), de Maslow (1968; auto-realização) e de May (1969; *the daimon*); tendo no início da década de 90 o surgimento de pesquisas e estudos empíricos partindo dos conceitos de eudaimonia e hedonia em relação ao bem-estar, com um aumento significativo das investigações nos últimos quinze anos (HUTA e WATERMAN, 2013).

Para Huta e Waterman (2013), o interesse crescente em estudos empíricos sobre eudaimonia e hedonia devem-se ao fato destes “abordarem questões fundamentais sobre o que é desejável na vida e como isso pode ser alcançado”. Assim, nas filosofias hedônicas temos seu significado centrado na felicidade, de modo que o prazer seja manifesto com a ausência de desconforto; enquanto que nas filosofias eudaimônicas sua natureza se concentra no pleno desenvolvimento dos potenciais humanos.

Nos estudos de bem-estar quando utilizadas uma perspectiva ou abordagem hedônica os conceitos estão relacionados a acumulação de experiências afetivas num contexto de bem-estar subjetivo (CARNEIRO e BASTOS, 2020). De outra maneira, nos estudos de bem-estar com perspectivas e abordagens eudaimônicas os conceitos estão relacionados com experiências de realização pessoal e de expressão dos potenciais individuais num contexto de bem-estar psicológico (CARNEIRO e BASTOS, 2020).

No campo filosófico, conforme sugerido por Huta e Waterman (2013), os conceitos de hedonismo e eudaimonismo são teorias concorrentes sobre como se deve viver, enquanto que nas ciências sociais estes mesmos conceitos são potencialmente compatíveis e existe consenso entre os estudiosos quanto a inerência dessas abordagens com os conceitos de bem-estar.

Semelhante as distinções a respeito dos significados de hedonismo e eudaimonismo, o bem-estar é geralmente compreendido a partir de duas perspectivas distintas, a primeira conhecida como bem-estar subjetivo – BES e a segunda como bem-estar psicológico – BEP.

No contexto do bem-estar subjetivo se encontra a relação à acumulação de experiências afetivas, quer sejam positivas quer sejam negativas. Os estudos se propõem principalmente a

verificar objetos de pesquisa de satisfação e de felicidade tendo como premissa a avaliação pessoal do indivíduo sobre os aspectos dessas experiências (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). De acordo com Siqueira e Padovam (2008), satisfação com a vida e afetos positivos e negativos são as duas associações contemporâneas que integram a visão do BES.

Assim, o BES é compreendido como um fenômeno da psicologia que considera dois elementos conceituais. O primeiro elemento está relacionado ao domínio emocional quanto a avaliação pessoal sobre as experiências emocionais e sentimentos, sejam afetos positivos ou afetos negativos; e o segundo elemento está relacionado ao domínio da cognição humana quanto a avaliação pessoal sobre a satisfação com a vida em geral (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

No contexto do bem-estar psicológico – BEP esta a relação com as experiências de realização pessoal e de expressão dos potenciais individuais. Nesse caso, os estudos se propõem a verificar a construção das formulações psicológicas sobre o desenvolvimento humano e dimensionadas a partir da capacidade de enfrentamento dos desafios da vida (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). Segundo Siqueira e Padovam (2008), Ryff apresentou em 1989 uma proposta de associações amplamente utilizadas no BEP.

No modelo proposto por Ryff (1989) o fenômeno BEP é investigado sob os seguintes aspectos: auto aceitação, relacionamento positivo com outras pessoas, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

Portanto, é possível perceber que o fenômeno do bem-estar é multidimensional, com aspectos distintos sob perspectiva, apresentando a premissa dos valores hedônicos e os conceitos de bem-estar subjetivo de um lado e os valores eudaimônicos e os conceitos de bem-estar psicológico de outro.

4.2 Bem-estar no trabalho

Para Carneiro e Bastos (2020), as pesquisas sobre bem-estar no trabalho tiveram início com Peter Warr em 1978 considerando que era necessário diferenciar bem-estar geral dos indivíduos com o bem-estar em outras áreas específicas da vida. De modo que a partir do final da década de 70 o desenvolvimento de estudos versados sobre a temática do bem-estar vinculado ao trabalho começaram a ser realizados, todavia as nomenclaturas encontradas na literatura eram variadas, como: bem-estar ocupacional, felicidade no trabalho, bem-estar pessoal nas organizações e por fim, bem-estar no trabalho (CARNEIRO e BASTOS, 2020).

Da mesma maneira que surgem e são publicadas diversas pesquisas e discussões acerca dos conceitos de hedonia e eudaimonia, os estudiosos sobre bem-estar no trabalho – BET – discorrem a respeito do assunto e sua conceituação sob variados enfoques, sendo possível notar diferentes construtos conceituais, além de métricas e escalas de medidas diversas para aferir a temática, conforme apontamentos dos estudos de Paschoal et al. (2013); Santos e Ceballos (2013); Corrêa et al. (2017); e Carneiro e Bastos (2020).

Para a proposta deste estudo as bases teóricas elencadas para a conceituação de bem-estar no trabalho são originais de Diener et al. (2003), conforme apontado por Siqueira e Padovam (2008), onde assume-se o conceito de bem-estar subjetivo como um modelo hierárquico de felicidade.

Assim, admite-se a definição de bem-estar no trabalho conforme proposto por Siqueira e Padovam (2008) como “um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo)”. Nesta definição, o construto de BET proposto pelas autoras possuem três dimensões conceituais do comportamento organizacional que articuladas formam um estado mental positivo no ambiente de trabalho, conforme apresentado na figura abaixo.

Figura 1: Modelo teórico constitutivo de bem-estar no trabalho (BET).



Fonte: Siqueira (2009, p.250)

4.2.1 Satisfação no trabalho

No construto teórico de Siqueira e Padovam (2008), o primeiro componente que deve ser avaliado em relação ao BET é a dimensão da satisfação no trabalho que é apontada como um estado em que o trabalhador experimenta situações e contextos prazerosos no ambiente de trabalho.

Alguns estudos brasileiros indicam que a satisfação no trabalho é um sentimento influenciado pelas políticas e práticas gerenciais, ou seja, a percepção de satisfação do trabalhador está sensível a justiça, ao suporte e a reciprocidade organizacional. Assim, devido a sua importância para o contexto das políticas e práticas gerenciais, as pesquisas desenvolvidas por empresas têm considerado a satisfação organizacional como um indicador das melhores empresas para trabalhar (SIQUEIRA, 2008).

Seguindo o modelo teórico constitutivo de bem-estar no trabalho, a compreensão da satisfação no trabalho como vínculos afetivos positivos junto a concepção multidimensional das experiências do trabalhador, envolve as avaliações prazerosas de cinco domínios do ambiente do trabalho: satisfação com relacionamentos com as chefias, satisfação com relacionamentos com os colegas de trabalho, satisfação com salário pago pela empresa, satisfação com oportunidades de promoção ofertadas pela política de gestão da empresa e satisfação com tarefas realizadas (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

4.2.2 Envolvimento com o trabalho

O envolvimento com o trabalho é outra dimensão apontada por Siqueira e Padovam (2008), como fator a ser avaliado em relação ao bem-estar no trabalho. Esta dimensão assume similaridade conceitual do estado de fluxo que acontece quando os sentimentos, desejos e pensamentos de uma pessoa se harmonizam.

Atividades ou experiências de fluxo ocorrem quando há foco em objetivos, há feedback imediato e quando amplos desafios são respondidos por grandes habilidades individuais. Em termos práticos, para avaliar se alguém é capaz de vivenciar um estado de fluxo, propõe-se o questionamento: “Você se envolve tão profundamente com algo que nada mais parece importar, a ponto de perder a noção do tempo?” (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

Para Siqueira apud Siqueira e Gomide Jr. (2004), existem três características pessoais que influenciam o nível de envolvimento com o trabalho, que são: a autoestima, a visão positiva de si mesmo e a percepção do trabalho como meio de crescimento e satisfação de necessidades complexas, tornando o envolvimento com o trabalho um dos principais vínculos afetivos do indivíduo com suas atividades profissionais (SIQUEIRA, 2008).

4.2.3 Comprometimento organizacional afetivo

Por último, a dimensão do comprometimento organizacional afetivo é indicada por Siqueira e Padovam (2008) como outro fator a ser avaliado em relação ao bem-estar no trabalho.

Admite-se como representação do conceito deste fator a conexão positiva entre o empregado e o empregador, a elevada identificação com os objetivos da organização e o reconhecimento do quanto estar ligado a empresa pode ter um impacto positivo na vida do indivíduo.

Dessa forma, o vínculo afetivo do trabalhador com a empresa pode abranger experiências emocionais positivas e prazerosas, traduzidas por sentimentos como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008).

Existe uma série de discussões teóricas acerca dos modelos constitutivos de construtos de comportamento organizacional, inclusive com variadas bases de diferentes para o comprometimento, entretanto todas as bases consideram o comprometimento sob uma perspectiva atitudinal, ou seja, observam o comprometimento como uma ação de responsabilidade do indivíduo (BASTOS et al., 2008).

4.3 Florescimento

A palavra florescimento tem sua origem na Botânica e seus conceitos estão associados a “desabrochar, aflorar, brotar, desenvolver e florescer, pois se refere ao aparecimento de flores em uma planta ou à época em que elas brotam” (MENDONÇA et al., 2014).

Mas buscando entender os fatores associados a uma vida plena e que vale a pena ser vivida, pesquisadores da área da Psicologia iniciaram estudos relacionados ao sofrimento humano que culminaram com a origem da Psicologia Positiva. Para Sousa e Fukuda (2021), os pesquisadores Seligman e Csikszentmihalyi tiveram relevante contribuição com pesquisas e publicações concernentes ao reconhecimento da felicidade como um construto psicológico e posteriormente esses estudos de Psicologia Positiva possibilitaram as investigações com o uso do termo florescimento nos estudos comportamentais.

A Psicologia Positiva trata de estudar os aspectos e comportamentos positivos motivadores de uma boa vida do ponto de vista subjetivo, individual e grupal, e segundo Sousa e Fukuda (2021) “o estudo científico da felicidade enquanto construto psicológico exemplifica a abordagem da Psicologia Positiva”.

No escopo da Psicologia Positiva o florescimento surge como análogo ao bem-estar e tal qual acontece com o bem-estar, existem variadas perspectivas teóricas conceituais sobre o florescimento (BEDIN E ZAMARCHI, 2019; SOUSA E FUKUDA, 2021).

Para a proposta deste estudo as bases teóricas elencadas para a conceituação de florescimento são originais de Diener et al. (2010) que propõe o florescimento do ponto de vista do funcionamento sócio-psicológico sendo uma experiência autorelatada com alto grau de

propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com a própria vida (DIENER et al. 2010; MENDONÇA et al, 2014; SOUSA E FUKUDA, 2021).

4.3.1 Florescimento no trabalho

O florescimento tem suas raízes nos aspectos do bem-estar psicológico – BEP (CARNEIRO e BASTOS, 2020), sendo que o florescimento no trabalho é um fenômeno que pretende compreender como os indivíduos se percebem positivamente no contexto do trabalho, além de estar relacionado com um estado de saúde mental positivo dos trabalhadores (MENDONÇA et al., 2014; MALHEIROS et al. 2023).

O florescimento no trabalho também é uma dimensão do bem-estar no trabalho e esta relacionado com a compreensão individual das experiências com os colegas, com o trabalho e com a organização proporcionadas ao trabalhador, na revisão de Malheiros et al. (2023) o florescimento no trabalho é associado com outros conceitos organizacionais como o bem-estar e saúde mental, o bem-estar no trabalho, e o engajamento no trabalho.

Assim, o florescimento no trabalho acontece “quando as pessoas vivenciam um alto grau de otimismo, bom relacionamento interpessoal com colegas, competências profissionais, satisfação consigo próprio e boa perspectiva profissional” (BEDIN E ZAMARCHI, 2019). Para o escopo desse estudo o florescimento no trabalho abrange o sentimento de ser respeitado pela atividade que realiza e reconhece que essa atividade possibilita o indivíduo tornar-se uma pessoa melhor e desfrutar de uma vida satisfatória (MENDONÇA et al., 2014).

4.4 Estrutura organizacional nos Institutos Federais de Educação

Os Institutos Federais de Educação tiveram seu início com as Escolas de Artífices e Aprendizes em 1909 com sua estruturação pelo presidente Nilo Peçanha. Posteriormente, essas escolas se tornaram Liceus Industriais e mais tarde foram denominadas de Escolas Industriais e Técnicas. Entretanto, somente em 1959 foram instituídas as Escolas Técnicas Federais, tipificadas como autarquias (MEC).

No Brasil, no período de 1961 a 1996, ocorreram mudanças educacionais significativas com a instituição das Leis de Diretrizes e Bases da Educação, assim como nesse mesmo período as Escolas Técnicas Federais passaram por mudanças e atualizações passando de escolas técnicas federais e escolas agrícolas federais para Centros Federais de Educação (MEC).

Então, em 2008, instituiu-se pela Lei nº 11.892 a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, inclusive criando os Institutos Federais de Educação que

possuem como premissa principal a oferta de educação profissional e tecnológica. Conforme a lei essas instituições “possuem natureza jurídica de autarquia e são detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar”.

A Lei nº 11.892 também disciplina sobre as finalidades, características e objetivos dessas instituições e quanto a estrutura organizacional, a seção IV, menciona:

“Art. 9º Cada Instituto Federal é organizado em estrutura multicampi, com proposta orçamentária anual identificada para cada campus e a reitoria, exceto no que diz respeito a pessoal, encargos sociais e benefícios aos servidores.

Art. 10. A administração dos Institutos Federais terá como órgãos superiores o Colégio de Dirigentes e o Conselho Superior.

§ 1º As presidências do Colégio de Dirigentes e do Conselho Superior serão exercidas pelo Reitor do Instituto Federal.

§ 2º O Colégio de Dirigentes, de caráter consultivo, será composto pelo Reitor, pelos Pró-Reitores e pelo Diretor-Geral de cada um dos campi que integram o Instituto Federal.

§ 3º O Conselho Superior, de caráter consultivo e deliberativo, será composto por representantes dos docentes, dos estudantes, dos servidores técnico-administrativos, dos egressos da instituição, da sociedade civil, do Ministério da Educação e do Colégio de Dirigentes do Instituto Federal, assegurando-se a representação paritária dos segmentos que compõem a comunidade acadêmica.

§ 4º O estatuto do Instituto Federal disporá sobre a estruturação, as competências e as normas de funcionamento do Colégio de Dirigentes e do Conselho Superior.

Art. 11. Os Institutos Federais terão como órgão executivo a reitoria, composta por 1 (um) Reitor e 5 (cinco) Pró-Reitores.

...

Art. 12. Os Reitores serão nomeados pelo Presidente da República, para mandato de 4 (quatro) anos, permitida uma recondução, após processo de consulta à comunidade escolar do respectivo Instituto Federal, atribuindo-se o peso de 1/3 (um terço) para a manifestação do corpo docente, de 1/3 (um terço) para a manifestação dos servidores técnico-administrativos e de 1/3 (um terço) para a manifestação do corpo discente.

...

Art. 13. Os campi serão dirigidos por Diretores-Gerais, nomeados pelo Reitor para mandato de 4 (quatro) anos, permitida uma recondução, após processo de consulta à comunidade do respectivo campus, atribuindo-se o peso de 1/3 (um terço) para a manifestação do corpo docente, de 1/3 (um terço) para a manifestação dos servidores técnico-administrativos e de 1/3 (um terço) para a manifestação do corpo discente.”

No âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, sua estrutura organizacional segue os normativos legais e é apresentada no ANEXO C. No Plano de Desenvolvimento Institucional do IF Goiano que é um documento público, é possível acessar todas as informações da instituição concernentes ao seu planejamento estratégico, “pois o PDI é o documento que identifica o IF Goiano no que concerne à sua filosofia de trabalho, missão, visão e cultura; demonstrando, ainda, quais são os caminhos pelos quais a instituição elegeu percorrer para se consolidar um bem público indispensável ao exercício da cidadania” (BRASIL, 2018a).

Quanto ao modelo de gestão, o IF Goiano se caracteriza como uma instituição pública de educação pautada pela gestão democrática (eleições de reitor e diretores gerais) e participativa (consultas à comunidade, aos conselhos consultivos e comitês gestores).

Em relação a sua composição da força de trabalho, existem duas categorias de trabalhadores providos por concurso público, os professores e os técnicos administrativos em educação. Contudo, para as operações institucionais são necessárias composição da força de trabalho por trabalhadores terceirizados na modalidade de contratação para prestação de serviços, estagiários por meio de processos seletivos e contratos diretos de professores substitutos por intermédio de processos seletivos, todos nos termos das legislações vigentes.

5 METODOLOGIA

5.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa apresentada é de natureza aplicada, com finalidade de conhecer um fenômeno em *locus* específico, alinhada à busca de evidências centradas em interesses locais (SILVA, 2004). Por sua natureza individual a pesquisa é caracterizada em estudo de caso, pois “visa à investigação de um caso específico, bem delimitado, contextualizado em tempo e lugar para que se possa realizar uma busca circunstanciada de informações” (VENTURA, 2007).

Quanto aos objetivos do estudo seu alinhamento é de natureza descritiva, importando descrever as características da população e do fenômeno central de pesquisa, e nesse sentido a pesquisa é particularmente descritiva com uso de procedimentos técnicos bibliográficos e de campo, conforme explicitado por GIL (2002).

Quanto ao aspecto temporal, o estudo será realizado em curto período de tempo, por isso é qualificado como transversal, ou seja, será realizada a coleta de dados em determinado momento da pesquisa (FONTELLES et al., 2009).

A abordagem da pesquisa é quantitativa, pois se propõe a conhecer por meio de dados quantificáveis e numéricos as variáveis de estudo via procedimentos estatísticos com o objetivo de classificar e analisar o fenômeno proposto (SILVA, 2004; FONTELLES et al., 2009).

5.2 Local

O estudo será realizado no campus Morrinhos do Instituto Federal Goiano. O IF Goiano é uma instituição criada pelo governo federal via Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 e integra a rede federal de educação profissional, científica e tecnológica no Brasil. Ao todo a instituição conta com um órgão de administração central, a reitoria, em Goiânia; com nove campi espalhados pelo estado de Goiás, sendo eles em: Campos Belos, Ceres, Cristalina, Iporá, Morrinhos, Posse, Rio Verde, Trindade e Urutaí; além de três campi avançados, em: Catalão,

Hidrolândia e Ipameri; e por fim conta com um polo de inovação em Rio Verde (BRASIL, 2018a).

A missão institucional do Instituto Federal Goiano é “promover educação profissional e tecnológica de excelência, visando à formação integral e emancipatória do cidadão para o desenvolvimento da sociedade” (BRASIL, 2018a).

Em particular, o campus Morrinhos, tem sua origem nas escolas agrotécnicas federais, inicialmente como unidade descentralizada da escola federal de Urutaí, assumindo a condição de campus autônomo com a criação dos institutos federais em 2008. Está localizado em área rural da região sul goiana, no município de Morrinhos, e a sede da instituição fica situada às margens da BR-153 ocupando uma área total de duzentos hectares (BRASIL, 2018a).

A economia regional do município de Morrinhos é centrada no agronegócio, e em razão dos diversos fatores geográficos e ao desenvolvimento de tecnologias para a agroindústria, esse arranjo econômico estimula o comércio local e essas atividades comerciais proporcionam crescimento e melhoria de vida para a população da cidade. Nesse cenário, o campus Morrinhos possui significativa atuação na formação de jovens e adultos profissionais em diferentes frentes e atuações (BRASIL, 2018a).

Segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional do IF Goiano, o campus Morrinhos, “oferta cursos técnicos integrados ao ensino médio, cursos superiores e cursos de pós-graduação”, distribuídos em: cursos técnicos em agropecuária, alimentos e informática; cursos superiores bacharelados em agronomia, ciência da computação e zootecnia; cursos superiores de tecnologia em alimentos e sistemas para a internet; cursos superiores de licenciatura em pedagogia e química; curso de pós-graduação nível de especialização em ensino de ciências e matemática; e curso de pós-graduação nível mestrado em olericultura (Brasil, 2018a).

5.3 População

O recorte populacional para a pesquisa, concentra-se no universo do IF Goiano campus Morrinhos, entre os trabalhadores da instituição. Cabe esclarecer que são denominados servidores efetivos aqueles trabalhadores admitidos na administração pública via processo de seleção em concurso público com aprovação conforme a Constituição Federal e a Lei nº 8.112/90. Dentre os servidores, pode-se classificá-los quanto a finalidade de suas atividades, ou seja, atividade finalística executada em sua maioria pela classe de docentes ou atividade meio executada em sua maioria pela classe de técnicos administrativos em educação.

Segundo dados do PDI, o campus Morrinhos possui atualmente, oitenta e cinco servidores efetivos docentes no cargo de professor de ensino básico, técnico e tecnológico. O corpo de técnicos administrativos em educação é composto por sessenta e sete servidores efetivos dispostos em vários cargos.

A instituição conta com trabalhadores denominados contratados para substituição de atividade docente via processo seletivo, perfazendo um total de sete professores substitutos. Há também os contratos celebrados com as empresas prestadoras de serviços por meio de licitações, para execução de atividades de: manutenção predial, manutenção do campo, manutenção de veículos, limpeza e organização geral, motoristas, telefonistas, seguranças patrimoniais e serviços auxiliares de administração. Estes trabalhadores são denominados terceirizados e perfazem uma quantidade de quarenta e oito trabalhadores.

Quadro 1: Quadro de trabalhadores do IF Goiano - campus Morrinhos em 2023.

| Quadro de Trabalhadores – Campus Morrinhos (2023) | |
|---|------------|
| Classe/Categoria | Quantidade |
| Professor Efetivo | 85 |
| TAE | 67 |
| Trabalhador Terceirizado | 48 |
| Total de Trabalhadores | 200 |

Fonte: Autoria própria.

Dentre tais classes e categorias de trabalhadores, a pesquisa se restringiu a coletar e analisar informações dos sessenta e sete servidores técnicos administrativos e dos quarenta e oito trabalhadores terceirizados, o delineamento proposto correspondente a natureza das atividades e funções desempenhadas tanto pelos técnicos administrativos quanto pelos terceirizados, pois as duas categorias se assemelham na realização de atividades denominadas meio no contexto do IF Goiano campus Morrinhos.

A população do estudo compreendeu um total de cento e quinze possíveis participantes, tendo sido distribuídos 103 envelopes com o questionário da pesquisa, obtendo um retorno de 99 respondentes válidos.

5.4 Procedimentos e instrumentos

Os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa foram de pesquisa bibliográfica e de pesquisa de campo.

A pesquisa de material bibliográfico será realizada, principalmente por meio de livros e artigos científicos existentes sobre a temática central de bem-estar do trabalhador e das organizações, assim como de elementos e conceitos correlatos ao tema central (GIL, 2002).

Essa parte da pesquisa, se concentrou em consultas e leituras de livros, artigos científicos, obras de referência, documentos oficiais, revisões e teses, nas modalidades impressas e digitais (GIL, 2002). Além da literatura científica concernente ao conteúdo do estudo, também foram consultadas bibliografias sobre metodologia científica e estatística.

A pesquisa bibliográfica foi constituída das seguintes etapas: busca nas fontes de dados, leitura do material, compilação dos textos e redação do referencial teórico durante a elaboração do projeto, da aplicação da pesquisa e da escrita da dissertação do mestrado (GIL, 2002).

A pesquisa de campo se concentrou na coleta de dados junto aos participantes que compõe a população desta pesquisa, obedecendo ao critério de inclusão: ser servidor TAE ou trabalhador terceirizado do IF Goiano atuante no campus Morrinhos, estando excluídos os servidores das demais categorias de trabalho e aqueles trabalhadores que estiverem em licença de longa duração com sobreposição ao período da pesquisa.

Como a abordagem da pesquisa é quantitativa, o tipo de amostragem utilizada no estudo foi a não probabilística voluntária, pois respeitou a voluntariedade de participação, mas foi possível ultrapassar o recorte mínimo proposto para o delineamento da pesquisa que era de no mínimo 70 respondentes.

A coleta de dados e informações com a população foi realizada por meio de aplicação de questionários autoaplicáveis, elaborados em duas partes, onde manteve-se o tempo estimado de preenchimento de 8 a 15 minutos. A primeira parte do questionário consta do perfil sócio demográfico dos participantes, sob os seguintes aspectos: classe de trabalhador, modalidade de trabalho, tempo na instituição, idade, gênero, estado civil e escolaridade, conforme o Apêndice-A.

A segunda parte do questionário foi a aplicação do Inventário de Bem-estar no Trabalho - IBET-13, instrumento construído e validado no Brasil por Siqueira, Orengo e Peiró em 2014 juntamente com a Escala de Florescimento no Trabalho - EFLOT, este último é um instrumento adaptado e validado no Brasil por Mendonça, Caetano, Ferreira, Sousa e Silva em 2014.

O instrumento de coleta IBET-13 é composto de 13 itens afirmativos e a sua escolha envolve a possibilidade de aferir o estado de bem-estar observando as dimensões de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA, ORENGO, PEIRÓ, 2014). O IBET-13 é constituído de dois fatores denominados “compromisso e satisfação (1)” e “envolvimento com o trabalho (2)”. O primeiro fator é composto de nove itens e o segundo fator é composto de quatro itens (Siqueira, Orengo, Peiró,

2014). O acolhimento de respostas é em escala do tipo likert de cinco pontos variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5), conforme Anexo-A.

O segundo instrumento foi originalmente construído por Diener et al. em 2010 denominado como Escala de Florescimento. A validação da escala de florescimento para a língua portuguesa ocorreu em 2011 pelos pesquisadores Silva e Caetano em Portugal, sendo que a Escala de Florescimento no Trabalho foi adaptada e validada no Brasil em 2014 por Mendonça e colaboradores (MENDONÇA et al., 2014).

O EFLOT é composto de 8 itens afirmativos e sua escolha envolve a possibilidade de aferir a percepção auto relatada quanto ao funcionamento humano positivo que se estruturam em um único fator, o florescimento (MENDONÇA et al., 2014). O acolhimento de respostas ao instrumento é em escala do tipo likert de sete pontos variando de discordo completamente (1) a concordo completamente (7), conforme o Anexo-B.

Assim, as duas partes do questionário desta pesquisa são constituídas do Apêndice-A, Anexo-A e Anexo-B e foram entregues juntamente com a apresentação da pesquisa, objetivos e pesquisadores conforme o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, demonstrado no Apêndice-C.

5.4.1 Procedimentos de coleta dos dados

A pesquisa ocorreu no período de 12/09/2023 a 30/11/2023, sendo necessário realizar uma última coleta com alguns participantes na semana de 22/01/2024 a 26/01/2024. A população objeto do estudo presente no campus Morrinhos durante o primeiro período de coleta foi convidada a participar da pesquisa e à medida que estavam favoráveis a participação foram agendados horários específicos para aplicação dos questionários, em alguns casos a aplicação ocorreu individualmente e em outros casos em grupos, mas a participação de todos foi realizada presencialmente.

Os procedimentos de agendamento foram realizados por intermédio de aplicativo de mensagens e presencialmente junto a pesquisadora responsável e os atendimentos ocorreram na sala de trabalho reservada na coordenação de gestão de pessoas do campus Morrinhos e também nas salas e locais de trabalho dos próprios participantes de acordo com os horários disponibilizados pelos mesmos.

Na aplicação do questionário foi apresentado pela pesquisadora a temática da pesquisa, os objetivos, o TCLE (Apêndice-C) e o questionário aos participantes, em alguns casos os participantes preferiram proceder com o preenchimento na ausência da pesquisadora.

Houveram poucas dúvidas por parte dos respondentes nas aplicações, sendo que as perguntas foram dirimidas conforme as necessidades apresentadas. Também foi respeitado o direito do participante de não responder a algum item do questionário.

5.5 Análise dos dados

Os dados da pesquisa foram tabulados e compilados em planilha do *Microsoft Excel*, contendo todos os itens e respostas das duas etapas do questionário e analisados no programa SPSS, versão 25.0. Foi realizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* com correção de *Lillifors* para verificação da normalidade das variáveis quantitativas do estudo, o qual apresentou valor de $p > 0,05$ para todas as variáveis, indicando a necessidade de utilização de testes paramétricos (RAZALI; WAH, 2011).

Após a análise descritiva, as variáveis qualitativas foram apresentadas como frequência absoluta e relativa e as quantitativas como média e desvio-padrão (DP). Todas as medidas foram acompanhadas dos respectivos intervalos de confiança de 95% (IC 95%).

Quanto aos testes estatísticos, para análise da consistência interna foi utilizado o coeficiente de alfa de *Cronbach* padronizado em cada período de avaliação. Valores $\geq 0,6$ sugerem boa confiabilidade interna (CRONBACH, 1951; TAVAKOL; DENNICK, 2011). Os valores obtidos foram: IBET: 0,879; EFLOT: 0,856.

Para verificar a relação entre as variáveis ordinais e quantitativas foi utilizada análise de correlação de Pearson (r). Valores de r foram classificados: perfeita (+1), muito forte (+0.80-1.00); forte (+0.60-0.79), moderada (+0.40-0.59), fraca (+0.20-0.39) e bem fraca (+0.00-0.19) (OKOGLU, 2018).

Para verificar os fatores associados aos escores do Inventário de Bem Estar no Trabalho – IBET-13, foi realizada dicotomização da variável (baixo/médio *versus* alto), sendo considerada a variável desfecho. Na análise bivariada, foram utilizados os testes t para amostras independentes, teste U de Mann-Whitney.

Foi estimado modelo de regressão logística binominal com a variável preditora, a qual não obteve ajustamento.

A seguir, foi realizada análise de regressão linear múltipla, método *stepwise*, tendo como variável dependente o escore geral do IBET-13. Foram incluídos nos modelos de regressão variáveis com p -valor $< 0,20$ e sexo, idade e escolaridade como potenciais variáveis confundidoras. A regressão linear múltipla permite o ajuste de potenciais variáveis de confusão, obtendo associações mais confiáveis (ZOU, TUNCALI e SILVERMAN, 2003).

Em todas as análises, valores de $p < 0,05$ foram considerados estatisticamente significantes.

Quanto aos resultados dos fatores do Inventário de Bem-estar no Trabalho foram agrupados conforme as orientações de Siqueira, Orengo e Peiró (2014). Assim, quanto ao fator 1 foram somadas as respostas de cada item e sua respectiva soma foi dividida pelo número de respondentes válidos, obtendo-se a média de respostas de cada item do fator 1, assim foi possível realizar o cálculo da média deste fator somando os resultados anteriores e dividindo-os pela quantidade de itens do fator. Procedimentos análogos foram executados para o fator 2 do IBET-13. Assim, obtemos os escores médios do instrumento para os dois fatores, de modo que para a obtenção do escore geral do IBET-13 foi necessário realizar a soma das médias dos itens nos dois fatores e a dividi-la por 13 (SIQUEIRA, ORENGO, PEIRÓ, 2014).

A análise dos dados do inventário de bem-estar no trabalho foi realizada de acordo com a proposta de interpretação dada por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), conforme o quadro abaixo:

Quadro 2: Interpretação numérica do IBET-13.

| Interpretação numérica do IBET-13 | |
|-----------------------------------|-------|
| Escores | Nível |
| Entre 1 a 2,9 | Baixo |
| Entre 3 a 3,9 | Médio |
| Entre 4 e 5 | Alto |

Fonte: adaptado pelo autor (Siqueira, Orengo e Peiró, 2014, p.48)

Para a apresentação dos resultados do inventário foi realizada a elaboração de tabelas de medidas e gráficos com as informações coletadas. A análise do conteúdo psicológico dos valores numéricos encontrados com a aplicação do inventário foi conduzida conforme sugestão dos autores, observando a relação dos valores dos escores médios com os itens que compõem os fatores em análise (SIQUEIRA, ORENGO E PEIRÓ, 2014).

Os resultados do fator da Escala de Florescimento no Trabalho foram agrupados e somados conforme orientação de Mendonça et al. (2014), ou seja, para a análise dos resultados, devem-se somar as pontuações atribuídas a cada um dos itens e nenhum dos itens é codificado inversamente. Esses resultados numéricos obtidos do EFLOT foram usados para realizar os testes estatísticos do estudo.

O Quadro 2 apresenta os agrupamentos numéricos das afirmativas do EFLOT conforme orientação dos autores.

Quadro 3: Resultado numérico do EFLOT.

| Resultado numérico do EFLOT | |
|-----------------------------|---|
| Soma | Nível |
| Entre 8 a 16 | Forte discordância |
| Entre 17 a 28 | Média discordância |
| Entre 29 a 35 | Indiferente (nem concorda e nem discorda) |
| Entre 36 a 47 | Média concordância |
| Entre 48 e 56 | Forte concordância |

Fonte: autoria própria (2023).

Entretanto, conforme recomendação de Lopes (2018), realizamos a interpretação numérica do EFLOT por escores para melhor análise e comparação com os resultados do IBET-13. Para encontrar os escores implementou-se a fórmula:

$$Epi = 10 \times \left(\frac{\text{soma} - \text{mínimo}}{\text{máximo} - \text{mínimo}} \right), i= 1, 2 \dots n.$$

Onde: i = número do fator; soma = somatório das respostas válidas; mínimo = menor soma possível das respostas válidas; máximo = maior soma possível das respostas válidas.

Assim, a análise dos dados da escala de florescimento também foi realizada de acordo com os valores da padronização dos escores, conforme o quadro abaixo:

Quadro 4: Interpretação numérica do EFLOT.

| Interpretação numérica do EFLOT | |
|---------------------------------|-------|
| Escores | Nível |
| Entre 1 a 3,33 | Baixo |
| Entre 3,34 a 6,67 | Médio |
| Entre 6,68 a 10 | Alto |

Fonte: adaptado pelo autor (Lopes, 2018, p. 36)

Para a apresentação dos resultados do EFLOT foi calculada as médias individuais dos escores das afirmativas e o índice geral foi obtido pela média do conjunto de afirmativas do fator e os resultados estão apresentados em tabelas e gráficos. E a análise psicológica dos escores numéricos encontrados no fator foi discutida conforme orientações de Mendonça et al. (2014).

Para a interpretação numérica do CV (coeficiente de variação) dos resultados do IBET-13 e EFLOT, os valores até 25% foram considerados de baixa variabilidade, os valores entre 25% e 50% de variabilidade moderada e valores acima de 50% de alta variabilidade.

5.6 Aspectos éticos da pesquisa

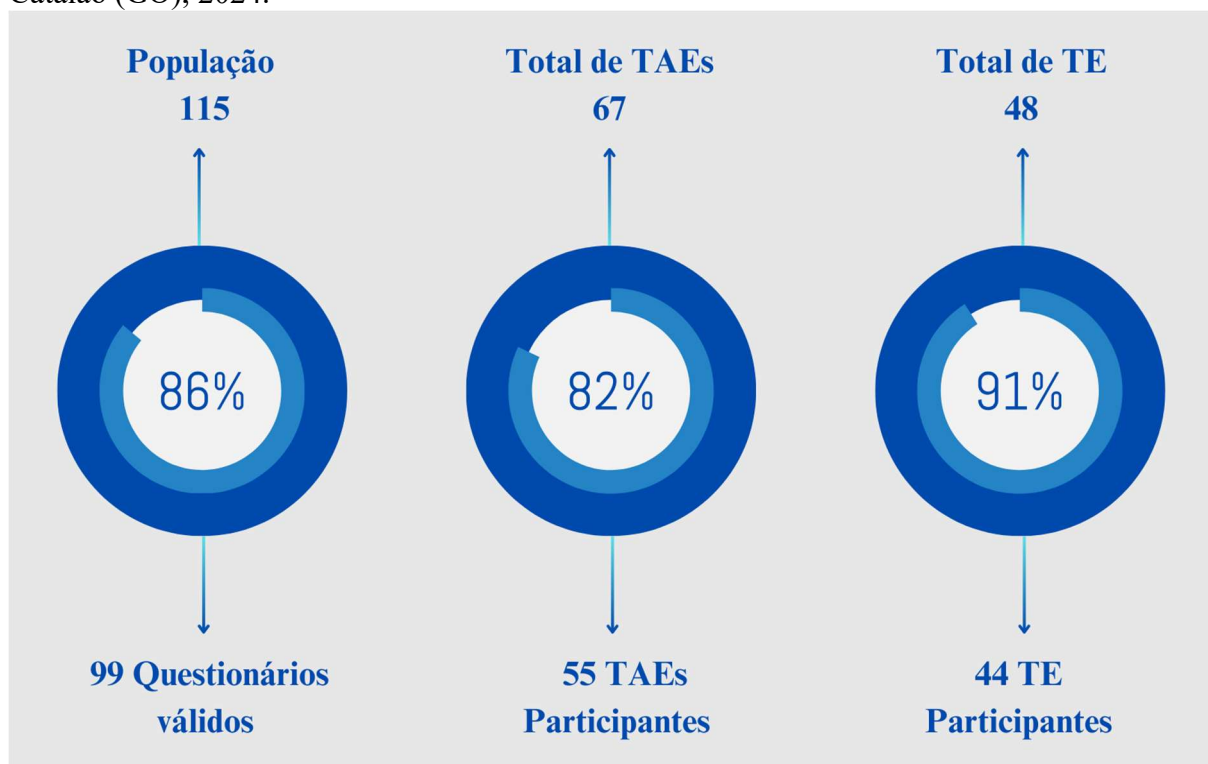
O presente estudo aconteceu respeitando todos os procedimentos éticos estabelecidos pelo Comitê de Ética em Pesquisa para pesquisas com seres humanos conforme as Resoluções nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e foi submetido à Plataforma Brasil junto às instituições Universidade Federal de Catalão e Instituto Federal Goiano.

Na Universidade Federal de Catalão o registro da pesquisa é CAAE: 69181723.8.0000.0164, nº do parecer 6.139.251, com aprovação em 23/06/2023. No Instituto Federal Goiano o registro da pesquisa é CAAE: 69181723.8.3001.0036, nº do parecer 6.186.115, com aprovação em 17/07/2023.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Do total de 115 possíveis participantes que compreende a população da pesquisa formada pelos grupos de trabalhadores técnicos administrativos – TA e terceirizados – TE do campus Morrinhos, no período da aplicação do questionário, 101 trabalhadores responderam à pesquisa e 99 respondentes tiveram seus questionários validados. Em comparação ao grupo total de trabalhadores houve uma participação válida de 86%, com percentuais de participação de 82% para TA e 91% para TE.

Figura 2: Quantidade de técnicos administrativos e terceirizados participantes da pesquisa. Catalão (GO), 2024.



Fonte: Dados da pesquisa.

6.1 Perfil dos participantes

Conforme demonstra a Tabela 1 o perfil sociodemográfico dos trabalhadores TA e TE foram aferidos de acordo com as variáveis de idade, gênero, estado civil e escolaridade.

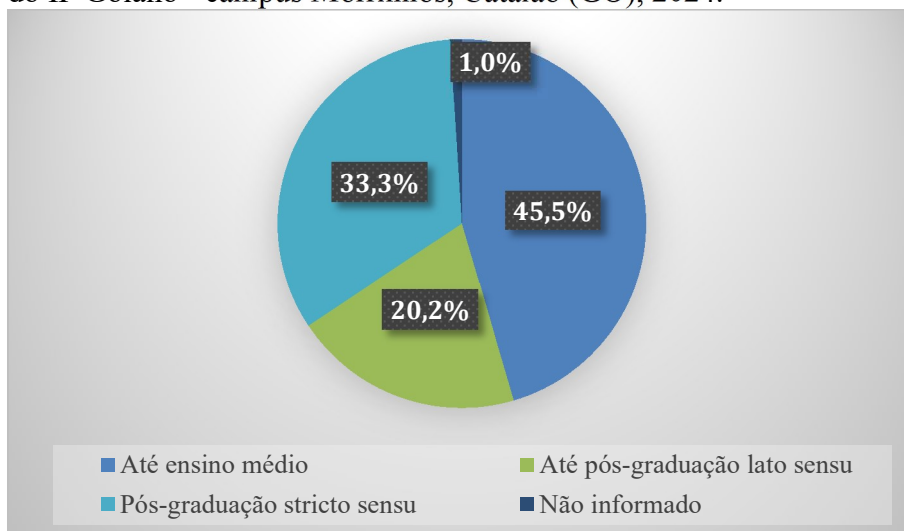
Tabela 1: Perfil sócio-demográfico dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024.

| Variáveis | N | Frequência relativa |
|------------------------------|----|---------------------|
| Idade (anos) | | |
| 20-29 | 11 | 11,1% |
| 30-39 | 30 | 30,3% |
| 40-49 | 41 | 41,4% |
| 50-59 | 9 | 9,1% |
| 60-69 | 6 | 6,1% |
| 70-79 | 2 | 2,0% |
| Gênero | | |
| Feminino | 51 | 51,5% |
| Masculino | 48 | 48,5% |
| Estado Civil | | |
| Casado | 49 | 49,5% |
| Solteiro | 24 | 24,2% |
| União estável | 21 | 21,2% |
| Viúvo | 3 | 3,0% |
| Divorciado | 2 | 2,0% |
| Escolaridade | | |
| Até ensino médio | 45 | 45,5% |
| Até pós-graduação lato sensu | 20 | 20,2% |
| Pós-graduação stricto sensu | 33 | 33,3% |
| Não informado | 1 | 1,0% |

Fonte: Dados da pesquisa

Dos 99 respondentes 71,7% possuem entre 30 e 49 anos, sendo a menor idade apresentada de 22 anos e a maior de 75 anos. Os casados e em união estável correspondem a 70,7% dos trabalhadores, sendo ínfimo o grupo de viúvos e divorciados somando 5 respondentes. Existe uma pequena predominância do gênero feminino com 51,5% e 65,7% dos respondentes possuem até uma pós-graduação lato sensu como nível de escolaridade, entretanto é preciso salientar que para 45,5% a escolaridade é de até o ensino médio.

Gráfico 1: Escolaridade dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, Catalão (GO), 2024.

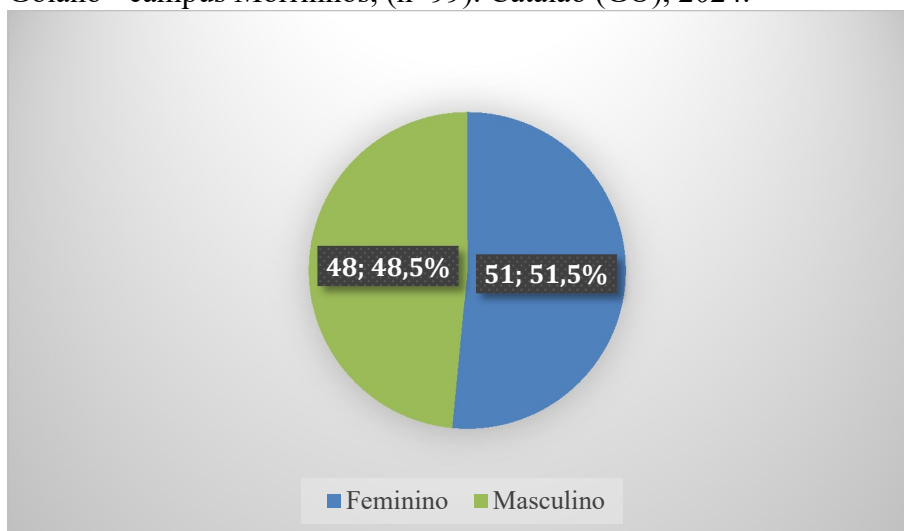


Fonte: dados da pesquisa.

É considerável para a identificação da amostra que grande parte dos respondentes possuem até o ensino médio como escolaridade, conforme o Gráfico 1, ou seja, para quase metade dos respondentes o nível escolar exigido para o trabalho não específico ou de alta exigência escolar.

O gênero predominante nos resultados da pesquisa foi o feminino com 51,5% o que correspondem a uma maioria de apenas 3 mulheres em relação aos homens, conforme o Gráfico 2.

Gráfico 2: Gênero dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

Quanto ao gênero dos participantes, os resultados são similares ao do Relatório de Pesquisa Institucional sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, realizado em pesquisa no

IF Goiano no ano de 2022 e publicado em 2023, sendo o gênero feminino sobressalente nos resultados das duas pesquisas.

Os participantes da pesquisa de QVT também possuem idades majoritariamente entre 31 e 50 anos. Esses resultados sugerem um equilíbrio das variáveis gênero e idade quanto a participação em pesquisas organizacionais na instituição, que também podem ser confirmadas no estudo de Almeida (2015). O gênero feminino também é majoritário nas pesquisas de bem-estar e florescimento no trabalho dos autores Daehn (2020); Carneiro et. al (2017); Souza (2017) e Oliveira-Silva e Silva (2015) sugerindo que em profissões ligadas a instituições de ensino, a áreas da saúde e da administração, as mulheres podem apresentar uma maior adesão aos estudos desde que esse grupo (gênero-mulher) seja representativo na totalidade da população.

No estudo de Frazão (2016) os resultados apenas se confirmam em relação a variável idade, sendo possível observar que o quadro de servidores e trabalhadores do IF Goiano participantes dessa pesquisa, da pesquisa de Frazão e do QVT é composto por uma maioria de adultos que possuem entre 30 e 50 anos.

Quanto ao perfil ocupacional dos participantes do estudo, a Tabela 2 mostra os números totais e percentuais em relação as variáveis categoria de trabalho, modalidade de trabalho e tempo de trabalho na instituição.

Tabela 2: Perfil ocupacional dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - Morrinhos, 2024. (n=99). Catalão (GO), 2024.

| Variáveis | N | Frequência relativa |
|---------------------------------------|----|---------------------|
| Categoria de trabalho | | |
| Servidor técnico administrativo | 55 | 55,6% |
| Trabalhador terceirizado | 44 | 44,4% |
| Modalidade de trabalho | | |
| 100% presencial | 74 | 74,7% |
| Parte presencial e parte teletrabalho | 19 | 19,2% |
| 100% teletrabalho | 6 | 6,1% |
| Tempo de trabalho (anos) | | |
| 1-5 | 30 | 30,3% |
| 6-10 | 38 | 38,4% |
| 11-15 | 19 | 19,2% |
| 16-20 | 9 | 9,1% |
| 21-25 | 3 | 3,0% |

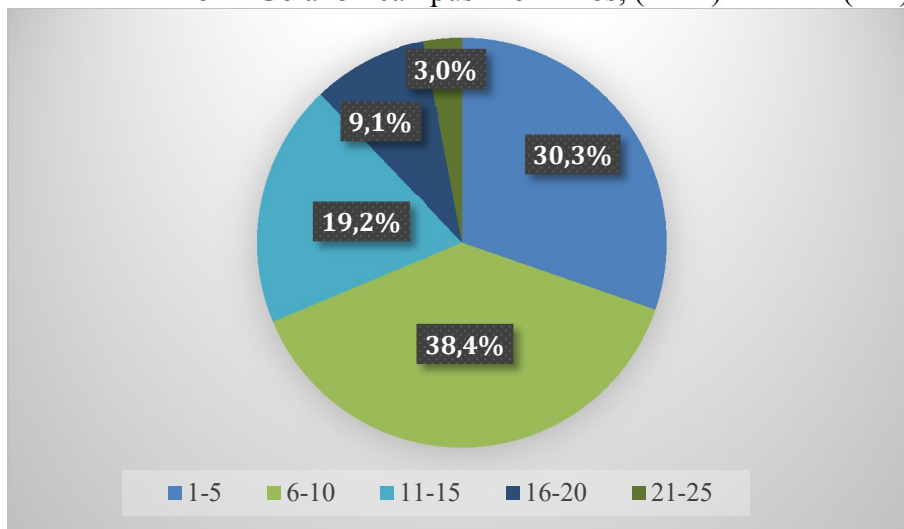
Fonte: Dados da pesquisa

No contexto da variável categoria de trabalho, os resultados são coerentes com a relação entre o número de servidores TA (67) e o números de TE (48) existentes no campus Morrinhos, então é natural uma maior participação de servidores técnicos administrativos, sendo observados um número de 55 para TA e 44 para TE nesse estudo.

Atualmente, existem três modalidades de trabalho no campus, mas é possível perceber que o trabalho é majoritariamente executado presencialmente, tendo 74,7% de trabalhadores atuando completamente de forma presencial. Dos trabalhadores terceirizados somente 1 respondente realiza suas atividades de maneira complementar com parte presencial e parte teletrabalho, então para o grupo TE o trabalho permanece presencial. No entanto, no caso dos TA esta implementado o Programa de Gestão Institucional que permite o teletrabalho por adesão em edital.

Em relação ao tempo de trabalho na instituição o Gráfico 3 apresenta os percentuais conforme estratificação, mostrando que 68,7% dos trabalhadores tem até 10 anos de instituição.

Gráfico 3: Tempo de trabalho dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

A Tabela 3 apresenta as medidas de centro, dispersão, intervalo de confiança e mínimos e máximos das variáveis quantitativas dos participantes da pesquisa.

Tabela 3: Distribuição das variáveis quantitativas do perfil sociodemográfico, (n=99). Catalão (GO), 2024.

| Variáveis | Média | ±DP | IC(95,0%) | IC(95,0%) | Mínimo | Máximo |
|-------------------|-------|-------|-----------|-----------|--------|--------|
| Idade | 42,16 | 10,56 | 40,06 | 44,27 | 22 | 75 |
| Tempo de trabalho | 8,96 | 5,71 | 7,82 | 10,1 | 1 | 25 |

DP: Desvio Padrão; IC: Intervalo de confiança

Percebe-se que a média geral de idade do grupo de participantes da pesquisa é de 42,16±10,56 anos, resultado próximo ao encontrado por Frazão (2016) tanto em relação a média como ao desvio padrão.

Entretanto, em relação ao tempo de trabalho nos é apresentada uma média de 8,96±5,71 anos, com mínimo de 1 e máximo de 25 anos de instituição, mostrando que o grupo de respondentes apresenta dados mais heterogêneos quanto ao tempo de trabalho, uma possibilidade para a dispersão absoluta desses dados é fato de existirem dois grupos de categorias distintas de contratação entre trabalhadores, de um lado as contratações dos TE conforme a Consolidação das Leis de Trabalho e de outro as contratações dos TA pelo Regime Jurídico Único Federal.

Salienta-se que como nesse estudo, no Relatório de QVT (2022) 55,7% dos respondentes possuem até no máximo 10 anos de tempo de trabalho na instituição, evidenciando o grande número de cargos vagos distribuídos pelo Governo Federal para a fase de expansão III da Rede Federal de Educação Tecnológica a partir de 2011.

6.2 Variáveis quantitativas

A tabela 4 mostra as variáveis quantitativas dos fatores dos instrumentos aplicados na pesquisa conforme medidas de centro, dispersão, intervalo de confiança e mínimos e máximos encontrados.

Tabela 4: Distribuição das variáveis quantitativas dos instrumentos. (n=99). Catalão (GO), 2024.

| Variáveis | Média | ±DP | IC(95,0%) | IC(95,0%) | Mínimo | Máximo |
|------------------------|-------|------|-----------|-----------|--------|--------|
| Compromisso/Satisfação | 3,59 | 0,66 | 3,46 | 3,72 | 1,56 | 4,89 |
| Envolvimento/Trabalho | 2,82 | 0,84 | 2,65 | 2,99 | 1 | 4,5 |
| Escore Geral – IBET-13 | 3,35 | 0,65 | 3,22 | 3,48 | 1,38 | 4,69 |
| EFLOT Geral | 43,09 | 7,18 | 41,65 | 44,53 | 19 | 56 |

DP: Desvio Padrão; IC: Intervalo de confiança

Nota-se que o escore geral médio do IBET foi de 3,35±0,65, com mínimo de 1,38 e máximo de 4,69 pontos. Sendo que o fator 2 envolvimento com o trabalho apresenta média de nível baixo 2,82±0,84 e o fator 1 compromisso e satisfação apresenta média de nível intermediário 3,59±0,66. O escore geral médio da escala de florescimento no trabalho foi de 43,09±7,18, com mínimo de 19 e máximo de 56 pontos.

Os resultados gerais das variáveis quantitativas dos instrumentos, IBET-13 e EFLOT, mostram que os servidores atuantes em atividades meio no IF Goiano campus Morrinhos apresentam nível intermediário de percepção de bem-estar no trabalho, com uma frequência de

distribuição de respostas no IBET-13 de 53 (53,5%) para o nível médio de bem-estar, sendo que a frequência de distribuição de respostas no EFLOT foi 61 (61,6%) para um nível de média concordância. Assim, preliminarmente é possível identificar que os servidores técnicos administrativos e terceirizados do campus Morrinhos possuem nível médio de percepção de bem-estar no trabalho para o período da pesquisa.

O resultado geral do IBET-13 confirma a predominância de escore médio em estudos de casos semelhantes, como em Oliveira e Lima (2018) e em Daehn (2020). Uma semelhança significativa desses estudos é o grupo de atividades executadas pelos trabalhadores, nos três casos os trabalhadores são da área administrativa do serviço público. Nesse contexto, seria essencial a realização de estudos em maior escala com os trabalhadores das áreas administrativas do serviço público para compreender a variável do bem-estar diante desse grupo, afim de encontrar preditores, antecedentes e mediadores genéricos do fenômeno.

A tabela 5 nos mostra o resultado do teste de correlação das variáveis quantitativas da pesquisa.

Tabela 5: Correlação entre as variáveis quantitativas, dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024.

| Variáveis | Tempo de trabalho | Idade | Compromisso/ Satisfação | Envolvimento/Trabalho | Escore IBET |
|------------------------|-------------------|--------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| Tempo de trabalho | 1 | | | | |
| Idade | 0,348** | 1 | | | |
| Compromisso/Satisfação | - 0,099 | 0,145 | 1 | | |
| Envolvimento/Trabalho | - 0,224* | 0,239* | 0,637** | 1 | |
| Escore IBET-13 | - 0,151 | 0,189 | 0,953** | 0,841** | 1 |
| EFLOT | - 0,038 | 0,095 | 0,633** | 0,481** | 0,634** |

Observou-se correlação fraca e negativa entre tempo de trabalho e envolvimento no trabalho ($r = - 0,224$; $p < 0,05$), correlação fraca, positiva e significativa entre idade e tempo de trabalho, bem como idade e envolvimento/trabalho ($r = 0,239$; $p < 0,05$). Observou-se correlação forte e significativa entre florescimento no trabalho e bem estar no trabalho ($r = 0,634$; $p < 0,01$).

O resultado do teste acima identificou que existe uma correlação direta nesse estudo entre o escore do IBET-13 e o EFLOT, ou seja, existe uma tendência de que o IBET-13 aumente o seu valor enquanto o EFLOT também aumenta, restando verificar a relação causal entre as duas variáveis.

Abaixo, a tabela 6 nos mostra a estatística bivariada das variáveis quantitativas em relação ao bem-estar no trabalho.

Tabela 6: Estatística bivariada entre as variáveis quantitativas e bem estar no trabalho, dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024.

| Variáveis | Escore_IBET-13 | | | | | | | | p-valor |
|-------------------|----------------|------|------------|------------|-------|-------|------------|------------|---------|
| | Baixo/médio | | | | Alto | | | | |
| | Média | ±DP | IC(95,0 %) | IC(95,0 %) | Média | ±DP | IC(95,0 %) | IC(95,0 %) | |
| Tempo de trabalho | 9,35 | 5,59 | 8,11 | 10,58 | 7,60 | 6,09 | 4,23 | 10,97 | 0,276 |
| Idade | 41,25 | 9,66 | 39,11 | 43,38 | 44,93 | 14,34 | 36,99 | 52,87 | 0,214 |
| Eflot | 42,14 | 7,13 | 40,55 | 43,72 | 47,40 | 5,79 | 44,19 | 50,61 | 0,008* |

* Teste t para amostras independentes

Observou-se que há associação entre florescimento e alta percepção de bem estar no trabalho ($47,40 \pm 5,79$; $p=0,008$). As demais variáveis não apresentaram diferenças entre as médias ($p>0,05$).

Conforme as Tabelas 5 e 6 percebe-se que os escores de IBET-13 e EFLOT possuem correlação e associação significativa estatisticamente, ou seja, o bem-estar no trabalho e o florescimento no trabalho são variáveis de estudos que se assemelham e se movimentam juntas, retomando a análise teórica feita por Carneiro e Bastos (2020) sobre as sobreposições e limites conceituais do bem-estar no trabalho mostrando a necessidade de refinamento de estudos teóricos e empíricos para compreensão do fenômeno.

Tabela 7: Associação entre a variável bem estar no trabalho segundo as variáveis categóricas, dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024.

| Variáveis | | IBET-13 | | | | | |
|------------------------|--------------------------|-------------|-------|------|------|-------|---------|
| | | Baixo/médio | | Alto | | OR | p-valor |
| | | f | % | f | % | | |
| Categoria de trabalho | Trabalhador Terceirizado | 29 | 70,7 | 12 | 29,3 | 5,366 | 0,001* |
| | Servidor Administrativo | 52 | 94,5 | 3 | 5,5 | | |
| Modalidade de trabalho | Presencial | 56 | 78,9 | 15 | 21,1 | - | - |
| | Teletrabalho | 6 | 100,0 | 0 | 0,0 | | |
| | Ambos | 19 | 100,0 | 0 | 0,0 | | |
| Gênero | Masculino | 38 | 84,4 | 7 | 15,6 | 0,992 | 0,986 |
| | Feminino | 43 | 84,3 | 8 | 15,7 | | |
| Estado Civil | Com companheiro | 56 | 83,6 | 11 | 16,4 | 1,19 | 0,745 |

| | | | | | | | |
|--------------|--------------------------|----|------|----|------|-------|--------|
| | Sem companheiro | 25 | 86,2 | 4 | 13,8 | | |
| Escolaridade | Até Ensino Médio | 30 | 71,4 | 12 | 28,6 | 5,048 | 0,002* |
| | Superior e Pós-Graduação | 50 | 94,3 | 3 | 5,7 | | |

*Teste Qui-Quadrado; OR: Razão de Chances

Na tabela 7 observou-se relação entre a variável categoria de trabalho e bem estar no trabalho. Trabalhadores terceirizados possuem 5,366 vezes mais chances de terem alta percepção de bem estar no trabalho quando comparados aos servidores administrativos ($p=0,001$). Trabalhadores com o nível escolar até o ensino médio possuem 5,048 vezes mais chances de terem alta percepção do bem estar no trabalho quando comparados aos trabalhadores que possuem ensino superior e/ou pós graduação ($p=0,002$).

As associações encontradas nos resultados da Tabela 7 mostra que os servidores terceirizados possuem maior percepção de bem-estar no trabalho o que será confirmado ao mostrarmos as médias por fatores dos instrumentos nas seções seguintes.

No que diz respeito aos trabalhadores com maior escolaridade terem menor percepção de bem-estar, uma possibilidade para esse resultado esta relacionada a expectativa do indivíduo de crescimento e valorização profissional à medida que sua escolaridade aumenta, situação amplamente discutida junto aos profissionais da educação principalmente da classe docente conforme visto em Roggero (2016).

Tabela 8: Análise dos fatores independentes na predição do bem estar no trabalho dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados do IF Goiano - campus Morrinhos, (n=99). Catalão (GO), 2024.

| | B | p-valor | LI(95%) | LS(95%) |
|-----------------------|--------|---------|---------|---------|
| (Constante) | 2,115 | <0,001 | 1,322 | 2,908 |
| Eflot | 0,050 | <0,001 | 0,036 | 0,064 |
| Categoria de trabalho | -0,365 | <0,001 | -0,567 | -0,164 |
| Estado Civil | -0,251 | 0,017 | -0,456 | -0,046 |

R²: 0,511; regressão linear múltipla

Observou-se que o modelo ajustado explica 51,1% da variação do bem estar no trabalho da amostra estudada (R²: 0,511). Para a escala de florescimento no trabalho, o aumento de um ponto na escala produz um aumento de 0,05 pontos na escala de bem estar no trabalho ($p<0,001$).

Pertencer à categoria de trabalho servidor administrativo, reduz em -0,365 pontos na escala de bem estar no trabalho ($p<0,001$). Pertencer à categoria estado civil com companheiro, reduz em -0,251 pontos na escala de bem estar no trabalho ($p=0,017$).

O modelo geral de predição é: $y = 2,115 + 0,050 * eflot - 0,365 * (\text{servidor administrativo}) - 0,251 * (\text{com companheiro})$.

O modelo de predição encontrado confirma novamente a correlação e associação encontradas anteriormente entre as variáveis bem-estar no trabalho e florescimento no trabalho, além de mostrar que os servidores da categoria técnicos administrativos e da categoria com companheiro possuem menor percepção do bem-estar, no estudo de Luz e outros (2020) no que diz respeito ao estado civil dos participantes, os profissionais solteiros e casados estão com percepção de florescimento médio e alta, enquanto que os separados apresentam nível alto de florescimento no trabalho.

Esses resultados de um lado podem indicar que existem razões intrínsecas aos servidores que são mais relevantes no ambiente de trabalho do que para os terceirizados e por outro lado indicam que o fenômeno bem-estar precisa de maior investigação quanto aos aspectos e características pessoais dos participantes que influenciam na percepção de bem-estar desses trabalhadores (CLOSEL, 2017).

6.3 O IBET-13 por categoria de trabalho

O IBET-13 é uma escala de medida organizacional composta por dois fatores diferentes, o fator 1 - compromisso e satisfação e o fator 2 - envolvimento com o trabalho. Os itens 1, 2, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 13 estão relacionados ao fator 1; os itens 3, 7, 9, 12 estão relacionados ao fator 2. Os gráficos a seguir mostram a média das respostas dos participantes da pesquisa em relação a cada fator do construto pela categoria de trabalho TA.

Gráfico 4: Fator compromisso e satisfação por técnicos administrativos. Catalão (GO), 2024.

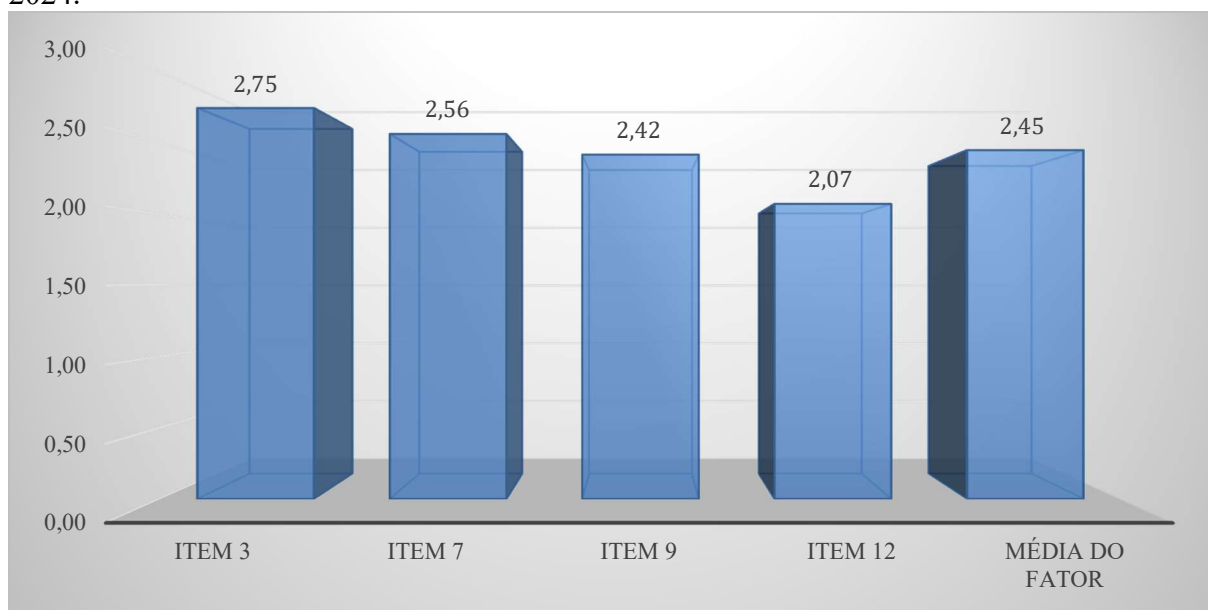


Fonte: dados da pesquisa.

Considerando a interpretação numérica do IBET-13 proposta por Siqueira, Orengo, Peiró (2014) observa-se que para os servidores técnicos administrativos a média do fator compromisso e satisfação tem escore geral de nível médio, ou seja, os servidores TA tem um

nível médio de percepção em relação a satisfação no trabalho e possuem também um nível médio em relação ao comprometimento organizacional afetivo com o IF Goiano campus Morrinhos, excetuando-se o item 10 “Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe” que demonstra um nível alto de satisfação entre os respondentes e seus chefes e o item 13 “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa” onde o grupo TA demonstra pouca satisfação devido a rigidez da estrutura e promoção da carreira dos servidores públicos.

Gráfico 5: Fator envolvimento com o trabalho por técnicos administrativos. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

Pelos dados do Gráfico 5 conclui-se que em relação ao fator envolvimento com o trabalho, os servidores TA apresentam nível baixo concernente ao estado de fluxo com as atividades e vivências laborais, apresentando níveis ruins de interesse e de envolvimento profundo com as atividades do trabalho, com o item 12 “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” sendo a afirmativa com a pior avaliação pelos respondentes com média geral do item de 2,07, mostrando o conflito desses trabalhadores em relação ao que os fazem satisfeitos na vida e no trabalho, como se o trabalho não fosse parte principal da vida cotidiana dificuldades apontadas na tese de Closel (2017).

Abaixo estão agrupadas na Tabela 9 as medidas de centro, dispersão e variabilidade para os itens dos fatores 1 e 2 da categoria de trabalho TA.

Tabela 9: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do IBET-13 TA do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=55)

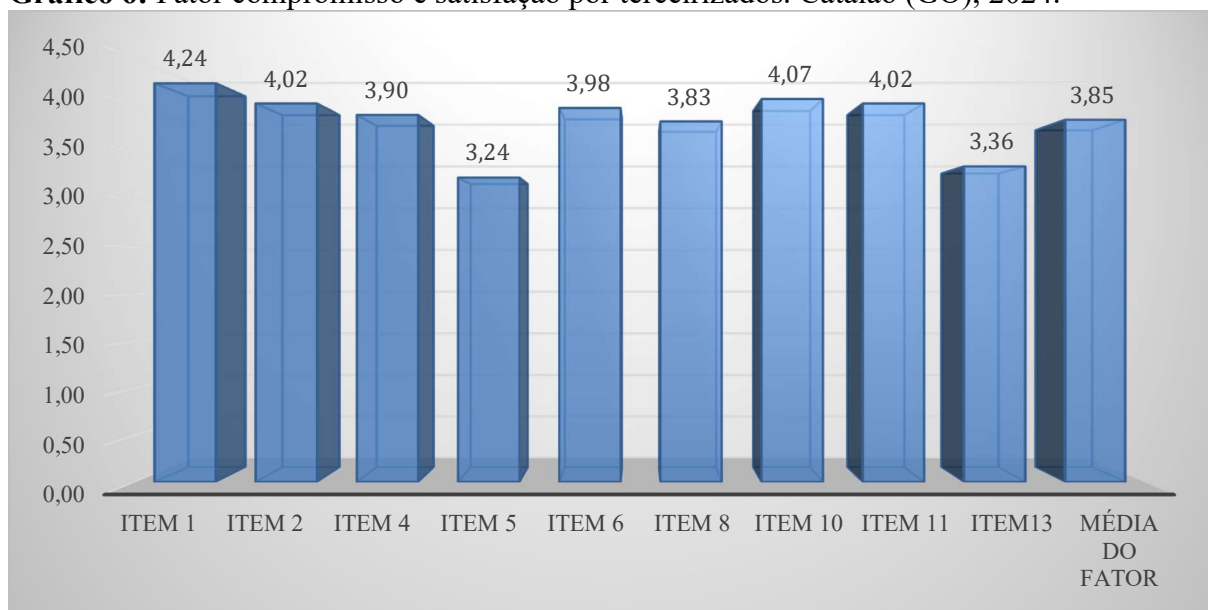
| Item | Fator compromisso e satisfação | Média | Desvio padrão | Coefficiente de variação (%) |
|-------------|--|--------------|----------------------|-------------------------------------|
| Item 1 | Estou contente com a empresa onde trabalho. | 3,62 | 0,9905 | 27,4 |
| Item 2 | Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho. | 3,13 | 0,9439 | 30,2 |
| Item 4 | Estou interessado na empresa onde trabalho. | 3,85 | 0,8259 | 21,4 |
| Item 5 | Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho. | 3,09 | 1,2513 | 40,5 |
| Item 6 | Estou animado com a empresa onde trabalho. | 3,25 | 0,8653 | 26,6 |
| Item 8 | Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim. | 3,33 | 1,0010 | 30,1 |
| Item 10 | Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe. | 4,16 | 0,9577 | 23,0 |
| Item 11 | Estou orgulhoso da empresa onde trabalho. | 3,60 | 0,9926 | 27,6 |
| Item 13 | Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. | 2,42 | 1,0834 | 44,8 |
| Item | Fator envolvimento com o trabalho | Média | Desvio padrão | Coefficiente de variação (%) |
| Item 3 | As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia. | 2,75 | 0,9471 | 34,5 |
| Item 7 | As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho. | 2,56 | 0,9182 | 35,8 |
| Item 9 | As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho. | 2,42 | 0,9563 | 39,5 |
| Item 12 | Eu como, vivo e respiro o meu trabalho. | 2,07 | 1,0690 | 51,6 |

Fonte: dados da pesquisa.

Os valores referentes as medidas de centro, dispersão e variabilidade nos mostram que os resultados dos respondentes TA possuem em sua maioria uma taxa moderada de variação das respostas dos itens, pois para cada item e respondente existe uma possibilidade considerável de dispersão dos dados em relação à média, mostrando maior discrepância entre as respostas da categoria técnicos administrativos.

Agora seguem os gráficos que mostram a média das respostas dos participantes da pesquisa em relação aos dois fatores do construto pela categoria de trabalho TE.

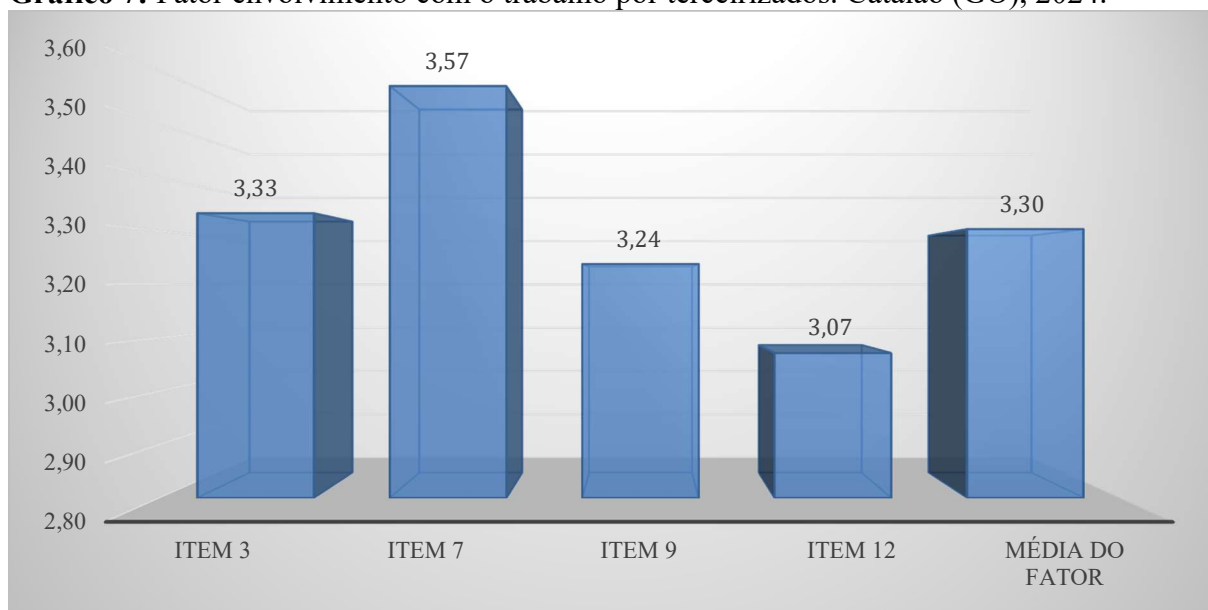
Gráfico 6: Fator compromisso e satisfação por terceirizados. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

As médias por item apresentadas pela categoria de trabalho TE possuem escores mais elevados em comparação com os TA, sendo que quatro itens apresentam comportamento de nível alto, enquanto que os demais itens estão todos em níveis intermediários, ou seja, são boas relações com os construtos de compromisso e satisfação. Novamente o item 10 “Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe” aparece mostrando um ótimo nível de satisfação entre os respondentes e seus chefes. Os itens 1, 2 e 11 que também apresentam escores altos estão relacionados ao nível de comprometimento organizacional afetivo dos respondentes com a instituição, o que significa uma atitude positiva de contentamento, entusiasmo e orgulho em relação ao IF Goiano campus Morrinhos. Da mesma forma que os TA, os TE apresentam níveis menores de satisfação em relação as oportunidades de promoção de acordo com o item 13, além do item 5 referente ao salário recebido pelas atividades exercidas.

Gráfico 7: Fator envolvimento com o trabalho por terceirizados. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

Apesar de escores médios inferiores aos itens do fator 1, o Gráfico 7 mostra que os TE tem bons escores de envolvimento com o trabalho, portanto se consideram mais envolvidos com a execução de suas atividades e interessados em suas práticas laborais com escores médios. Ainda assim, o item 12 “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” aparece com a menor média denotando que os trabalhadores podem ter dificuldade de relacionar e distinguir o estado de fluxo no trabalho com as priorizações gerais da vida assim como ocorre com os técnicos administrativos.

Abaixo estão agrupadas na Tabela 10 as medidas de centro, dispersão e variabilidade para os itens dos fatores 1 e 2 da categoria de trabalho TE.

Tabela 10: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do IBET-13 TE do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=42)

| Item | Fator compromisso e satisfação | Média | Desvio padrão | Coefficiente de variação (%) |
|---------|--|-------|---------------|------------------------------|
| Item 1 | Estou contente com a empresa onde trabalho. | 4,24 | 0,6555 | 15,5 |
| Item 2 | Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho. | 4,02 | 0,7486 | 18,6 |
| Item 4 | Estou interessado na empresa onde trabalho. | 3,90 | 0,8604 | 22,0 |
| Item 5 | Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho. | 3,24 | 1,0548 | 32,6 |
| Item 6 | Estou animado com a empresa onde trabalho. | 3,98 | 0,8692 | 21,9 |
| Item 8 | Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim. | 3,83 | 0,8811 | 23,0 |
| Item 10 | Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe. | 4,07 | 0,7775 | 19,1 |

| Item 11 | Estou orgulhoso da empresa onde trabalho. | 4,02 | 0,9497 | 23,6 |
|---------|---|-------|---------------|------------------------------|
| Item 13 | Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. | 3,36 | 1,1004 | 32,8 |
| Item | Fator envolvimento com o trabalho | Média | Desvio padrão | Coefficiente de variação (%) |
| Item 3 | As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia. | 3,33 | 0,9795 | 29,4 |
| Item 7 | As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho. | 3,57 | 1,0393 | 29,1 |
| Item 9 | As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho. | 3,24 | 1,0075 | 31,1 |
| Item 12 | Eu como, vivo e respiro o meu trabalho. | 3,07 | 1,0215 | 33,3 |

Fonte: dados da pesquisa.

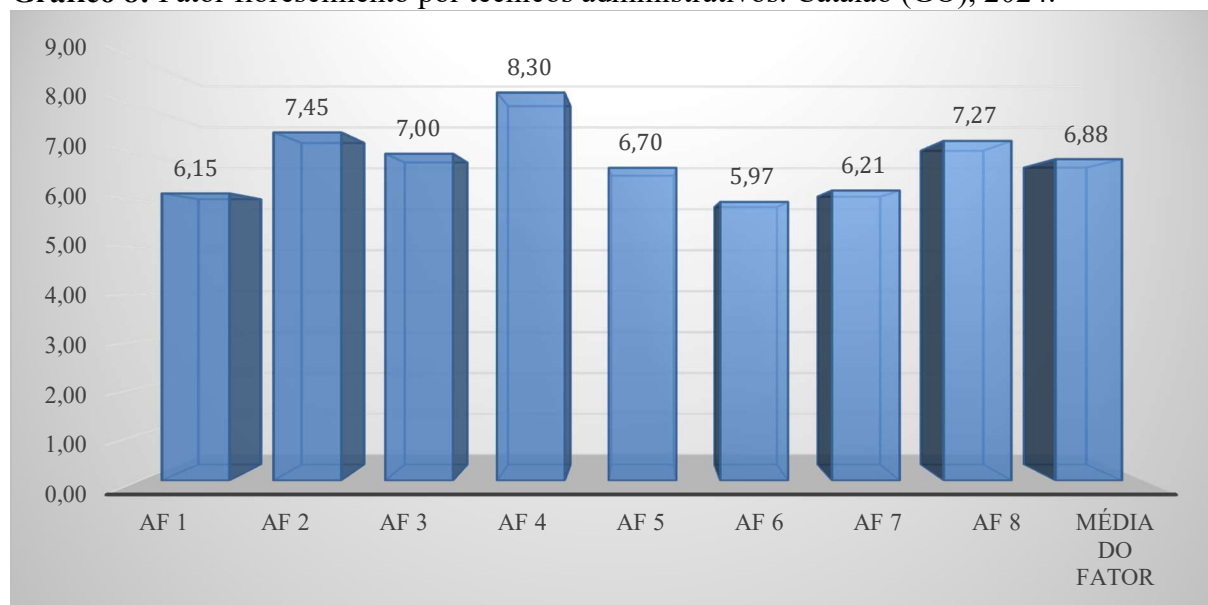
A Tabela 10 apresenta os valores das medidas de centro, dispersão e variabilidade dos trabalhadores TE para os fatores 1 e 2 do IBET-13, observa-se que as taxas de variação podem ser consideradas baixas e moderadas para os itens entre si, pois para cada item e respondente existe uma possibilidade razoável de dispersão dos dados em relação à média mostrando que as respostas da categoria terceirizados são mais homogêneas.

6.4 O EFLOT por categoria de trabalho

O EFLOT é uma escala de fator único, o florescimento, composta por oito afirmativas relacionadas a “um alto grau de otimismo pessoal, bom relacionamento interpessoal com os colegas, competências profissionais, satisfação consigo próprio e boa perspectiva profissional” (BEDIN E ZAMARCHI, 2019).

O Gráfico 8 apresenta as médias dos escores padronizados do fator florescimento em relação aos trabalhadores TA.

Gráfico 8: Fator florescimento por técnicos administrativos. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com a interpretação numérica dos escores médios do EFLOT, os servidores técnicos administrativos possuem nível alto ou ótimo desse fator, isso quer dizer que os trabalhadores estão confiantes em relação a maioria das afirmativas relacionadas ao florescimento e apresentam escores altos em cinco das oito afirmações com compreensões muito positivas sobre as suas competências profissionais e a satisfação consigo mesmos. Mas é necessário uma especial atenção às afirmativas 1, 6, 7 que tratam sobre as relações interpessoais, o otimismo quanto ao futuro e os propósitos pessoais de vida, pois essas afirmativas apresentam um nível intermediário de percepção por parte dos TA.

Seguem as medidas de centro, dispersão e variabilidade do fator florescimento para os trabalhadores TA.

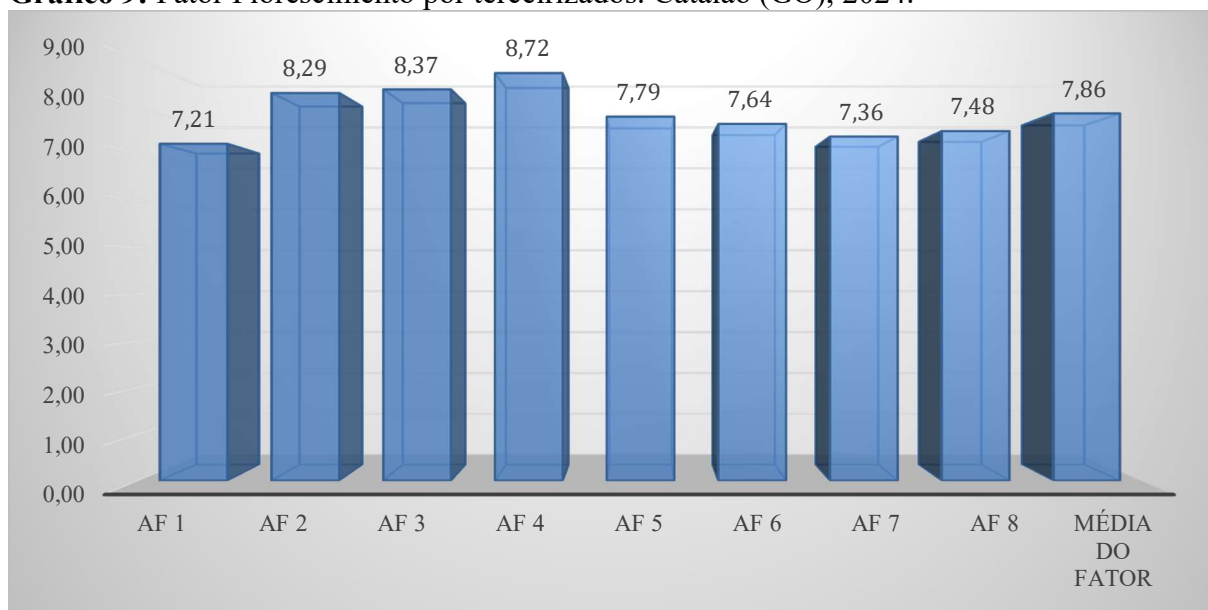
Tabela 11: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do EFLOT TA do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=55)

| Afirmativa | Fator florescimento | Média | Desvio padrão | Coefficiente de variação (%) |
|------------|--|-------|---------------|------------------------------|
| Af 1 | Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras. | 6,15 | 2,3760 | 38,62 |
| Af 2 | Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo. | 7,45 | 1,7526 | 23,51 |
| Af 3 | Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros. | 7,00 | 2,0638 | 29,48 |
| Af 4 | Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim. | 8,30 | 1,7121 | 20,62 |
| Af 5 | O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma vida boa. | 6,70 | 2,4531 | 36,63 |
| Af 6 | O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro. | 5,97 | 2,7905 | 46,75 |
| Af 7 | O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado. | 6,21 | 2,5550 | 41,13 |
| Af 8 | Em meu trabalho, as pessoas me respeitam | 7,27 | 2,0378 | 28,02 |

Fonte: dados da pesquisa.

Pela Tabela 11 percebe-se que a taxa de variação das respostas por respondente das afirmativas 1, 3, 5, 6 e 7 do fator florescimento possuem uma mobilidade moderada com uma possibilidade de dispersão considerável das respostas em relação à média dessas afirmativas, em específico os itens 6 e 7 com as maiores coeficientes de variação que estão relacionados com as perspectivas de futuro, esperança e propósito dos trabalhadores, indicando que apesar das médias das afirmativas serem de nível intermediário e alto respectivamente, existem trabalhadores TA que apresentam menor nível de florescimento e em consequência estão mais distantes de florescer no trabalho devido suas compreensões sobre a vida e o trabalho.

Gráfico 9: Fator Florescimento por terceirizados. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

Diferentemente dos TA, os servidores TE apresentam níveis altos ou ótimos em todas as afirmativas do fator florescimento no trabalho, tendo como característica principal sua satisfação consigo mesmos e com suas competências profissionais conforme as afirmativas 4, 3 e 2. Entretanto existe uma necessidade de reciprocidade nas relações interpessoais conforme o escore da afirmativa 1, mas os escores desses trabalhadores acerca do futuro e do propósito pessoal de vida nos mostram percepções de nível alto, ou seja, esses trabalhadores reconhecem que seu trabalho contribui para sua vida como um todo.

Tabela 12: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do EFLOT TE do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=43)

| Afirmativa | Fator florescimento | Média | Desvio padrão | Coefficiente de variação (%) |
|------------|--|-------|---------------|------------------------------|
| Af 1 | Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras. | 7,21 | 1,7336 | 24,05 |
| Af 2 | Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo. | 8,29 | 1,5638 | 18,85 |
| Af 3 | Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros. | 8,37 | 1,6056 | 19,18 |
| Af 4 | Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim. | 8,72 | 1,6199 | 18,57 |
| Af 5 | O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma vida boa. | 7,79 | 1,7336 | 22,25 |
| Af 6 | O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro. | 7,64 | 1,9325 | 25,31 |
| Af 7 | O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado. | 7,36 | 1,5530 | 21,09 |
| Af 8 | Em meu trabalho, as pessoas me respeitam | 7,48 | 2,4498 | 32,75 |

Fonte: dados da pesquisa.

Pela Tabela 12 percebe-se que a taxa de variação das respostas por respondente das afirmativas do fator florescimento possuem uma mobilidade pequena com uma dispersão baixa das respostas em relação à média dessas afirmativas, exceto a afirmativa 8 “em meu trabalho, as pessoas me respeitam” que possui uma dispersão moderada, esse resultado indica que alguns trabalhadores terceirizados não se sentem respeitados no exercício de suas atividades laborais, sendo necessário o uso de outros meios de pesquisa para aprofundamento dessa questão.

6.5 Média geral por fatores do IBET-13 e do EFLOT

Os gráficos a seguir mostram os resultados agrupados das categorias em relação a cada um dos três fatores aferidos na pesquisa.

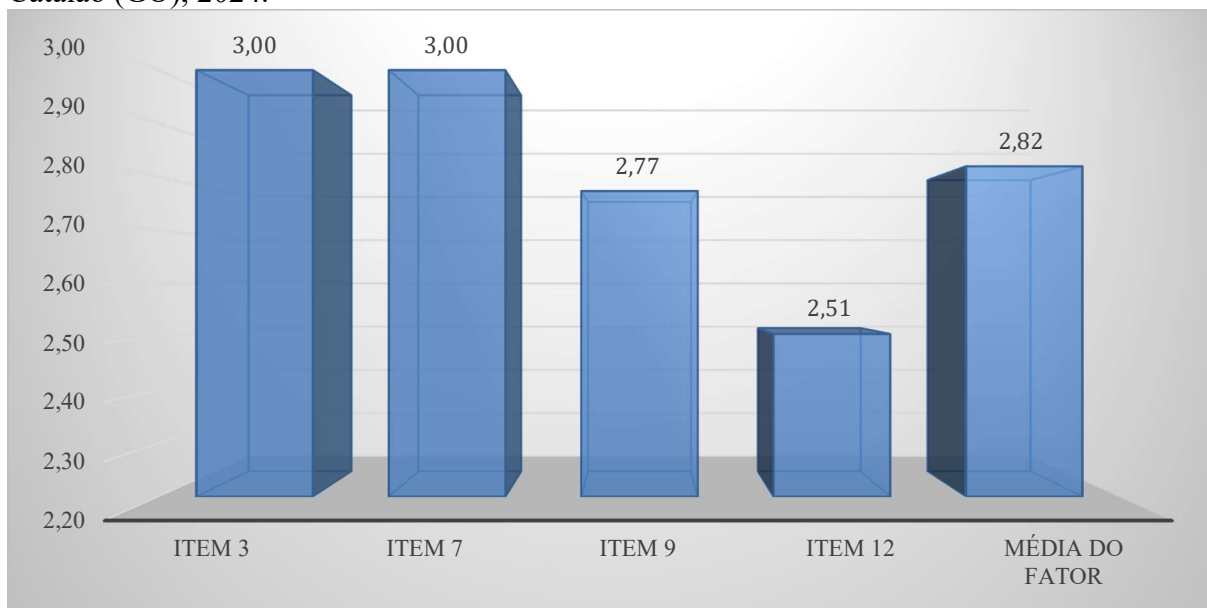
Gráfico 10: Fator compromisso e satisfação por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

No contexto geral das duas categorias de trabalho observamos que o padrão de média dos escores do fator 1 é de nível intermediário, ou seja, a percepção dos trabalhadores quanto a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo são bons, excetuando-se o item 10 “Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe” que demonstra uma ótima percepção do relacionamento entre os respondentes e seus chefes; e o item 13 “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa” com escore baixo, mostrando pouca satisfação geral dos trabalhadores em relação as oportunidades de promoção da instituição para as duas categorias de trabalhadores, com a situação mais acentuada com os trabalhadores TA.

Gráfico 11: Fator envolvimento com o trabalho por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

No Gráfico 11 estão apresentados os escores médios dos itens do fator 2 envolvimento com o trabalho. É possível perceber que influenciados pelas médias menores dos trabalhadores da categoria TA, o escore geral dos trabalhadores no fator 2 evidencia um nível baixo de percepção, sendo os itens 9 e 12 as piores avaliações mostrando a dificuldade dos trabalhadores em relacionar o trabalho como parte significativa e importante para suas vidas. Os itens 3 e 7 estão no limite superior dos escores do nível baixo, ou seja, são níveis bons, mas ainda assim denotam a necessidade de maior estado de fluxo dos trabalhadores mostrando a falta de envolvimento com o trabalho e suas atividades diárias.

A seguir a Tabela 13 apresenta as medidas de centro, dispersão e variabilidade para o IBET-13 dos trabalhadores TA e TE.

Tabela 13: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do IBET-13 TA e TE do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=97)

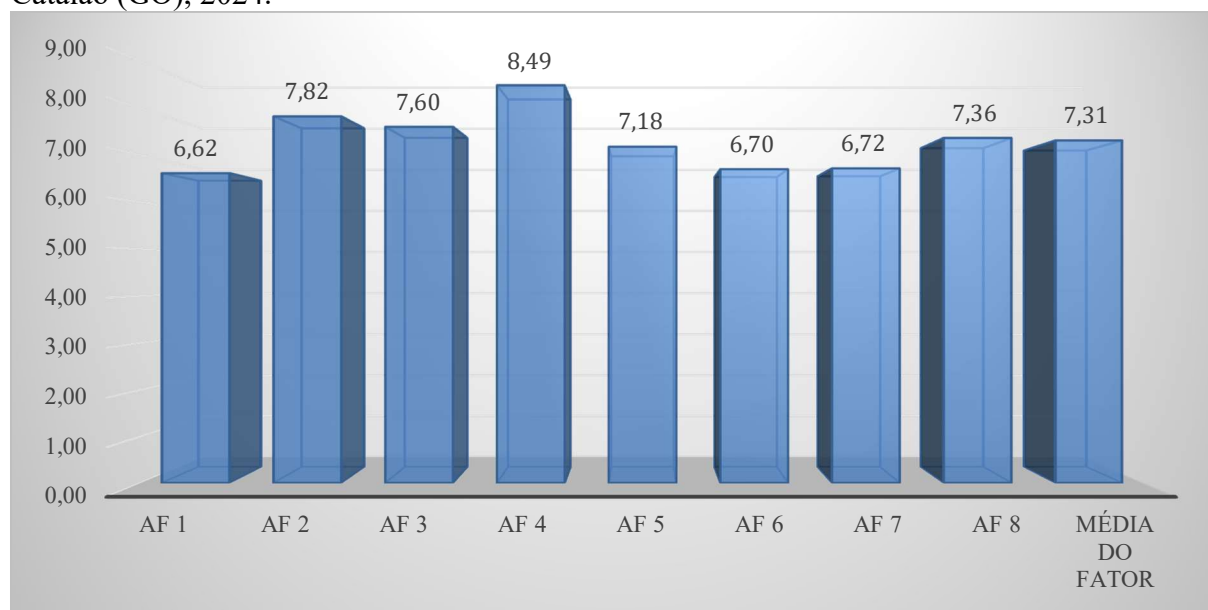
| Item | Fator compromisso e satisfação | Média | Desvio padrão | Coefficiente de variação (%) |
|--------|--|-------|---------------|------------------------------|
| Item 1 | Estou contente com a empresa onde trabalho. | 3,89 | 0,9115 | 23,5 |
| Item 2 | Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho. | 3,52 | 0,9695 | 27,6 |
| Item 4 | Estou interessado na empresa onde trabalho. | 3,88 | 0,8367 | 21,6 |
| Item 5 | Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho. | 3,15 | 1,1667 | 37,0 |
| Item 6 | Estou animado com a empresa onde trabalho. | 3,57 | 0,9344 | 26,2 |
| Item 8 | Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim. | 3,55 | 0,9792 | 27,6 |

| Item 10 | Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe. | 4,12 | 0,8810 | 21,4 |
|---------|---|-------|---------------|------------------------------|
| Item 11 | Estou orgulhoso da empresa onde trabalho. | 3,78 | 0,9919 | 26,2 |
| Item 13 | Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. | 2,82 | 1,1815 | 41,8 |
| Item | Fator envolvimento com o trabalho | Média | Desvio padrão | Coefficiente de variação (%) |
| Item 3 | As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia. | 3,00 | 1,0000 | 33,3 |
| Item 7 | As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho. | 3,00 | 1,0897 | 36,3 |
| Item 9 | As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho. | 2,77 | 1,0558 | 38,1 |
| Item 12 | Eu como, vivo e respiro o meu trabalho. | 2,51 | 1,1558 | 46,1 |

Fonte: dados da pesquisa.

O desvio padrão e a variabilidade apresentados na tabela acima demonstram que os itens do fator envolvimento com o trabalho possuem maior dispersão dos valores de respostas do instrumento em relação à média desses itens acompanhada por moderada variação encontrada no item 5 “estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho” e 13 “estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa” do fator compromisso e satisfação que merecem atenção devido poucas oportunidades de mudança para esses trabalhadores nesses aspectos.

Gráfico 12: Fator florescimento no trabalho por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

O escore geral do fator florescimento no trabalho como apresentado no Gráfico 12 mostra que há alto nível de florescimento no trabalho na percepção dos servidores TA e TE do

campus Morrinhos, com exceção da relação à afirmativa 1 “Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras”, ou seja, na opinião dos trabalhadores as relações interpessoais não estavam completamente satisfatórias no momento da pesquisa. Em relação as médias menores apresentadas pelas afirmativas 6 e 7 é necessário melhorar a percepção dos trabalhadores quanto ao otimismo e propósito pessoal de vida e suas relações com o trabalho.

Abaixo a Tabela 14 apresenta as medidas de centro, dispersão e variabilidade para o EFLOT dos trabalhadores TA e TE.

Tabela 14: Medidas de centro, dispersão e variabilidade dos itens do EFLOT TA e TE do IF Goiano - campus Morrinhos, 2024. (n=98)

| Afirmativa | Fator florescimento | Média | Desvio padrão | Coefficiente de variação (%) |
|------------|--|-------|---------------|------------------------------|
| Af 1 | Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras. | 6,62 | 2,1731 | 32,85 |
| Af 2 | Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo. | 7,82 | 1,7159 | 21,93 |
| Af 3 | Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros. | 7,60 | 1,9889 | 26,16 |
| Af 4 | Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim. | 8,49 | 1,6767 | 19,76 |
| Af 5 | O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma vida boa. | 7,18 | 2,2246 | 31,00 |
| Af 6 | O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro. | 6,70 | 2,5773 | 38,46 |
| Af 7 | O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado. | 6,72 | 2,2380 | 33,32 |
| Af 8 | Em meu trabalho, as pessoas me respeitam | 7,36 | 2,2184 | 30,12 |

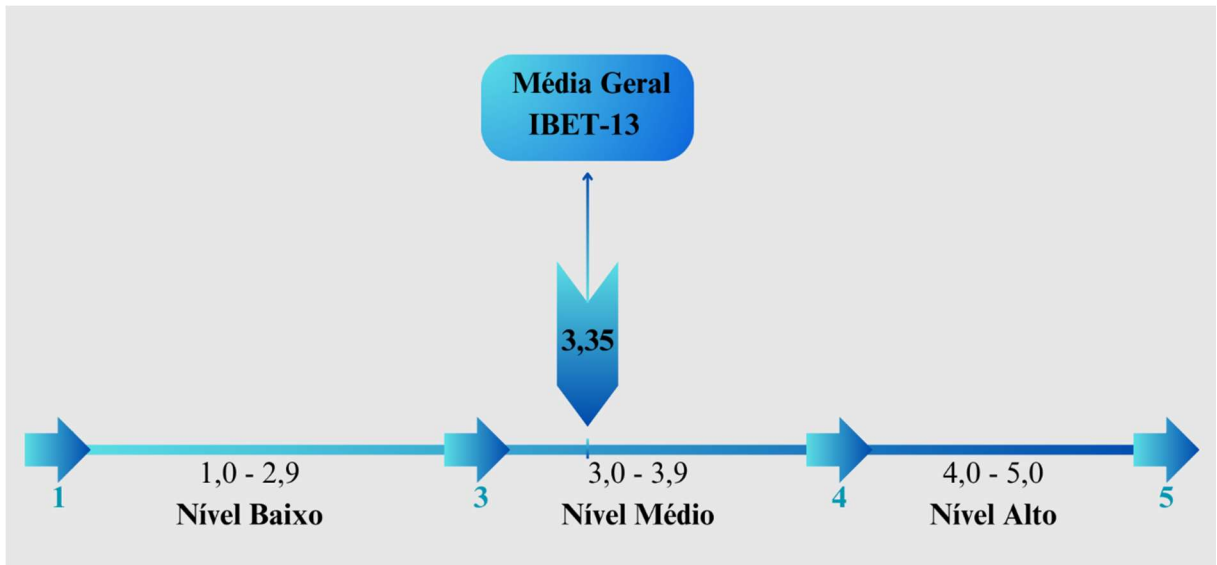
Fonte: dados da pesquisa.

Pela Tabela 9 percebe-se que a taxa de variação das respostas por respondente do fator florescimento possuem uma possibilidade moderada de dispersão das respostas em relação à média dessas afirmativas citadas, expondo a existência de divergências nas respostas dos participantes, principalmente da categoria TA.

6.6 Média geral do IBET-13 e EFLOT

A seguir a apresentação final dos escores globais ou gerais dos instrumentos de pesquisa utilizados nesse estudo.

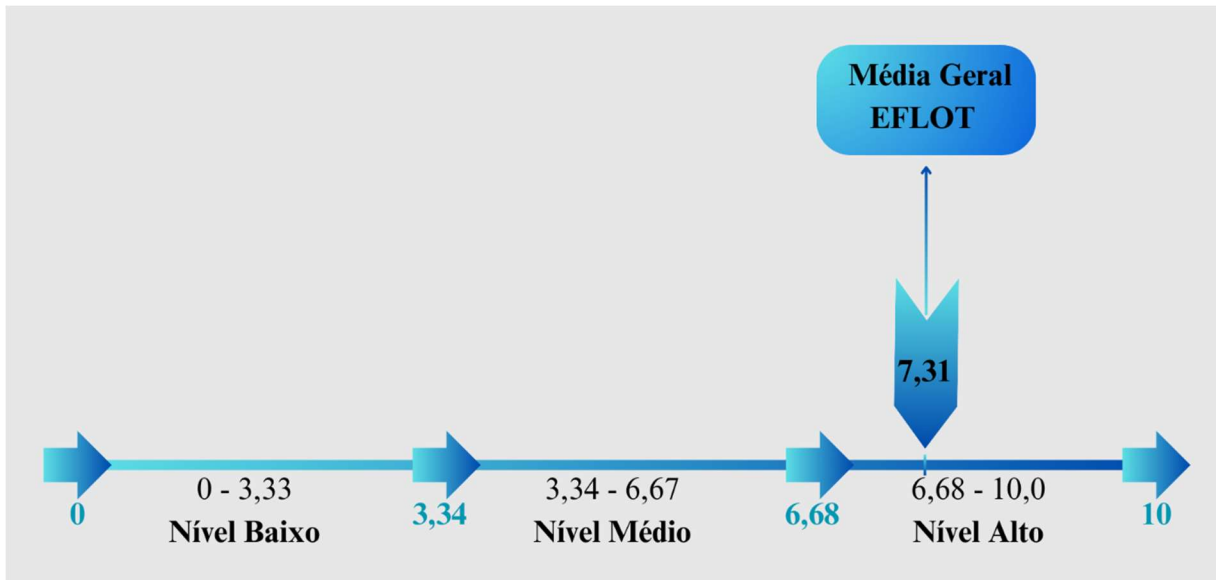
Figura 3: Média geral do IBET-13 por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

Seguindo as recomendações de Siqueira, Orengo, Peiró (2014) é possível afirmar que o escore geral do IBET-13 dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados é de nível médio, ou seja, a percepção auto relatada desses servidores é boa em relação aos construtos compromisso e satisfação e envolvimento com o trabalho.

Figura 4: Média geral do EFLOT por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

Da mesma maneira, seguindo as recomendações de Mendonça et. al (2014) é possível afirmar que o escore geral do EFLOT dos servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados é de nível alto, ou seja, a percepção auto relatada desses servidores é ótima em relação aos construtos florescimento, apresentando alta concordância em relação ao grau de

otimismo, relacionamento interpessoal, competências profissionais, satisfação consigo mesmos e boa perspectiva profissional.

Bem como nesse estudo as revisões de literatura sobre bem-estar no trabalho e florescimento no trabalho apontam que a maioria das pesquisas relacionadas a esses fenômenos são de natureza empírica, quantitativa e buscam correlacionar variáveis em busca de compreender o bem-estar de trabalhadores, como apontam Paschoal et. al (2013), Correa et. al (2017), Hirschle e Gondim (2018), Bedin e Zamarchi (2019) e Pantaleão e Veiga (2019).

Portanto, compreende-se que o uso de duas escalas ou mais para entendimento dos fenômenos ligados ao comportamento de trabalhadores em relação ao trabalho, vida e saúde não são uma novidade na literatura científica da área, embora os estudos sobre florescimento no trabalho são mais recentes, apresentando maior crescimento a partir de 2017 (MALHEIROS ET. AL, 2023).

Por isso, destaca-se que os resultados encontrados junto aos trabalhadores técnicos administrativos e terceirizados do IF Goiano campus Morrinhos, são similares a resultados de outras pesquisas existentes no contexto do serviço público brasileiro, nos quais o fator 1 compromisso e satisfação do IBET-13 indicam trabalhadores com níveis médios e altos de satisfação com as instituições e empresas onde trabalham, reconhecendo a importância do trabalho prestado pela sua organização e comprometidos com suas próprias atividades laborais, excetuando-se a satisfação com as oportunidades salariais e de crescimento nesses ambientes (SOUZA, 2017; OLIVEIRA E LIMA, 2018; DAEHN, 2020).

Quanto ao fator 2 envolvimento com o trabalho, tanto nessa pesquisa quanto na literatura consultada, os resultados mostram que existe uma lacuna, pois a maioria dos trabalhadores sinalizam sua incompreensão do valor que o trabalho exerce em suas vidas, pois apesar de passar a maior parte do tempo e vida trabalhando, os indicadores desse fator mostram baixo nível de concordância em relação a plenitude de suas vidas estarem ligadas ao trabalho, ou seja esses trabalhadores não consideram que suas maiores satisfações e realizações estejam relacionadas ao trabalho (SOUZA, 2017; OLIVEIRA E LIMA, 2018; DAEHN, 2020).

A Psicologia Positiva denomina essa percepção de realização plena relacionada ao trabalho de *flow* (CLOSEL, 2017), assim como Siqueira e Padovam (2008) descrevem o envolvimento com o trabalho como um alto estado de fluxo. Essa consciência foi encontrada em baixo grau nos trabalhadores técnicos administrativos consultados, com uma pequena elevação de médias entre os terceirizados, contudo, a percepção geral de envolvimento com o trabalho dos respondentes ficou aquém da média intermediária dos escores do IBET-13 e por

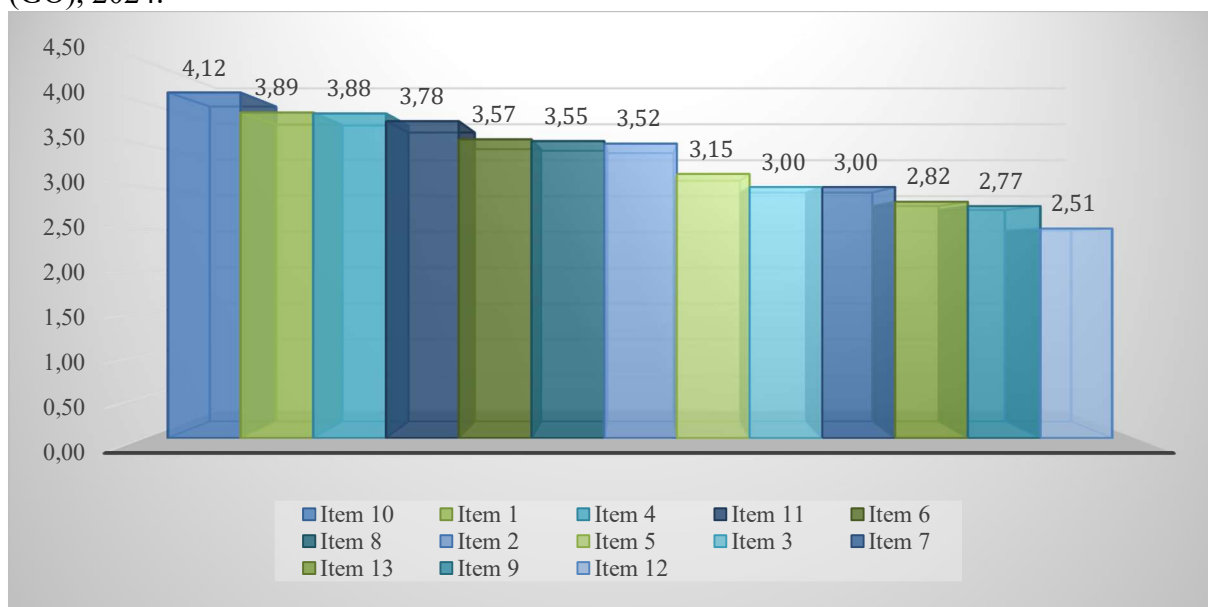
isso, como nos demais estudos consultados é inevitável que seja uma variável de posterior averiguação.

Em relação ao fator florescimento no trabalho, os resultados encontrados na pesquisa são semelhantes aos indicadores presentes no contexto de trabalhadores brasileiros, as médias de respostas às afirmações do fator são de alto e médio índice em sua maioria como observado em Carneiro et. al (2017) e Luz et. al (2020). Importante salientar que diante do fenômeno florescimento no trabalho, os trabalhadores terceirizados possuem uma percepção muito melhor e mais elevada em comparação com os servidores técnicos administrativos, mas percebe-se um denominador comum entre as categorias, os fatos de que esses trabalhadores se reconhecem como capazes de realizar plenamente suas atividades e de que as relações sociais recompensadoras são necessárias no ambiente de trabalho.

6.7 Rankings do IBET-13 e do EFLOT

Os resultados obtidos para cada item dos fatores 1 e 2 do inventário de bem-estar foram padronizados segundo suas posições em relação aos valores médios dos itens. Para cada afirmativa da escala de florescimento também foram padronizadas suas posições em relação aos valores médios das afirmações. Assim seguem os gráficos representativos desses agrupamentos gerais por instrumento.

Gráfico 13: Ranking geral do IBET-13 por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024.

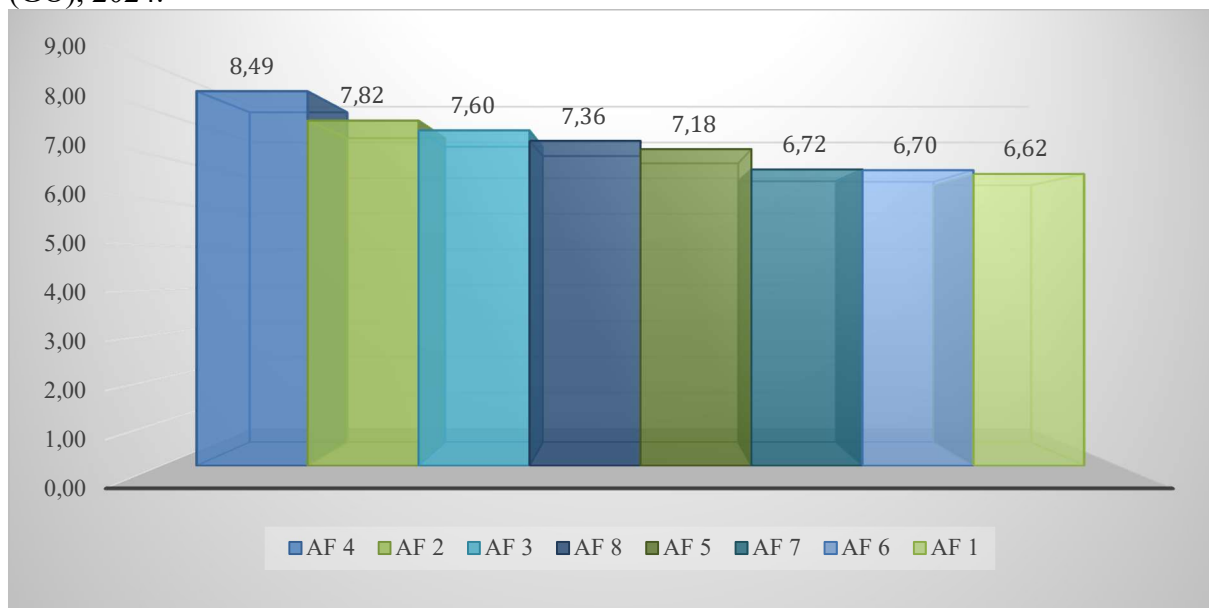


Fonte: dados da pesquisa.

Conforme posições apresentadas no Gráfico 15 se compreende que o item 10 “Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe” relacionado com o construto de satisfação no trabalho é o único score global em nível alto para todos os participantes da

pesquisa. Pode-se também considerar que todos os fatores relacionados com o construto envolvimento com o trabalho (itens 3, 7, 9 e 12) além do item 13 “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa” possuem níveis de escores baixos e merecem atenção da organização pois estão vinculados a um melhor desenvolvimento individual da prática profissional e aos resultados organizacionais.

Gráfico 14: Ranking geral do EFLOT por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024.



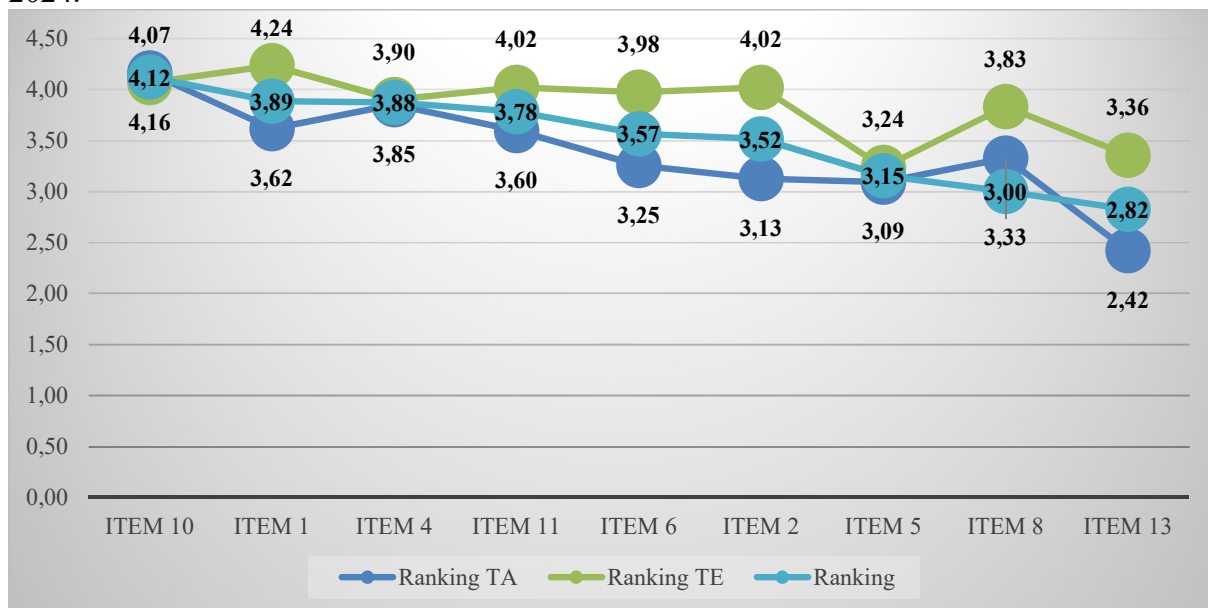
Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com o Gráfico 16 e a observação das posições das afirmativas que compõem o fator florescimento no trabalho, pode-se compreender que as afirmativas 4, 2, 3, 8 e 5 possuem escores de nível alto de concordância relacionadas as competências profissionais, com a satisfação consigo mesmos e com a perspectiva de uma boa vida, entretanto as afirmativas com os escores de nível médio demonstram que ainda é necessário melhorar a percepção dos trabalhadores em relação a suas relações interpessoais no trabalho, assim como o otimismo e o seu propósito pessoal para uma vida com significado.

6.8 Comparação por categoria de trabalho

Os resultados obtidos em cada fator do inventário de bem-estar e da escala de florescimento foram padronizados conforme seus escores e categorias de trabalho, e ordenados conforme o ranking geral dos itens ou afirmativas. Assim seguem os gráficos representativos desses agrupamentos por fator e categoria de trabalho para efeito comparativo.

Gráfico 15: Comparação do fator 1 por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024.

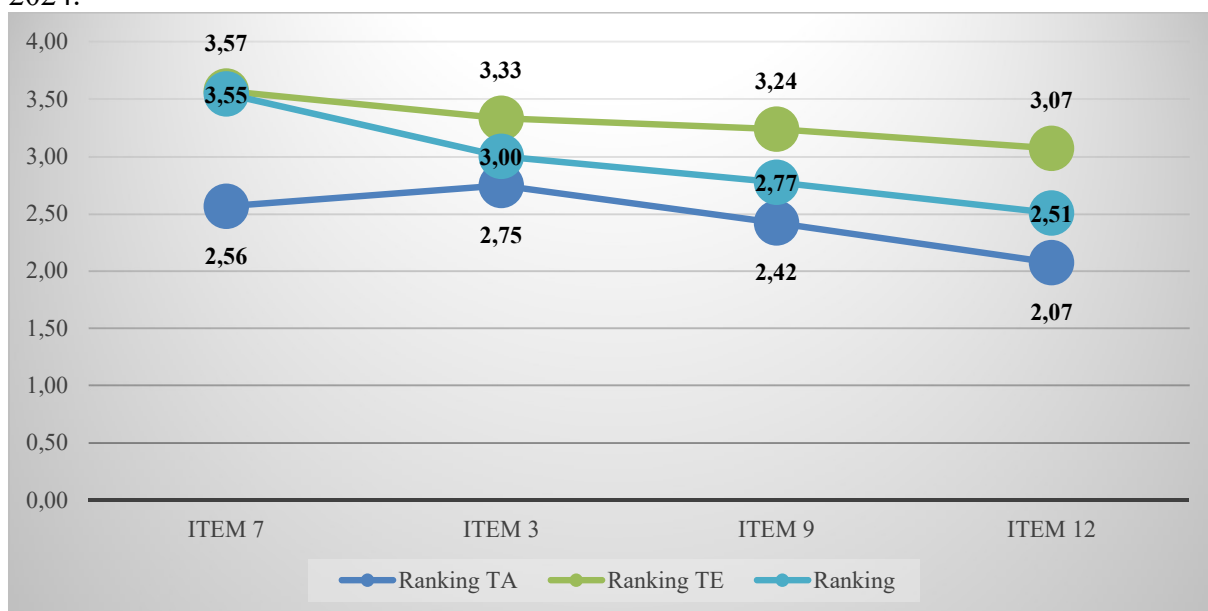


Fonte: dados da pesquisa.

O Gráfico 17 apresenta as alterações médias das respostas de cada item do fator compromisso e satisfação do IBET-13. Os dados estão agrupados conforme valores de posição dos rankings das categorias TA, TE e geral.

Assim, entende-se que os itens do fator 1 foram ranqueados pela seguinte ordem: item 10, item 1, item 4, item 11, item 6, item 2, item 5, item 8 e item 13 com as médias dispostas da maior para menor. A observação das linhas do gráfico mostra que no fator compromisso e satisfação as médias de respostas dos servidores TA estão ligeiramente abaixo das médias dos trabalhadores TE e que a média geral de respostas estão posicionadas entre os dois grupos, reforçando os resultados anteriores de que a percepção do construto compromisso e satisfação dos trabalhadores é de nível intermediário ou bom.

Gráfico 16: Comparação do fator 2 por técnicos administrativos e terceirizados. Catalão (GO), 2024.

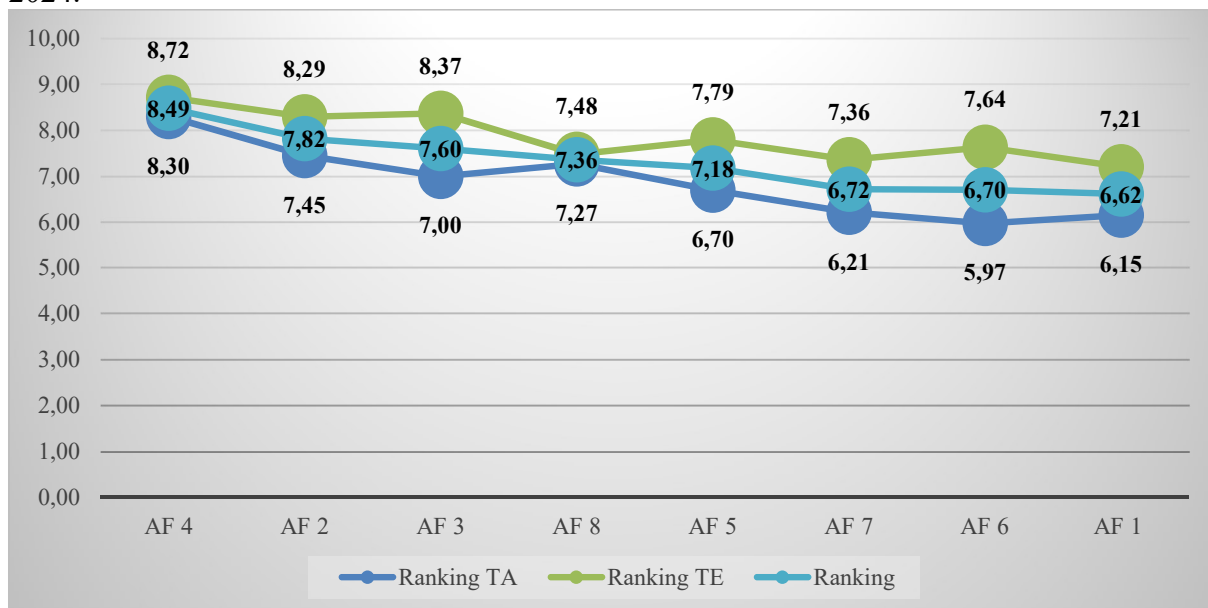


Fonte: dados da pesquisa.

O Gráfico 18 apresenta as alterações médias das respostas de cada item do fator envolvimento com o trabalho do IBET-13. Os dados estão agrupados conforme valores de posição dos rankings das categorias TA, TE e geral.

Assim, entende-se que os itens do fator 2 foram ranqueados pela seguinte ordem: item 7, item 3, item 9 e item 12 com as médias dispostas da maior para menor. A observação das linhas do gráfico mostra que no fator envolvimento com o trabalho as médias de respostas dos servidores TA estão abaixo das médias dos trabalhadores TE, sendo que os escores médios dos terceirizados não foram suficientes para elevar a média geral do fator, assim a percepção do construto envolvimento com o trabalho é de nível baixo aparecendo timidamente em nível intermediário para o grupo TE, reforçando a dificuldade dos respondentes de apresentarem um estado de fluxo no trabalho.

Gráfico 17: Comparação do EFLOT por técnicos administrativos e terceirizados. Talão (GO), 2024.



Fonte: dados da pesquisa.

O Gráfico 19 apresenta as alterações médias das respostas de cada afirmação do fator florescimento no trabalho do EFLOT. Os dados estão agrupados conforme valores de posição dos rankings das categorias TA, TE e geral.

Assim, entende-se que os itens deste fator foram ranqueados pela seguinte ordem: Af 4, Af 2, Af 3, Af 8, Af 5, Af 7, Af 6 e Af 1 com as médias dispostas da maior para menor. Nesse caso, a observação das linhas do gráfico mostra que no fator florescimento no trabalho as médias de respostas dos servidores TA também estão abaixo das médias dos trabalhadores TE e que a média geral de respostas estão posicionadas entre os dois grupos, reforçando os resultados anteriores de que a percepção geral do construto florescimento no trabalho tem um nível alto de concordância.

6.9 Comparação dos rankings por dimensão

Cada item e afirmativa dos instrumentos de coleta utilizados na pesquisa correspondem a uma assertiva ou declaração de percepção do indivíduo acerca dos construtos ou dimensões organizacionais correspondentes ao fenômeno que o instrumento deseja aferir. Assim, o Quadro 3 foi construído para comparação do ranking geral de cada instrumento de acordo com as declarações contidas nos itens e afirmações.

Quadro 5: Comparação dos rankings por dimensão. Catalão (GO), 2024.

| Fator 1 | Compromisso e satisfação | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|----------------|--|-------------------|-------------------|----------------|
| Item 10 | Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe. | 1° | 2° | 1° |
| Item 1 | Estou contente com a empresa onde trabalho. | 3° | 1° | 2° |
| Item 4 | Estou interessado na empresa onde trabalho. | 2° | 6° | 3° |
| Item 11 | Estou orgulhoso da empresa onde trabalho. | 4° | 4° | 4° |
| Item 6 | Estou animado com a empresa onde trabalho. | 6° | 5° | 5° |
| Item 8 | Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim. | 5° | 7° | 6° |
| Item 2 | Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho. | 7° | 3° | 7° |
| Item 5 | Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho. | 8° | 11° | 8° |
| Item 13 | Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. | 11° | 9° | 11° |
| Fator 2 | Envolvimento com o trabalho | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
| Item 3 | As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia. | 9° | 10° | 9° |
| Item 7 | As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho. | 10° | 8° | 10° |
| Item 9 | As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho. | 12° | 12° | 12° |
| Item 12 | Eu como, vivo e respiro o meu trabalho. | 13° | 13° | 13° |
| Fator 3 | Florescimento | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
| Af 4 | Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim. | 1° | 1° | 1° |
| Af 2 | Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo. | 2° | 3° | 2° |
| Af 3 | Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros. | 4° | 2° | 3° |
| Af 8 | Em meu trabalho, as pessoas me respeitam | 3° | 6° | 4° |
| Af 5 | O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma vida boa. | 5° | 4° | 5° |
| Af 7 | O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado. | 6° | 7° | 6° |
| Af 6 | O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro. | 8° | 5° | 7° |
| Af 1 | Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras. | 7° | 8° | 8° |

Fonte: Autoria própria.

O quadro acima apresenta os resultados das posições ou rankings do IBET-13 e do EFLOT pelas categorias de trabalho TA, TE e geral. O conteúdo das linhas do quadro foram elencadas conforme a posição ordinal do item ou da afirmação em relação ao ranking geral, de acordo com a coluna denominada ranking.

No quadro, as linhas marcadas em verde escuro indicam o encontro de posição de um item ou afirmativa nos rankings das duas categorias e no agrupamento geral. As linhas marcadas em verde claro correspondem ao encontro de posição de um item ou afirmativa nos rankings de pelo menos duas categorias. Observa-se que essas linhas marcadas compõe declarações de posição inicial, mediana e final conforme as divisões dos fatores 1, 2 e 3.

Para a investigação desse tópico dos resultados é necessário compreender que o instrumento Inventário de Bem-estar no Trabalho foi construído e validado a partir do modelo teórico de bem-estar no trabalho proposto por Siqueira e Padovam (2008), tendo como fonte para elaboração dos itens do inventário outras escalas, como: a Escala de Satisfação no Trabalho - EST, versão reduzida de Siqueira (2008); a Escala de Envolvimento com o trabalho – EET, versão completa de Siqueira (2008); e a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo – ECOA, versão reduzida de Siqueira (2008) e por isso serão observados os itens a respeito do construto conforme as dimensões teóricas de bem-estar, satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional e os escores numéricos do IBET-13.

| Fator 1 | Compromisso e satisfação | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|----------------|--|-------------------|-------------------|----------------|
| Item 10 | Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe. | 1° | 2° | 1° |

No fator 1, o item 10 “Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe” é predominante na primeira colocação dos rankings dos grupos de técnicos administrativos e geral, ocupando ainda a segunda colocação no ranking do grupo de terceirizados. A declaração do item 10 é relacionada originalmente ao construto da Escala de Satisfação no Trabalho – EST referente a dimensão de satisfação com a chefia e os resultados dessa pesquisa mostram que existe uma percepção de contentamento no relacionamento entre os respondentes e seus chefes, inclusive esse item possui médias de alto escore para todos os grupos.

| Fator 1 | Compromisso e satisfação | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|----------------|---|-------------------|-------------------|----------------|
| Item 11 | Estou orgulhoso da empresa onde trabalho. | 4° | 4° | 4° |

O item 11 do fator 1 “Estou orgulhoso da empresa onde trabalho” ocupa a quarta colocação nos três rankings e essa declaração é relacionada originalmente ao construto da Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo – ECOA e compreende o compromisso afetivo do trabalhador com a organização e essa compreensão e percepção são expressas por

meio de sentimentos do trabalhador em relação ao local de trabalho, neste caso por meio do nível de orgulho pela instituição. Na pesquisa obteve-se escores intermediários para os grupos geral e TA e escores de nível alto para o grupo TE.

| Fator 1 | Compromisso e satisfação | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|----------------|--|-------------------|-------------------|----------------|
| Item 6 | Estou animado com a empresa onde trabalho. | 6° | 5° | 5° |

Ainda no fator 1, o item 6 “Estou animado com a empresa onde trabalho” ocupa a quinta colocação dos rankings dos grupos TE e geral e a sexta colocação no ranking dos TA. Essa declaração também é original do construto ECOA e compreende o sentimento de animação do trabalhador em relação ao seu local de trabalho. No caso presente obteve escore médio de percepção dos respondentes podendo indicar uma indecisão geral do grupo sobre o sentimento de ânimo com a organização.

| Fator 1 | Compromisso e satisfação | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|----------------|---|-------------------|-------------------|----------------|
| Item 13 | Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. | 11° | 9° | 11° |

O item 13 “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa” ocupa a décima primeira colocação dos rankings dos grupos TA e geral, seguida da nona colocação para o grupo dos TE. A declaração desse item corresponde a dimensão satisfação com as promoções da EST, indicando o grau de satisfação do respondente em relação as opções de promoções no local de trabalho. Esse item foi avaliado com escores baixos pelos grupos de TA e geral, sendo que o grupo TE percebe a assertiva em nível intermediário. As razões para os níveis de escores baixos e intermediários estão relacionadas ao engessamento da progressão de carreira de servidores públicos, pois estes necessitam do cumprimento de vários requisitos ou do provimento em um novo cargo público com salários mais altos para que ocorra a ascensão de carreira. E no caso dos trabalhadores terceirizados, os contratos são celebrados para execução de atividades e funções muito específicas, uma situação limitante para a promoção dos trabalhadores contratados.

| Fator 2 | Envolvimento com o trabalho | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|----------------|--|-------------------|-------------------|----------------|
| Item 3 | As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia. | 9° | 10° | 9° |

No fator 2, observa-se o comportamento de posição do item 3 “As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia” ocupando a nona colocação para os grupos TA e geral e a décima colocação para o grupo TE. Este item refere-se originalmente ao construto da Escala de Envolvimento com o trabalho – EET e é mensurado considerando o momento circunstancial de resposta ao instrumento, pois as características das atividades executadas podem mudar frequentemente. Nesse sentido, os respondentes dos grupos TE e geral por meio

dos escores médios conferem uma certa indiferença ou indecisão relacionada ao proveito do seu tempo de trabalho, enquanto que o grupo de TA percebe que as horas que passam no trabalho podem não ser as mais proveitosas do seu dia, pois possuem um escore de nível baixo.

| Fator 2 | Envolvimento com o trabalho | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|---------|---|------------|------------|---------|
| Item 9 | As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho. | 12° | 12° | 12° |
| Item 12 | Eu como, vivo e respiro o meu trabalho. | 13° | 13° | 13° |

Ainda no fator 2, temos os itens 9 “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho” e 12 “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” que ocupam respectivamente as colocações de décimo segundo e décimo terceiro lugares para os três grupos. As duas afirmações são originais da EET e a dimensão de avaliação é o envolvimento no trabalho comparado ao estado de fluxo, onde um nível ótimo de envolvimento indicam uma percepção de harmonização entre os sentimentos, pensamentos e atividades no ambiente de trabalho. Nesse estudo, os níveis dos escores desse item para o grupo de TA e geral são baixos apontando para um envolvimento frágil dos trabalhadores com o trabalho, no caso dos TE esse escore é intermediário podendo indicar um maior envolvimento com o trabalho como também indiferença em relação a essa declaração.

No fator 3 observa-se as afirmativas a respeito do construto conforme as dimensões teóricas do florescimento no trabalho e os escores numéricos da Escala de Florescimento no Trabalho proposta e validada por Mendonça et al. (2014).

| Fator 3 | Florescimento | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|---------|--|------------|------------|---------|
| Af 4 | Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim. | 1° | 1° | 1° |
| Af 2 | Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo. | 2° | 3° | 2° |

As afirmativas 4 e 2 terão os resultados analisados em conjunto, pois ocupam as primeiras colocações das assertivas do fator. A afirmativa 4 “Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim” aparece na primeira colocação para os três grupos enquanto que a afirmativa 2 “Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo” consta na segunda colocação para os grupos de TA e geral e na terceira colocação para o grupo de TE. Essas declarações se relacionam com as percepções dos respondentes sobre suas competências e perspectivas profissionais, sendo que no estudo os três grupos apresentam escores padronizados de níveis altos para ambas as

afirmativas, mostrando que os trabalhadores consideram suas competências e perspectivas profissionais elevadas.

| Fator 3 | Florescimento | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|----------------|---|-------------------|-------------------|----------------|
| Af 5 | O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma vida boa. | 5° | 4° | 5° |
| Af 7 | O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado. | 6° | 7° | 6° |

As afirmações 5 e 7 também serão analisadas em conjunto, conforme suas posições no fator, com a afirmativa 5 “O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma vida boa” ocupando a posição de sexta colocação para os grupos TA e geral, e de sétima colocação para o grupo de TE e a afirmativa 7 “O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado” ocupando uma posição de quinta colocação para os grupos TA e geral e de quarta colocação para o grupo de TE. Nesse caso, essas afirmativas estão relacionadas com a ideia de que os respondentes possuem um alto grau de otimismo sobre a vida e na percepção dos trabalhadores o escore dessas afirmações é alto para Af 5 em relação aos três grupos e alto para Af 7, exceto para o grupo de TA que possui nível intermediário. Então, no grupo de trabalhadores estudado existe percepção de florescimento em relação ao grau de otimismo com a vida.

| Fator 3 | Florescimento | Ranking TA | Ranking TE | Ranking |
|----------------|---|-------------------|-------------------|----------------|
| Af 1 | Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras. | 7° | 8° | 8° |

Por fim, a afirmativa 1 do fator 3 “Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras” ocupa a oitava colocação para os grupos TE e geral e a sétima colocação para o grupo TA. Essa declaração é relacionada com a percepção de que os relacionamentos interpessoais com meus colegas são positivos e suficientes para o florescimento dos respondentes. Nos resultados da pesquisa encontra-se que os grupos TA e geral estão pouco satisfeitos com o convívio com seus colegas de trabalho, enquanto o grupo TE tem um escore alto para essa afirmação possuindo uma média melhor de relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho.

A análise das assertivas dos construtos dos instrumentos utilizados nessa pesquisa ficam limitadas e prejudicadas pela abordagem quantitativa do estudo, pois é necessário analisar esses temas e afirmações juntamente com aspectos individuais dos trabalhadores usando metodologias qualitativas e outros instrumentos de aferição de valores intrínsecos aos indivíduos e das relações interpessoais no trabalho, assim como apontado na literatura por Paschoal et. al (2013) e Hirschle e Gondim (2018).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreende-se que os objetivos iniciais desse estudo foram alcançados, pois foi possível observar o comportamento numérico das variáveis de bem-estar no trabalho e florescimento no trabalho dos servidores técnicos administrativo e terceirizados do IF Goiano campus Morrinhos a partir da análise dos resultados do IBET-13 e do EFLOT.

Verificou-se que os grupos de servidores técnicos administrativos e de trabalhadores terceirizados estudados possuem perspectivas numericamente semelhantes quanto ao estado de bem-estar no trabalho. E foi possível conhecer a amostra do estudo quanto aos perfis sócio demográfico e ocupacional, podendo relacionar semelhanças das características dos trabalhadores com outros estudos de comportamento organizacional da instituição, como o Relatório de Pesquisa Institucional de QVT (2022) e os estudos de Almeida (2015) e Frazão (2016).

Inequívoco constatar que os fatores compromisso e satisfação, envolvimento com o trabalho e florescimento, possuem respectivamente escores médios de 3,59; 2,82 e 7,31 representando a percepção geral auto relatada dos trabalhadores com relação ao bem-estar no trabalho por cada fator estudado no período da pesquisa. Tais valores sugerem que apesar da existência de uma boa percepção geral de bem-estar por parte dos trabalhadores, ainda subsistem dimensões do fenômeno BET que precisam de atenção e ações organizacionais para que os trabalhadores possam usufruir de maior satisfação, harmonia e envolvimento profundo com a organização, propiciando melhores resultados institucionais e crescente estado de florescimento dos trabalhadores.

Os resultados médios gerais encontrados possibilitam constatar que a hipótese inicial desse estudo não foi plenamente atendida, afinal os escores do IBET-13 foram de nível intermediário, e isto significa que é necessário conhecer e aprender sobre o fenômeno do bem-estar localmente com o objetivo de intervir no ambiente bem como aumentar a percepção de bem-estar desses trabalhadores com vistas ao aumento do estado de fluxo dos trabalhadores e o desenvolvimento organizacional do campus Morrinhos.

Assim, sugere-se de igual modo ao encontrado no Relatório de Pesquisa Institucional de QVT (2022), reforçar as ações de interação social para fortalecimento e integração dos trabalhadores, cuidar do clima organizacional para que as relações interpessoais com os colegas não tornem os ambientes insalubres e intoleráveis, bem como promover adequada gestão de atividades e trabalhadores com técnicas e rotinas de feedback para propiciar maior envolvimento com as atribuições organizacionais.

Quanto aos achados dessa pesquisa salientamos a correlação e associação encontrada entre a variável de bem-estar no trabalho e o florescimento no trabalho, em que o crescimento do florescimento é significativo para o aumento do bem-estar no trabalho para a amostra estudada. É relevante também considerar que o desenho da população escolhida para a pesquisa não é comum em estudos semelhantes no Brasil, pois ora são objetos de estudo somente servidores públicos, ora são objeto de estudo somente trabalhadores contratados sob a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), apontando para a importância de estudos com desenhos mais variados de participantes e abordagens.

No campo do estudo do bem-estar no trabalho, recomenda-se que essa pesquisa ou outras sejam complementadas com metodologias qualitativas, pois somente a percepção numérica auto relatada do bem-estar e do florescimento não são suficientes para explicar todos os comportamentos e sentimentos dos trabalhadores diante do cotidiano do trabalho, de suas relações sociais e de suas concepções sobre o homem-trabalho-organização.

8 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, P. A. D. D. Satisfação no trabalho: um estudo de casos dos servidores assistentes em administração do instituto federal goiano em 2015. Goiânia (GO), 2015. 197 f Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdades Alves Faria, Goiânia, 2015. Disponível em: <http://repositorio.unialfa.com.br/handle/123456789/291>

ARAUJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, janeiro/março 2007. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/27572/os-sentidos-do-trabalho-e-suas-implicacoes-na-formacao-dos-individuos-inseridos-nas-organizacoes-contemporaneas>

BASTOS, Antônio Virgílio B.; SIQUEIRA, Mirlene Maria M.; MEDEIROS, Carlos Alberto F.; MENEZES, Igor Gomes. Comprometimento organizacional. Capítulo 4, pg. 51-98. Livro: Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão/Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2008.

BATISTA, Pedro Henrique Alves. Capitalismo e Trabalho: Os Direitos Trabalhistas para Temporários, Estudo de Casos de Trabalhadores Rurais em São Gotardo. Revista Brasileira de Gestão e Engenharia, São Gotardo, Número XI, p. 39-58, jan./jun., 2015. Disponível em: <http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia/article/view/210/295>.

BEDIN, L. M.; ZAMARCHI, M.. Florescimento no trabalho: Revisão integrativa da literatura. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 19(1), 549-554, (2019). doi: 10.17652/rpot/2019.1.15093.

BORGES, Livia de Oliveira; TAMAYO, Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 1, n. 2, p. 11-44, dez. 2001. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002&lng=pt&nrm=iso

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2008.

BRASIL. Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2023. Goiânia, GO, Brasil: Instituto Federal Goiano, 2018a. Disponível em: https://suap.ifgoiano.edu.br/media/documentos/arquivos/39_-_PDI_2019-2023_-_revisado_18-03-2019.pdf

BRAVO, G.; POTVIN, L. Estimating the reliability of continuous measures with Cronbach's alpha or the intraclass correlation coefficient: toward the integration of two traditions. J Clin Epidemiol., v. 44, n. 4-5, p. 381-390, 1992.

CARNEIRO, L.; MUELLER, A. A.; ROTILI, L. B.; HASPER DESSBESELL, V. Florescimento no Trabalho: Um Estudo a partir da percepção de trabalhadores estudantes. *Salão do Conhecimento*, [S. l.], v. 3, n. 3, 2017. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/7798>.

CARNEIRO, Laila Leite; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. *Arq. bras. psicol.*, Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 121-140, ago. 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672020000200009&lng=pt&nrm=iso

CAVALCANTE, Marcileide Muniz; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; KUNIYOSHI, Márcio Shoití. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: Um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & realidade*, v. 29, n. 4, p. 23-23, 2014.

CLOSEL, Úrsula de Oliveira. Bem-estar no ambiente de trabalho: uma análise à luz da psicologia positiva. Repositório UFES (2017). Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/server/api/core/bitstreams/d19a9f3a-763c-4a40-b580-cf74f7b1788a/contents.br>.

CORREA, Jonathan Saidelles; LOPES, Luis Felipe Dias; ÁVILA, Lucas Veiga; ALBANIO, Lucia; ALMEIDA, Damiana Machado de. Panorama das publicações sobre bem-estar no trabalho na última década (2006-2015): um estudo bibliométrico. *Revista Gestão Organizacional*, Chapecó, Edição v. 9 n.3 (2016): set/dez. Disponível em: <http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/3590>

CROMBACH, L. J. Coefficiente alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, v. 16, p. 197-333, 1951.

DAEHN, C. M. Qualidade de Vida na Jornada de Trabalho Flexibilizada de uma Universidade Pública Federal. *Caderno de Administração*, v. 28, n. 2, p. 38-54, 21 jan. 2021.

DIENER, E., WIRTZ, D., TOV, W., KIM-PRIETO, C., CHOI, D. -W., SHIGEHIRO, O. et al. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>

DIENER, E., WIRTZ, D., TOV, W., KIM-PRIETO, C., CHOI, D.-W., OISHI, S. et al. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. In E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener (Social Indicators Research Series 39*, pp. 247-266). New York, NY: Springer

DIENER, E.; NAPA SCOLLON, C.; & LUCAS, R. E. (2003). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 187–219. doi:10.1016/s1566-3124(03)15007-9

FERREIRA, D. N.; BATISTA, M. P. P.; LANCMAN, S.; BARROS, J. de O.. Implicações da aposentadoria compulsória por idade: reflexões e perspectivas. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, [S. l.], v. 32, n. 1-3, p. e204821, 2022. DOI: 10.11606/issn.2238-

6149.v32i1-3pe204821. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/204821>. Acesso em: 28 fev. 2023.

FONTELLERES, Mauro José; SIMÕES, Marilda Garcia; FARIAS, Samantha Hasegawa; e FONTELLERES, Renata Garcia Simões. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-588477>

FRAZÃO, Edjane Borges. Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima Organizacional entre Servidores de uma Instituição Pública Federal. Catalão (GO), 2016. 80 f. Dissertação – Universidade Federal de Goiás Regional Catalão. Disponível em: https://ppggo.sistemasph.com.br/images/documentos/dissertacoes/2014/EDJANE_BORGES_FRAZAO.pdf

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/mauriciofacanha/ensino-superior/redacao-cientifica/livros/gil-a.-c.-como-elaborar-projetos-de-pesquisa.-sao-paulo-atlas-2002./view>

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736, (2020). <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>.

HUTA, V.; WATERMAN, A. S. Eudaimonia and Its Distinction from Hedonia: Developing a Classification and Terminology for Understanding Conceptual and Operational Definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425–1456, (2013). doi:10.1007/s10902-013-9485-0

KOO, T. K.; LI, M. Y. A Guideline of Selecting and Reporting Intraclass Correlation Coefficients for Reliability Research. *J Chiropr Med*, v. 15, n. 2, p. 155-163, 2016. DOI: 10.1016/j.jcm.2016.02.012.

LOPES, Luis Felipe Dias. Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional. p. 35-36. Santa Maria: Voix, 2018.

LUZ, A. C. da; FABRICIO, A.; BUSSLER, N. R. C.; LOPES, L. F. D. Flowering and engagement at work: a study under the view of the Alpha hospital team. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 9, n. 7, p. e560974447, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i7.4447. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4447>.

MALHEIROS, M. B.; ANDRADE, T. de; COSTA, G. L. de Ávila; ROSSATO, V. P.; WEGNER, R. da S.. Florescimento no trabalho? Uma revisão sistemática e agenda de pesquisa: a systematic review and research agenda. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 224–251, 2023. DOI: 10.25112/rgd.v20i1.3199. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/3199>.

MENDONÇA, Helenides; CAETANO, Antonio; FERREIRA, Maria Cristina; SOUSA, Ivone Félix de; SILVA, Ana Junça. Florescimento no trabalho. Capítulo 12, pg. 172-177. Livro: *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*/Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.

OKOGLU, H. User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, v. 18, p. 91-93, 2018.

OLIVEIRA, Larice Rocha de; LIMA, Joannes Emmanuel D. R. de. A percepção dos servidores sobre o bem-estar no trabalho: estudo de caso na área administrativa da prefeitura de Portalegre/RN (2018). Disponível em: https://www.uern.br/controladepaginas/2018-/arquivos/5021larice_rocha_de_oliveira.pdf

OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina; SILVA, Ana Paula dos Santos Souza. Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, vol. 16, núm. 2, dezembro, 2015, pp. 197-205. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203046164010>

PANTALEÃO, P. F.; VEIGA, H. M. S. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura nacional na última década. *HOLOS*, Ano 35, v.5, e7570, 2019. DOI: 10.15628/holos.2019.7570.

PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela; FOGAÇA, Natasha; PONTE, Valter; EDREI, Laylla; FRANCISCHETO, Leela; ALBUQUERQUE, Gabriela. Bem-estar no trabalho: cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. *Estudos de Turismo e Gestão [en línea]*. 2013, 2(), 383-395. ISSN: 2182-8458. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388743875002>.

RAZALI, N. M.; WAH, Y. B. Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *J Stat Model Analytics*, v. 2, n. 1, p. 21-33, 2011.

ROGGERO, Rosemary. Valorização Profissional e Condições de Trabalho Docente no Plano Nacional de Educação 2014-2024. *EccoS – Revista Científica*, [S. l.], n. 40, p. 113–128, 2016. DOI: 10.5585/eccos.n40.6345. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/eccos/article/view/6345>.

RYFF, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

SANT ANA, W.P., LEMOS, G.C. A afirmação da centralidade do trabalho na sociedade: uma reflexão a partir da obra de Ricardo Antunes. *Educ. Prof. Tecnol. Rev.* 2018;2(1). doi: <https://doi.org/10.36524/profept.v2i1.370>

SANTANA, Vilma Sousa. Saúde do trabalhador no Brasil: pesquisa na pós-graduação. *Revista de Saúde Pública*, v. 40, p. 101-111, 2006.

SANTOS, Gustavo Barreto; CEBALLOS, Albina Gomes da Costa de. Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicologia em Estudo, Maringá*, v. 18, n. 2, p. 247-255, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/yxSpyr53Njj8Z8HxmsTp7CJ/?lang=pt>

SIASS. IF GOIANO e IF GOIÁS. Relatório de pesquisa “Diagnóstico em qualidade de vida no trabalho nos Institutos Federais Goiano e de Goiás” (2022). Disponível em: https://suap.ifgoiano.edu.br/media/documentos/arquivos/Relat%C3%B3rio_de_Pesquisa_IF_Goiano_2.pdf goiano.edu.br

SILVA, Cassandra Ribeiro de O. Metodologia e organização do projeto de pesquisa: guia prático. Fortaleza, CE: Editora da UFC, 2004. Disponível em: <https://www.studocu.com/pt-br/document/universidade-brasil/gestao/metodologia-e-organizacao-do-projeto-de-pesquisa/4659200>

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Envolvimento com o trabalho. Capítulo 8, pg. 141-146. Livro: Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão/Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Satisfação no trabalho. Capítulo 16, pg. 257-266. Livro: Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão/Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virginia; PERIÓ, José M.. Bem-estar no trabalho. Capítulo 3, pg. 39-51. Livro: Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão/Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. Psicologia: teoria e pesquisa, 2008, Vol. 24 n. 2, pp. 201-209. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>

SOUSA, G. Z. P.; FUKUDA, C. C. . FLORESCIMENTO: CARACTERÍSTICAS E DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, Brasil, São Paulo, v. 4, n. 9, p. 319–337, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5767443. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/325>.

SOUZA, Maristela Lima B. de. Bem-estar no trabalho: Diagnóstico entre docentes da educação técnica profissional em saúde da UFRN. BDTD, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/23636>.

STATACORP. Stata Statistical Software: Release 14. College Station, TX: StataCorp LP, 2015.

TAVAKOL, M.; DENNICK, R. Making sense of Cronbach's alpha. Int J Med Educ, v. 2, p. 53-55, 2011.

VENTURA, Magda Maria. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. Revista SoCERJ, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.

ZOU, K. H.; TUNCALI, K.; SILVERMAN, S. G. Correlation and Simple Linear Regression. Radiology, v. 227, p. 617-628, 2003.

9 APÊNDICES

APÊNDICE – A QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Olá, Participante!

Esta pesquisa é composta pelo preenchimento de duas etapas de questionários.

Na primeira etapa temos um questionário com perguntas sociodemográficas.

Vamos às perguntas desta etapa!

Por gentileza, marque apenas uma resposta.

1) Indique sua categoria de trabalho

() Servidor técnico administrativo

() Trabalhador terceirizado

2) Qual sua modalidade de trabalho?

() 100% presencial

() 100% teletrabalho

() Parte presencial e parte teletrabalho

3) Há quanto tempo você trabalha no campus Morrinhos?

4) Qual sua idade? (18 a 99 anos)

5) Gênero:

() Feminino

() Masculino

() Outro, caso queira coloque sua identificação: _____

6) Estado civil:

() Casado

() Solteiro

() União estável

() Outros, caso queira coloque sua situação: _____

7) Escolaridade:

- () Ensino fundamental incompleto
- () Ensino fundamental completo
- () Ensino médio incompleto
- () Ensino médio completo
- () Ensino superior incompleto
- () Ensino superior completo
- () Pós-graduação *lato sensu* (especialização/MBA)
- () Pós-graduação *stricto sensu* nível de mestrado incompleto
- () Pós-graduação *stricto sensu* nível de mestrado
- () Pós-graduação *stricto sensu* nível de doutorado incompleto
- () Pós-graduação *stricto sensu* nível de doutorado

Agora vamos para a segunda etapa que é composta por dois instrumentos de pesquisa relacionados ao tema de bem-estar no trabalho, o IBET-13 e o EFLOT.

(aqui será acrescentado os dois instrumentos de pesquisa conforme os anexos A e B)

APÊNDICE – C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS MORRINHOS.

Meu nome é Anny Francielle Teixeira Silva, mestranda do Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Catalão e a pesquisadora responsável por esta pesquisa. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte deste estudo, rubrique todas as páginas e assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence a pesquisadora responsável.

Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo/a pesquisador/a responsável, pelo e-mail anny.silva@ifgoiano.edu.br, presencialmente na sala da Coordenação de Gestão de Pessoas no Instituto Federal Goiano campus Morrinhos, localizado à BR 153, KM 633 na zona rural do Município de Morrinhos/GO, CEP: 75650-00 ou pelo número telefônico (64) 99904-6406 via WhastApp ou chamadas à cobrar.

Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Catalão (CEP/UFCAT), localizado no Bloco Didático 1, segundo piso (subindo as escadas, a primeira sala a esquerda), sediado no Campus I da UFCAT, que fica na Avenida Doutor Lamartine Pinto de Avelar, nº 1120, Setor Universitário, Catalão/GO, CEP: 75704-020, e-mails secretaria.cep.ufcat@gmail.com, cep.rc.ufg@gmail.com, ou pelo telefone (64) 34417609. O CEP é um colegiado independente corresponsável no desenvolvimento desta pesquisa dentro de padrões éticos, conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde, contribuindo na defesa dos interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade. Você poderá ainda esclarecer dúvidas, reclamar ou fazer denúncia junto à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) pelo e-mail CONEP@saude.gov.br ou pelo telefone (61) 3315-5877.

Para obter mais informações sobre a sua importância como participante de pesquisa, você poderá também consultar a "Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa" disponível em:

http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/CONEP/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf.

Justificativa: O motivo que nos leva a propor esta pesquisa é conhecer os fatores e aspectos positivos apontados pelos trabalhadores do IF Goiano campus Morrinhos associados e relacionados ao estado de bem-estar no trabalho.

Objetivo: O objetivo desta pesquisa é identificar o nível de bem-estar no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação e dos trabalhadores terceirizados do Instituto Federal Goiano campus Morrinhos.

Procedimentos: Será dada publicidade à pesquisa no âmbito do IF Goiano campus Morrinhos por meio de convite afixado nos murais e enviados por mensagens em e-mail institucional contendo as informações preliminares da pesquisa e dados de contato com a pesquisadora responsável para agendamento de reunião em caso de interesse em participação. Aos servidores e trabalhadores que estão em trabalho presencial será necessário o agendamento de dia e horário para o atendimento referente ao momento de aplicação da pesquisa e a coleta de dados será realizada pela pesquisadora nas dependências da sala de trabalho localizada no prédio da Coordenação de Gestão de Pessoas no campus Morrinhos ou mediante agendamento no próprio ambiente de trabalho do participante se assim o preferir. O período para coleta de dados em ambiente presencial será de 11 de setembro de 2023 a 30 de novembro de 2023 ficando à escolha do dia e horário a critério do participante, sendo possível agendamentos nas segundas-feiras das 7h30min às 11h30min, nas quintas-feiras das 7h30min às 16h30min e nas sextas-feiras das 7h30min às 12h. Ocasionalmente, para os voluntários que informarem necessidade específica de agendamento no turno noturno, serão disponibilizados horários compatíveis nas quintas-feiras.

Quanto a pesquisa propriamente dita, sua participação consiste em responder a um questionário de duas partes/etapas, a primeira parte corresponde ao perfil sociodemográfico dos participantes a respeito de informações sobre categoria de trabalho, modalidade de trabalho, tempo na instituição, idade, sexo/gênero, estado civil e escolaridade. A segunda parte é composta por dois instrumentos de pesquisa denominados, respectivamente, de Inventário de Bem-estar no Trabalho – IBET-13 com treze itens de marcar e a Escala de Florescimento no Trabalho – EFLOT com oito itens de marcar, geralmente o tempo aproximado para responder ao questionário é de 8 a 15 minutos e o preenchimento do questionário será realizado em uma única oportunidade. A abordagem da pesquisa será quantitativa e as respostas obtidas no questionário passarão por tratamentos e análise de estatística descritiva e inferencial.

Benefícios: Esta pesquisa terá como benefícios poder fornecer importantes subsídios para o conhecimento do bem-estar no trabalho dos servidores e trabalhadores das atividades meio, podendo colaborar com o desenvolvimento de novas práticas organizacionais no contexto de trabalho local, ademais para que os próprios possam conhecer sua realidade laboral sob os aspectos do bem-estar no trabalho.

Riscos: Na presente pesquisa existem riscos na sua participação, graduados como mínimos, e que envolvem especialmente aspectos de constrangimento, desconforto, inibição pela presença da pesquisadora, ansiedade, dúvidas, eventual cansaço por responder ao questionário, risco de identificação e/ou desconfiâncias por utilizar uma plataforma virtual. Os desconfortos e a inibição podem ocorrer tendo em vista o tempo despendido para responder ao questionário e o receio de responder a um questionário com perguntas sobre aspectos do contexto de trabalho. Os constrangimentos e ansiedade podem ocorrer em virtude de alguma questão muito carregada de significado para os participantes e mesmo pelo fato da pesquisa ser conduzida por servidora da própria organização. O cansaço físico pode ocorrer tendo em vista o tempo despendido para responder ao questionário.

Redução dos riscos: Com o objetivo de minimizar alguns desses aspectos, o projeto contará com a equipe de saúde do Centro Integrado de Saúde da instituição como apoio emergencial e nos casos necessários esses profissionais procederão com o encaminhamento de saúde e a pesquisadora com o acompanhamento, agendamento e despesas financeiras com psicólogo(a) na cidade de Morrinhos, devendo o participante/equipe de saúde informar a pesquisadora. Tendo em vista a aplicação presencial o participante poderá solicitar a ausência da pesquisadora na sala enquanto preenche o questionário. Quanto ao ambiente virtual da pesquisa, quanto à segurança dos dados será realizado o *download* das informações para um dispositivo eletrônico de acesso de detenção dos pesquisadores, que, após o procedimento, realizará o apagamento de todos os registros salvos no *Google Forms* ou em qualquer “nuvem” que por ventura tenha sido utilizada. Os questionários não serão identificados em nenhum momento da pesquisa, entretanto existe a possibilidade de identificação pessoal e fragilidade no recolhimento de dados no momento do envio das respostas ao questionários disponibilizados online devido a natureza técnica do *Google Forms*. Ainda, se você sentir qualquer desconforto ou constrangimento lhe é assegurado assistência imediata e integral de forma gratuita, para danos diretos e indiretos, imediatos ou tardios de qualquer natureza, decorrentes de sua participação na pesquisa. Caso você se sinta desconfortável por qualquer outro motivo, poderemos interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento e esta decisão não produzirá penalização ou

prejuízo. Não revelaremos sua identidade nos resultados desta pesquisa, ficando assegurados seu sigilo, privacidade, integridade e confidencialidade. Você poderá solicitar a retirada de seus dados coletados a qualquer momento, deixando de participar deste estudo, sem prejuízo. Assim como tem liberdade de recusar a fornecer informações que lhe cause desconforto ou constrangimento.

Tratamento de dados: Os dados coletados nesta pesquisa servirão para criação de banco de dados que serão guardados em arquivo pessoal de armazenagem do tipos HD externo sob a responsabilidade da pesquisadora Anny Francielle por um período de cinco anos, no mínimo, após o término da pesquisa em abril de 2024. Após esse período, o material obtido e guardado será totalmente descartado com todos os arquivos e mídias sendo apagados e excluídos permanentemente. Nos casos de dados coletados em ambiente virtual usando a ferramenta *Google Forms*, ao final do período de coleta de dados em novembro de 2023 as informações coletas serão baixadas e os arquivos e o questionário em nuvem serão apagados e excluídos.

Indenização: Se você sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito de pleitear indenização para reparação de danos imediatos ou futuros decorrentes de sua participação junto a pesquisadora responsável.

Compensação: Você não receberá nenhum tipo de compensação financeira por sua participação neste estudo, mas caso tenha algum gasto financeiro decorrente desta pesquisa referente a transporte ou internet este será ressarcido pela pesquisadora responsável.

Resultados: Os resultados da sua participação poderão ser consultados por você a qualquer momento, para isso, nós disponibilizaremos a dissertação de mestrado e análises que poderão ser solicitados via e-mail, contato telefônico/WhatsApp ou presencialmente no IF Goiano junto a pesquisadora conforme dados disponibilizados neste documento. Esclareço a você, que os resultados serão tornados públicos, sejam favoráveis ou não.

Assim, eu _____ (nome do participante), abaixo

assinado/marcado, concordo em participar desta pesquisa “Bem-Estar no Trabalho dos Servidores Técnicos Administrativos e Trabalhadores Terceirizados do Instituto Federal Goiano - Campus Morrinhos”, sob a responsabilidade da pesquisadora Anny Francielle Teixeira Silva, informo ter mais de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora responsável sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim

como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo, bem como sobre as garantias de assistência, confidencialidade e esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem penalidades, prejuízos ou perdas e ainda estou ciente de que os resultados desta pesquisa sejam favoráveis ou não, serão tornados públicos.

Morrinhos, de de

Assinatura ou datiloscopia (com duas testemunhas) do/a participante ou seu responsável legal

Assinatura do/a pesquisador/a responsável ou membro da equipe

(Este documento será disponibilizado com a devida paginação)

10 ANEXOS

ANEXO – A

INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO - IBET-13

As frases a seguir são sobre o seu trabalho atual e a empresa onde trabalha. **INDIQUE, COM SINCERIDADE, O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedeu, cada frase, aquele número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta.

| 1 Discordo totalmente | 2 Discordo | 3 Nem concordo, nem discordo | 4 Concordo | 5 Concordo totalmente |
|-----------------------------|---------------|------------------------------------|---------------|-----------------------------|
|-----------------------------|---------------|------------------------------------|---------------|-----------------------------|

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

ANEXO – B

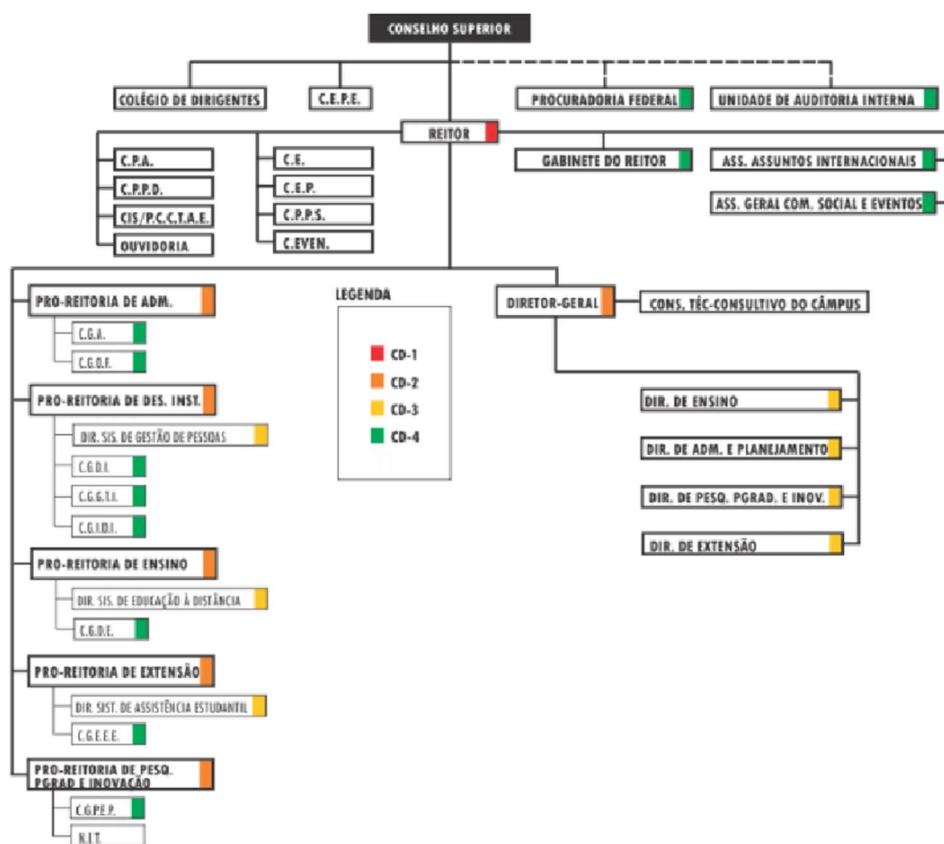
ESCALA DE FLORESCIMENTO NO TRABALHO - EFLOT

Assinale agora, por favor, em que medida discorda ou concorda com cada uma das afirmações abaixo:

| 1 Discordo completa mente | 2 Discordo em grande parte | 3 Discordo | 4 Nem concordo, nem discordo | 5 Concordo | 6 Concordo em grande parte | 7 Concordo completa mente |
|------------------------------------|--|---------------|--|---------------|--|------------------------------------|
|------------------------------------|--|---------------|--|---------------|--|------------------------------------|

| | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3 | Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 | Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5 | O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma vida boa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7 | O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | Em meu trabalho, as pessoas me respeitam. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ANEXO - C



SIGLAS

ÓRGÃOS COLEGIADOS

C.E.P.E. - CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

ÓRGÃOS DE APOIO

- C.P.A. - COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO
- C.P.P.D. - COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE
- CIS/P.C.C.T.A.E. - COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO
- C.E. - COMISSÃO DE ÉTICA
- C.E.P. - COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA
- C.EVEN. - COMITÊ DE EVENTOS
- C.P.S. - COMISSÃO PERMANENTE DE PROCESSOS SELETIVOS

CÂMPUS

- CONSELHO TÉCNICO-CONSULTIVO DO CÂMPUS
- DIRETORIA DE ENSINO
- DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO
- DIRETORIA DE PESQUISA PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
- DIRETORIA DE EXTENSÃO

PRÓ-REITORIAS

PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO

- C.G.A. - COORDENAÇÃO GERAL DE ADMINISTRAÇÃO
- C.G.O.F. - COORDENAÇÃO GERAL DE ORÇAMENTO E FINANÇAS

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- DIRETORIA SISTÊMICA DE GESTÃO DE PESSOAS
- C.G.D.I. - COORDENAÇÃO GERAL DE DESENVOLVIMENTO DE INFRAESTRUTURA
- C.G.G.T.I. - COORDENAÇÃO GERAL DE GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
- C.G.I.D.I. - COORDENAÇÃO GERAL DE INFORMAÇÕES E DADOS INSTITUCIONAIS

PRÓ-REITORIA DE ENSINO

- DIRETORIA SISTÊMICA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
- C.G.D.E. - COORDENAÇÃO GERAL DE DESENVOLVIMENTO DO ENSINO

PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO

- DIRETORIA SISTÊMICA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL
- C.G.E.E.E. - COORDENAÇÃO GERAL DE ESTÁGIO, EMPREGO E EGRESSOS

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO

- C.G.P. - COORDENAÇÃO GERAL DE PESQUISA E ENSINO DE PÓS-GRADUAÇÃO
- N.I.T. - NÚCLEO DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

ANEXO - D



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CATALÃO - UFCAE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS MORRINHOS

Pesquisador: ANNY FRANCIELLE TEIXEIRA SILVA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 69181723.8.0000.0164

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALAO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 8.139.251

Apresentação do Projeto:

Trata-se o presente relato da avaliação do protocolo cujo projeto de pesquisa é intitulado BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS MORRINHOS, cujo projeto apresentado está vinculado à Unidade Acadêmica Centro de Gestão e Negócio CGEN, Programa/Curso PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL, sob responsabilidade de ANNY FRANCIELLE TEIXEIRA SILVA, e da equipe "Orientador" Renata Alessandra Evangelista e coorientador Alexandre de Assis Bueno.

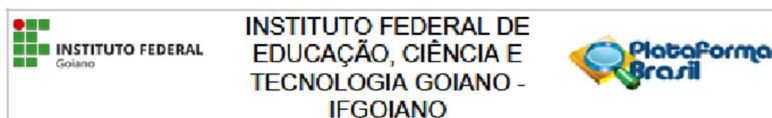
As informações elencadas foram retiradas do arquivo PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2112987 (01/08/2023)

Resumo

A presente pesquisa situa-se no campo dos estudos organizacionais principalmente no retrato dos trabalhadores das instituições de ensino públicas. A fundamentação teórica do trabalho concentra-se na temática de bem-estar no trabalho. Trata-se de um estudo de natureza descritiva e aplicada com procedimentos bibliográficos e de campo com abordagem quantitativa que objetiva-se a identificar a percepção de bem-estar no trabalho dos servidores técnicos

Endereço: Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, 1120 Setor Universitário, Bloco Didático I, segundo piso (subindo as
Balço: Setor Universitário CEP: 75.704-020
UF: GO Município: CATALAO
Telefone: (64)3441-7509 E-mail: cep@ufcat.edu.br

ANEXO – E



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: BEM-ESTAR NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS MORRINHOS

Pesquisador: ANNY FRANCIELLE TEIXEIRA SILVA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 69181723.8.3001.0038

Instituição Proponente: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano - campus

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 8.188.115

Apresentação do Projeto:

Identificar a percepção de bem-estar no trabalho dos trabalhadores técnicos administrativos em educação e dos trabalhadores terceirizados do Instituto Federal Goiano campus Morrinhos.

Objetivo da Pesquisa:

- Avaliar o estado de bem-estar no trabalho dos técnicos administrativos e terceirizados do Instituto Federal Goiano campus Morrinhos usando o inventário de bem-estar no trabalho-IBET-13 e a escala de florescimento no trabalho-EFLOT;
- Descrever o nível de bem-estar no trabalho encontrado em relação aos construtos compromisso e satisfação dos trabalhadores e envolvimento com o trabalho dos técnicos administrativos e dos terceirizados;
- Conhecer o nível de florescimento no trabalho dos técnicos administrativos em educação e dos terceirizados.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

RISCOS

Relata-se: "Na presente pesquisa existem riscos na sua participação, graduados como mínimos, e que envolvem especialmente aspectos de constrangimento, desconforto, inibição pela presença da

Endereço: Rua 88, nº260, Prédio SIASS, andar térreo
Bairro: Setor Sul CEP: 74.085-010
UF: GO Município: GOIANIA
Telefone: (62)99226-3661 Fax: (62)3605-3661 E-mail: cep@ifgoiano.edu.br