

Gestão estratégica de pessoas: estudo do bem-estar no trabalho em uma empresa varejista de móveis e eletroeletrônicos

Strategic people management: study of well-being at work in a furniture and electronics retail company

Dirección estratégica de personas: estudio del bienestar en el trabajo en una comercializadora de muebles y electrónica

Recebido: 03/01/2023 | Revisado: 12/01/2023 | Aceitado: 13/01/2023 | Publicado: 14/01/2023

Ana Paula Gonçalves da Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4349-1586>
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, Brasil
E-mail: anapaulagoncalvesd.silva@gmail.com

Gustavo Henrique Silva de Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4046-9669>
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, Brasil
E-mail: gustavo.souza@ifnmg.edu.br

Resumo

Na contemporaneidade, o “bem-estar no trabalho” tem sido uma das preocupações mais recorrentes da psicologia organizacional e dos profissionais da área de gestão de pessoas. O presente trabalho tem como objetivo analisar o nível de “bem-estar no trabalho” dos colaboradores de uma empresa varejista de móveis e eletroeletrônicos, visando, de modo complementar, desenvolver propostas de intervenção e melhoria para a empresa investigada. Para tanto, foi aplicado o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) em 11 colaboradores da empresa. Por meio de uma pesquisa multinível, compreendendo a aplicação de questionários e observações sistemática, foram encontrados resultados que evidenciam um grau de bem-estar no trabalho mediano. Além disso, verificou-se que há baixa identificação dos colaboradores com a natureza do trabalho, bem como, escassez de investimentos da empresa em prol do alcance dos objetivos de aprimoramento do “bem-estar” no ambiente laboral. Assim, sugerimos (1) investigação sobre a relação entre a natureza do trabalho e a vocação dos colaboradores; e (2) a criação de programas que enfatizem o aprimoramento da qualidade de vida do colaborador.

Palavras-chave: Bem-estar; Trabalho; Gestão de Pessoas; Psicologia Organizacional.

Abstract

In contemporary times, “well-being at work” has been one of the most recurrent concerns of organizational psychology and people management professionals. The present work aims to analyze the level of “well-being at work” of the employees of a retailer of furniture and electronics, in a complementary way, aiming to develop proposals for intervention and improvement for the investigated company. For this purpose, we applied the Well-Being at Work Inventory (WBWI-13) to 11 employees of the company investigated. Using multilevel research and comprising the application of questionnaires and systematic observations, results show an average degree of well-being at work. In addition, we found that there is low identification of employees with the nature of work. Also, it lacks investment by the company to achieve the objectives of improving “well-being” in the work environment. Thus, we suggest (1) an investigation into the relationship between the nature of work and the vocation of employees; and (2) the creation of programs that emphasize the improvement of the quality of life.

Keywords: Well-being; Work; Human Resource Management; Organizational psychology.

Resumen

En la contemporaneidad, el “bienestar en el trabajo” ha sido una de las preocupaciones más recurrentes de los profesionales de la psicología organizacional y de la dirección de personas. El presente trabajo tiene como objetivo analizar el nivel de “bienestar en el trabajo” de los empleados de una minorista de muebles y electrónica, visando, de forma complementaria, desarrollar propuestas de intervención y mejora para la empresa investigada. Para ello, se aplicó el Inventario de Bienestar en el Trabajo (IBET-13) a 11 colaboradores de la empresa. Mediante una investigación multinivel, que comprendió la aplicación de cuestionarios y observaciones sistemáticas, se encontraron resultados que muestran un grado medio de bienestar en el trabajo. Además, se encontró que existe una baja identificación de los empleados con la naturaleza del trabajo, así como una falta de inversión por parte de la empresa para lograr los objetivos de mejorar el “bienestar” en el ambiente de trabajo. Así, sugerimos (1) investigar la relación

entre la naturaleza del trabajo y la vocación de los empleados; y (2) la creación de programas que enfatizen el mejoramiento de la calidad de vida del empleado.

Palabras clave: Bienestar; Trabajo; Gestión de personas; Psicología Organizacional.

1. Introdução

Hodiernamente, tem crescido o interesse pela temática “bem-estar no trabalho”, visto que as pessoas passam maior parte do tempo de suas vidas no ambiente laboral (Hirschle & Gondim, 2020). A análise de bem-estar no trabalho traz reflexos em vários aspectos pessoais do colaborador, bem como no desempenho, produtividade e resultados da organização, o que torna de extrema relevância os estudos nessa área (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Siqueira, Orengo, & Peiró, 2014).

Segundo Howell et al. (2016), bem-estar no trabalho é um estado de saúde mental que vai além de não estar doente, implica se sentir inteiro, fortalecido, autorrealizado, feliz, satisfeito com a vida ao máximo. Diante do argumento supracitado, para que haja qualidade de vida no trabalho, torna-se necessário elaborar estratégias para a criação de um ambiente harmônico. As organizações precisam criar programas e desenvolver ações a fim de promover o bem-estar e, conseqüentemente, motivar e engajar o colaborador, garantindo, portanto, saúde e segurança, mantendo assim o interesse pelo trabalho de forma a contribuir para o aumento da produtividade e crescimento (ver, Nogueira & Oliveira, 2022).

Partindo disso, o presente trabalho tem por objetivo analisar o bem-estar no trabalho entre colaboradores de uma empresa varejista de móveis e eletroeletrônicos no Município de Poté, por meio da testagem empírica e da pesquisa bibliográfica, tendo como objetivos específicos: (1) medir o bem-estar no trabalho dos colaboradores da empresa investigada e (2) propor ações de intervenção a fim de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores da empresa investigada, usando suas habilidades de forma a trazer o desenvolvimento pessoal.

De tal modo, compreende-se que esta área de pesquisa vem se tornando cada vez mais importante, principalmente neste período pós-pandemia enfrentado pelo mundo, no qual houve um crescimento exponencial no número de casos de transtornos psicológicos como estresse, ansiedade, depressão, crise de pânico, fobia social, dentre outros (Lipp & Lipp, 2020). Diante do exposto, cabe às empresas darem a devida atenção à saúde mental no trabalho implantando medidas que visem amenizar esses impactos por meio da melhoria do bem-estar no trabalho (Godoi, Herênio, & Carvalho, 2022).

2. Fundamentação Teórica

Dessen e Paz (2010) trazem um importante referencial para compreender o bem-estar nas organizações. Segundo as autoras, variáveis psicológicas são basilares para compreender o bem-estar, destacando-se os conceitos de relacionamento positivo com as pessoas, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal (Quadro 1).

Quadro 1 - Conceitos Centrais do Bem-Estar nas Organizações.

Conceito	Definição
Relacionamento positivo com as pessoas	Capacidade de sentir afeição, empatia e afinidade com todos, amar, se identificar e ser amigo do outro.
Autonomia	Direito à independência, capacidade de agir e decidir por si só, livre de aprovações externas.
Domínio do ambiente	Habilidade do indivíduo decidir e elaborar um espaço ideal as suas características mentais de participação em seu meio e controle de ambientes complexos.
Propósito de vida	Manter objetivos, metas de longo prazo e direcionamento de forma que a vida tenha algum sentido/significado.
Crescimento pessoal	Necessidade do desenvolvimento de habilidades e competência, buscando ter ações que terão como finalidade o alcance das metas e realização de sonhos.

Fonte: Adaptado de Dessen e Paz (2010).

Outro ponto fundamental para tangenciar a mais completa compreensão da temática é a relação entre o “bem-estar no trabalho” e a produtividade. Uma equipe comprometida e envolvida em suas tarefas profissionais e que esteja confortável, sentindo-se bem no ambiente laboral tende a produzir mais e maiores serão seus resultados (Paschoal & Tamayo, 2008; Oliveira & Sousa, 2018).

Sob outro viés, o clima organizacional é um dos fatores principais na motivação ou desmotivação do colaborador, influenciando diretamente no bem-estar, afetando também a produtividade destes. A ligação entre bem-estar e produtividade envolve aspectos físicos e psíquicos, sendo assim é essencial um ambiente bem organizado que disponibiliza uma estrutura material e humana de forma que o profissional seja incentivado a produzir mais e melhor trazendo grandes proveitos à organização (Martins, 2008; Silva et al., 2020; Ribeiro & Veiga, 2022).

Diante do exposto, é notório que o resultado satisfatório (lucratividade) se baseia em um espaço agradável, apropriado, com um bom clima organizacional - características estas que interferem positivamente no comportamento do colaborador. Dentre as vantagens de preservar o bem-estar no trabalho, é relevante destacar o aumento da qualidade de vida dos colaboradores; redução do estresse e prevenção do Burnout (esgotamento profissional) (Moretti & Treichel, 2003; Siqueira & Padovam, 2008).

Dentre as vantagens destacadas acima, para o objetivo do presente trabalho, será dado enfoque na “qualidade de vida no trabalho”, visto que é um termo complementar do “bem-estar no trabalho”, porém mais amplo, incluindo outras questões como saúde, ambiente físico, interação social, crescimento pessoal e outros. Vários autores discorrem sobre o tema sob uma ótica multidisciplinar e interacional, a partir de aspectos psicológicos ou sociais, por exemplo, Moretti e Treichel (2003), e Kluthcovsky e Takayanagui (2007), corroborando a relação entre bem-estar no trabalho e qualidade de vida no trabalho. Segundo Moretti e Treichel (2003, p. 73):

Os seres humanos precisam de condições, que não são só racionais, para expressar sua capacidade de trabalhar. Eles necessitam de remuneração justa em relação ao que fornecem como trabalho, condições físico-psicológicas propícias e agradáveis ao trabalho, e benefícios sociais além do trabalho que preencha o restante do espaço não ocupado inteiramente pela racionalidade inseparável e necessária à organização. Se não houver uma preocupação com a condição humana global dentro do trabalho, não se poderá entender o que seja qualidade de vida no trabalho, pois o ser humano não é uma simples peça (Moretti & Treichel, 2003, p. 73).

Sob essa ótica, a qualidade de vida no trabalho é a harmonia e o equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e a

organização. Se porventura alguma destas partes não estiver satisfeitas, seu compromisso será abalado. Estas questões englobam a propiciação de um ambiente saudável, condições físicas, psíquicas, e materiais, bem como responsabilidade, envolvimento e engajamento do colaborador. Para tanto, é essencial o comprometimento de ambos: colaborador e organização (Moretti & Treichel, 2003; Maslow, 2001).

Outro autor que versa sobre o assunto é Chiavenato (2009), sendo enfático ao colocar que:

A importância da qualidade de vida, além de trazer benefícios para o trabalhador, também oferece benefícios às empresas que possibilitam a melhoria no desenvolvimento organizacional, traz maior motivação e comprometimento, obtém assim maior produtividade dos trabalhadores (Chiavenato, 2009, p. 334).

Tendo em vista que a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho afetam todas as áreas da vida (à nível físico, emocional, espiritual e afetivo), é importante considerar a necessidade de as empresas adequarem suas formas de tratamento e atendimento aos colaboradores, possibilitando a satisfação destes com um ambiente laboral saudável e motivando o trabalho em equipe. Nesse sentido, proporciona-se à organização o aumento do potencial competitivo, a produtividade, crescimento pessoal e profissional, criatividade, inovação e flexibilidade diante das mudanças (Chiavenato, 2009).

Todos os conceitos desenvolvidos acima são importantes para compreender o bem-estar no trabalho, que, em específico, considera o modelo teórico proposto por Siqueira e Padovam (2008), intitulado Bem-Estar no Trabalho (BET). Sendo um importante conceito para a literatura do comportamento organizacional, disponibiliza uma base conceitual fundamental para o presente trabalho. Sob o ponto de vista teórico a respeito da psicologia organizacional, o Bem-Estar no Trabalho está diretamente envolvido com a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Esse modelo subsidia o método de mensuração chamado de Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13).

Para o modelo BET de Siqueira e Padovam (2008), “satisfação no trabalho” precede de distintas origens de satisfação, sendo elas: A forma de interagir, se relacionar com as pessoas, dando ênfase na relação entre os colaboradores, a gestão e seus colegas. Referente às relações com a empresa, é preciso levar em conta a relevância das remunerações e promoções. E relativo às funções que executam, salienta-se a importância das tarefas incumbidas a ele.

Quanto ao “envolvimento com o trabalho”, este é amplamente investigado por Lodahl e Kejner (1965, p. 25), que definem o conceito como a atividade que proporciona ao colaborador o “estado de fluxo”, em que este alcança satisfação ao realizar suas tarefas cotidianas e os desafios determinados pelas tarefas são vencidos pelas próprias capacidades do indivíduo. Por sua vez, o “comprometimento organizacional afetivo” é compreendido como uma ligação afetiva que o colaborador possui com a empresa, emergindo-se sentimentos positivos, podendo-se ressaltar: entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação à empresa empregadora, dentre outros.

A partir desses conceitos e englobando-os em uma concepção integradora, Siqueira e Padovam (2008) e Siqueira, Orengo e Peiró (2014) propõem que o bem-estar no trabalho estaria dividido em 2 (duas) grandes facetas explicativas: (1) Compromisso e Satisfação com o Trabalho e (2) Envolvimento como trabalho. Para os autores, o Compromisso e Satisfação com o Trabalho trata de vínculos positivos que o colaborador tem com a organização, chamado também de “compromisso afetivo”, incluindo atributos relacionadas à satisfação individual com as tarefas do trabalho, a relação com a chefia, a remuneração e as promoções. Por sua vez, o Envolvimento com o Trabalho trata das crenças individuais do colaborador em relação ao trabalho realizado, incluindo o significado do trabalho, a importância do trabalho e o quão agradável é o trabalho para as potencialidades dos colaboradores.

3. Metodologia

3.1 Tipo de Pesquisa

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi utilizado o método multinível que envolveu procedimentos de pesquisa exploratória e descritiva, por meio de abordagens qualitativas e quantitativas, cujo intuito é aprofundar o conhecimento sobre o problema em tela, através de diferentes níveis de análise (Hair et al., 2005; Oliveira & Maciel, 2010).

3.2 Amostra e Procedimentos

Para a realização da pesquisa, participaram 11 pessoas, colaboradores da Empresa Varejista de móveis e Eletroeletrônicos. Deste total, 8 são mulheres e 3 homens com idade entre 20 e 47 anos, mais da metade deles são casados, todos possuindo mais de 1 ano de serviço na empresa, nível de escolaridade ensino médio completo maioria destes, sendo apenas 2 participantes com nível superior. São funções desempenhadas por estes: 1 Gerente, 3 atendentes, 1 caixa, 2 entregadores, 1 montador, e 1 auxiliar de serviços gerais.

Os participantes foram inquiridos a responder ao Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) (Siqueira & Padovam, 2008). O IBET-13 é um questionário padronizado que avalia e mapeia o bem-estar organizacional a partir da percepção dos colaboradores, contendo 13 questões, como por exemplo: “Estou contente com a empresa onde trabalho”, “As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia” e “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho”. Para responder ao questionário, utilizou-se uma escala de resposta de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Quanto aos aspectos éticos, os colaboradores foram esclarecidos sobre o estudo e acerca do anonimato e sigilo de suas respostas, sendo requerida a assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo o caráter voluntário da participação e respeito às diretrizes éticas que regem a pesquisa com seres humanos. Ademais, foram seguidas as prerrogativas dos incisos VII e XI do Art. 26 da Resolução MEC/CNS nº 674/2022, em que estão dispensadas de apreciação por Comitê de Ética, pesquisas que objetivem: (a) O aprofundamento teórico de situações que emergem espontânea e contingencialmente na prática profissional, desde que não revelem dados que possam identificar o indivíduo. (b) A atividades cujas finalidades sejam descrever ou analisar o processo produtivo ou administrativo para fins, exclusivamente, de desenvolvimento organizacional.

3.3 Análises

Para a realização da pesquisa proposta, visando cumprir as metas estabelecidas, foram realizadas análises qualitativas e quantitativas. À nível qualitativo, foram desenvolvidas observação dirigida e reflexão crítica. À nível quantitativo, foram realizadas estatísticas de média. A análise qualitativa aconteceu durante a realização da coleta de dados com a aplicação do IBET-13, que envolveu observação e reflexão baseadas nos seguintes elementos: satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. A análise quantitativa ocorreu com o cômputo da pontuação dos participantes da pesquisa a partir da aplicação do IBET-13.

3.4 Intervenção Organizacional

Diante das análises e observações realizadas, viu-se a necessidade de realização de intervenções a nível organizacional, com foco no aprimoramento de aspectos relativos à saúde mental do colaborador, melhoria da saúde física e fortalecimento das relações de trabalho. Na tentativa de trazer algum tipo de intervenção, foram propostos programas, projetos e ações na organização, alguns especificamente sobre o bem-estar no trabalho, por exemplo, com o objetivo de promover um ambiente laboral saudável e acolhedor, incentivar a motivação do trabalhador, melhorar o desempenho, reduzir as doenças ocupacionais e mitigar o absenteísmo.

4. Resultados e Discussão

Inicialmente, para traçar um panorama do bem-estar no trabalho dentro da empresa investigada, foi aplicado o questionário de intervenção organizacional, o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13). Conforme a Tabela 1, apresentam-se os resultados do IBET-13, considerando (i) a avaliação geral do Bem-Estar no Trabalho, (ii) o Fator 1 - Compromisso e Satisfação com o Trabalho, e (iii) Fator 2 - Envolvimento com o Trabalho.

Tabela 1 - Resultados Gerais do IBET-13.

Dimensão	Escore (Média)	Interpretação
Bem-estar no trabalho	3,84	Mediano
Fator 1 (Compromisso e Satisfação)	3,88	Mediano
Fator 2 (Envolvimento com o Trabalho)	3,75	Mediano

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados mostram que os escores da avaliação geral e dos dois fatores do bem-estar no trabalho são medianos para a empresa investigada. Em termos gerenciais, isso pode sugerir algumas situações:

1. Que há uma tendência para o bem-estar no trabalho, porém há itens específicos do questionário que levam as respostas para uma interpretação ruim e, portanto, esses itens devem ser trabalhados.
2. Que há uma tendência para o bem-estar no trabalho, porém a percepção da equipe é que o bem-estar no trabalho pode ser ainda melhor em seus aspectos estruturantes.
3. Que a equipe insuflou os escores do questionário, para demonstrar que o bem-estar no trabalho aparenta ser melhor do que realmente é.

Para compreender melhor a situação, foram realizadas observações dirigidas dentro da organização e os itens foram investigados individualmente. Conforme a Tabela 2, nota-se que a maioria dos colaboradores da empresa estão completamente contentes/satisfeitos com a empresa onde trabalham, inclusive, a maioria dos colaboradores se sentem entusiasmados, interessados, orgulhosos e animados com a organização. Essa satisfação geral se aplica a praticamente todos os itens, o que pode indicar que os colaboradores podem se dedicar ao crescimento e alcance dos objetivos da organização.

Tabela 2 - Resultados dos itens do IBET-13.

Item	Escore 1	Escore 2	Escore 3	Escore 4	Escore 5
	Baixo	-	Mediano	-	Alto
Estou contente com a empresa onde trabalho	0,0%	0,0%	0,0%	63,6%	36,4%
Estou orgulhoso da empresa onde trabalho	0,0%	0,0%	0,0%	72,7%	27,3%
Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho	0,0%	0,0%	9,1%	81,8%	9,1%
Estou interessado na empresa onde trabalho	0,0%	0,0%	9,1%	45,5%	45,5%
Estou animado com a empresa onde trabalho	0,0%	0,0%	18,2%	36,4%	45,5%
Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	0,0%	0,0%	27,3%	63,6%	9,1%
As horas que passo trabalhando são as melhores do meu dia	0,0%	0,0%	63,6%	36,4%	0,0%
Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim	0,0%	0,0%	27,3%	72,7%	0,0%
Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe	0,0%	9,1%	0,0%	54,5%	36,4%
Estou satisfeito com o meu salário comparado com meus esforços no trabalho	0,0%	9,1%	16,2%	27,3%	45,5%
As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho	0,0%	9,1%	36,4%	36,4%	18,2%
As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem o meu trabalho	0,0%	18,2%	54,5%	27,3%	0,0%
Eu como, vivo e respiro meu trabalho	0,0%	54,5%	18,2%	27,3%	0,0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Outro dado interessante é quanto à remuneração. A maioria dos colaboradores alegaram estar satisfeitos com seus salários. É importante salientar que poucas empresas no município pagam mais do que o salário-mínimo aos funcionários, visto que o salário médio mensal do município da empresa investigada (Poté-MG) é 1,8 salários-mínimos, em um município onde 46% da população possui rendimento mensal de até meio salário-mínimo por pessoa (IBGE, 2021). Outra possível explicação para o contentamento dos trabalhadores pode estar relacionada com os vencimentos recebidos em dia. Fora o fato de que a maior parte dos respondentes estão contentes com o relacionamento entre a chefia e os funcionários (com exceção de 1 colaborador).

Apesar disso, alguns itens merecem uma análise mais acurada. Com relação às horas passadas na atividade laboral são consideradas por grande parte dos trabalhadores (63,6%) medianas, ou seja, as melhores horas do dia para a maioria dos colaboradores não está necessariamente na empresa em que trabalham. Também, neste mesmo viés de análise, a maioria dos colaboradores não acreditam que o trabalho dá a eles as coisas mais importantes de suas vidas e discordam em viver e se dedicar inteiramente ao trabalho.

Com observações realizadas, é evidente que o escore médio alcançado é resultante da percepção regular que os colaboradores têm sobre diversos aspectos do ambiente onde trabalham. Apesar disso, vale ressaltar que há uma grande possibilidade de baixa identificação dos colaboradores com a natureza do trabalho, no sentido de que o trabalho está relacionado com suas prioridades pessoais e com suas capacidades de excelência e talentos. Aliado a isso, de forma negativa,

há escassez de investimentos da empresa em prol do alcance dos objetivos de aprimoramento do “bem-estar” no ambiente laboral.

De tal modo, a partir dos resultados obtidos, é possível traçar algumas estratégias interventivas à nível organizacional, especialmente focadas nos elementos encontrados no mapeamento do bem-estar do trabalho. Assim, sugerimos:

(1) Investigação sobre a relação entre a natureza do trabalho e a vocação dos colaboradores, de modo a identificar quais os principais interesses dos colaboradores e de que forma a organização pode se alinhar a esses interesses, incluindo a criação de um banco de talentos, especialmente para o desenvolvimento de projetos, atividades e tarefas que exijam adaptação, engajamento e proatividade.

(2) Criação de um programa de Bem-estar no Trabalho, que enfatize o aprimoramento da qualidade de vida do colaborador, com o objetivo de melhoria da performance física, o incentivo da mudança no estilo de vida, introdução de atividades relaxantes na rotina de trabalho, estímulo de hábitos saudáveis e atividade física. Sugere-se que estas propostas sejam efetivadas por meio de parcerias com academias que oferecem desconto nas mensalidades fomentando a prática constante de exercícios. Para a melhoria da performance mental pensou-se na promoção de parcerias clínicas de psicologia e clubes de lazer, que serão responsáveis por oportunizar momentos de reflexão, recreação e entretenimento. A partir disso, propõe-se que uma vez a cada dois meses, haja uma palestra sobre temas relacionados à saúde mental no trabalho incluindo dinâmicas e atividades de meditação

5. Considerações Finais

O objetivo deste trabalho foi analisar o bem-estar no trabalho entre colaboradores de uma empresa varejista de móveis e eletroeletrônicos no Município de Poté, e a partir disso, criar propostas de intervenção que visam trazer melhorias à qualidade de vida dos colaboradores. De modo geral, os resultados mostraram um bem-estar mediano, porém alguns itens indicam a necessidade de preocupação por parte da gestão da empresa com a identificação dos colaboradores com a natureza do trabalho. Itens como “*Eu como, vivo e respiro meu trabalho*”, “*As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem meu trabalho*”, e “*As maiores satisfações da minha vida vem do meu trabalho*” apresentam escores mais baixos, o que pode sugerir que as atividades ou tarefas relacionadas ao trabalho podem não estar alinhadas aos interesses dos colaboradores da empresa.

Como ponto central de intervenção, sugere-se a análise de interesses vocacionais e a investigação mais aprofundada sobre a relação entre a natureza do trabalho e o perfil e vocação dos colaboradores, visando identificar fatores de possível congruência. Isso significa também que os itens com escores baixos não são problemas organizacionais de nível operacional, mas de nível psicossocial. Nessa linha de raciocínio, propomos a criação de programas que enfatizem melhorias da saúde física e mental e nas relações de trabalho, tendo como finalidade o aprimoramento da qualidade de vida do colaborador.

Além disso, acreditamos que o estudo presente é excepcionalmente relevante para a empresa investigada, visto que através de pesquisas e aplicações dos princípios inerentes ao tema, é visível a necessidade de aumento da motivação, desempenho, produtividade e melhoramento de aspectos relacionados à performance mental do trabalhador, dentre outros benefícios.

Também, para a empresa em questão, esta pesquisa é de fundamental importância, pois possibilita a avaliação dos pontos centrais relacionados ao bem-estar no trabalho, dando base para a tomada de decisão por parte dos gestores, trazendo oportunidades de melhorias, aperfeiçoamento e mudanças.

Para a primeira autora, enquanto graduanda do curso Tecnologia em Gestão Empreendedora, é notória a contribuição para a formação acadêmica enquanto gestora e líder, uma vez que tal estudo amplia os conhecimentos e a visão de mundo, capacitando-a profissionalmente para a gestão estratégica de pessoas e preparando-a para o mercado altamente competitivo, exigindo deste um diferencial para permanecer frente a concorrência por meio do capital intelectual dos colaboradores.

Vale mencionar, ainda, que o mercado demanda por profissionais capazes de identificar problemas e propor soluções eficientes para estes. No caso deste trabalho, após a pesquisa, foram identificados resultados que norteiam a compreensão sobre aspectos basilares do cotidiano no trabalho. Portanto, acreditamos no potencial deste trabalho para o desenvolvimento da empresa investigada, bem como, na possibilidade de extensão deste tipo de pesquisa para outras organizações.

Como limitação do trabalho, pode-se indicar a baixa quantidade de colaboradores da empresa e a aplicação de apenas um questionário de pesquisa (bem-estar no trabalho). Possivelmente, estudar outros conceitos concomitantemente poderia tornar este trabalho ainda mais relevante, como, por exemplo, o estudo do clima organizacional. Apesar das limitações, o trabalho também serve de relatório a ser entregue à empresa investigada, apresentando assim contribuições acadêmicas (para a minha formação) e práticas (para a gestão da empresa investigada). Para estudos futuros, sugere-se a aplicação da Escala de Bem-Estar no Trabalho junto com uma Escala de Clima Organizacional, visando desenvolver uma integração teórico-empírica, fornecendo dados mais robustos acerca da gestão estratégica de pessoas.

Agradecimentos

Agradecemos a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização e sucesso deste artigo.

Referências

- Chiavenato, I. (2008). *Recursos humanos: o capital humano das organizações* (8a. ed.). São Paulo: Atlas.
- Dessen, M. C., & Paz, M. das G. T. da. (2010). Bem-Estar Pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000300018>
- Freitas, S. B., Paiva, L. E. B., Lima, T. C. B. de, & Pinto, F. W. S. V. (2019). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho. *Pensamento & Realidade*, 34(2), 92-118. <https://doi.org/10.23925/2237-4418.2019v34i2p92-118>
- Godói, R. M. A., Herênio, A. C. B., & Carvalho, A. L. A. (2022). Riscos psicossociais no ambiente organizacional em meio a pandemia. *Psicologias em Movimento*, 2(1), 49-65.
- Hair, J. F., Jr. et al. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721-2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Howell, K. H. et al. (2016). Seven reasons to invest in well-being. *Psychology of Violence*, 6(1), p. 8-14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/vio0000019>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2021). *Panorama – Poté/MG*. IBGE: Brasília. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/pote/panorama>>. Acesso em 12 Jan. 2023.
- Kluthcovsky, A. C. G. C., & Takayanagui, A. M. M. (2007). Qualidade de vida-aspectos conceituais. *Revista Salus*, 1(1), 13-15.
- Lipp, M. E. N., & Lipp, L. M. N. (2020). Stress e transtornos mentais durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. *Boletim-Academia Paulista de Psicologia*, 40(99), 180-191.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 23-33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Martins, M. do C. F. (2008). Clima organizacional. In Siqueira, M. M. M. (Orgs.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 29-40). Porto Alegre: Artmed.
- Maslow, A. H. (2001). *Maslow no gerenciamento*. Rio de Janeiro: Qualitymark. (Originalmente publicado em 1965).
- Ministério da Educação (MEC). Conselho Nacional de Saúde (CNS). (2022). *Resolução MEC/CNS nº 674 de 6 de maio de 2022*. Dispõe sobre a tipificação da pesquisa e a tramitação dos protocolos de pesquisa no Sistema CEP/Conep. Brasília: Governo Federal.
- Moretti, S., & Treichel, A. (2003). Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana. *Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG*, 1(3), 73-80.
- Nogueira, A. P. S., & Oliveira, Á. D. F. (2022). Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, e238418, 1-16. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>
- Oliveira, G. S. de, & Sousa, H. de M. (2018). Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. *Revista Campo do Saber*, 4(2), 32-41.

Oliveira, S. A. de, & Maciel, C. de O. (2010). Contribuições da pesquisa multinível para a análise das práticas organizacionais. *Revista Brasileira de Estratégia*, 3(2), 123-132. <http://dx.doi.org/10.7213/rebrae.v3i2.13553>

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.

Ribeiro, L. D. A. M., & Veiga, H. M. da S. (2022). Bem-estar no trabalho: influência do clima organizacional entre trabalhadores hospitalares. *Revista Psicologia e Saúde*, 14(1), 63-76. <https://doi.org/10.20435/pssa.v14i1.1681>

Seligman, M. E. P.; Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Silva, A. R. da, Silva, S. L. S., Reis, W. A. S. dos, Silva, V. G. M., & Gomes, M. V. (2020). Organizational climate: a study in a small porte foundation in Claudio. *Research, Society and Development*, 9(2), e184922102. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i2.2102>

Siqueira, M. M. M., & Orenge, V.; Peiró, J. M. (2014). Bem-estar no trabalho. In Siqueira, M. M. M. (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 39-51). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases Teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>