



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

JÉSSICA FERREIRA DOS SANTOS

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E BEM-ESTAR SUBJETIVO: UM ESTUDO COM
FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA RECUPERA**

**SÃO CRISTÓVÃO, SE
2025**

JÉSSICA FERREIRA DOS SANTOS

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E BEM-ESTAR SUBJETIVO: UM ESTUDO COM
FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA RECUPERA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, regulamentadas pela Resolução nº 070/2023/CONEPE.

Orientadora: Prof^ª Dra. Karen Batista

**SÃO CRISTÓVÃO, SE
2025**

JÉSSICA FERREIRA DOS SANTOS

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E BEM-ESTAR SUBJETIVO: UM ESTUDO COM
FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA RECUPERA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, em cumprimento às Normas regulamentadas pela Resolução nº 70/2023 do CONEPE.

Trabalho defendido e aprovado em 22 de abril de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Karen Batista (Orientadora)
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

Prof. Me. Rivaldo José Rodrigues de Lima
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

Profa^a. Ma. Ingrid de Matos Martins
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, Toda Honra e Glória eu concedo ao meu Senhor Jesus, Autor e Consumador da minha Fé. A Ele toda a minha gratidão, por tamanha Graça e cuidado, pois sem Ele, com certeza eu não teria chegado até aqui.

Agradeço de todo o meu coração aos meus pais Ana Paula e Paulo Marcelo, meus maiores incentivadores, que sempre me educaram com tanto zelo, amor e responsabilidade e me ensinaram valores inestimáveis. A eles todo o meu amor e gratidão pelos restantes dos meus dias, pois a presença deles sempre fez a diferença na minha vida e cooperou para a mulher que sou hoje. Meus grandes amores para sempre.

Agradeço imensamente ao meu esposo Tiago, meu grande amor, companheiro e apoiador. Aquele que passou comigo por tantos momentos difíceis, segurando a minha mão, acompanhando de perto minhas dores, medos e incertezas, mas sempre ao meu lado, dando todo o incentivo e suporte. A ele, meu amor, reconhecimento e gratidão.

A minha irmã Lohana, todo meu amor e carinho. Minha menina, que acompanhou o início da minha jornada na faculdade e muitas vezes, esteve junto comigo nas noites em que eu estudava. Amo-te, minha irmã e um dia quero te ver chegar também até aqui.

A minha Irmã Marcela, todo meu amor e carinho, pois mesmo de longe, sempre torceu por mim e me apoiou. Obrigada, minha irmã.

Estendo a minha gratidão a minha avó materna Arlinda, por cada palavra e pelo seu amor. O cuidado da infância, cooperaram para meu crescimento. Dedico essa conquista também aos meus avós paternos Amélia e Jodoval (*in memoriam*), pois faço parte de suas gerações e acredito que estariam muito felizes pela minha realização.

Aos meus filhos de coração Pedro Iago e Laura Gabrielle, todo meu amor. Vocês fazem parte desta história e durante alguns anos, estiveram junto comigo. Vocês foram razão de grande força para mim nos dias em que pensei em desistir, e meu amor por vocês, me impulsionou em muitos momentos a continuar. Sempre os amarei.

Aos meus tios(as) e primos(as) maternos e paternos, meus agradecimentos. Não conseguirei citar todos, mas agradeço por sempre torcerem pelo meu progresso e pelas palavras de incentivo e apoio todos esses anos. Em especial minhas tias Sônia, Jane Cleide, Mônica e minhas primas Monise e Yasmim. Vocês são especiais para mim.

Ao meu amado tio Adriano (*in memoriam*), aquele que eu gostaria muito que estivesse aqui, compartilhando essa conquista ao meu lado. A ele, minha gratidão e meu amor. Jamais te esquecerei, seu legado estará sempre em meu coração.

Jamais poderia deixar de agradecer ao meu amado Pastor Waldir e sua querida esposa MaryLouise, meus pais na fé, amigos, intercessores e conselheiros. Como sou grata por todos esses anos ao meu lado, por cada oração, cada palavra, apoio e incentivo. Obrigada pela amizade e amor fraternal, que o Senhor Jesus os recompense infinitamente mais. Amo vocês em Cristo.

A Eunice e Nilza, minhas duas mães de coração e oração, que sempre cuidaram de mim de perto e de longe. A elas, todo o meu respeito, amor e consideração. Amo vocês.

Aos meus amigos, aqueles mais chegados que irmãos, que me fortaleceram em oração todos esses anos, o meu muito obrigada, pois como é bom sentir que somos amados e que podemos ter com quem contar.

Agradeço de coração à minha orientadora Karen Batista, aquela que Deus usou para me ajudar em toda a construção, desenvolvimento e conclusão deste trabalho. A ela, todo o meu respeito e consideração, pois com certeza, eu não teria chegado até aqui sem a sua ajuda, apoio, paciência e orientação.

Sua generosidade e disposição em me orientar, fizeram total diferença e me ajudaram a chegar aonde cheguei. Que o Senhor te recompense.

Minha profunda gratidão aos meus professores da UFS, grandes profissionais que fizeram da jornada acadêmica, um caminho diferente de conhecimento agregado. Em especial, Gracyanne Freire, Maria Elena Leon, Marcos Zambanini e Emanuela Mota, que contribuíram de maneira eficaz para o meu conhecimento e crescimento acadêmico, assim como, foram amigos, conselheiros, sempre me impulsionando a não desistir e transmitindo palavras de incentivo e apoio. A vocês toda a minha gratidão e respeito.

Aos meus colegas da UFS, que a cada período iam sendo acrescentados, todo meu respeito e gratidão por cada momento, desenvolvimento de trabalhos, apresentações em grupo, e toda ajuda e apoio. Aos que se formam comigo e aos que ainda irão se formar, desejo toda sorte de bênçãos.

A todos os amigos que Deus acrescentou a minha vida durante todos esses anos, que me apoiaram, incentivaram e torceram por mim, os quais não conseguirei citar, pois são numerosos, gratidão, amor e carinho por cada um de vocês.

A empresa que me permitiu realizar a pesquisa e me deu total suporte para a eficácia dela, minha gratidão, reconhecimento e respeito sempre.

“Consagre ao Senhor tudo o que você faz, e os seus planos serão bem-sucedidos”.

Provérbios 16:3

RESUMO

A pesquisa em questão teve o objetivo de analisar como a Satisfação no Trabalho e as Condições físicas e de segurança no trabalho influenciam o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera, utilizou-se para isso a escala de Satisfação no Trabalho - EST (Siqueira, 2008), a Escala de Condições Físicas e de Segurança no Trabalho (Silva; Ferreira, 2013) e a Escala de Bem-estar subjetivo (Albuquerque; Tróccoli, 2004). No que se refere à metodologia, este estudo foi de natureza descritiva e adotou uma abordagem quantitativa. Para a execução, conduziu-se uma pesquisa de campo com 73 funcionários da empresa Recupera; a amostra em questão foi do tipo não probabilística, por conveniência. O instrumento de coleta de dados foi um questionário com cinquenta e três perguntas fechadas, avaliadas por meio da escala Likert de cinco pontos. O tratamento dos dados foi conduzido com o auxílio do software estatístico Statistical Package for Social Science (SPSS) v. 25, por meio do teste Correlação de Spearman e dos testes U de Mann-Whitney e ANOVA Kruskal Wallis. Os resultados da pesquisa revelaram que o tempo de empresa está relacionado à satisfação com o salário: quanto maior o tempo de empresa, maior a satisfação com o salário. O estudo também revelou que não há diferenças significativas no bem-estar subjetivo entre as variáveis sociodemográficas analisadas. Dessa forma, concluiu-se que a satisfação no trabalho e as condições físicas e de segurança no trabalho estão relacionadas e influenciam diretamente o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera. Isso indica que quanto maiores forem os níveis de satisfação no trabalho, maior será o bem-estar subjetivo dos colaboradores.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Condições físicas e de segurança no trabalho Bem-estar Subjetivo. Qualidade de vida no Trabalho.

ABSTRACT

The research in question aimed to analyze how Job Satisfaction and Physical and Safety Conditions at Work influence the subjective well-being of employees at Recupera. For this purpose, the Job Satisfaction Scale - EST (Siqueira, 2008), the Physical and Safety Conditions at Work Scale (Silva; Ferreira, 2013) and the Subjective Well-being Scale (Albuquerque; Tróccoli, 2004) were used. Regarding the methodology, this study was descriptive in nature and adopted a quantitative approach. For its execution, a field survey was conducted with 73 employees of Recupera; the sample in question was of the non-probabilistic type, for convenience. The data collection instrument was a questionnaire with fifty-three closed questions, evaluated using a five-point Likert scale. Data processing was conducted with the aid of the statistical software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) v. 1.0. 25, using the Spearman Correlation test and the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis ANOVA tests. The results of the research revealed that time at the company is related to satisfaction with salary: the longer the time at the company, the greater the satisfaction with salary. The study also revealed that there are no significant differences in subjective well-being between the sociodemographic variables analyzed. Thus, it was concluded that job satisfaction and physical and safety conditions at work are related and directly influence the subjective well-being of Recupera employees. This indicates that the higher the levels of job satisfaction, the greater the subjective well-being of employees.

Keywords: Job satisfaction. Physical and safety conditions at work. Subjective well-being. Quality of life at work.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Relação entre as variáveis da pesquisa.....	15
FIGURA 2 – Dimensões da Satisfação no Trabalho.....	17
FIGURA 3 – Etapas de aplicação da metodologia aplicada.....	18
FIGURA 4 – Software <i>Spark</i> utilizado na aplicação da pesquisa.....	20

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Siglas das variáveis da pesquisa agrupadas em fatores.....	23
TABELA 2 – Gênero dos participantes da pesquisa.....	24
TABELA 3 – Faixa etária dos participantes da pesquisa.....	24
TABELA 4 – Renda familiar dos participantes da pesquisa.....	24
TABELA 5 – Estado civil dos participantes da pesquisa.....	25
TABELA 6 – Escolaridade dos participantes da pesquisa.....	25
TABELA 7 – Tempo de empresa dos participantes da pesquisa.....	25
TABELA 8 – Turno de trabalho dos participantes da pesquisa.....	26
TABELA 9 – Classificação dos cargos dos participantes da pesquisa.....	26
TABELA 10 – Correlação de Spearman.....	27
TABELA 11 – Correlação de Spearman para variáveis sociodemográficas.....	28
TABELA 12 – ANOVA Kruskal-Wallis.....	29
TABELA 13 – Testes U de Mann-Whitney.....	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	10
1.2 JUSTIFICATIVA.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	11
2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	13
2.3 BEM-ESTAR SUBJETIVO.....	14
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	16
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	16
3.2 QUESTÕES DE PESQUISA.....	18
3.3 AMOSTRA DA PESQUISA.....	19
3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	19
3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DOS DADOS.....	20
3.6 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	21
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	23
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	23
4.2 RELAÇÕES ENTRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E BEM-ESTAR SUBJETIVO	26
4.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
REFERÊNCIAS	33
APÊNDICE A - Instrumento de Coleta de Dados.....	39

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é indispensável na vida do ser humano e representa um valor importante na sociedade. As pessoas passam a maior parte do dia em suas atividades laborais (Hirschle; Gondim, 2020) e isso gera um estresse emocional causando muitos resultados negativos na sociedade, e conseqüentemente no ambiente de trabalho.

Dentro das organizações é perceptível como a forma de trabalho influencia a motivação, a produtividade e o alcance dos objetivos almejados. As metas inalcançáveis e uma busca incessante por parte dos gestores para obter lucro, tornam os funcionários escravos do emprego, buscando atender ao que a organização demanda, apenas por medo de perdê-lo (Godinho, 2018). Porém, se os gestores obtiverem essa compreensão, conseguirão lidar melhor com a saúde mental dos seus colaboradores (Batista, Silva, Oliveira e Pereira, 2021), além de obter a habilidade de resolver conflitos dentro da organização e diminuir as tensões (Ferreira, 2016).

Investir em pessoas torna o ambiente criativo, com profissionais comprometidos e motivados, porém, há um grande desafio para os gestores, que é proporcioná-los Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho e tornar este ambiente agradável, de forma que ele sinta prazer e satisfação ao executar as suas tarefas (Rodrigues, 2001).

De acordo com Neves (2018), a exposição a um ambiente favorável, torna os colaboradores mais eficazes na produção, assim como, torna-os felizes. Porém essa felicidade vai além dos aspectos internos da organização, pois o bem-estar não se limite apenas a fatores circunstanciais, mas se estende a qualidade de vida como um todo (Bencsik, 2023).

Para Agarwal (2020), a Qualidade de Vida no Trabalho se refere a tudo o que favorece ou não o ambiente de trabalho e que impacta de forma positiva ou negativa este ambiente, podendo influenciar a vida particular dos indivíduos, assim como a organização. Ela demonstra como se encontra a satisfação dos colaboradores dentro do ambiente profissional, principalmente quando a empresa demonstra importância com o bem-estar físico e mental deles, tornando este ambiente agradável e favorável (Calvosa, 2022).

A importância com as condições físicas e de segurança também é essencial na organização, pois previne agravos que impactam o bem-estar dos colaboradores, fazendo-se necessário muitas vezes, organizar o espaço físico para se adequar a cada colaborador (Andrade; Tonin, 2024). Essas condições podem influenciar diretamente a saúde e bem-estar no trabalho (Lahoz, 2018).

Diante do exposto, o presente estudo foi motivado a explorar como a satisfação no trabalho, a qualidade de vida no trabalho, incluindo as condições físicas e de segurança no trabalho estão ligados ao bem-estar subjetivo.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

De acordo com o que o que foi contextualizado, este estudo tem por objetivo responder a seguinte problemática: Como a Satisfação no Trabalho e as Condições físicas e de segurança no trabalho influenciam o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera?

A formulação deste problema de pesquisa se deu através da preocupação com o bem-estar dos funcionários que estão inseridos em ambientes tóxicos de trabalho, onde são expostos a pressão e metas muitas vezes inalcançáveis. O objetivo deste estudo é colaborar para um melhor entendimento sobre as dimensões de Satisfação no Trabalho e condições físicas de segurança que afetam diretamente esse bem-estar, em diferentes grupos e perfis de colaboradores.

Diante disso, essa problemática foi formulada para comprovar que essas variáveis influenciadoras da satisfação e do bem-estar subjetivo podem ser controláveis pela organização e servir como base para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam o equilíbrio entre a satisfação individual no trabalho e o desenvolvimento organizacional.

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral da presente pesquisa é: Analisar como a Satisfação no Trabalho e as Condições físicas e de segurança no trabalho influenciam o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera. Esta empresa, com sede em Aracaju, Sergipe, é de médio porte, com mais de 100 funcionários e atua no setor de serviços financeiros, com foco em gestão de crédito, cobrança e informações cadastrais.

A fim de alcançar tal objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Identificar a relação entre a satisfação no trabalho e condições físicas e de segurança no trabalho e o bem-estar subjetivo.
2. Verificar a influência das variáveis sociodemográficas na Satisfação no trabalho, nas Condições físicas e de segurança no trabalho e no bem-estar subjetivo.

3. Verificar se existem diferenças na satisfação no trabalho e condições físicas e de segurança no trabalho e no bem-estar subjetivo quando os funcionários estão divididos em grupos sociodemográficos.

1.3 JUSTIFICATIVA

Dados do Ministério da Previdência Social registram maior número de afastamentos por ansiedade e depressão no Brasil. Em 2024, houve quase 500 mil afastamentos do trabalho, na sua maioria por transtornos mentais ocasionados pelo trabalho, crescendo mais de 400% desde a pandemia e atingindo 472.328 licenças só neste ano. Isso mostra o quanto a saúde física e mental dos trabalhadores está sendo afetada, tornando-os totalmente insatisfeitos e muitas vezes, até adoecendo, em virtude de ambientes tóxicos de trabalho.

Uma pesquisa realizada pela Gallup (2023), destacou que o engajamento global dos funcionários estagnou, e o bem-estar geral dos funcionários diminuiu. O resultado da pesquisa é que a maioria dos funcionários do mundo continua a lutar no trabalho e na vida, com consequências diretas para a produtividade organizacional.

Diante do que foi exposto, o tema escolhido é relevante e digno de estudo, pois está fundamentado na importância de compreender como a satisfação no trabalho e as condições físicas e de segurança influenciam o bem-estar subjetivo, no caso específico da empresa Recupera, buscando através de pesquisa, corroborar para o avanço nos estudos sobre o tema.

A sua contribuição vai da academia à prática, pois estudiosos, pesquisadores do assunto, assim como organizações, poderão ser beneficiados realizando possíveis aplicações de pesquisa na área, utilizando os resultados obtidos neste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, são apresentados os conceitos e teorias presentes na literatura a respeito dos temas abordados: Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação no Trabalho e Bem-estar subjetivo.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho se refere às formas física e psicológica saudáveis em que o ser humano se encontra (Ribeiro; Santana, 2015). Vários estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho começaram a surgir, as pesquisas sobre o assunto cada dia mais têm aumentado e a preocupação com os aspectos que permeiam essa Qualidade também tem crescido (Chiavenato, 2010). Na área da gestão de pessoas, o assunto também tem despertado o interesse dos responsáveis pela gestão, contudo, a Qualidade de Vida no Trabalho precisa ser discutida e desenvolvida nas organizações, por ter um papel importante na promoção do bem-estar dos funcionários (Oruca; Rocha, 2020).

A implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho passa por diversos desafios, e um deles é justamente que as organizações consigam equilibrar a produtividade e o bem-estar dos colaboradores (Ferreira; Alves; Tostes, 2009). Por isso, é importante que esses programas estejam alinhados com as estratégias da organização, sendo direcionados pela alta gestão, contando com o apoio de todos os que fazem parte da empresa. (HAACK, 2000).

Os fatores motivacionais também estão diretamente ligados ao alcance da Qualidade de Vida no Trabalho. De acordo com Wagner e Hollenbeck (2002), se todo gestor compreendesse a importância do bem-estar dos seus colaboradores no ambiente de trabalho obteria vantagem competitiva e teria colaboradores leais. Por isso, é importante que toda organização que busca crescimento e destaque no mercado se importe com o ambiente organizacional, e saiba que para alcançar esse sucesso é necessário cuidar, motivar, inspirar e valorizar seus colaboradores (Luiz, 2019).

Dentro do ambiente organizacional, no desenvolvimento das suas funções, os profissionais diariamente passam por situações, conflitos, pressões e cobranças, que os levam ao estresse e isso se relaciona diretamente com a Qualidade de Vida no Trabalho (Vilas Boas; Morin, 2017), comprometendo a saúde física e mental desses profissionais, inclusive gerando várias doenças ocasionadas por conta do estresse no ambiente de trabalho (Silva; Faria, 2018).

De acordo com dados divulgados em uma pesquisa realizada em 2023 pela ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil), o Brasil ocupa a segunda colocação dos países que possuem os trabalhadores mais estressados, sendo 72% dos brasileiros, trazendo uma preocupante evidência sobre a saúde mental dos trabalhadores no país.

Segundo Daehn (2021), há uma relação entre a qualidade de vida no trabalho e o grau de satisfação que um indivíduo sente em seu ambiente profissional. Por isso, é tão importante que as organizações implementem programas de Qualidade de Vida no Trabalho, com o objetivo de aumentar o rendimento dos seus colaboradores, garantindo um ambiente saudável e os desenvolvendo não só dentro da organização, mas também, em sua vida pessoal (Ferreira, 2018), pois entende-se que a insatisfação deles está totalmente ligada a queda na produtividade das organizações (Serrano, 2023).

2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

No ambiente de trabalho há dificuldades a serem enfrentadas diariamente, principalmente pelo fato de ser composto por pessoas, cada uma com suas personalidades, anseios, frustrações, perspectivas e formas de desenvolver o seu trabalho, e é necessário que aqueles que exercem o papel de liderança se comportem como verdadeiros líderes, entendendo que a liderança vai além de um cargo, é um comportamento humano (Cortella, 2009).

De acordo com Nahas (2017), existem vários fatores determinantes para a qualidade de vida das pessoas e dentre eles está a satisfação no trabalho. Funcionários satisfeitos, se sentindo acolhidos e bem com eles mesmos, possibilitam um retorno positivo para a empresa em que estão inseridos, fazendo com que elas obtenham vantagem no mercado (Freire, 2013).

Segundo Ahmed (2019), os indivíduos entram nas organizações com expectativas em relação às suas carreiras, esperando que elas satisfaçam suas necessidades e os objetivos que eles definiram, e quando essas necessidades são satisfeitas, isso contribui para que ele permaneça mais tempo na organização. Por outro lado, o autor também destaca que se outras organizações oferecerem melhores condições de trabalho, há uma tendência que esses indivíduos troquem de organização.

Segundo Santos e Ceballos (2013), trabalhadores sobrecarregados e que não se sentem recompensados pelos seus esforços no trabalho tendem a se desmotivar e se frustrar, o que pode gerar um abalo e comprometimento no desempenho do trabalho realizado, assim como gerar impactos nas relações entre os colegas, gerando insatisfação e redução do bem-estar no ambiente de trabalho.

Segundo Almeida (2023), se a realidade de um indivíduo encontra-se distante do que ele almeja, pior será a sua percepção com relação à sua qualidade de vida. A forma como são tratados e a pressão a qual são expostos também são fatores que trazem cargas emocionais para os funcionários. Essas emoções são sentimentos vivos, porém intrínsecos, que afetam os seus desempenhos, e são percebidos na qualidade da produção e nos resultados. Valorizar as emoções do colaborador, se preocupar com suas motivações pessoais e como ele se sente no ambiente de trabalho, torna a imagem da organização diferenciada e impacta na maneira como ele desempenha suas atividades, por isso, se faz necessário que haja mudanças na estruturação e priorização dos valores de muitas organizações (Walger; Viapiana; Barboza, 2014).

2.3 BEM-ESTAR SUBJETIVO

O conceito de bem-estar subjetivo é antigo, que remonta para época do Iluminismo, no século XVIII, época em que a existência humana era considerada a vida em si própria e defendida como princípio (Silva; Heleno, 2012).

Essa definição “Subjetivo”, que pode significar um indivíduo como centro ou alguém feliz e realizado, representa a relação entre o conceito de Bem-estar, que é construído ocidental e a qualidade de vida. Porém, esse conceito mascara o que realmente vivemos dentro do capitalismo, que é a realidade onde poucos se realizam e se desenvolvem às custas de muitos (Acosta, 2019). Para Singhal e Rastogi (2018), a palavra “subjetivo” está associada a ideias ou conhecimentos que se encontram presentes desde o nascimento do indivíduo, e ele próprio mede os sentimentos que possui sobre o seu bem-estar.

Frequentemente, o bem-estar subjetivo é reflexo da satisfação com a vida. Segundo Pavot e Diener (2009), sempre que um indivíduo analisar as circunstâncias da vida e elas corresponderem às expectativas impostas por ele, seus índices de satisfação com a vida podem se elevar. Por meio de estudos, Anglim e Grant (2016) concluíram que fatores de personalidade como: socialização, neuroticismo e extroversão, estão relacionados ao bem-estar subjetivo e verificaram que há uma grande correlação do fator extroversão com as emoções positivas, e o fator neuroticismo está relacionado com satisfação com a vida e as emoções negativas.

De acordo com Estrada (2018), as empresas precisam desenvolver planos de ação, com o objetivo de oferecer melhorias para área pessoal e profissional dos colaboradores, para conseguirem extrair deles um melhor desempenho.

As pesquisas a respeito do assunto têm o objetivo de compreender a maneira como os indivíduos avaliam a sua própria vida (Silva; Heleno, 2012). Por isso, nos últimos anos o bem-

estar subjetivo vem sendo estudado por muitos autores, em virtude de sua importância para a qualidade de vida dos indivíduos. Para Herrera e Torres (2019), o bem-estar subjetivo é uma análise emocional que o indivíduo realiza sobre a sua própria vida e sua satisfação com o trabalho, levando em consideração os seus relacionamentos na empresa, com a operação e a gestão, que vão além dos benefícios que eles recebem.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A partir do objetivo desta pesquisa, de analisar como a Satisfação no Trabalho e as Condições físicas e de segurança no trabalho influenciam o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera, neste capítulo são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento deste trabalho. O capítulo encontra-se dividido da seguinte maneira: caracterização da pesquisa; questões de pesquisa; amostra da pesquisa; instrumento de coleta de dados; procedimentos de coleta e análise dos dados.

Adicionalmente, a pesquisa segue a metodologia de estudo de caso, e, para isso, são descritos os seguintes elementos essenciais: Unidade de Análise, Critérios para a escolha do Caso, Definições Constitutivas, Características Analíticas e Elementos de Análise, além do Protocolo de Estudos, que está estruturado de forma a garantir a rigorosidade na coleta e análise dos dados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, pois de acordo com Rodrigues, Silva e Evêncio (2022) segue uma sequência de etapas utilizadas para testar hipóteses, sendo aplicado um questionário com perguntas fechadas, analisando por meio de estatísticas, conferindo numericamente e comprovando teorias.

O questionário supracitado está organizado em quatro seções (ver Apêndice A). A primeira seção foi construída por 8 questões, que tem o objetivo de identificar o perfil Sociodemográfico e Profissional dos funcionários. Na segunda seção, o objetivo foi verificar o nível de Satisfação no trabalho dos funcionários, em cinco dimensões. Como mostra a Figura 2, as dimensões são: Satisfação com os colegas com 4 itens, Satisfação com o salário com 5 itens, Satisfação com a chefia com 6 itens, Satisfação com a natureza do trabalho com 3 itens e Satisfação com as promoções com 3 itens. Na terceira seção, os funcionários responderam a respeito da Satisfação com as Condições físicas e de segurança no trabalho da empresa, em 9 itens. Por fim, na seção final, os funcionários responderam a respeito do Bem-estar Subjetivo, em 15 itens.

Figura 2 – Dimensões da Satisfação no Trabalho

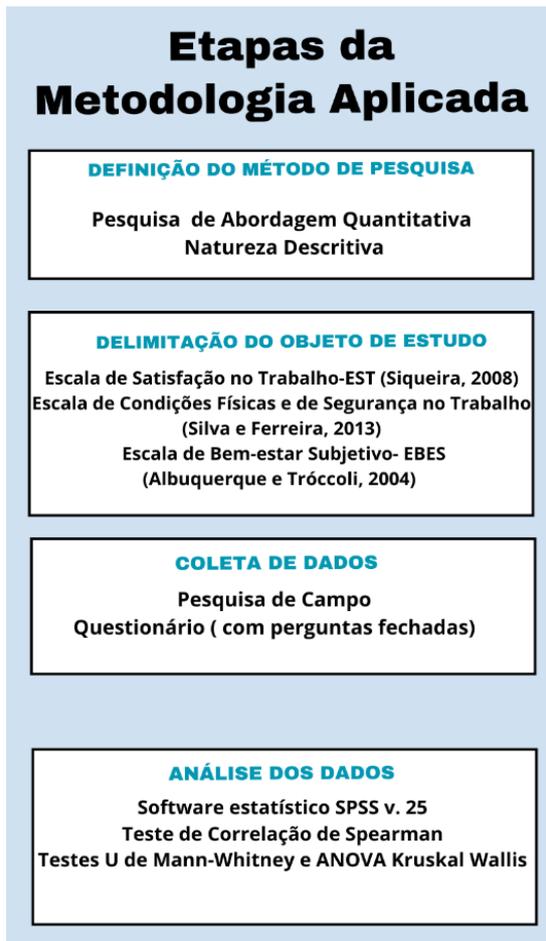
Dimensões da Satisfação no Trabalho	Indicadores
Satisfação com os colegas	O tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
	O espírito de colaboração dos meus colegas.
	A maneira como me relaciono com os meus colegas.
	A quantidade de amigos que tenho entre meus colegas.
Satisfação com o salário	Salário comparado com o quanto trabalho.
	Salário comparado à minha capacidade profissional.
	Salário comparado ao custo de vida.
	Dinheiro que recebo desta empresa no fim de cada mês.
	Salário comparado com os meus esforços no trabalho.
Satisfação com a chefia	O entendimento entre eu e meu chefe.
	A maneira como meu chefe me trata.
	O feedback que recebo do meu chefe.
	A preocupação do meu chefe com meu desenvolvimento profissional
	A capacidade profissional do meu chefe.
	A forma como meu chefe recebe as sugestões e opiniões dos funcionários.
Satisfação com a natureza do trabalho	Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
	As preocupações exigidas pelo meu trabalho.
	As novas habilidades que meu trabalho me permite desenvolver
Satisfação com as promoções	Oportunidades de ser promovido
	Garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
	A frequência com que as promoções acontecem na empresa.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Quanto aos fins, esta pesquisa classifica-se como descritiva, pois juntamente com a pesquisa exploratória, é habitualmente utilizada por pesquisadores sociais que estão preocupados com a aplicação prática (Gil, 2006) e pelo fato de as pesquisas descritivas terem o objetivo de descrever as características de uma determinada população ou de um fenômeno (Gil, 2017). Quanto aos meios, foi aplicada uma pesquisa de campo, sendo utilizada a coleta de dados diretamente no ambiente de estudo. Essa pesquisa permitiu colher informações primordiais sobre a Satisfação no Trabalho, as Condições físicas e de Segurança no Trabalho e o bem-estar subjetivo, a partir da percepção dos participantes. Para isso, foi utilizado um questionário, com perguntas fechadas, aplicado aos funcionários da empresa Recupera.

A Figura 3 mostra a elaboração das etapas de aplicação da metodologia aplicada, que foi realizada neste estudo.

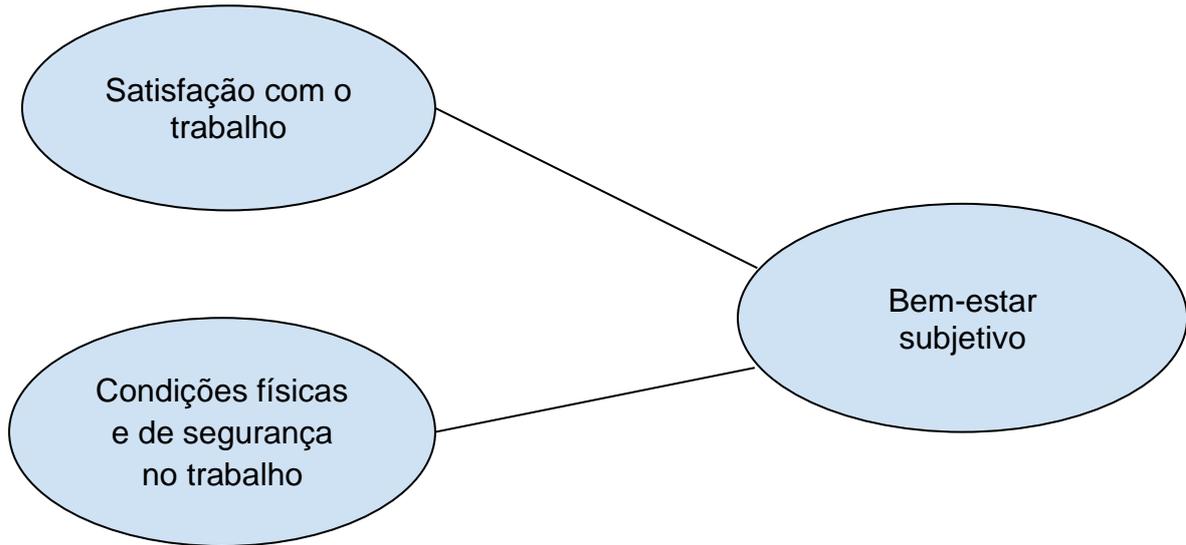
Figura 3 – Etapas de aplicação da metodologia aplicada



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

O presente estudo analisou as relações entre as variáveis satisfação com o trabalho, condições físicas e de segurança no trabalho e o bem-estar subjetivo dos colaboradores. A figura 1 mostra o que foi proposto no estudo, que tanto as variáveis satisfação com o trabalho quanto as condições físicas de um ambiente de trabalho influenciam diretamente o bem-estar subjetivo dos funcionários. Foi realizada uma análise de forma isolada e combinada desses fatores, mostrando o impacto nos indivíduos dentro do contexto organizacional específico da empresa Recupera.

Figura 1 – Relação entre as variáveis da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

3.2 QUESTÕES DE PESQUISA

Considerando que o objetivo geral desta pesquisa é analisar como a Satisfação no Trabalho e as Condições físicas e de segurança no trabalho influenciam o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera, foram elaboradas as seguintes questões de pesquisa:

1. A Satisfação no trabalho e as Condições físicas e de segurança no trabalho estão relacionadas ao bem-estar subjetivo?
2. A Satisfação no trabalho, as Condições físicas e de segurança no trabalho e o bem-estar subjetivo são influenciados pelas variáveis sociodemográficas?
3. Existem diferenças na Satisfação no trabalho, nas Condições físicas e de segurança no trabalho e no bem-estar subjetivo quando os funcionários estão divididos em grupos sociodemográficos?

3.3 AMOSTRA DA PESQUISA

A amostra adotada neste estudo é não probabilística, por conveniência. A amostra foi composta por 73 funcionários da empresa Recupera, de um universo de 100 funcionários, explorando as variáveis, agrupadas em 7 fatores: Satisfação com os colegas, Satisfação com o salário, Satisfação com a chefia, Satisfação com a natureza do trabalho, Satisfação com promoções, Satisfação com as condições físicas e de segurança, e bem-estar subjetivo. Do

mesmo modo, explorou as variáveis sociodemográficas: gênero, faixa etária, renda familiar, escolaridade, tempo de empresa, turno e cargo na empresa.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A escolha e análise dos instrumentos utilizados contribuíram para nortear este estudo. Para a coleta de dados, foram utilizadas: A Escala de Satisfação no Trabalho - EST (Siqueira, 2008), a Escala de Condições Físicas e de Segurança no Trabalho (Silva; Ferreira, 2013) e a Escala de Bem-estar subjetivo (Albuquerque; Tróccoli, 2004).

1. Escala de Satisfação no Trabalho-EST (Siqueira, 2008) - É uma escala que classifica de forma multidimensional o grau de contentamento do colaborador por meio de cinco dimensões, relacionadas à satisfação no trabalho: satisfação com os colegas, com a chefia, com o salário, com a natureza do trabalho e com as promoções.
2. Escala de Condições Físicas e de Segurança no Trabalho (Silva; Ferreira, 2013) – É uma escala utilizada para medir o nível de satisfação dos funcionários em relação aos aspectos físicos e de segurança dentro das organizações. É fundamental para entender a influência desses aspectos relacionados a qualidade do ambiente de trabalho.
3. Escala de Bem-estar Subjetivo- EBES- (Albuquerque; Tróccoli, 2004) - É uma escala validada no Brasil por Albuquerque e Tróccoli (2004) e avalia o bem-estar subjetivo por meio de 62 itens, representando três fatores principais: Afetos positivos (21 itens), Afetos negativos (26 itens) e Satisfação com a vida (15 itens). Para este estudo, utilizou-se apenas o terceiro fator da EBES, que diz respeito à satisfação com a vida, e é composta por 15 frases, sobre as quais o respondente expressa sua opinião, avaliando a sua vida atual e felicidade, englobando aspectos emocionais e cognitivos da qualidade de vida. As respostas possíveis variaram de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DOS DADOS

Na semana anterior à aplicação da pesquisa, fora definido com o diretor e coordenador da empresa a data e horário que seria realizada a pesquisa, tendo em vista que eles já haviam autorizado a aplicação do questionário. Na ocasião, ficou definido também que essa informação seria repassada para os quatro supervisores da empresa, tendo em vista que eles são responsáveis pelas duas equipes de operadores, divididas por turnos e áreas de atuação. A

mesma informação também seria repassada para o TI da empresa, pois ele ficaria responsável por liberar todos os computadores da operação, pelo menos um dia antes da aplicação da pesquisa, mitigando os riscos com relação ao envio do link do questionário, para que assim pudessem recebê-lo, no dia e horário definidos, sem quaisquer dificuldades.

A coleta de dados por meio do questionário ocorreu em 19 de setembro de 2024 (Terça-Feira). Essa abordagem foi conduzida de maneira presencial na empresa, bem como através da plataforma virtual *Google Forms*. O envio do link do *Forms* foi realizado pela autora, por meio de um software de comunicação instantânea chamado *Spark*, utilizado na empresa para comunicações internas. O *Spark* é um mensageiro instantâneo, que por sua vez oferece serviços de troca de mensagens de texto. Seu uso principal é na comunicação interna das empresas, funcionário para funcionário, substituindo outros messengers, que muitas vezes podem ser usados de forma indevida pelos membros das organizações (ver Figura 4).

Figura 4 – Software *Spark* utilizado na aplicação da pesquisa



Fonte: Inside Consultoria.

O link fora liberado às 13:50 do referido dia 19 de setembro de 2024 para os funcionários do turno da manhã, ou seja, 10 minutos antes do encerramento desse turno, que acontece diariamente, às 14:00. Para o turno da tarde, o link do questionário fora liberado, depois que todos estavam devidamente sentados em seus lugares e logados no *Spark*, aproximadamente às 14:15 deste mesmo dia.

Vale salientar que os funcionários do turno da manhã não tiveram contato com os do turno da tarde, pois os mesmos ao chegar na empresa, se dirigiram à sala de reuniões, como de costume diário, para feedback com os supervisores, antes de começarem os trabalhos. Ou seja, quando os funcionários do turno da manhã estavam respondendo ao questionário, os funcionários do turno da tarde que iam chegando, se dirigiam diretamente para a sala de reuniões, evitando assim, o contato entre eles e o fornecimento de informações relacionadas ao questionário, e conseqüentemente, respostas tendenciosas.

3.6 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados foram tratados e analisados por meio do software estatístico SPSS v. 25. Inicialmente, foi realizada a limpeza do banco de dados, identificando possíveis erros de digitação e valores *missing*. Nessa etapa, não foram excluídos nenhum caso do banco, permanecendo com 73 respondentes.

Para os itens inversos (“Sob quase todos os aspectos, minha vida está longe do meu ideal de vida”, “Mudaria meu passado se eu pudesse”, “Minha vida está ruim”, “Estou insatisfeito com minha vida”, “Minha vida poderia estar melhor”, “Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida”, e “Minha vida é ‘sem graça’”) os valores da escala foram invertidos. Dessa forma, para as pessoas que discordaram totalmente com a afirmação, o valor 1 foi recodificado para 5, e assim sucessivamente com os demais valores.

Após essa etapa, os itens foram agrupados nos seus devidos fatores, de acordo com a literatura. Assim, foram criadas variáveis por meio da média dos itens correspondentes a cada fator. Portanto, os itens foram agrupados em 7 fatores: Satisfação com os colegas (S_COL), Satisfação com o salário (S_SAL), Satisfação com a chefia (S_CHE), Satisfação com a natureza do trabalho (S_NAT), Satisfação com promoções (S_PRO), Satisfação com as condições físicas e de segurança (S_CON), e bem-estar subjetivo (B_SUB).

A fim de definir quais os testes estatísticos seriam realizados, foram realizados os testes de Kolmogorov Smirnov e Shapiro Wilk, que identificam se a amostra atende ao pressuposto da normalidade. No entanto, os resultados dos testes foram significativos ($p < 0,001$) para todas as variáveis da pesquisa, indicando que a amostra deste estudo não segue uma distribuição normal. Dessa forma, optou-se por realizar testes não-paramétricos, já que a normalidade é um dos principais pressupostos que devem ser atendidos para que se possa realizar os testes paramétricos.

Para identificar se as variáveis analisadas estão associadas, foi realizado o teste Correlação de Spearman, e para identificar diferenças entre grupos da amostra foram realizados os testes U de Mann-Whitney e ANOVA Kruskal Wallis. Para todos os testes foram considerados significativos resultados de $p < 0,05$. O perfil da amostra foi definido por meio de estatísticas descritivas, como média e frequência.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados da pesquisa, estruturados de acordo com as categorias e elementos de análise apresentados nos procedimentos metodológicos deste trabalho. Os dados apresentados ao longo deste texto foram obtidos e analisados por meio de um questionário aplicado aos funcionários da empresa Recupera. A pesquisa envolveu a participação de 73 funcionários da empresa, que estão empregados, com o intuito de avaliar os níveis de Satisfação no Trabalho, as Condições físicas e de segurança no Trabalho na empresa em que estão inseridos e o Bem-estar subjetivo desses funcionários.

Com o objetivo de organizar a análise dos dados, foram abordados nesta seção os seguintes subtópicos: a caracterização da amostra e as relações entre satisfação no trabalho e bem-estar subjetivo, apresentando as correlações entre as variáveis analisadas: Satisfação no Trabalho, Satisfação com as Condições físicas e de Segurança no Trabalho e Bem-estar Subjetivo, de acordo com os itens que foram agrupados em 7 fatores, conforme mostra a Tabela 1.

Tabela 1 – Siglas das variáveis da pesquisa agrupadas em fatores

1. S_COL	Satisfação com os colegas
2. S_SAL	Satisfação com o salário
3. S_CHE	Satisfação com a chefia
4. S_NAT	Satisfação com a Natureza do Trabalho
5. S_PRO	Satisfação com as Promoções
6. S_CON	Satisfação com as Condições físicas e de Segurança no Trabalho
7. B_SUB	Bem-estar Subjetivo

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Neste tópico se encontra delineada a caracterização da amostra que participou desta pesquisa. Dessa forma, são exploradas as seguintes variáveis: gênero, faixa etária, renda familiar, escolaridade, tempo de empresa, turno e cargo na empresa.

Referente ao gênero dos respondentes, dentre os 73 funcionários, 83,6% são do sexo feminino, 15,1% do sexo masculino e 1,4% preferiram não informar. Diante disso, percebe-se que as pessoas que representam o gênero feminino possuem uma maior representatividade na

empresa em relação ao gênero masculino e em relação aos que não preferiram informar, na amostra que compõem este estudo.

Tabela 2 – Gênero dos participantes da pesquisa

Gênero	Respostas	Porcentagem (%)
Feminino	61	83,6
Masculino	11	15,1
Prefiro não informar	1	1,4

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Em relação à faixa etária dos respondentes, observou-se que a maioria, correspondendo a 45,2% dos participantes, está na faixa entre 27 e 34 anos, 32,9% está na faixa entre 18 e 26 anos, 13,7% está na faixa entre 35 e 42 anos, 6,8% está na faixa entre 43 e 50 anos e, 1,4% têm 51 anos ou mais, conforme mostra a Tabela 3:

Tabela 3 – Faixa etária dos participantes da pesquisa

Faixa etária	Frequência	Porcentagem (%)
Entre 18 e 26 anos	24	32,9
Entre 27 e 34 anos	33	45,2
Entre 35 e 42 anos	10	13,7
Entre 43 e 50 anos	5	6,8
51 anos ou mais	1	1,4
Total	73	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Em relação à renda familiar dos respondentes, observou-se que uma considerável parcela, correspondendo a 60,3%, está na faixa de recebimento entre 1 e 3 salários-mínimos, conforme mostra a tabela 4:

Tabela 4 – Renda familiar dos participantes da pesquisa

Faixa etária	Frequência	Porcentagem (%)
Até 1 salário-mínimo	19	26,0
Entre 1 e 3 salários-mínimos	44	60,3
Entre 3 e 5 salários-mínimos	10	13,7
Total	73	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Em relação ao estado civil dos respondentes, observou-se que uma considerável parcela (56,2%) é de solteiros, 34,2% são casados, 6,8% se encontram em União Estável e 2,7% se encontram divorciados.

Tabela 5 – Estado civil dos participantes da pesquisa

Estado Civil	Respostas	Porcentagem (%)
Solteiros	41	56,2
Casados	25	34,2
União Estável	5	6,8
Divorciado	2	2,7

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Em relação ao nível de escolaridade dos respondentes, observou-se que uma grande parcela (60,3%) possui apenas o Ensino Médio, 31,5% possuem o Ensino Superior Incompleto e 8,2% possuem o Ensino Superior Completo, conforme a tabela 6:

Tabela 6 – Escolaridade dos participantes da pesquisa

Faixa etária	Frequência	Porcentagem (%)
Ensino médio	44	60,3
Superior incompleto	23	31,5
Superior completo	6	8,2
Total	73	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Em relação ao tempo de empresa dos respondentes, observou-se que uma considerável parcela (42,5%) possui Menos de 1 ano de empresa, 26% têm entre 1 e 2 anos de empresa, 12,3% têm entre 2 e 5 anos de empresa, 17,8% têm entre 5 e 10 anos de empresa e 1,4%, têm Mais de 10 anos de empresa, conforme a tabela 7:

Tabela 7 - Tempo de empresa dos participantes da pesquisa

Faixa etária	Frequência	Porcentagem (%)
Menos de 1 ano	31	42,5
Entre 1 e 2 anos	19	26,0
Entre 2 e 5 anos	9	12,3
Entre 5 e 10 anos	13	17,8
Mais de 10 anos	1	1,4
Total	73	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Referente aos turnos de trabalho dos respondentes, constatou-se que mais da metade (60,3%) trabalha no turno da manhã, e 39,7% trabalham no turno da tarde.

Tabela 8 – Turno de trabalho dos participantes da pesquisa

Turno de Trabalho	Respostas	Porcentagem (%)
Manhã	44	60,3
Tarde	29	39,7

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Referente aos cargos ocupados na empresa pelos respondentes, constatou-se que mais da metade (87,7%) ocupa o cargo de operação e apenas 12,3% ocupam o cargo de gestão.

Tabela 9 – Classificação dos cargos dos participantes da pesquisa

Classificação do cargo	Respostas	Porcentagem (%)
Operação	64	87,7
Gestão	9	12,3

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

4.2 RELAÇÕES ENTRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E BEM-ESTAR SUBJETIVO

A fim de atender ao primeiro objetivo específico da pesquisa, “Identificar se a satisfação no trabalho e as condições físicas e de segurança no trabalho estão relacionadas ao bem-estar subjetivo”, foi realizado o teste de correlação de Spearman. De acordo com este teste, é possível identificar se duas variáveis estão associadas, e caso estejam, é possível identificar o grau dessa associação. A partir das análises realizadas, identificou-se que todos os fatores apresentaram correlações significativas entre si.

Dessa forma, todos os fatores de satisfação apresentaram correlações positivas com o bem-estar subjetivo: A Satisfação com os colegas apresentou uma correlação do tipo fraca ($\rho = 0,291$; $p = 0,012$), enquanto a Satisfação com o salário ($\rho = 0,409$; $p < 0,001$), a Satisfação com a chefia ($\rho = 0,340$; $p = 0,003$); a Satisfação com a natureza do trabalho ($\rho = 0,390$; $p = 0,001$), a Satisfação com promoções ($\rho = 0,454$; $p < 0,001$), e a Satisfação com as condições físicas e de segurança ($\rho = 0,328$; $p = 0,005$) foram do tipo moderada.

Portanto, conclui-se que a satisfação no trabalho e as condições físicas e de segurança no trabalho estão relacionadas com o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera. Isso indica que quanto maiores forem os níveis de satisfação no trabalho, maior será

o bem-estar subjetivo dos indivíduos. A Tabela 10 apresenta as correlações entre as variáveis analisadas:

Tabela 10 – Correlação de Spearman

	S_COL	S_SAL	S_CHE	S_NAT	S_PRO	S_CON	B_SUB
S_COL	1	-	-	-	-	-	-
S_SAL	$\rho = 0,463^{**}$ $p < 0,001$	1	-	-	-	-	-
S_CHE	$\rho = 0,652^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,616^{**}$ $p < 0,001$	1	-	-	-	-
S_NAT	$\rho = 0,573^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,677^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,709^{**}$ $p < 0,001$	1	-	-	-
S_PRO	$\rho = 0,478^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,777^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,670^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,731^{**}$ $p < 0,001$	1	-	-
S_CON	$\rho = 0,492^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,755^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,674^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,717^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,721^{**}$ $p < 0,001$	1	-
B_SUB	$\rho = 0,291^{*}$ $p = 0,012$	$\rho = 0,409^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,340^{**}$ $p = 0,003$	$\rho = 0,390^{**}$ $p = 0,001$	$\rho = 0,454^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = 0,328^{**}$ $p = 0,005$	1

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Nota: **A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Com relação ao segundo objetivo específico da pesquisa, “Verificar se as variáveis sociodemográficas influenciam a Satisfação no trabalho e Condições físicas e de segurança no trabalho e o bem-estar subjetivo”, também foi realizado o teste de correlação de Spearman. Apenas o gênero dos participantes possui correlação significativa com o bem-estar subjetivo. O estado civil dos respondentes apresentou correlações significativas com: a Satisfação com o salário ($\rho = - 0,287$; $p = 0,014$), com a Satisfação com a chefia ($\rho = - 0,256$; $p = 0,029$), com a Satisfação com a natureza do trabalho ($\rho = - 0,476$; $p < 0,001$), a Satisfação com promoções ($\rho = - 0,356$; $p = 0,002$), e a Satisfação com as condições físicas e de segurança ($\rho = - 0,321$; $p = 0,006$). A Tabela 11 apresenta as correlações entre as variáveis analisadas.

Tabela 11 – Correlação de Spearman para variáveis sociodemográficas

	S_COL	S_SAL	S_CHE	S_NAT	S_PRO	S_CON	B_SUB
Gênero	$\rho = 0,031$ $p = 0,796$	$\rho = 0,069$ $p = 0,561$	$\rho = - 0,046$ $p = 0,701$	$\rho = - 0,018$ $p = 0,878$	$\rho = - 0,068$ $p = 0,569$	$\rho = 0,013$ $p = 0,915$	$\rho = - 0,257^*$ $p = 0,028$
Faixa etária	$\rho = 0,031$ $p = 0,797$	$\rho = - 0,153$ $p = 0,196$	$\rho = - 0,081$ $p = 0,497$	$\rho = - 0,088$ $p = 0,461$	$\rho = - 0,091$ $p = 0,443$	$\rho = - 0,072$ $p = 0,544$	$\rho = 0,151$ $p = 0,203$
Renda familiar	$\rho = 0,008$ $p = 0,949$	$\rho = - 0,110$ $p = 0,353$	$\rho = 0,0015$ $p = 0,897$	$\rho = - 0,123$ $p = 0,301$	$\rho = - 0,131$ $p = 0,271$	$\rho = - 0,034$ $p = 0,773$	$\rho = 0,190$ $p = 0,107$
Estado civil	$\rho = - 0,124$ $p = 0,298$	$\rho = - 0,287^*$ $p = 0,014$	$\rho = - 0,256^*$ $p = 0,029$	$\rho = - 0,476^{**}$ $p < 0,001$	$\rho = - 0,356^{**}$ $p = 0,002$	$\rho = - 0,321^{**}$ $p = 0,006$	$\rho = - 0,129$ $p = 0,275$
Escolaridade	$\rho = - 0,107$ $p = 0,370$	$\rho = - 0,222$ $p = 0,060$	$\rho = - 0,144$ $p = 0,225$	$\rho = 0,007$ $p = 0,950$	$\rho = - 0,119$ $p = 0,315$	$\rho = - 0,200$ $p = 0,089$	$\rho = 0,069$ $p = 0,562$
Tempo de empresa	$\rho = - 0,109$ $p = 0,359$	$\rho = 0,329^{**}$ $p = 0,005$	$\rho = - 0,300^*$ $p = 0,010$	$\rho = - 0,312^{**}$ $p = 0,007$	$\rho = - 0,202$ $p = 0,087$	$\rho = - 0,150$ $p = 0,204$	$\rho = - 0,085$ $p = 0,475$
Turno	$\rho = - 0,104$ $p = 0,379$	$\rho = 0,077$ $p = 0,520$	$\rho = - 0,042$ $p = 0,726$	$\rho = 0,079$ $p = 0,0504$	$\rho = 0,114$ $p = 0,336$	$\rho = - 0,006$ $p = 0,960$	$\rho = 0,049$ $p = 0,679$
Cargo	$\rho = - 0,275^*$ $p = 0,019$	$\rho = - 0,303^{**}$ $p = 0,009$	$\rho = - 0,116$ $p = 0,328$	$\rho = - 0,060$ $p = 0,613$	$\rho = - 0,007$ $p = 0,953$	$\rho = - 0,059$ $p = 0,618$	$\rho = 0,019$ $p = 0,875$

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Com relação ao tempo de empresa dos participantes, foram identificadas correlações significativas com a Satisfação com o salário ($\rho = 0,329$; $p = 0,005$), com a Satisfação com a chefia ($\rho = - 0,300$; $p = 0,010$), e com a Satisfação com a natureza do trabalho ($\rho = - 0,312$; $p = 0,007$). A satisfação com o salário apresenta correlação positiva com o tempo de empresa, o que indica que quanto maior o tempo de empresa, a satisfação com o salário tende a ser maior. Já a satisfação com a chefia e com a natureza do trabalho são do tipo inversa, ou seja, quanto mais tempo de empresa o respondente possui, menores tendem a ser os níveis de satisfação com a chefia e com a natureza do trabalho. Também identificou-se correlações significativas entre o cargo do respondente e a Satisfação com os colegas ($\rho = - 0,275$; $p = 0,019$), e com a Satisfação com o salário ($\rho = - 0,303$; $p = 0,009$).

Por fim, para “Verificar se existem diferenças na Satisfação no trabalho e Condições físicas e de segurança no trabalho e no bem-estar subjetivo quando os funcionários estão divididos em grupos sociodemográficos” foram realizados os testes U de Mann-Whitney e ANOVA Kruskal-Wallis. Tais testes estatísticos são usados para identificar se existem diferenças significativas nas medianas dos diferentes grupos da amostra com relação às variáveis analisadas.

Conforme apresenta a Tabela 12, foram identificadas diferenças significativas nos fatores Satisfação com a natureza do trabalho, Satisfação com promoções e Satisfação com as condições físicas e de segurança no trabalho para o estado civil dos respondentes. Neste caso,

os níveis de satisfação foram maiores no grupo dos solteiros. A satisfação com a chefia e com a natureza do trabalho apresentaram diferenças significativas para a variável tempo de empresa, sendo o grupo que possui menos tempo (menos de 1 ano) o que apresentou os maiores níveis de satisfação. Nenhuma das variáveis sociodemográficas apresentou diferenças significativas para o bem-estar subjetivo.

Tabela 12 – ANOVA Kruskal-Wallis

	S_COL	S_SAL	S_CHE	S_NAT	S_PRO	S_CON	B_SUB
Gênero	H = 2,792 p = 0,248	H = 1,573 p = 0,455	H = 2,237 p = 0,327	H = 2,258 p = 0,323	H = 3,650 p = 0,161	H = 0,849 p = 0,654	H = 5,191 p = 0,075
Faixa etária	H = 2,495 p = 0,646	H = 3,595 p = 0,464	H = 3,938 p = 0,414	H = 3,374 p = 0,497	H = 1,295 p = 0,862	H = 2,381 p = 0,666	H = 2,830 p = 0,587
Faixa de renda familiar	H = 0,562 p = 0,755	H = 1,037 p = 0,595	H = 0,042 p = 0,979	H = 1,142 p = 0,565	H = 1,559 p = 0,459	H = 0,787 p = 0,675	H = 5,322 p = 0,070
Estado civil	H = 5,605 p = 0,132	H = 6,159 p = 0,104	H = 6,091 p = 0,107	H = 16,56 p = 0,001	H = 9,956 p = 0,019	H = 9,429 p = 0,024	H = 4,871 p = 0,181
Escolaridade	H = 0,825 p = 0,662	H = 3,980 p = 0,137	H = 1,956 p = 0,376	H = 3,272 p = 0,195	H = 3,272 p = 0,156	H = 5,492 p = 0,064	H = 1,488 p = 0,475
Tempo de empresa	H = 6,502 p = 0,165	H = 9,187 p = 0,057	H = 11,31 p = 0,023	H = 10,88 p = 0,028	H = 8,080 p = 0,089	H = 5,092 p = 0,278	H = 3,194 p = 0,526

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Para as variáveis com apenas dois grupos (Turno e Cargo), realizou-se o teste U de Mann-Whitney, cujos resultados são apresentados na Tabela 13. Apenas a Satisfação com os colegas e com o salário apresentaram diferenças significativas com relação ao cargo dos respondentes. Dessa forma, a satisfação com os colegas e com o salário foi maior para os participantes que possuem cargos operacionais.

Tabela 13 – Testes U de Mann-Whitney

U de Mann-Whitney X Turno							
	S_COL	S_SAL	S_CHE	S_NAT	S_PRO	S_CON	B_SUB
U de Mann-Whitney	560	580,50	607	579	552,50	633,50	601
Z	-0,886	-0,650	-0,354	-0,674	-0,969	-0,051	-0,417
Significância	0,376	0,516	0,723	0,500	0,333	0,959	0,676
U de Mann-Whitney X Cargo							
	S_COL	S_SAL	S_CHE	S_NAT	S_PRO	S_CON	B_SUB
U de Mann-Whitney	150	135	230	258	284	258	278,50
Z	-2,332	-1,237	-0,986	-0,510	-0,059	-0,504	-0,160
Significância	0,020	0,010	0,324	0,610	0,953	0,614	0,873

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

4.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa demonstram que o tempo de empresa está relacionado à satisfação com o salário: quanto maior o tempo de empresa, maior a satisfação com o salário. Isso é corroborado por Chiavenato (2010), que destaca a importância das condições de trabalho para uma relação satisfatória entre os funcionários e a organização.

Porém, o estudo indicou que os níveis de satisfação com a chefia e com a natureza do trabalho, tendem a diminuir ao passar do tempo, indicando que há a possibilidade de uma desconexão entre os funcionários e a liderança, como argumenta Cortella (2009), que dá ênfase a importância de uma liderança comprometida em compreender as necessidades dos seus colaboradores, para conseguir alcançar os objetivos a longo prazo

Além disso, verificou-se que a única variável sociodemográfica que influencia de forma simultânea a Satisfação no trabalho, as Condições físicas e de segurança no trabalho e o bem-estar subjetivo na empresa Recupera, é o gênero dos participantes. Este resultado é corroborado por Oruca e Rocha (2020), que destacam a importância da promoção do bem-estar como

Já a variável estado civil dos respondentes apresentou influência em diversas dimensões da Satisfação no trabalho, como o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho, com promoções e com as condições físicas e de segurança. Isso está de acordo com Ribeiro e Santana (2015), que discutem sobre as condições pessoais e o impacto na percepção da qualidade de vida no trabalho, sugerindo que aspectos individuais podem alterar a maneira como os colaboradores lidam com a organização e o desenvolvimento de suas tarefas.

O estudo também revelou que não há diferenças significativas no bem-estar subjetivo entre as variáveis sociodemográficas analisadas. Isso reflete a ideia de Singhal e Rastogi (2018), que apontam que o bem-estar subjetivo está relacionado intimamente com a percepção individual do indivíduo sobre sua vida. Contudo, a Satisfação no trabalho apresentou algumas variações de acordo com perfil dos grupos dos respondentes, e apenas os funcionários solteiros e com menos tempo de empresa (menos de 1 ano) apresentaram maiores níveis de satisfação, em comparação aos outros grupos da empresa. Isso reforça o que considerou Almeida (2023), que argumenta que a percepção de qualidade de vida e satisfação no trabalho pode variar de acordo com o tempo de serviço e o momento de vida do colaborador.

Apenas a Satisfação com os colegas e com o salário apresentaram diferenças significativas com relação ao cargo dos respondentes, sendo maior entre os respondentes que ocupam cargos operacionais. Isso pode ser comprovado à luz de Wagner e Hollenbeck (2002), que sugerem que a motivação e satisfação no trabalho são influenciadas pela percepção de recompensa e pelas relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a satisfação no trabalho e as condições físicas e de segurança no trabalho estão relacionadas e influenciam diretamente o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera. Isso indica que quanto maiores forem os níveis de satisfação no trabalho, maior será o bem-estar subjetivo dos colaboradores. Esses achados corroboram a teoria de Pavot e Diener (2009), que afirmam que, quanto maiores os níveis de satisfação no trabalho, maior será o bem-estar subjetivos dos colaboradores.

Dessa forma, os gestores da organização devem considerar essas relações ao planejar e implementar estratégias para melhorar a qualidade de vida no trabalho, o que, por sua vez, contribui para a melhoria do desempenho organizacional e a saúde mental dos colaboradores, como defendido por Serrano (2023).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral analisar como a Satisfação no Trabalho e as Condições físicas e de segurança influenciam o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera. Este objetivo foi alcançado por meio de uma pesquisa realizada, cujos dados foram coletados por questionários e as análises foram realizadas por meio de testes estatísticos, incluindo Kolmogorov Smirnov e Shapiro Wilk, U de Mann-Whitney e ANOVA Kruskal-Wallis e os testes de correlação de Spearman.

Os resultados demonstraram que a satisfação no trabalho e as condições físicas e de segurança no trabalho estão relacionadas com o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera. Os resultados alcançados revelaram que níveis altos de satisfação no trabalho estão ligados diretamente com um maior bem-estar subjetivo dos indivíduos.

Os resultados da pesquisa também revelaram que o tempo de empresa está relacionado à satisfação com o salário: quanto maior o tempo de empresa, maior a satisfação com o salário. Porém os níveis de satisfação com a chefia e com a natureza do trabalho tende a diminuir ao passar do tempo.

Além disso, verificou-se que a única variável sociodemográfica que influencia de forma simultânea a Satisfação no trabalho, as Condições físicas e de segurança no trabalho e o bem-estar subjetivo na empresa Recupera é o gênero dos participantes.

Já a variável estado civil dos respondentes apresentou influência em diversas dimensões da Satisfação no trabalho, como o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho, com promoções e com as condições físicas e de segurança.

O estudo também revelou que não há diferenças significativas no bem-estar subjetivo entre as variáveis sociodemográficas analisadas. Contudo, a Satisfação no trabalho apresentou algumas variações de acordo com o perfil dos grupos dos respondentes, e apenas os funcionários solteiros e com menos tempo de empresa apresentaram maiores níveis de satisfação, em comparação aos outros grupos da empresa. Apenas a Satisfação com os colegas e com o salário apresentaram diferenças significativas com relação ao cargo dos respondentes, sendo maior entre os respondentes que ocupam cargos operacionais.

Dessa forma, concluiu-se que a satisfação no trabalho e as condições físicas e de segurança no trabalho estão relacionadas e influenciam diretamente o bem-estar subjetivo dos funcionários da empresa Recupera. Isso indica que quanto maiores forem os níveis de satisfação no trabalho, maior será o bem-estar subjetivo dos colaboradores.

Os achados deste estudo são relevantes, pois contribuem para o avanço nos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho, nas dimensões de satisfação, condições físicas e de segurança e bem-estar subjetivo das organizações. Do ponto de vista prático, contribui para que as empresas comecem a buscar soluções para a saúde e bem-estar dos colaboradores, investindo na área da qualidade de vida no trabalho. Além disso, as variáveis analisadas podem servir de direcionamento para a implantação de políticas e práticas dentro das organizações, tendo em vista diversas dimensões da Satisfação no trabalho.

Este estudo concentrou-se nos funcionários da empresa Recupera, em virtude do acesso direto que a pesquisadora possuía a esses funcionários, o que facilitou a aplicação do questionário. Dada a especificidade da amostra estudada, vale destacar que qualquer uso por parte de outras organizações precisa ser analisado e estruturado, de acordo com as características da organização, dimensão e grupo estudado. Além disso, o fato de os dados terem sido coletados na própria empresa constituem uma limitação importante do estudo, visto que pode ter influenciado as respostas dos participantes.

Como sugestões para futuras pesquisas, sugere-se ampliar o escopo, conduzindo estudos mais aprofundados sobre a relação entre satisfação no trabalho, condições físicas e de segurança e bem-estar subjetivo, utilizando outras variáveis e grupos de respondentes diversificados, para contribuir também em outras áreas de atuação. Recomenda-se, também, que sejam realizados estudos para verificar a evolução da satisfação e do bem-estar subjetivo, acompanhando os funcionários por um longo período, identificando os fatores de influência nas mudanças em grupos específicos de respondentes.

REFERÊNCIAS

- ACOSTA, A. **O bem viver: uma oportunidade para imaginar outros mundos**. Editora Elefante, 2019.
- AGARWAL, S. Trust as a missing link between quality of work life and subjective well-being. **Ingeniería Solidaria**, v. 16, n. 1, p. 1-21, 2020.
- AHMED, N. O. A. Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. **World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development**, v. 15, n. 2, p. 115-125, 2019.
- ALBUQUERQUE, A.S. TRÓCCOLI, B.T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.
- ALMEIDA, B. V. R. A relação entre bem-estar emocional e produtividade. **BIUS Boletim Informativo Unimotrisaúde em Sociogerontologia**, v. 40, n. 34, p. 1-17, 2023.
- ANDRADE, R.C.; TONIN, L. A. Análise Ergonômica do Trabalho: o caso de uma Instituição Federal de Ensino Superior – Contraste entre o trabalho presencial e o remoto. **Revista Ação Ergonômica**, v. 18, n. 1, p. 1-12, 2024.
- ANGLIM, J.; GRANT, S. Predicting psychological and subjective well-being from personality: Incremental prediction from 30 facets over the Big 5. **Journal of Happiness studies**, 17, 59-80, 2016
- BATISTA, J. S.; SILVA, M. R.; OLIVEIRA, T. A.; PEREIRA, L. F. **Saúde mental nas organizações: desafios e estratégias para a gestão de pessoas**. São Paulo: Editora XYZ, 2021.
- BENCSIK, A. Organisational happiness based on ‘GNH of Business’ in a non-Buddhist environment. **Current Psychology**, v. 45, n. 5, p. 1-19, 2023.
- CALVOSA, M. V. D. **Relevância do trabalho e da qualidade de vida no trabalho para a sociedade**. Minas Gerais: UFLA, 2022.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CONSELHO FEDERAL DE FARMÁCIA. **Brasil registra maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos**. Disponível em: <<https://site.cff.org.br/noticia/Noticias-gerais/12/03/2025/brasil-registra-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos>>. Acesso em: 12 abr. 2025.
- CORTELLA, M. S., MUSSAK, E. **Liderança em foco**. Editora Papirus (07 mares), Campina SP 2009.
- DAEHN, M. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem prática para gestores de pessoas**. 2. ed. Curitiba: Intersaberes, 2021.

ESTRADA, J. G. S. La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. **SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión**, v. 10, n. 2, p. 41-53, 2018.

FERREIRA, M. C; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319- 327, Jul- Set 2009.

FERREIRA, F. C. A importância da inteligência emocional no contexto organizacional. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12., 2016, Niterói. **Anais**. Universidade Federal Fluminense, 2016. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_036.pdf. Acesso em: 15 mar. 2025.

FERREIRA, G. B. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. **Psicologia e Saúde em debate**, Minas Gerais, v. 3, n. 2, p. 30–43, outubro de 2018.

FREIRE, M. G. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013.

GALLUP. **State of the Global Workplace: 2024 Report**. Washington, D.C.: Gallup, 2024. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>. Acesso em: 05 jan. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

GODINHO, T. **Trabalho Organizado: Encontre equilíbrio e significado num mundo cada vez mais sobrecarregado**. Editora: Gente; 1ª edição. 2018.

HAACK, M. K. Programas de qualidade e motivação para o trabalho: um estudo exploratório no setor de serviços. **Revista de Administração**, v. 35, n. 3, p. 60-70, 2000.

HERRERA, J. M. G. F.; TORRES, C. E. C. Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización. **CES Psicología**, v. 12, n. 2, p. 126-140, 2019.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721-2736, 2020.

INSIDE CONSULTORIA. Comunicador Spark. Disponível em: <https://www.insideconsultoria.com.br/site/index.php/comunicador-spark>.

ISMA-BR. 72% dos brasileiros estão estressados no trabalho, revela pesquisa (IstoéDinheiro). **ISMA-BR**, 10 set. 2023. Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/noticia/72-dos-brasileiros-estao-estressados-no-trabalho-revela-pesquisa-istoe-dinheiro>. Acesso em: 25 out. 2024.

LAHOZ, M. A. Indicadores de condições de trabalho: percepção dos atores sociais. **Revista Ação Ergonômica**, v. 13, n. 1, p. 163-186, 2018.

- LUIZ, C. O. **A importância da liderança e da motivação como ferramenta competitiva para o engenheiro de segurança do trabalho dentro da organização.** Universidade do Sul de Santa Catarina, 2019.
- NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo.** Londrina: Midiograf, 2017.
- NEVES, D. R. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018.
- ORUCA, H.G.; ROCHA, M. D. **Gestão de conflitos no ambiente de trabalho**, 2020. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) - UniEvangélica, Anápolis, 2020.
- PAVOT, W.; DIENER, E. Review of the Satisfaction With Life Scale. In: S. I. R. Series (Ed.), **Assessing Well-Being**, p. 101-117. Champaign: Springer, Dordrecht, 2009.
- RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC**, v. 2, n 2, p. 75-96, 2015.
- RODRIGUES, M. V. P. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- RODRIGUES, D. N. S.; SILVA, M. S. L.; EVÊNCIO, K. M. M. Abordagem quantitativa: um estudo das dissertações de mestrado em educação. **Ensino em Perspectivas**, Fortaleza, v. 3, n. 1, 2022.
- SANTOS, G. B.; CEBALLOS, A. G. C. Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, v. 18, n. 2, p. 247–255. 2013.
- SERRANO, L. **Saúde mental: 33% dos funcionários brasileiros têm algum tipo de transtorno mental, segundo estudo.** Disponível em: <https://exame.com/carreira/saude-mental-33-dos-funcionarios-brasileiros-tem-algum-tipo-de-transtorno-mental-segundo-estudo>. Acesso em: 31 de jul. 2023.
- SILVA, K. A; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em Debate**, v. 4, n. 2, p. 115–129, 2018.
- SILVA, É. C.; HELENO, M. G. V. Qualidade de vida e bem-estar subjetivo de estudantes universitários. **Revista Psicologia e Saúde**, v. 4, n. 1, jan./jun. 2012.
- SILVA, N.; FERREIRA, M. C. Desenvolvimento de uma escala de percepção de condições de trabalho: condições físicas e de segurança. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 12, n. 2, p. 213-220, 2013.
- SINGHAL, A.; RASTOGI, R. Subjetividade e bem-estar: uma análise conceitual e prática. **Journal of Well-Being Studies**, v. 10, n. 2, p. 123-145, 2018.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de Vida no Trabalho: um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo**, v. 19, n. 2, p. 62-86, 2017.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional:** Criando Vantagem Competitiva. São Paulo: Editora Saraiva, 2002.

WALGER, C.; VIAPIANA, L.; BARBOZA, M. M. B. **Motivação e satisfação no trabalho:** em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Editora: InterSaberes; 1ª edição. 2014.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

APÊNDICE A - Instrumento de Coleta de Dados – Questionário



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Prezado(a) Colaborador(a),

Eu me chamo Jéssica Ferreira dos Santos, aluna do Curso de Administração (Bacharelado), da Universidade Federal de Sergipe. Estou desenvolvendo meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) e por esta razão, estou realizando uma pesquisa acadêmica com o objetivo de **identificar se a Satisfação no Trabalho e as Condições físicas e de segurança no trabalho influenciam o bem-estar subjetivo.**

As respostas são anônimas e seus resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos. As informações coletadas serão tratadas com confidencialidade, garantindo que nenhuma resposta individual seja identificada e os resultados serão analisados de forma agregada, sem qualquer vínculo com a identidade dos participantes.

O questionário será dividido em quatro sessões: **Sociodemográfico e Profissional, Satisfação no trabalho, Condições físicas e de segurança no trabalho e Bem-estar subjetivo.**

Sua opinião é muito importante para mim e sua participação é fundamental para o sucesso deste estudo!

Agradeço imensamente pelo seu tempo e participação!

Seção 1- Questionário Sociodemográfico e Profissional

Qual seu gênero?

1. Masculino
2. Feminino
3. Prefiro não informar
4. Outro

Qual sua idade?

1. Menos de 18 anos
2. De 18 anos a 26 anos
3. De 27 anos a 34 anos
4. De 35 anos a 42 anos
5. De 43 anos a 50 anos
6. Mais de 50 anos

Qual sua Renda familiar? (Soma das rendas de todas as pessoas que moram com você)

1. Até 1 salário mínimo
2. Entre 1 e 3 salários mínimos
3. Entre 3 e 5 salários mínimos
4. Mais de 5 salários mínimos

Qual seu estado civil?

1. Casado
2. Solteiro
3. Divorciado
4. Viúvo
5. União estável

Qual sua escolaridade:

1. Ensino Fundamental
2. Ensino Médio
3. Superior Completo
4. Superior Incompleto

Há quanto tempo trabalha na Organização:

1. Menos de 1 ano
2. 01 a 02 anos
3. 02 a 05 anos
4. 05 a 10 anos
5. mais de 10 anos.

Qual seu turno de trabalho?

1. () Manhã
2. () Tarde

Qual o cargo que ocupa na organização

1. () Operação
2. () Gestão

Seção 2 - Satisfação no Trabalho

Abaixo, na primeira seção, você encontrará uma série de afirmações sobre o seu trabalho, seguindo uma escala para classificar o grau de **satisfação e insatisfação** que o seu trabalho lhe proporciona.

1 - Totalmente insatisfeito.

2 - Parcialmente insatisfeito.

3 - Indiferente.

4 - Parcialmente satisfeito.

5 - Totalmente satisfeito.

Vamos verificar seu nível de satisfação no trabalho? Por favor, seja o mais sincero possível!

Satisfação com os colegas

O tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1	2	3	4	5
O espírito de colaboração dos meus colegas.	1	2	3	4	5
A maneira como me relaciono com os meus colegas.	1	2	3	4	5
A quantidade de amigos que tenho entre meus colegas.	1	2	3	4	5

Satisfação com o salário

Salário comparado com o quanto trabalho.	1	2	3	4	5
Salário comparado à minha capacidade profissional.	1	2	3	4	5
Salário comparado ao custo de vida.	1	2	3	4	5
Dinheiro que recebo desta empresa no fim de cada mês.	1	2	3	4	5
Salário comparado com os meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5

Satisfação com a chefia

O entendimento entre eu e meu chefe.	1	2	3	4	5
A maneira como meu chefe me trata.	1	2	3	4	5
O feedback que recebo do meu chefe.	1	2	3	4	5
A preocupação do meu chefe com meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5
A capacidade profissional do meu chefe.	1	2	3	4	5
A forma como meu chefe recebe as sugestões e opiniões dos funcionários.	1	2	3	4	5

Satisfação com a natureza do trabalho

A capacidade de meu trabalho absorver-me.	1	2	3	4	5
Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1	2	3	4	5
As preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5

Satisfação com as promoções

Oportunidades de ser promovido.	1	2	3	4	5
Garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	1	2	3	4	5
A frequência com que as promoções acontecem na empresa.	1	2	3	4	5

Seção 3 - Condições físicas e de segurança no trabalho

Nesta seção, você encontrará uma série de afirmações sobre as condições físicas e de segurança no trabalho, seguindo uma escala para classificar o seu grau de **concordância e discordância**.

1. **Discordo totalmente**
2. **Discordo**
3. **Nem concordo nem discordo (neutro)**
4. **Concordo**
5. **Concordo totalmente**

Nesta empresa, dispomos de equipamentos adequados à realização de nossas tarefas.	1	2	3	4	5
Nesta empresa, o espaço físico alocado para cada equipe de trabalho é adequado.	1	2	3	4	5
Sinto-me fisicamente seguro em meu trabalho.	1	2	3	4	5
As condições de trabalho que tenho são satisfatórias.	1	2	3	4	5
Nesta empresa, as condições de higiene são adequadas.	1	2	3	4	5
Nesta empresa, as condições físicas de ruído são adequadas e não interferem na minha produtividade.	1	2	3	4	5
Nesta empresa, as condições físicas de iluminação são adequadas.	1	2	3	4	5

Meu trabalho me permite manter uma boa saúde geral.	1	2	3	4	5
As condições físicas do meu local de trabalho contribuem para o meu bem-estar físico e mental.	1	2	3	4	5

Seção 4 - Bem-estar subjetivo

Nesta seção, você encontrará uma série de afirmações sobre o bem-estar subjetivo, seguindo uma escala para classificar o seu grau de **concordância e discordância**.

1. **Discordo totalmente**
2. **Discordo**
3. **Nem concordo nem discordo (neutro)**
4. **Concordo**
5. **Concordo totalmente**

O bem-estar subjetivo refere-se à forma como experimentamos e avaliamos a nossa própria vida e felicidade, englobando aspectos emocionais e cognitivos da qualidade de vida.

Estou satisfeito com minha vida.	1	2	3	4	5
Tenho aproveitado as oportunidades da vida.	1	2	3	4	5
Avalio minha vida de forma positiva.	1	2	3	4	5
Sob quase todos os aspectos, minha vida está longe do meu ideal de vida.	1	2	3	4	5
Mudaria meu passado se eu pudesse.	1	2	3	4	5
Tenho conseguido tudo o que esperava da vida.	1	2	3	4	5
A minha vida está de acordo com o que desejo para mim.	1	2	3	4	5

Gosto da minha vida.	1	2	3	4	5
Minha vida está ruim.	1	2	3	4	5
Estou insatisfeito com minha vida.	1	2	3	4	5
Minha vida poderia estar melhor.	1	2	3	4	5
Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida.	1	2	3	4	5
Minha vida é “sem graça”.	1	2	3	4	5
Minhas condições de vida são muito boas.	1	2	3	4	5
Considero-me uma pessoa feliz.	1	2	3	4	5

Agradeço a participação!