

# Temas Emergentes e Urgentes em Administração

Marisa Claudia Jacometo Durante



# Temas Emergentes e Urgentes em Administração

Marisa Claudia Jacometo Durante



*2020 by Atena Editora*

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Diagramação:** Natália Sandrini de Azevedo

**Edição de Arte:** Lorena Prestes

**Revisão:** Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

### **Conselho Editorial**

#### **Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

### **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília  
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília  
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

### **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto  
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

### **Conselho Técnico Científico**

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo  
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
 Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
 Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
 Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar  
 Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos  
 Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
 Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
 Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
 Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
 Prof. Me. Douglas Santos Mezacas -Universidade Estadual de Goiás  
 Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
 Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
 Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
 Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
 Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
 Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
 Prof. Me. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
 Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
 Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College  
 Profª Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
 Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay  
 Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco  
 Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará  
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá  
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo  
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana  
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

T278 Temas emergentes e urgentes em administração [recurso eletrônico]  
/ Organizadora Marisa Claudia Jacometo Durante. – Ponta  
Grossa, PR: Atena, 2020.

Formato: PDF  
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader  
 Modo de acesso: World Wide Web  
 Inclui bibliografia  
 ISBN 978-65-86002-73-7  
 DOI 10.22533/at.ed.737200604

1. Administração de empresas. 2. Cultura organizacional.  
3. Estrutura organizacional. I. Durante, Marisa Claudia Jacometo.

CDD 658.4

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

Atena Editora  
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

## APRESENTAÇÃO

Este livro originou-se dos artigos científicos produzidos pelos formandos do curso de Administração, 2019/2, da Faculdade La Salle de Lucas do Rio Verde – MT, como requisito parcial para conclusão do curso. Todos eles sob a orientação da professora Dr<sup>a</sup>. Marisa Claudia Jacometo Durante.

O título da obra “Temas Emergentes e Urgentes em Administração” demonstra a essência de seu conteúdo, trazendo para discussão o ambiente organizacional e o papel da gestão no atual contexto.

Desejo uma excelente leitura e que as informações e resultados das pesquisas sejam utilizadas de forma efetiva!

Professora Dr<sup>a</sup>. Marisa Claudia Jacometo Durante

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A PERCEPÇÃO DO COLABORADOR SOBRE O PROCESSO DE FUSÃO: ESTUDO DE CASO NO SEGMENTO AGRONEGÓCIO	
Lillian Juliana Tavares Karina Raquel Cucolotto Marisa Claudia Jacometo Durante	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7372006041</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>16</b>
BEM-ESTAR SUBJETIVO: UM ESTUDO DE CASO NA COOPERATIVA DE CRÉDITO SICREDI OURO VERDE MT, AGÊNCIA JARDIM DAS PALMEIRAS	
Eloisa Vendruscolo Marisa Claudia Jacometo Durante	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7372006042</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>35</b>
GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS: UM ESTUDO DE CASO EM LUCAS DO RIO VERDE – MT	
Danielly Martins Zanquetin Taisa Barreto de Sousa Marisa Claudia Jacometo Durante	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7372006043</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>52</b>
MOBILIDADE ACADÊMICA E AS CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL: UM ESTUDO DE CASO NA FACULDADE LA SALLE	
Letícia Bruniere Secco Nathália Zanella Kirst Marisa Claudia Jacometo Durante	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7372006044</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>70</b>
O IMPACTO DA EMPRESA BRF S.A. NA SAUDE, ECONOMIA E EDUCAÇÃO: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE LUCAS DO RIO VERDE	
Eduardo Zucco Gobbi João Pedro Zanella Kirst Marisa Claudia Jacometo Durante	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7372006045</b>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>85</b>
PROCESSO DE SUCESSÃO FAMILIAR EM PROPRIEDADES RURAIS DO MUNICÍPIO DE LUCAS DO RIO VERDE-MT	
Larissa Lawisch Cargnelutti Marisa Claudia Jacometo Durante	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7372006046</b>	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>109</b>
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O PAPEL DAS EMPRESAS DO SEGMENTO BANCÁRIO NESSE PROCESSO	
Fabiana Selzlein Manoel José Silva Luz	

Marisa Claudia Jacometo Durante

DOI 10.22533/at.ed.7372006047

**CAPÍTULO 8 ..... 128**

TRABALHO DE CURSO: PERCEPÇÃO DOS FORMANDOS SOBRE A CONTRIBUIÇÃO PARA A  
FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

Gustavo Guilherme Wagner

Valéria Moura Pereira

Marisa Claudia Jacometo Durante

DOI 10.22533/at.ed.7372006048

**SOBRE A ORGANIZADORA..... 147**

**ÍNDICE REMISSIVO ..... 148**

## BEM-ESTAR SUBJETIVO: UM ESTUDO DE CASO NA COOPERATIVA DE CRÉDITO SICREDI OURO VERDE MT, AGÊNCIA JARDIM DAS PALMEIRAS

*Data de aceite: 19/03/2020*

### **Eloisa Vendruscolo**

Artigo entregue como requisito para conclusão do TCII, no 8º semestre do curso de Administração, na Faculdade La Salle, 2019. E-mail: 22906229@faculadelasalle.edu.br

### **Marisa Claudia Jacometo Durante**

Doutora em Educação. Professora orientadora do artigo. E-mail: marisa@marisajacometo.com.br <http://lattes.cnpq.br/9315480975623732>

**RESUMO:** A depressão é a principal causa de incapacidade no trabalho em todo mundo. Trata-se de uma doença ligada as condições de vida dos indivíduos e que pode estar relacionada com outros distúrbios, inclusive o ato de suicídio. Visando avaliar as condições de vida dos entrevistados, e utilizando o bem-estar subjetivo para qualificá-los, o presente estudo tem por objetivo geral identificar como o bem-estar subjetivo se apresenta na vida dos colaboradores da agência Jardim das Palmeiras da Cooperativa de Crédito Sicredi Ouro Verde MT. De modo específico busca-se: identificar quais são os afetos positivos e afetos negativos presentes na vida dos entrevistados, e correlacionar ambos os afetos e qualidade de vida. Através de questionário

aplicado com perguntas objetivas e utilização da Escala do Bem-Estar Subjetivo (EBES), foi possível coletar amostra de 11 entrevistados. Conforme análise dos dados, verificou-se que os entrevistados apresentam mais fatores de afeto positivo e qualidade de vida do que fatores do afeto negativo. Apesar dos sentimentos de preocupação e impaciência, os entrevistados se sentem bem, inspirados e agradáveis, pois também avaliam a vida de forma positiva, aproveitando as oportunidades e considerando-se feliz.

**PALAVRAS-CHAVE:** Bem-Estar Subjetivo. Pensamento Positivo. Pensamento Negativo. Bem-Estar no Trabalho.

### SUBJECTIVE WELL-BEING: A CASE STUDY AT THE CREDIT COOPERATIVE SICREDI OURO VERDE MT, AGÊNCIA JARDIM DAS PALMEIRAS

**ABSTRACT:** Depression is the leading cause of disability at work worldwide. It is a disease linked to the living conditions of individuals and that can be related to other disorders, including the act of suicide. In order to assess the interviewees' living conditions, and using subjective well-being to qualify them, the present study has the

general objective of identifying how subjective well-being presents itself in the lives of employees of the Jardim das Palmeiras agency of Cooperativa de Crédito Sicredi Ouro Verde MT. Specifically, the aim is to: identify which are the positive and negative affects present in the interviewees' lives, and correlate both affects and quality of life. Through a questionnaire applied with objective questions and using the Subjective Well-Being Scale (EBES), it was possible to collect a sample of 11 interviewees. According to data analysis, it was found that the interviewees have more factors of positive affect and quality of life than factors of negative affect. Despite the feelings of concern and impatience, the interviewees feel good, inspired and pleasant, as they also evaluate life positively, taking advantage of opportunities and considering themselves happy.

**KEYWORDS:** Subjective Well-Being. Positive thinking. Negative thinking. Well-being at Work.

## 1 | INTRODUÇÃO

O bem-estar subjetivo é um conceito que surgiu relativamente recente, após a década de 1960 devido às transformações sociais, como resultado da Segunda Guerra Mundial, e pela necessidade de desenvolver indicadores sociais de qualidade de vida. Assim, as pesquisas que até então exploravam somente os fatores de riscos para o desencadeamento de doenças como a infelicidade, a depressão e o sofrimento humano, passaram a estudar também a felicidade, a satisfação, o estado de espírito e a qualidade de vida dos indivíduos.

Edward F. Diener, psicólogo americano, professor de psicologia na Universidade de Utah e na Universidade da Virgínia, conceituou, em 1984, bem-estar subjetivo (BES) como a forma que as pessoas avaliam suas vidas. Segundo ele, esta aplicação preocupa-se com a maneira e o motivo pelo qual as pessoas experimentam suas vidas de forma positiva, incluindo julgamentos cognitivos e reações afetivas. Como tal, abrange estudos que usaram termos tão diversos como felicidade, satisfação, moral e afeto positivo.

Aliado ao conceito de bem-estar subjetivo também têm-se o de pensamento positivo, otimismo e gratidão que ainda não possuem comprovação científica, pois faltam trabalhos acadêmicos reconhecidos e que comprovem estas teorias. Todavia, um estudo realizado por pesquisadores da Universidade de Indiana, liderados por Prathik Kini, o qual foi publicado pela NeuroImage em março de 2016, aproxima um pouco da compreensão de que exercícios envolvendo a gratidão têm efeitos psicológicos positivos.

No decorrer da história, as vertentes da ciência e religião sempre foram antagônicas. A fé, a espiritualidade e a religião são dogmáticas e a ciência, materialista e concreta. As divergências entre as duas perspectivas, que geraram

atritos durante toda história, neste caso, tornam-se independentes e podem entrar em consenso. Enquanto a religião utiliza a fé como meio para justificar a cura de doenças e distúrbios, a ciência, através de comprovação científica de artigos médicos, tem apresentado que os pensamentos positivos, o otimismo e a gratidão possuem efeitos benéficos na vida dos indivíduos.

Pesquisadores da Faculdade de Medicina da Universidade de Boston (2019, online), descobriram que indivíduos com maior otimismo têm maior probabilidade de viver mais e alcançar uma “longevidade excepcional”, ou seja, viver até os 85 anos de idade ou mais. Os pesquisadores constataram que os homens e mulheres mais otimistas demonstravam, em média, uma vida útil de 11 a 15% maior e tinham chances 50 a 70% maiores de atingir 85 anos em comparação com os grupos menos otimistas.

Em se tratando de bem-estar no ambiente de trabalho, este estudo focou na análise do bem-estar subjetivo aliado ao pensamento positivo, gratidão e otimismo dos colaboradores de uma Cooperativa de Crédito. Trata-se de uma Instituição Financeira Cooperativa, que atua na região de Lucas do Rio Verde desde 1990. A presente pesquisa foi aplicada na Cooperativa de Crédito, Poupança e Investimento Ouro Verde do Mato Grosso, em específico na agência Av. Jardim das Palmeiras, localizada na cidade de Lucas do Rio Verde - Mato Grosso, qual possui 19 colaboradores. Esta teve a intenção de analisar qual o nível de bem-estar subjetivo que encontram-se os colaboradores, e identificar se os pensamentos positivos afetam este estado.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) (2017) a depressão atinge mais de 300 milhões de pessoas no mundo, o que corresponde a 4% da população mundial. Além desta, transtornos de ansiedade atingem 264 milhões de pessoas. Entre os anos de 2005 e 2015 houve um aumento de 18,4% de casos de depressão, e para o mesmo período, os casos de distúrbios relacionados a ansiedade aumentaram 14,9%. Com relação a esta disfunção, dentre os países da América, o Brasil é recordista (9,3%), na frente de países como os Estados Unidos da América (6,3%), Chile (6,5%), Argentina (6,3%) e Canadá (4,9%). A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) (2018), representante da OMS no Brasil, também informa que a depressão é a principal causa de incapacidade em todo o mundo e que cerca de 800 mil pessoas cometem suicídio a cada ano, sendo que esta é a segunda principal causa de morte das pessoas com idade entre 15 e 29 anos.

Por vezes ligado ao mal-estar, assunto destoante do atual tema desta pesquisa, tem-se a Síndrome de Burnout. O termo, criado na década de 1970 pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger, foi incluso na 11<sup>a</sup> Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), pela OMS (2018), sendo reconhecida como a síndrome do esgotamento profissional. É conceituada como

resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Pode ser caracterizada em três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional.

Após este breve contexto, questiona-se: como o bem-estar subjetivo se apresenta na vida dos colaboradores da agência Jardim das Palmeiras da Cooperativa de Crédito Sicredi Ouro Verde MT? Apresentando por objetivo geral identificar como o bem-estar subjetivo se apresenta na vida dos colaboradores da agência Jardim das Palmeiras da Cooperativa de Crédito Sicredi Ouro Verde MT. De modo específico busca-se: a) identificar quais são os afetos positivo presentes na vida dos entrevistados; b) identificar quais são os afetos negativo presentes na vida dos entrevistados; c) correlacionar ambos os afetos e qualidade de vida.

Visto isso, a intenção desta pesquisa é analisar quão bem os entrevistados avaliam as suas vidas e verificar se possuem práticas de pensamento positivo, como o otimismo e a gratidão. Esta preocupação é devida o aumento da propensão de doenças causadas pelo trabalho, ou estresse ocupacional, que são propensas a aumentar consideravelmente em um futuro próximo. Trata-se de um assunto de extrema importância para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, que conseqüentemente contribuem para a sociedade em que vivem, e para as instituições onde possuem vínculo empregatício. Visando mitigar este risco, as organizações precisam ter ciência do atual estado de saúde e qualidade de vida de seus colaboradores para que, independentemente disso, tomem medidas que minimizem ou até mesmo evitam distúrbios relacionados ao trabalho.

## **2 | REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 Bem-Estar Subjetivo**

Desde Aristóteles, o ser humano tenta compreender o motivo da existência humana, mas, além disso, também levanta questões sobre a satisfação e felicidade dos indivíduos. Após a década de 1960 surgiram linhas de pesquisas para definir o bem-estar subjetivo. Esses estudos só foram possíveis pelo trabalho de filósofos, sociólogos e psicólogos, tais como Bradburn, Diener, Ryff, Keyes, Seligman, entre outros, que depois de transformações sociais, como a Segunda Guerra Mundial, têm procurado entender a felicidade além de um conceito socioeconômico, compreendendo os aspectos positivos de qualidade de vida e motivação do ser humano.

Através de estudos, como os de Bradburn (1969), Andrews e Withey (1976) e

Diener (1984), foi possível determinar alguns conceitos de estados de espírito como a felicidade que antes não eram claros o suficiente para medir de forma social ou individual. Dessa forma, para que fosse possível mensurar a felicidade, surgiu o conceito de bem-estar subjetivo. Para Woyciekoski, Stenert e Hutz (2012), clarificar o conceito de bem-estar subjetivo, é uma tarefa complexa, devido à multiplicidade de concepções e modelos de investigação.

Diener (1985) agrupou o conceito em três categorias: é subjetivo, ou seja, envolve as experiências individuais; inclui medidas positivas, que não é só a ausência de fatores negativos, mas a saúde mental; e também, apresenta avaliação global de todos os aspectos da vida de uma pessoa. Segundo Andrews e Withey (1974), o bem-estar subjetivo (BES) pode ser considerado em três componentes, sendo eles: a satisfação com a vida, o afeto positivo e o afeto negativo.

Bradburn (1969) diferenciou afeto positivo e afeto negativo, que além de serem independentes, o resultado do equilíbrio entre ambos é a felicidade. Considera-se como afeto positivo o contentamento experimentado como um estado de entusiasmo, alerta e atividade, sendo mais um estado emocional do que um pensamento cognitivo. Trata-se de um sentimento de prazer. Por outro lado, o afeto negativo também é um sentimento transitório, porém inclui emoções desagradáveis como a ansiedade, aborrecimento e pessimismo (DIENER, 1995). Pode-se considerar, também, a dimensão de angústia e insatisfação, que inclui estados de humor como raiva, culpa e medo (WATSON, CLARK e TELLEGEN, 1988).

Para Andrews e Withey (1976), bem-estar é idealizado para significar o nível de qualidade de vida, ou seja, até que ponto o prazer e a satisfação caracterizam a existência humana e até que ponto as pessoas podem evitar as várias pobrezaas que são potencialmente muito comuns a cada um de nós. O BES, como assim é determinado, também pode com o elemento subjetivo contribuir para a qualidade de vida, pois indicadores sociais, por si só não são capazes de determinar como as pessoas reagem em diferentes situações (DIENER; SUH, 1997).

Campbell (1976) (apud ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004) define o bem-estar subjetivo como uma prática individual, além das medidas positivas, que não expressa somente os aspectos positivos e implica na ausência de fatores negativos, mas sim na predominância de um sobre o outro.

Diener e Larsen (1993) e Diener, Sandvik & Pavot (1991) (apud RYFF; KEYES, 1995, p. 719), descrevem que “a frequência dos afetos positivos e afetos negativos tendem a se correlacionar negativamente, enquanto as correlações de intensidade são geralmente positivas”. Dessa forma, cria-se uma ilusão de que os componentes são independentes. Dos dois, a frequência foi promovida como melhor indicador de bem-estar, porque pode ser mensurada, e está relacionada ao bem-estar emocional a mais longo prazo do que a intensidade. E dessa forma, Ryff e Keyes (1995),

formularam uma base teórica de bem-estar, que abrange o funcionamento psicológico positivo, nos quais são avaliados: autoestima positiva, domínio do ambiente circundante, relações de qualidade com os outros, crescimento e desenvolvimento contínuos, vida com propósito e capacidade de autodeterminação.

Segundo Diener, Oishi e Lucas (2003), (apud WOYCIEKOSKI; STENERT; HUTZ, 2012), os aspectos individuais das personalidades e do bem-estar subjetivo afloram desde cedo, e permanecem estáveis durante a vida. Para Glatzer (1987) (apud DA COSTA; PEREIRA, 2007, p. 5), “é possível manifestar a satisfação em níveis diferentes, como: satisfação com a vida em geral, satisfação com todo um domínio da vida” (por exemplo, a satisfação com carreira profissional) “e satisfação com determinados aspectos de um domínio” (em uma situação específica, no caso o reconhecimento dos trabalhos dentro do setor em que trabalha). Para Diener (1984), o BES não significa obrigatoriamente saúde psicológica, ou saúde mental (Diener, 2001 apud ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004), pois o primeiro é um aspecto do bem-estar psicológico, sendo necessário, mas não o bastante para a pessoa estar bem na vida, e no segundo caso, uma pessoa pode ser insana e sentir-se feliz, ou vice-versa, pode sentir satisfeita em certas áreas da vida, e não ser particularmente feliz.

As principais teorias do bem-estar subjetivo são complementadas por duas abordagens opostas, sendo: *bottom-up* e *top-down*. Giacomoni (2004), explica que no início das pesquisas do BES, buscou-se identificar como os fatores externos, as situações e as variáveis afetavam a felicidade, e dessa forma, a conceituaram como *bottom-up*. No caso das *top-down*, indicaram que as pessoas possuíam “uma predisposição para interpretar as situações, as experiências de vida, de forma tanto positiva quanto negativa, e essa propensão influenciaria a avaliação da vida” (GIACOMONI, 2004, p. 45). Suh; et al. (1996) (apud DA COSTA; PEREIRA, 2007, p. 5), reforçam que nesta última teoria, “os eventos da vida ou mudanças parecem não possuir uma influência no BES por períodos longos”, logo, o BES pode ser influenciado pela interpretação subjetiva dos eventos, ao contrário da abordagem *bottom-up*, que aconteceria o inverso, ou seja, as próprias circunstâncias objetivas.

Outro conceito trabalhado dentro do BES é o enfrentamento, chamado de *coping*, que se trata de um processo de adaptação e a forma como as pessoas lidam com as situações de estresse (GIACOMONI, 2004). Conforme Perova e Enikolopov (2009) e Quevedo e Abella (2010) (apud WOYCIEKOSKI, STENERT E HUTZ, 2012), o otimismo está relacionado ao bem-estar subjetivo para a promoção de estratégias de *coping* para a resolução de problemas.

A mensuração do bem-estar subjetivo acontece por meio de medidas de auto-relato, onde o indivíduo avalia a satisfação com relação a sua vida e menciona a frequência de emoções afetivas recentes, sendo elas de prazer e desprazer

(DIENER, OISHI, LUCAS, 2003 apud ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004). Para isso, criou-se a Escala de Bem-estar Subjetivo (EBES), como originalmente é chamada em inglês Subjective Well Being Scale (SWBS) de Lawrence e Liang (1988), a qual é composta por 15 itens relativos a quatro subdimensões: satisfação de vida, felicidade, afeto positivo e afeto negativo. Essa escala também inclui a Escala de Satisfação com a Vida (Satisfaction with Life Scale - SWLS) de Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985). Além dessas duas ferramentas, têm-se a Escala de Afeto Positivo e Afeto Negativo (Positive Affect/Negative Affect Scale - PANAS) de Watson, Clark e Tellegen (1988), que mensura as dimensões do afeto positivo e afeto negativo.

Dessa forma, considera-se que o BES é um componente de avaliação social e individual. A partir desse, pode-se analisar os perfis entrevistados de acordo com a sua própria avaliação da vida. Torna-se um objeto de pesquisa para mensuração de satisfação, que pode ser implantado em diversas áreas de atuação, como empresas, comunidades e afins, com intuito de identificar os graus de contentamento da população. É um importante estudo para observar problemas na sociedade, que vão ao encontro da saúde pública, para que as partes interessadas, analisando os indicadores, tomem medidas para melhorar qualidade de vida da população.

## 2.2 Pensamento Positivo

As áreas que envolvem o pensamento positivo, sendo elas o otimismo, a gratidão e o pensar positivo propriamente dito, não possuem comprovação científica. Algumas pesquisas dedicam-se a fim de alcançar o reconhecimento, conforme estudo aplicado de Marrero Quevedo e Carballeira Abella (2010), qual define que existe uma estreita relação entre otimismo e todas as medidas de bem-estar subjetivo, com otimistas mostrando mais satisfação com a vida, menos sintomas psicológicos, mais emoções positivas, menos emoções negativas e sendo mais satisfeitos em vários domínios específicos da vida, como parceiro e saúde.

Segundo Rhonda Byrne, autora do best-seller *O Segredo* (2006), a realidade em que cada indivíduo se encontra é resultado dos pensamentos que o mesmo tem, e sendo assim, se um indivíduo deseja oportunidades e situações de vida relativamente boas, é necessário que ele seja grato e desenvolva pensamentos positivos para que através da lei da atração maiores e melhores possibilidades cheguem até ele. Seguindo esta linha de raciocínio, a autora inclui a frase da filosofia budista “Tudo o que somos é resultado do que pensamos”.

Algumas filosofias de vida, como o budismo, tratam essas práticas como importantes para contribuir na qualidade de vida. Para Norman Vincent Peale, pastor americano e autor do livro *O Poder do Pensamento Positivo* (1952), este é o

conceito que está ligado a uma crença, a uma grande fé, da qual será a sensação de confiança em si próprio dependerá.

De forma antagônica, Gabriele Oettingen, psicóloga alemã, atual professora da Universidade de Nova York, nos Estados Unidos, e autora do livro *Rethinking Positive Thinking* (2014), (cuja tradução é *Repensando o Pensamento Positivo*), considera o que pensamento positivo não pode ser tratado como a única forma de alcançar sonhos e objetivos. Através do seu livro publicado, e após 20 anos de pesquisa, Oettingen desmistifica as vertentes que orientavam e acreditavam que para alcançar algo, basta pensar positivo. Para a psicóloga, os estudos demonstraram que as pessoas que focava em objetivo e nele encontravam as supostas barreiras para alcançá-lo e conseqüentemente, formas de superá-las, eram mais bem-sucedidas das que somente pensam no resultado finalizado, de forma que para cumpri-lo não contavam com dificuldades no caminho.

A ideia de pensar em um futuro positivo e considerar os obstáculos e as tentações no caminho criou o que a psicóloga nomeou de contraste mental. Este, também chamado de WOOP, sigla em inglês para: *wish, outcome, obstacle, plan* (em português: desejo, resultado, obstáculo, plano), são quatro passos que auxiliam o pensamento positivo na realização dos propósitos.

Para tornar o pensamento positivo mais eficaz Gabriele Oettingen (2014) instrui a pensar no que se deseja e acreditar que este feito seja realizável, sendo praticável em um determinado período de tempo. Após isso, é necessário visualizar este objetivo sendo realizado, como se estivesse vivenciando o momento. Depois de idealizar, é preciso ponderar os obstáculos e desafios que impedem a sua concretização, para que seja possível traçar um plano, qual seria formado por todas as atitudes e comportamentos imprescindíveis para a realização do propósito inicial.

Associado a essas concepções, Hal Elrod em seu livro *O Milagre da Manhã* (2012), cita seis hábitos necessários para mudar a rotina de vida, sendo dois deles, as “afirmações diárias” e “visualização”. A primeira, nada mais é do que, ler em voz altas frases que possuam conteúdos diversos, nos quais o leitor deseja potencializar em seu dia, como exemplo a gratidão, perdão, amor e autoconfiança, para que sintam-se melhor, mais confiante. A segunda, vai ao encontro com as técnicas do livro *O Segredo*, e busca através da imaginação ou visualização em cartazes e paredes, idealizar os sonhos e objetivos, com a intenção de servir de inspiração para a concretização dos mesmos.

O best-seller é reconhecido pela repercussão positiva em muitos dos leitores, que conseguiram pôr em prática as instruções e transformar as rotinas diárias com a ajuda do conjunto completo de práticas e conseqüentemente a qualidade de vida.

## 2.3 Bem-Estar no Trabalho

O bem-estar no trabalho, ou bem-estar laboral, é discutido em políticas sobre as condições de trabalho, e seu interesse está além de salários, benefícios e oportunidades de crescimento. Espera-se das organizações que as mesmas prezem pelo bem-estar de seus colaboradores, e para que isso aconteça, é preciso contribuir para um ambiente mais favorável para a produção, proporcionando bem-estar físico, psicológico e emocional.

Um estudo da Right Management (2010) avaliou o bem-estar no local de trabalho e constatou que promover esse estado de ser é considerado uma decisão importante que pode ser utilizada como estratégia. Muitas vezes, considerado não essencial, o bem-estar acaba ficando em segundo plano e sem investimentos consideráveis por atrair pouca atenção dos gestores. Em consequência disso, muitas organizações não conseguem implementar o bem-estar dos colaboradores dentro das estratégias organizacionais.

Segundo a pesquisa (RIGHT MANAGEMENT, 2010), colaboradores que se sentem engajados promovem bem-estar, e o bem-estar por sua vez, promove o engajamento, criando um ciclo virtuoso. Dessa forma, o estudo busca redefinir o conceito de o bem-estar laboral além dos fatores físico, psíquico e de saúde, mas englobar fatores relacionados a talentos, orgulho, satisfação e o comprometimento com a organização.

A Right Management (2010) aplicou sua pesquisa em 15 países, incluindo o Brasil, entrevistando 28.810 trabalhadores, em 10 diferentes setores. Após suas conclusões, determinou cinco promotores de saúde e bem-estar nas empresas, sendo eles: deixar que os funcionários estabeleçam um equilíbrio razoável entre trabalho e vida familiar; garantir que existem pessoas prontas para ocupar cargos quando as posições se tornarem disponíveis; assegurar que a organização participe do apoio à comunidade; agir com eficácia na atração e preservação de talentos; e investir no aprendizado e no desenvolvimento das pessoas.

Para Daniels (2000) (apud PASCHOAL; TAMAYO, 2008), o bem-estar deve ser tratado como a predominância das emoções positivas, e seguindo esta mesma vertente, Warr (2003) (apud PASCHOAL; TAMAYO, 2008), que primeiramente interpretava o bem-estar laboral somente em termos afetivos como o humor e as emoções, passa a acrescentar dois elementos: felicidade hedônica e os aspectos da eudamonia. O primeiro caracteriza como os sentimentos de prazer vivenciados pelo indivíduo. O segundo é caracterizado por Aristóteles como o desenvolvimento pessoal, a realização de si mesmo.

Paz (2004) (apud PASCHOAL; TAMAYO, 2008) possui uma proposta em que caracteriza bem-estar em duas linhas, sendo elas: gratificação e desgosto. Neste

caso, a gratificação tem como parâmetro a concepção do trabalhador conforme os seguintes aspectos: valorização do trabalho, reconhecimento pessoal, autonomia, expectativa de crescimento, suporte ambiental, recursos financeiros e orgulho de pertencer à organização. No caso do desgosto, este representa o sentimento de mal-estar, que se trata basicamente do oposto da gratificação.

Van Horn; et al (2004), propuseram cinco dimensões para a formação e compreensão do bem-estar no trabalho, sendo elas: dimensão afetiva, qual inclui relações de afeto, exaustão emocional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional; bem-estar profissional, que compreende variáveis como: autonomia, aspiração e competência profissional; bem-estar social, qual integra o aspecto comportamental do bem-estar laboral, além da despersonalização e o esgotamento profissional; cansaço cognitivo, ligado ao funcionamento cognitivo do indivíduo, ou seja, quanto ele consegue processar de informações e concentrar-se; e por último, a dimensão psicossomática, ligada à presença ou não de queixas psicossomáticas. Van Horn; et al (2004), consideram que a satisfação no trabalho como elemento de bem-estar do trabalho.

Paschoal e Tamayo (2008, p. 16), conceituam o bem-estar no trabalho como:

[...] a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida. Definido deste modo, o bem-estar no trabalho inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores), quanto cognitivos (percepção de expressividade e realização) e engloba os pontos centrais da abordagem hedonista e da abordagem eudaimônica. Além disso, esta definição permite que o conceito seja aplicado em diferentes contextos de trabalho, organizacionais ou não.

Devido às mudanças globais e volatilidade econômica que o mundo tem passado nas últimas décadas, e seguindo as considerações da Right Management (2010), as organizações precisam repensar, redesenhar e reconstruir suas estratégias para incluir o bem-estar, que, além de valorizar as pessoas, conseqüentemente, poderá gerar melhorias em inovação, engajamento, retenção, produtividade e desempenho, que podem garantir vantagens competitivas para a empresa em um futuro próximo.

### 3 | METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza qualitativa, pois tem como objetivo saber informações que qualificam os entrevistados diante do problema proposto. Utilizou-se o método indutivo, pois “os indutivos conduzem apenas a conclusões prováveis”, conforme (LAKATOS; MARCONI, 2011, p.53).

Para a realização do presente artigo foi elaborado uma pesquisa aplicada, que consiste em um estudo aprofundado dos impactos que o bem-estar subjetivo causa

na vida dos colaboradores de uma agência bancária.

O instrumento de coleta de dados foi o questionário, encaminhado para os entrevistados via e-mail corporativo e aplicativo WhatsApp. A pesquisa foi realizada no período de 13 a 21 de outubro de 2019 na agência Jardim das Palmeiras, da Cooperativa de Crédito, Poupança e Investimento Ouro Verde do Mato Grosso, Sicredi Ouro Verde - MT, uma instituição financeira cooperativa, constituída em 1990, e sediada em Lucas do Rio Verde - MT.

O questionário de perguntas fechadas foi respondido por 11 dos 19 colaboradores, que não precisavam se identificar. Da amostra coletada, nove entrevistados (81,8%) eram do sexo feminino e dois (18,2%) do masculino, sendo que desses, oito (72,7%) estão na faixa etária de 19 a 28 anos, e três (27,3%) estão na faixa etária de 29 a 38 anos. Para a pergunta de estado civil, sete (63,3%) são solteiros, dois (18,2%) são casados, um (9,1%) possui união estável, e um (9,1%) é divorciado.

Quanto ao nível de escolaridade, um (9,1%) possui Ensino Médio completo, três (27,3%) informaram Ensino Superior incompleto, outros três (27,3%) estão formados no Ensino Superior, e quatro (36,4%) possuem Pós-graduação. Na questão de tempo de empresa, dos entrevistados um (9,1%) está a menos de um ano, sete (63,6%) estão de um a cinco anos, um (9,1%) está de 6 a 10 anos e dois (18,2%) estão a mais de dez anos.

De acordo com o cargo ocupado atualmente, sete (63,6%) ocupam cargos operacionais, dois (18,2%) são táticos e dois (18,2%) são estratégicos. Quanto a renda, sete possuem renda mensal de R\$1.001,00 a R\$2.500,00, dois (18,2%) de R\$2.501,00 a R\$4.000,00, um (9,1%) de R\$4.001,00 a R\$6.000,00 e um (9,1%) superior a R\$6.000,00.

O questionário continha sete perguntas de identificação do sujeito e 62 itens de descrição da Escala de Bem-estar Subjetivo (EBES) divididos em duas subescalas do tipo Likert de cinco pontos, onde a primeira, composta por 47 itens, trata os afetos positivos e negativos, e a segunda, contendo 15 itens, contempla a satisfação com a vida. Na primeira, o sujeito respondeu de 1 a 5 como tem se sentido ultimamente, onde, 1 significa “nem um pouco” e 5 “extremamente”. Na segunda, foi composta pela avaliação de satisfação/insatisfação com a vida, onde 1 significa “discordo plenamente” e 5 significa “concordo plenamente”.

A EBES, escala utilizada na presente pesquisa, foi validado no Brasil por Albuquerque e Tróccoli (2004) para mensurar os três maiores componentes do BES: satisfação com a vida, afeto positivo e afeto negativo. Seguindo a análise dos componentes principais e análise fatorial da escala, parte-se do pressuposto que o fator positivo possui 21 itens, com 24,3% de variância e alfa de Cronbach = 0,95; o fator negativo possui 26 itens, com 24,9% de variância e alfa de Cronbach = 0,95;

e a satisfação/insatisfação com a vida possui 15 itens, com 21,9% de variância e alfa de Cronbach = 0,90. Houve tentativas de correlacionar os componentes através da ferramenta SPSS Statistics, no entanto, a significância dos resultados não possibilitou a análise dos mesmos.

Os dados obtidos através do questionário foram exportados e compilados através da ferramenta Excel, onde foi possível analisar a correlação dos fatores para a melhor visualização dos resultados. A partir disso, foram separados os itens seguindo sua categoria para que fosse possível fazer as medidas de média, desvio padrão e coeficiente de variância de cada um dos fatores separadamente.

O presente artigo possui várias utilizações da expressão “apud” devido a dificuldade em encontrar as obras originais.

Visando preservar a identidade dos respondentes, atribuiu-se a eles a letra C (colaborador) seguida pela numeração, assim, tem-se C1, C2, [...] C11. O questionário não foi aplicado em forma de entrevista, para tanto, não pode-se contabilizar os sujeitos não respondentes dessa pesquisa.

## 4 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Ocorrências de Afeto Positivo

A partir da análise dos itens da Escala de Bem-estar Subjetivo (EBES) (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004), onde foram apresentados 21 itens que referenciam o afeto positivo, foi possível verificar os valores de média geral dos indicadores de afeto positivo, a média por entrevistado, e a média por item. Além desses, foi verificado o máximo e mínimo das respostas, o desvio padrão e o coeficiente de variância, conforme tabela 1.

	Média	Máximo	Mínimo
Colaborador 1	2,90	4	2
Colaborador 2	2,76	4	2
Colaborador 3	2,95	3	2
Colaborador 4	3,05	4	1
Colaborador 5	3,67	4	2
Colaborador 6	4,29	5	4
Colaborador 7	3,14	4	2
Colaborador 8	3,14	4	2
Colaborador 9	3,33	5	1
Colaborador 10	3,71	5	1
Colaborador 11	3,10	4	2

Tabela 1 – Afeto Positivo

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme apresentação da Tabela 1, a média geral de todas as respostas foi 3,28, o desvio padrão 0,90 e o coeficiente de variação 27%. Conforme esses dados, e considerando que o coeficiente de variação está abaixo de 30%, percebe-se que as respostas foram homogêneas e a variância entre as mesmas é pequena.

Os entrevistados que apresentaram maior propensão de afeto positivo e que estão acima da média geral são os colaboradores identificados como C5, C6, C9 e C10. Para esses colaboradores que estiveram acima da média geral, verificou-se que os afetos positivos que tiveram maior peso nesse cálculo foram os itens: inspirado, bem, decidido, determinado, atento, interessado, contente, disposto, agradável e ativo.

Quando analisado as respostas do tipo Likert de cinco pontos, pode-se perceber que, independente dos entrevistados, as maiores atribuições, ou seja, atribuição de peso cinco foi ao afeto positivo: agradável, disposto, contente, interessado, atento, engajado, entusiasmado, bem, empolgado e inspirado.

Dois dos quatro colaboradores com as melhores médias, C9 e C10, atribuíram 1 ponto para pelo menos um afeto, ou seja, consideraram “nem um pouco.” E, considerando a amostra geral, foram somente três incidências com essa pontuação. Apesar desses entrevistados estarem acima da média, não excluí os mesmos de apresentarem menos propensão a alguns afetos, o que indica que mesmo dentro de um mesmo fator, é possível sentir-se menos tendente a um determinado comportamento.

Desta forma, é possível concluir que, das três análises, o afeto positivo foi o fator que apresentou menor número de colaboradores acima da média, mas apesar disso, os indicadores de afeto positivo são bons, pois na maioria (72%), a incidência desses no dia a dia dos colaboradores tem se apresentado pelo menos “um pouco”. E, além de haver outras médias mais altas, o afeto positivo sobrepôs o afeto negativo.

#### **4.2 Ocorrências de Afeto Negativo**

Conforme os 26 itens que referenciam o afeto negativo, foi possível verificar os valores de média geral dos indicadores de afeto negativo, a média por entrevistado, e a média por item. Foi verificado também, o máximo e mínimo das respostas, o desvio padrão e o coeficiente de variância, de acordo com a tabela 2.

	Média	Máximo	Mínimo
Colaborador 1	2,42	4	2
Colaborador 2	2,12	3	2
Colaborador 3	2,65	4	1
Colaborador 4	2,15	4	1
Colaborador 5	2,73	4	2
Colaborador 6	1,46	3	1
Colaborador 7	2,31	4	1
Colaborador 8	2,31	4	1
Colaborador 9	1,31	3	1
Colaborador 10	1,38	4	1
Colaborador 11	2,08	4	1

Tabela 2 – Afeto Negativo

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme apresentação da Tabela 2, a média geral de todas as respostas foi 2,08, o desvio padrão 0,88 e o coeficiente de variação 42%. Considerando que o coeficiente de variação está acima de 30%, percebe-se que as respostas são heterogêneas e a variância entre as mesmas é perceptível.

Os colaboradores que apresentaram maior propensão de afeto negativo e que estão acima da média geral são os colaboradores identificados como C1, C2, C3, C4, C5, C7, C8, C11. Para os itens destacados acima da média geral verificou-se que os afetos negativos que tiveram maior peso foram os itens: angustiado, apreensivo, preocupado, irritado, deprimido, entediado, impaciente, receoso, desanimado, ansioso, indeciso e agitado.

Quando analisado as respostas do tipo Likert de cinco pontos, pode-se perceber que, independente dos entrevistados, a maior atribuição foi quatro e a menor um. Os itens que apresentaram a atribuição quatro foram: envergonhado, agitado, amedrontado, ansioso, impaciente, transtornado, entediado, deprimido, irritado, preocupado, apreensivo.

A média geral desse fator foi menor que as médias do afeto positivo e qualidade de vida. Deve-se ponderar que quanto menor a média, menor foram os pesos atribuídos pela escala Likert. Logo, ressalta-se que mesmo que haja colaboradores acima da média do afeto negativo, houveram os fatores positivos e qualidade de vida que sobressaíram-se com relação a este.

### 4.3 Ocorrência de Qualidade de Vida

Para a explicação da qualidade de vida, Albuquerque e Tróccoli (2004), utilizou 15 itens. Assim como para os demais resultados, foram verificados os valores de média geral dos indicadores, a média por entrevistado, e a média por item, o máximo

e mínimo das respostas, o desvio padrão e o coeficiente de variância, apresentados na tabela 3.

	Média	Máximo	Mínimo
Colaborador 1	3,40	5	2
Colaborador 2	4,00	4	4
Colaborador 3	3,20	4	2
Colaborador 4	3,60	5	1
Colaborador 5	3,20	4	2
Colaborador 6	2,93	5	1
Colaborador 7	3,00	5	1
Colaborador 8	3,00	5	1
Colaborador 9	3,27	5	1
Colaborador 10	3,33	5	1
Colaborador 11	3,53	5	2

Tabela 3 – Qualidade de vida

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na apresentação da Tabela 3, é possível identificar que a média geral de todas as respostas foi aproximadamente 3,32, o desvio padrão 1,26 e o coeficiente de variação 38%. Considerando o coeficiente de variação acima de 30%, percebe-se que as respostas são classificadas como heterogêneas e as chances dessas variarem são maiores.

Os colaboradores que apresentaram maior propensão de qualidade de vida e que estão acima da média geral são os colaboradores identificados como C1, C2, C4, C10, C11. Em uma análise de item acima da média, destaca-se os seguintes: “estou satisfeito com minha vida”, “tenho aproveitado as oportunidades da vida”, “avalio minha vida de forma positiva”, “tenho conseguido tudo o que esperava da vida”, “a minha vida está de acordo com o que desejo para mim”, “gosto da minha vida”, “minha vida poderia estar melhor”, “minhas condições de vida são muito boas”, “considero-me uma pessoa feliz”.

Para análise das respostas do tipo Likert de cinco pontos, pode-se perceber que, independente dos entrevistados, a maior atribuição foi cinco e a menor um. Os itens que apresentaram a atribuição cinco foram: “considero-me uma pessoa feliz”, “minhas condições de vida são muito boa”, “minha vida poderia estar melhor”, “gosto da minha vida”, “a minha vida está de acordo com o que desejo para mim”, “tenho conseguido tudo o que esperava da vida”, “avalio minha vida de forma positiva”, “tenho aproveitado as oportunidades da vida, estou satisfeito com minha vida”.

E para os itens que apresentaram menor atribuição foram os: “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””.

Quando analisado os resultados de forma geral, os colaboradores identificados como C1, C2, C4 e C11, que apresentaram as maiores médias de afeto negativo e qualidade de vida dentro desses dois fatores, apresentaram média de afeto positivo que se sobressaía à média de afeto negativo. Os colaboradores C9 e C10 foram classificados acima da média no afeto positivo e qualidade de vida, caracterizados com as médias mais elevadas dessa dimensão. Quando verificado a média do afeto negativo, percebeu-se que as médias desse fator foram os menores. Dessa forma, ambos os colaboradores possuíam altos níveis de afeto positivo e qualidade de vida, com baixo índice de afeto negativo.

Os colaboradores C3, C7 e C8, na classificação de médias por dimensão, foram identificados acima da média no afeto negativo, no entanto, quando comparado com as outras duas dimensões, essas foram superiores a identificada primeiramente. Ou seja, mesmo que sendo classificados com os mais altos níveis de fator negativo, ainda apresentaram fator positivo e qualidade de vida acima deste. De forma antagônica, o colaborador C6 apresentou-se acima da média no afeto positivo, no entanto, foi percebido que este esteve com as menores médias no afeto negativo, e também na qualidade de vida.

Para o colaborador C5, o mesmo apresentou as médias de afeto positivo e negativo acima da média nas duas dimensões. Quando analisado os valores de cada uma, percebe-se que a média de afeto positivo e qualidade de vida são maiores que a de afeto negativo.

Quando observado os itens que tiveram seleção de maior peso e maior frequência, percebeu-se que estão entre eles, no afeto positivo: agradável, bem e inspirado; no afeto negativo: impaciente e preocupado; e na qualidade de vida: “tenho aproveitado as oportunidades da vida”, “avalio minha vida de forma positiva” e “considero-me uma pessoa feliz”.

Dessa forma, não houve incidência de afetos negativos superiores aos afetos positivos e qualidade de vida em nenhum dos entrevistados. Percebe-se que, de maneira geral, os colaboradores tendem a sentir-se de forma mais positiva do que negativa, e que a qualidade de vida é uma consequência destes fatores. Conforme apresentado durante o estudo, é possível identificar os dois fatores, positivo e negativo, de forma que os entrevistados tenham propensão dos dois ao mesmo tempo, e um predomine sobre o outro, sendo mais evidente.

## 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por problemática de pesquisa como o bem-estar subjetivo se apresenta na vida dos colaboradores da agência Jardim das Palmeiras da Cooperativa de Crédito Sicredi Ouro Verde MT. Sendo assim, após a revisão da literatura e questionário aplicado, observou-se que os participantes da pesquisa apresentam mais fatores de afeto positivo e qualidade de vida do que fatores de afeto negativo.

Quando analisados os fatores de afetos positivo, percebeu-se que apenas quatro dos onze entrevistados apresentavam esse indicador acima da média. No entanto, nenhuma das médias do fator positivo foi menor que a do fator negativo, se tratando do mesmo colaborador. De acordo com o coeficiente de variância, dos fatores analisados, o de afeto positivo foi o único que apresentou-se como homogêneo.

Na análise dos fatores de afeto negativo, observou-se que oito dos onze colaboradores foram classificados acima da média geral. A média geral deste indicador foi menor que a de afeto positivo e qualidade de vida. Assim, percebe-se que ainda que tenha a incidência desse afeto, é possível que o positivo predomine.

Os dados analisados nos itens de qualidade de vida mantiveram-se conforme as duas outras observações. Na compilação dos resultados verificou-se que seis dos onze entrevistados enquadraram-se acima da média geral. Verificou-se, também, que, cinco dos onze respondentes apresentaram média de qualidade de vida maior que de afeto positivo, e que as outras seis, o afeto positivo superou a qualidade de vida. Como os resultados do afeto positivo, nenhum colaborador apresentou qualidade de vida abaixo do afeto negativo.

Diante dos itens que tiveram maior peso na escala Likert e maior frequência, considera-se que os colaboradores possuem o bem-estar subjetivo, com maiores índices de afeto positivo do que negativo, e apresentam-se, de forma geral, satisfeitos com a vida. Analisando de modo geral, pode-se inferir que apesar dos sentimentos de preocupação e impaciência, os entrevistados se sentem bem, inspirados e agradáveis, pois também avaliam a vida de forma positiva, aproveitando as oportunidades e considerando-se uma pessoa feliz. Quanto aos sujeitos não respondentes, nada se pode deduzir, pois o questionário não foi aplicado em forma de entrevista. Dessa forma a análise das respostas mesmo que incompletas, não puderam ser tabuladas.

Muito além de análises no campo social, o BES pode e deve ser utilizado como complemento para as organizações investigarem os colaboradores diante das suas próprias avaliações a respeito de satisfação com a vida. Estudos do bem-estar subjetivo, como tratado nesta pesquisa, apresentarão resultados bons ou ruins,

que serão importantes para a tomada de decisão frente às conclusões da qualidade de vida dos colaboradores. Esses resultados podem auxiliar organizações e entidades a implantar medidas estratégicas para melhorar a vida do indivíduo, e consequentemente seu trabalho e produção.

Por fim, é importante mencionar a limitação do estudo, pois trata-se de uma pesquisa específica em uma agência bancária. Devido ao tamanho da amostra, não foi possível à correlação dos itens para uma análise mais específica. Para estudos futuros, é sugerido pesquisas com maior abrangência para que as análises dos perfis entrevistados sejam detalhadas.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Anelise Salazar; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 2004, 20.2: 153-164.

ANDREWS, F. M., & WITHEY, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New York: Plenum. Disponível em: [https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/43678/11205\\_2004\\_Article\\_BF00303860.pdf?sequence=1](https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/43678/11205_2004_Article_BF00303860.pdf?sequence=1) Acessado em 21 de out de 2019.

BRADBURN, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine. Disponível em: [http://www.norc.org/PDFs/publications/BradburnN\\_Struct\\_Psych\\_Well\\_Being.pdf](http://www.norc.org/PDFs/publications/BradburnN_Struct_Psych_Well_Being.pdf) Acessado em 06 de out 2019.

BYRNE, Rhonda. *O segredo*. Rio de Janeiro: Ediouro, 2007.

DA COSTA, Luiza Santos Moreira; PEREIRA, Carlos Américo Alves. Bem-estar subjetivo: aspectos conceituais. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 2007, 59.1: 72-80.

DIENER, E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575, 1984.

DIENER, E., EMMONS, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

DIENER, E. (1995). A value based index for measuring national quality of life. *Social Indicators Research*, 36, 107-127.

DIENER, E.; SUH, E. & OISHI, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.

ELROD, Hal. *O milagre da manhã: o segredo para transformar sua vida (antes das 8 horas)*. Rio de Janeiro: BestSeller, 2018.

ICD-11 FOR MORTALITY AND MORBIDITY STATISTICS. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> Acessado em 24 de nov de 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M.A. *Metodologia Científica*. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.53.

MARRERO QUEVEDO, Rosario J.; CARBALLEIRA ABELLA, Mónica. The role of optimism and social support on subjective well-being. *Salud Mental*, n. 1, p. 39, 2010.

NEUROLIMAGE. The effects of gratitude expression on neural activity. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053811915011532> Acessado em 21 de set 2019.

OPAS Brasil. Folha informativa - Depressão. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095) Acessado em 22 de set 2019.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. Avaliação psicológica, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PEALE, Norman Vincent. O poder do pensamento positivo. Editora Cultrix, 2015. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?id=yiUVUy05pHkC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs\\_atb#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.br/books?id=yiUVUy05pHkC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=true) Acessado em: 23 de out de 2019.

PNAS. Optimism is associated with exceptional longevity in 2 epidemiologic cohorts of men and women. Disponível em: <https://www.pnas.org/content/116/37/18357> Acessado em 22 de set 2019.

RYFF, C. D. e KEYES, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology, 69, 719-727. Disponível em: <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf> Acessado em 21 de out de 2019.

VAN HORN, J. E., TARIS, T. W., SCHAUFELI, W. B. & SCHEURS, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 365-375.

VEJA. O pensamento positivo, sozinho, não vence batalhas. Pode até atrapalhar. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/ciencia/o-pensamento-positivo-sozinho-nao-vence-batalhas-pode-ate-atrapalhar/> Acessado em 23 de out de 2019.

WATSON, David; CLARK, Lee Anna; TELLEGEN, Auke. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. Journal of personality and social psychology, v. 54, n. 6, p. 1063, 1988.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Wellness Imperative Creating More Effective Organizations. Disponível em: <https://www.right.com/wps/wcm/connect/a2bd7426-4b2a-4af9-81ac-5211e83c72bb/the-wellness-imperative-creating-more-effective-organizations-world-economic-forum-in-partnership-with-right-management.pdf?MOD=AJPERES> Acessado em 24 de out de 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and Other Common Mental Disorders. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=380CEE6FE15B2EDEB3AA63A2F8534C4E?sequence=1> Acessado em 22 de set de 2019.

WOYCIEKOSKI, Carla; STENERT, Fernanda; HUTZ, Claudio Simon. Determinantes do bem-estar subjetivo. Psico, 2012, 43.3: 1.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Academic Mobility 52, 53

### B

Bacharel em Administração 128

Bem-Estar 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 32, 33, 34, 35, 49, 73, 74, 109, 112, 113, 115, 120, 121, 124, 126

Bem-Estar no trabalho 16, 24, 25, 34

Bem-Estar Subjetivo 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 32, 33, 34

BRF S.A. 7, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82

### C

Consultoria Organizacional 128, 129, 131, 136, 137, 142, 143, 144, 145

Cultura Organizacional 1, 2, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 38, 39, 55, 90

### D

Desenvolvimento Pessoal 19, 24, 46, 52, 59, 61, 62, 113, 121, 122, 123

### E

Ensino Superior 26, 52, 54, 55, 56, 57, 59, 68, 69, 95, 96, 101, 118, 130, 131, 147

Estrutura Organizacional 1, 2, 3, 4, 5, 13

### F

Family Management 86

Family Succession 85, 86

Fusão 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 71, 72

Fusion 2

### G

Gestão de Pessoas 35, 36, 37, 38, 39, 42, 46, 47, 48, 49, 50, 111, 114, 117, 127, 135, 141

Gestão Familiar 85, 86, 88, 89

### H

Higher Education 53

## I

Impactos 3, 7, 8, 13, 14, 25, 64, 68, 70, 76, 80, 81

Internacionalização 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 68

Internationalization 53

## M

Mobilidade Acadêmica 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68

Município de Lucas do Rio Verde 70, 83, 85

## N

Negative Thinking 17

## O

Organizational Culture 1, 2

Organizational Structure 1, 2

## P

Pensamento Negativo 16

Pensamento Positivo 16, 17, 18, 19, 22, 23, 34

People Management 35, 36

Pequenas Empresas 35, 37, 40, 48, 49, 50, 51, 88

Positive Thinking 17, 23

Processo Sucessório 85, 87, 89, 90, 92, 99, 103

Profissional 18, 19, 21, 25, 36, 39, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 52, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 67, 68, 87, 100, 106, 117, 120, 123, 124, 127, 128, 132, 133, 134, 135, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 146

## Q

Qualidade de Vida no Trabalho 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 120, 121, 125, 127

## S

Segmento Bancário 109, 110

Small Business 36

Subjective Well-Being 16, 17, 33

Succession Process 85, 86

Sucessão Familiar 85, 87, 88, 90, 91, 92, 95, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106

## T

Trabalho de Curso 128, 129, 131, 132, 135, 136, 137, 138, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146

## V

Valorização 7, 13, 25, 35, 37, 38, 44, 45, 46, 48, 50, 58, 109, 110, 111, 114, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 125, 126

Valuation 36

## W

Well-being at Work 17

 **Atena**  
Editora

**2 0 2 0**