

AUTOGESTÃO

para a **QUALIDADE DE VIDA** *versus*

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Rosana Cláudia Smék Batista
Rosália Maria Passos da Silva



Atena
Editora

Ano 2021

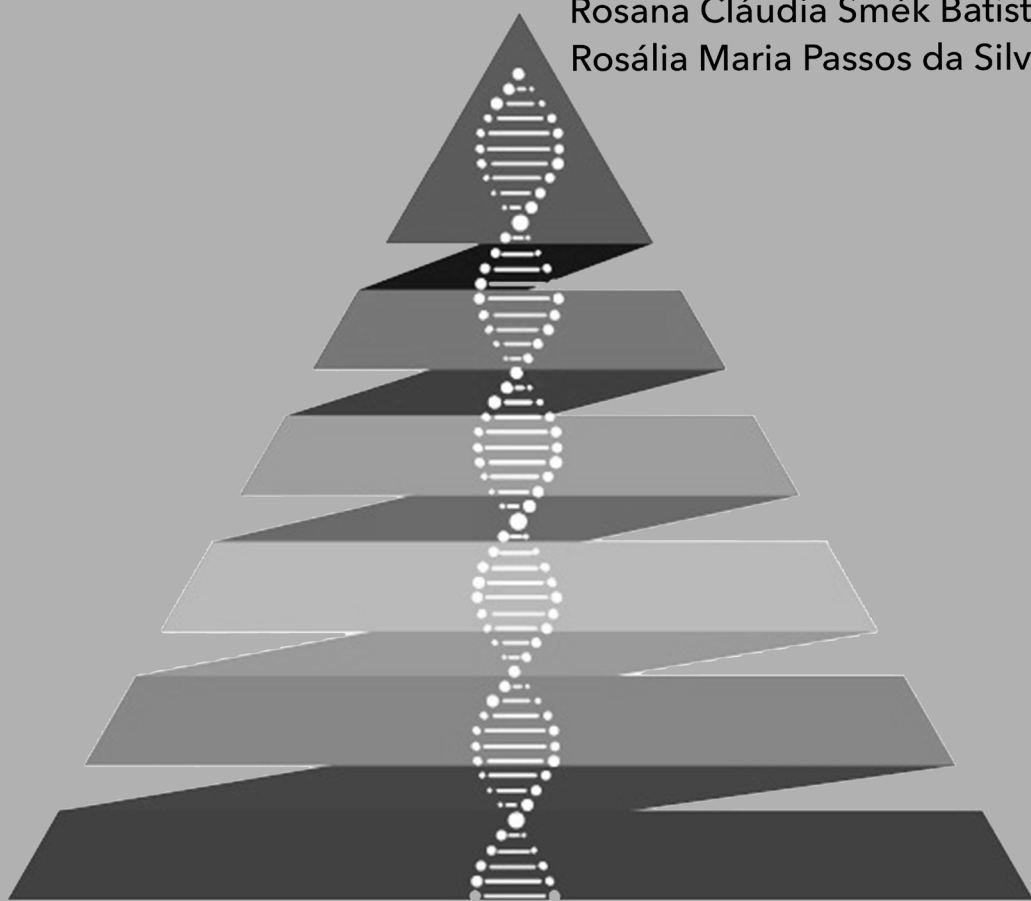
AUTOGESTÃO

para a **QUALIDADE DE VIDA** *versus*

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Rosana Cláudia Smék Batista

Rosália Maria Passos da Silva



Atena
Editora

Ano 2021

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

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. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
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. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
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 Gírlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste
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
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Fernando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federacl do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
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
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
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
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,
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 Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

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. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Profª Ma. Adriana Regina Vettorazzi Schmitt – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
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. Me. Carlos Augusto Zilli – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa

Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Fabiano Eloy Atilio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
Prof. Me. Francisco Sérgio Lopes Vasconcelos Filho – Universidade Federal do Cariri
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
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 Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Lilian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Me. Luiz Renato da Silva Rocha – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos

Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Dr. Pedro Henrique Abreu Moura – Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Rafael Cunha Ferro – Universidade Anhembi Morumbi
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Autogestão para a qualidade de vida versus qualidade de vida no trabalho

Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Natália Sandrini de Azevedo
Correção: Flávia Roberta Barão
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: As Autoras
Autoras: Rosana Cláudia Smék Batista
Rosália Maria Passos da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

B333 Batista, Rosana Cláudia Smék
Autogestão para a qualidade de vida versus qualidade de vida no trabalho / Rosana Cláudia Smék Batista, Rosália Maria Passos da Silva – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-073-2

DOI 10.22533/at.ed.732211905

1. Administração Pública. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Processo decisório. I. Batista, Rosana Cláudia Smék. II. Silva, Rosália Maria Passos da. III. Título.

CDD 351

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DAS AUTORAS

As autoras desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao manuscrito científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção do respectivo manuscrito, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que o manuscrito científico publicado está completamente isento de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

Dedico esta vitória a minha mãe, que, além de me dar a vida, nunca desistiu de me incentivar em tudo que me tornasse um ser mais humano, independente do que acontecesse na jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ser tão bom comigo. E ao meu Eu superior por vir se revelando.

Aos meus pais Eugenio Smék (*in memoriam*) e Justina Leonor **Shirley Smék**, por terem possibilitado meu nascimento, minha criação que em tudo proveram, especialmente muito amor.

A todos os professores que passaram por minha jornada acadêmica, desde a Escola Isolada Nova Galícia II, multisseriada, na zona rural de Porto União, SC até a Universidade Federal de Rondônia, naquele primeiro momento foi a grande mestra, minha mãe, professora Shirley Smék, até esta instância no Programa de Pós-Graduação Mestrado em Administração, todos me ensinaram muito não só para transição acadêmica, mas para a vida. Em especial, aqui a Profa. Dra. Rosália Maria Passos da Silva que, com sua sapiência e evolução humana, desde o primeiro contato me acolheu não apenas com firmeza, mas também com imenso amor, que demonstra em seu trabalho o verdadeiro servidor público, que sente prazer tanto em ensinar quanto em prover o desenvolvimento, pois aqui cheguei totalmente crua como pesquisadora e concluo, sabendo que tenho muito a aprender, mas com a certeza de que o crescimento neste período foi exponencial. Minha eterna gratidão por sua paciência.

Da mesma forma a todos os colegas que encontrei nas salas de aula desta caminhada, alguns nunca mais vi, outros tornaram-se amigos para a vida, alguns me carregaram quando fraquejei, e, assim, sempre tive excelentes colegas e seria injusta em aqui nominar alguns apenas.

Aos gestores da UNIR que proporcionaram a abertura necessária para o desenvolvimento desta pesquisa e aos servidores da reitoria por me apoiarem, mesmo sabendo que isso significou acúmulo de trabalho, já que a carreira não prevê contratação de substitutos.

Aos mestres Aline, Ceres, Bruno, Patrícia e seus times que são luz para minha vida, conectando-me com o que há de melhor em mim, por isso tudo que voltei a viver e cheguei até aqui.

Em especial ao meu esteio, minha família ouro, meu primogênito Gabryel, meu bebê Bruno e, em especial, ao que me deu todo suporte para chegar até aqui, quer seja material, quer seja por me suportar nas horas de choro e angústia de não ser boa o bastante, meu amado esposo Sergio, gratidão por me suportar e me amar até quando não mereci. Amo você.

“O desafio é engajar o servidor público a ser comprometido e orgulhoso de ser servidor e de perceber que o seu serviço feito com qualidade gera sementes do bem para a felicidade”. **Limongi-França**

SUMÁRIO

RESUMO	1
ABSTRACT	2
INTRODUÇÃO.....	3
REVISÃO DA LITERATURA.....	11
Processo decisório e tomada de decisão.....	11
Qualidade de vida	15
Autogestão para a qualidade de vida.....	16
Propósito de vida	17
<i>Ikigai</i> , a filosofia japonesa para o bem-estar	18
Teoria do fluxo	24
Qualidade de vida no trabalho.....	25
Estudos locais acerca de qualidade de vida no trabalho	30
Conceitos e contextos acerca do absenteísmo.....	31
Administração Pública e absenteísmo.....	34
Fatores motivacionais.....	35
METODOLOGIA.....	40
Delineamento do estudo.....	40
Ética em pesquisa com seres humanos.....	41
Riscos da pesquisa	41
Benefícios da pesquisa	42
Objetivos	42
Local, população e amostra.....	42
Instrumento de coleta	45
TRATAMENTO, ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO.....	64
Descrição do perfil dos respondentes	64
Análise estatística multivariada	72

Absenteísmo na instituição.....	89
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	96
REFERÊNCIAS.....	99
APÊNDICES.....	113
SOBRE AS AUTORAS.....	131

RESUMO

O cérebro do ser humano em um dia comum toma milhares de decisões, dentre estas, a maioria é inconsciente, enquanto as decisões conscientes consistem no processo decisório. A dificuldade de ter clareza para tomar decisões leva os seres humanos a definir o estilo de vida. A falta de propósito na vida é um dos motivos que pode levar ao adoecimento e, conseqüentemente, ao absenteísmo. Estudos detectam que crescem os problemas de absenteísmo e a falta de qualidade de vida no trabalho. No âmbito gerencial, reconhece-se que não há abertura para mudanças desse quadro, se não houver comprometimento do servidor. A instituição que se dispõe a proporcionar atividades que visem ao aprimoramento do ser humano de forma integral, porém, obtém melhores resultados, quando o servidor é orientado por um propósito de vida. Portanto, o objetivo geral desta pesquisa consiste em descrever a percepção dos servidores, da carreira de Técnico Administrativo em Educação, de uma Instituição Federal de Ensino Superior, localizada na Região Norte do Brasil, em relação ao processo decisório no que tange à vida orientada por um propósito e sua influência na autogestão para a qualidade de vida, conseqüentemente, na qualidade de vida no trabalho e identificar o índice de absenteísmo na instituição. A coleta de dados foi realizada por meio de uma *Survey*. O instrumento utilizado foi adaptado de *Organizational Environment* (OE-23), Ahrens (2016) e o questionário *PIL-test* (NOBRE, 2016) que mede o sentido da vida. Para interpretação dos dados, os resultados foram confrontados com os aspectos propostos pelas teorias: da racionalidade limitada (SIMON, 1955), da hierarquia das necessidades (MASLOW, 2014), da abordagem biopsicossocial e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996) e *ikigai* (GARCIA; MIRALLES, 2018). Balizados pela estatística multivariada e tratados quantitativamente, utilizando o software IBM *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 25 (SPSS25), os resultados descrevem os servidores como despertados para cuidados com a autogestão da qualidade de vida. Conclui-se que é possível melhorar o desenvolvimento pessoal com a implantação de uma plataforma de desenvolvimento pessoal aqui denominada *power self*, de modo que quanto maior o desenvolvimento pessoal, melhor é a percepção do meio que se vive, o que leva a decisões mais assertivas e assim, melhor qualidade de vida do servidor.

PALAVRAS-CHAVE: Administração Pública. Qualidade de vida no trabalho. Processo decisório.

ABSTRACT

The brain of the human being on a common day makes thousands of decisions, among these, most are unconscious, while conscious decisions consist of the decision-making process. The difficulty of being clear in making decisions leads human beings to define their lifestyle. Lack of purpose in life is one of the reasons that can lead to illness and, consequently, absenteeism. Studies show that absenteeism problems and the lack of quality of life at work are growing. In the managerial sphere, it is recognized that there is no opening for changes in this situation, if there is no commitment from the employee. The institution that is willing to provide activities aimed at improving the human being in a comprehensive way, however, obtains better results, when the employee is guided by a life purpose. Therefore, the general objective of this research is to describe the perception of public workers, of the career of Administrative Technician in Education, of a Federal Institution of Higher Education, located in the North Region of Brazil, in relation to the decision-making process regarding self-management for the quality of life guided by a purpose and its influence on self-management for quality of life, consequently, on the quality of life at work and to identify the absenteeism index in the institution. Data collection was carried out through a Survey. The instrument used was adapted from the Organizational Environment (OE-23), Ahrens (2016) and the PIL-test questionnaire (NOBRE, 2016) that measures the purpose of life. For data analysis and interpretation, the results were compared with the aspects proposed by the theories: of limited rationality (SIMON, 1955), of the hierarchy of needs (MASLOW, 2014), of the biopsychosocial and organizational approach (LIMONGI-FRANCE, 1996) and ikigai (GARCIA; MIRALLES, 2018). Guided by multivariate statistics and treated quantitatively, using the IBM Statistical Package for the Social Sciences software, version 25 (SPSS25). The results describe the workers as awake to care for self-management of quality of life. It is possible to improve personal development with the implementation of a personal development platform here called power self, so that the greater the personal development, the better the perception of the environment you live in, which leads to more assertive decisions and thus, the better quality of life of the worker.

KEYWORDS: Public administration. Quality of life at work. Decision-making process.

INTRODUÇÃO

É crescente a importância do ser humano em desenvolver o trabalho com sua plena capacidade, não somente como cumpridor de tarefas, mas também flexível e polivalente, capaz de realizar atividades complexas tanto utilizando novas tecnologias, quanto as desenvolvendo, tornando-se provedor de soluções para a sociedade, com capacidade de assumir responsabilidades na comunicação, negociação e gestão de conflitos, bem como para sua história, tornando-se protagonista, para que juntamente à qualidade exigida nos serviços prestados agregue qualidade de vida no trabalho (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; SANDEL, 2015).

Se os servidores assumem o papel de gestores, devem buscar formas de manter as pessoas mais próximas e saudáveis no ambiente de trabalho, por meio de ações que visem minimizar o absenteísmo e aumentar a satisfação no labor e, por consequência, elevar os níveis de produtividade e, assim, gerar eficiência no atendimento aos cidadãos. Entretanto, gestor ou não gestor, cabe a cada um desenvolver-se de forma integral em todas as áreas da vida, para que viva de forma harmônica e satisfatória (MUZZIO, 2014).

Desta forma, a possibilidade de sucesso no desempenho profissional passa antes pelo bem-estar pessoal, ou seja, busca-se primeiramente a qualidade de vida (QV). Apesar das métricas bem estabelecidas para avaliar a QV, são conceitos subjetivos que levam a esta elaboração acerca das representações vividas no cenário em que se vive, significados complexos e diversos que remetem a existência e relações sociais e culturais do indivíduo na coletividade (GORDIA *et al.*, 2011; MACALLI, 2015).

A autogestão de carreira é um conceito que ressalta a proatividade, em que cada funcionário é responsável por se desenvolver em relação ao aprimoramento de sua carreira (KING, 2004). Para esta pesquisa o enfoque não é somente uma área da vida do indivíduo, mas uma visão ampliada que integra o ser em todas áreas da sua vida, portanto, autogestão é a capacidade que uma pessoa tem em se desenvolver-se para ser protagonista de sua história sabendo o que é necessário aprimorar para obter melhores resultados continuamente.

Cabe esclarecer que, para este estudo, a autogestão para a qualidade de vida passa pelos conceitos de saúde em seu contexto amplo. Conjuga, além da ausência de doenças, o bem-estar biopsicossocial, conforme definição dada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), e os conceitos encartados na Constituição da República Federativa do Brasil (CF/88), tanto no que refere à saúde, quanto à dignidade da pessoa humana e, ainda, no que tange ao serviço público (BRASIL, 1988; OMS, 1986).

Entretanto não foram identificadas pesquisas em busca realizada na plataforma de periódicos CAPES, que remete a outras bases científica, a respeito da autogestão para qualidade de vida, enquanto o indivíduo com saúde, por isso é importante trazer esta abordagem para a pesquisa a fim de identificar se os respondentes possuem a preocupação com a autogestão para qualidade de vida. Para isso, buscou-se nos estudos sobre a autogestão em outras áreas para identificar a importância deste autocuidado, para que cada um possa ser protagonista de sua história, assumindo a importante tarefa que é a de planejar e administrar sua vida em prol de uma vida equilibrada e feliz.

Ademais, faz-se necessário pensar antes em pessoas, considerando que as

famílias, as instituições e a sociedade são a união de pessoas, somente entendendo sobre elas será possível compreender a sustentabilidade no meio ambiente de trabalho (MACALI, 2015; VERGARA; CALDAS, 2005).

Ao consultar as pesquisas no portal de periódicos CAPES, que remete às bases científicas especificadas no quadro 1, sobre a temática qualidade de vida no trabalho (QVT), com os descritores em português e inglês, “qualidade de vida no trabalho” OU “QVT” OR “*quality of life at work*”, respectivamente, para publicações entre 2014 e 2018.

BASE CIENTÍFICA	QUANTIDADE
OneFile (GALE)	140
Directory of Open Access Journals (DOAJ)	120
Scopus (Elsevier)	94
SciELO	92
SciELO (CrossRef)	92
Sociological Abstracts	55
SciELO Brazil	41
Materials Science & Engineering Database	34
Dialnet	33
MEDLINE/PubMed (NLM)	25
Social Sciences Citation Index (Web of Science)	25
Technology Research Database	08
ScieELO Public Health	08
Engineering Research Database	06
SciELO Portugal	06
Elsevier (CrossRef)	06
Civil Engineering Abstracts	05
SciELO Colômbia	04
PMC (PubMed Central)	03

Quadro 1 - Quantidade de artigos por base científica

Fonte: Elaborado pela autora.

Entre os artigos resultantes desta seleção, buscou-se identificar a existência de pesquisas a respeito do tema autogestão para a qualidade de vida e não se encontrou a abordagem para indivíduos saudáveis.

Para o período consultado a pesquisa resultou em 277 artigos, em periódicos revisados por pares. Os que foram encontrados, entre outros temas, referem-se à autogestão da carreira, autogestão financeira, autogestão de pacientes em recuperação por motivo de doenças, no sentido de ter maior autonomia.

De fato, nessa oportunidade, cita-se, por exemplo, que assim como na área da saúde, muito pouco ainda se fala em promover a saúde no ambiente laboral. Assim como

os médicos sabem basicamente tratar das doenças, da mesma forma na área de gestão, a preocupação maior ainda é corrigir problemas ou cumprir a legislação já positivada. Entretanto, poucas ações que visem promover o desenvolvimento humano são observadas.

Dessa maneira, encontrou-se uma lacuna de pesquisa sobre o papel de cada pessoa como protagonista da sua história, ao decidir pela autogestão para sua qualidade de vida, tomando por princípio o desenvolvimento pessoal por meio de um propósito, a fim de propiciar condições de enfrentamento aos desafios encontrados e assim ampliar a capacidade de resiliência.

A decisão por esta instituição deu-se pelo fato de a pesquisadora vivenciar a realidade institucional e identificou a necessidade de melhoria na área. Desta forma, definido o local para realização do estudo, fez-se uma busca, por meio do software *Publish or Perish*, com os descritores “Qualidade de vida no trabalho” AND “Administração Pública” OR “federal”, entre os anos de 2014 e 2018, a fim de identificar estudos realizados sobre a temática na esfera pública. A busca apresentou 998 resultados para o período. No parágrafo seguinte destacam-se os mais citados.

A preocupação com o desenvolvimento dos serviços no setor público pode ser percebida pela legislação e controle aplicado à Administração Pública, mas pesquisas encontradas denotam o adoecimento (OLIVEIRA; BALDAÇARA; MAIA, 2015) e baixa qualidade nos serviços que prestam à comunidade (MARQUES; BORGES; REIS, 2016). A nova era vivida, não deixa escapar também à administração pública, a ligação sistêmica dos atores público e privado, que demandam um estado mais flexível e sistêmico (KLERING; PORSSE, 2014) em contínuo processo de aprendizado (AIRES *et al.*, 2014; CAVAZOTTE; MORENO JR; TURANO, 2015).

Considerando que a construção da história dos indivíduos é indissociável do desempenho e realização na vida profissional, o local escolhido para aplicar esta pesquisa é uma Instituição Federal de Ensino Superior, na Amazônia Ocidental, aos integrantes da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE), que será detalhada oportunamente neste trabalho.

De fato, as doenças relacionadas ao estresse e outros transtornos que envolvem os trabalhadores crescem, ano a ano, entre os trabalhadores de diversas áreas, quer seja pública, quer seja privada (BRAGA; ZILLE, 2015; CAMÕES; FONSECA; PORTO, 2014; CARVALHO, 2014; HOLZ; BIANCO, 2014; MARQUES, 2015; PAIVA; GOMES; HELAL, 2015; TRAESEL; MERLO, 2014).

Tendo em vista o pacato desenvolvimento da temática qualidade de vida no trabalho (QVT), na Administração Pública Federal (APF), somado ao número de afastamentos decorrentes de problemas de saúde (BRASIL, 2018b), entende-se a necessidade de voltar o olhar para os problemas existentes com os servidores, que tornam possível a concretização das atividades precípuas da organização. Para tanto, é imprescindível romper paradigmas e assumir o papel de uma gestão pública voltada para a excelência no atendimento ao prestar serviços à comunidade, a fim de, não apenas atender suas necessidades, mas também contribuir efetivamente para o desenvolvimento do País (KLERING; PORSSE, 2014).

De modo que não se pretende com esse trabalho negar que existem problemas

nas organizações, tampouco reduzir ou eximir das responsabilidades do empregador no que tange à promoção da QVT, mas objetiva-se estudar esta abordagem, centrada no indivíduo e nas decisões tomadas por ele, por considerar que as instituições deixam de existir sem as pessoas. Independentemente do cargo ocupado, se de gestor ou não, todos são trabalhadores e nesse enfoque se considera que indivíduos que tomam decisões fortalecidos, auto eficazes, são os que construirão organizações saudáveis e agradáveis para o desenvolvimento de seu trabalho, mesmo diante das incertezas do mundo moderno.

Outro fato a ser considerado para esta visão, por se tratar de uma IFES que não tem fundação de apoio, é o da indisponibilidade de outros recursos além dos previstos na Lei de Orçamento Anual (LOA), o que engessa a gestão da instituição estudada, não conseguindo muitas vezes sequer cumprir o mínimo necessário em capacitação. Assim o despertar do potencial oculto em cada servidor em busca de viver com excelência poderá ser um diferencial para cada um em particular e também para QVT e ganhos em produtividade.

Afinal são os servidores, com seu trabalho, que fazem a administração pública realizar as ações propostas para o desenvolvimento da sociedade. Esta, por sua vez, anseia por ter atendidos seus desejos de maneira célere e efetiva, o que certamente contribui para o desenvolvimento e crescimento do país e assim cumprir com o princípio constitucional da eficiência.

Para atingir os objetivos traçados pela Administração Pública, os servidores necessitam estar bem em seu aspecto amplo. O quadro de servidores da instituição a ser pesquisada é composto por servidores efetivos, os cargos de direção, chefia e assessoramento são preenchidos por servidores da instituição, exceto para o único cargo de procurador federal, que é privativo da Advocacia Geral da União (AGU). Logo, um servidor que é chefe em um momento pode deixar de sê-lo após certo período, mas ele continuará colaborando na instituição.

Dessa forma, entender o quadro de pessoal e levantar a percepção dos servidores da carreira de TAE para os cuidados com a autogestão para a qualidade de vida e desenvolvimento pessoal na identificação do seu propósito, bem como da qualidade de vida no ambiente de trabalho, pode ser um diferencial para o desenvolvimento estratégico e para redução do absenteísmo da organização em estudo, uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), na região Norte.

Para ancorar a pesquisa buscou-se a interdisciplinaridade necessária nas teorias organizacionais, da hierarquia das necessidades (MASLOW, 2014), do processo decisório (SIMON, 1978) e do *flow* (CSIKSZENTMIHALYI, 1999) para entendimento do assunto. Faz-se necessária esta integração de diversas áreas do conhecimento, considerada a importância do tema e a complexidade que envolve o desenvolvimento pessoal, pois as relações humanas intrapessoais e inter-relacionais, com seus conflitos interiores, de relacionamentos, quer sejam no âmbito pessoal quer sejam no laboral, são permeados por inúmeras singularidades e, assim, é imperativa uma abordagem de amplo aspecto para contemplar a grandeza da discussão que vem propor.

Por se tratar de pesquisa no Serviço Público Federal, este trabalho inicia-se com levantamento de dados do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, por

meio do documento intitulado Situação Remuneratória dos Servidores Públicos Federais, elaborado para transição do Governo Federal, 2018-2019, com intuito de fornecer uma visão abrangente e estratégica, sobre a situação da máquina pública no que tange aos servidores ligados a esfera federal, o qual divulgou as despesas com pessoal civil ativo, no ano de 2017, sendo de R\$ 105,9 bilhões e a Lei Orçamentária Anual (LOA), para no ano de 2019, fixou a mesma despesa em R\$ 149.997.655.482 (BRASIL, 2018a).

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2014-2018 da instituição em análise tem como um de seus princípios o desenvolvimento humano e como valores deste, o foco nas pessoas e na qualidade de vida, para realizar a missão institucional, que é: produzir e difundir conhecimento, considerando as peculiaridades amazônicas, visando ao desenvolvimento da sociedade (UNIR, 2014).

A instituição em apreço tem também um plano para crescimento, qualificação e desenvolvimento das carreiras dos seus servidores, que pretende garantir esses benefícios de forma eficaz para que desenvolvam de maneira plena o potencial produtivo esperado no atendimento dos serviços públicos, prestando-os com excelência e resultados positivos na gestão pública, impactando positivamente o cenário nacional através de boas práticas de gestão inseridas em seu contexto laborativo (UNIR, 2014).

O estabelecimento de objetivos e metas assim como na instituição, também é na vida pessoal um propulsor do desenvolvimento das pessoas, a fim de as manterem ativas e de que aumentem seu potencial gradativamente, evitando o distresse, que é o lado negativo do estresse, o que pode ser motivado pela falta de um motivo para sua vida que favoreça o eustresse, o lado positivo do estresse (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

Para os autores nominados no tópico precedente, eustresse é lidar de forma equilibrada com as demandas, mas ter desafios a vencer é o que possibilita a pessoa se manter motivada. Já o distresse ocorre quando o equilíbrio deixa de existir, quando as metas estão acima das capacidades, gerando a desarmonia biopsicossocial e consequente adoecimento (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

A propósito, em 2018 os afastamentos do trabalho por motivo de doença aumentaram 6% em relação a 2017. O adoecimento por doenças relacionadas à mente, tanto no mundo, quanto, especificamente, no Brasil crescem vertiginosamente, somadas as doenças que são abrangidas pela classificação do grupo F (CID-10), transtornos mentais e de comportamento, são os maiores motivadores de afastamentos do trabalho (BRASIL, 2018b).

O tipo de afastamento referenciado no parágrafo anterior deve ser tratado como de saúde pública, tamanho o impacto que causa, bem como o acompanhamento pode auxiliar aos gestores em tomada de decisão mais assertivas na administração de recursos humanos (ESTORCE; KURCGANT, 2011).

Na visão dos autores citados no parágrafo anterior, além do prejuízo institucional esse tipo de doença não incapacita somente o paciente, mas também as demais pessoas de seu círculo de convivência, colaborando para o aumento da epidemia depressiva que tira do mercado, além do dinheiro, energia da força de trabalho desmotivada.

No serviço público, para a carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE)

não é diferente. Em pesquisa realizada no Portal de Periódicos CAPES, com os descritores, “qualidade de vida no trabalho” AND “IFES” OR “instituição federal de ensino superior” OR “técnico administrativo em educação” OR “TAE”, resultaram em pesquisas sobre diversos aspectos da área de gestão de pessoas. Os títulos apresentados no quadro 2 são um demonstrativo de que a preocupação também está presente na Administração Pública para as Instituições Federais de Ensino Superior.

ANO	IFES	TÍTULO
2015	UFRJ	Internacionalização das Instituições de Ensino Superior: Impactos no Corpo Técnico-Administrativo da Universidade Federal no Rio de Janeiro
2018	UFES	Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo
2018	UFAM	Subjetividade e trabalho de técnico-administrativos em uma instituição pública de ensino superior
2018	UFRGS	Carreiras docente e técnico administrativa em educação: o olhar desses sujeitos coletivos e a análise de suas relações hierárquicas e de trabalho em uma Universidade Federal

Quadro 2 - Estudos acerca de Qualidade de Vida no Trabalho em Instituições de Ensino Superior para carreira de Técnico Administrativo em Educação

Fonte: Elaborado pela autora.

Além dos estudos apresentados no quadro 2, que abordam especificamente a QVT, para a carreira de TAE, outros estudos correlatos foram realizados no mesmo período, a fim de avaliar diferentes aspectos que, apesar de não ter como objetivo o estudo da QVT, esta é afetada também por estes aspectos pesquisados.

Nesta oportunidade, citam-se, por exemplo, estudos realizados sobre falta de capacitação (UFPE), a emergência do conceito de universidade; socialização organizacional de novos servidores e, ainda, sobre competências e comportamentos pró-universidade verde (UFSM), a política de gestão de pessoas (UFRJ), rotatividade na carreira de TAE (EPPEN), clima organizacional (UFBA), absenteísmo doença (UFRN), remoção (UFMG), qualificação e comprometimento organizacional (UNIFEI), gestão por competências (UFG).

Diante das inquietações que emergem e no intuito de orientar a pesquisa surge a indagação: Qual a percepção dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior, localizada na Região Norte do Brasil, em relação ao processo decisório no que tange à autogestão para a qualidade de vida orientada por um propósito e à qualidade de vida no trabalho e qual o índice de absenteísmo na instituição?

Acerca do assunto, propósito de vida, discorrido anteriormente, estudos realizados no arquipélago de Okinawa, no Japão, sobre o conceito da filosofia de vida que leva à longevidade japonesa, identificam que ter um propósito de vida, um motivo para viver (*ikigai*) é uma forma de alcançar a vida longa com qualidade (GARCIA; MIRALLES, 2018).

Os benefícios de possuir um *ikigai* foram comprovados por meio de pesquisas científicas, da Universidade de Niigata, que comprovaram a relação entre *ikigai* e estados

de saúde tais como, ansiedade e atividade nervosa simpática causada pelo estresse emocional (ISHIDA; OKADA, 2006), ansiedade no temperamento esquizoide, estresse mental e ansiedade (ISHIDA; ABE; OKADA, 2011), obesidade, problemas cardiovasculares, halitose e até para redução das despesas médicas no Japão (ISHIDA, 2009, 2011, 2012a, 2012b, 2012c, 2014a, 2014b, 2015, 2016 ; NAKANISHI, 1999; NAKANISHI; TATARA, 2000; SONE *et al.*, 2008).

Comprovados os benefícios físicos, calça-se nesta filosofia e no arcabouço teórico que envolve o tema, a fim de averiguar com esta pesquisa, entre os servidores da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE) em uma universidade na Amazônia Ocidental, se decidir ter um propósito de vida influencia na autogestão para a qualidade de vida e conseqüentemente na qualidade de vida no trabalho e identificar o nível de absenteísmo na instituição.

Portanto, o objetivo geral consiste em descrever a percepção dos servidores, da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE), de uma Instituição Federal de Ensino Superior, localizada na Região Norte do Brasil, em relação ao processo decisório no que tange à autogestão para a qualidade de vida orientada por um propósito e sua influência na autogestão para a qualidade de vida, conseqüentemente, na qualidade de vida no trabalho e identificar o índice de absenteísmo na instituição.

Para alcançar o objetivo geral, faz-se necessária a intermediação dos objetivos específicos para: (1) traçar o perfil da autogestão para a qualidade de vida orientada por um propósito, dos servidores, por meio da auto avaliação; (2) descrever a percepção dos servidores em relação a satisfação com a qualidade de vida no trabalho; (3) levantar o nível de absenteísmo da instituição (4) identificar se existe a necessidade de desenvolvimento pessoal, de acordo com a responsabilidade e autenticidade no processo decisório da autogestão da qualidade de vida no perfil traçado.

Cabe esclarecer a aplicabilidade e importância deste trabalho sob dois prismas a saber: o de cunho acadêmico e o de importância prática. De cunho acadêmico porque ao fomentar pesquisas nessa temática, possibilita o impacto social em sua forma ampla, considerando que a finalidade institucional é promover desenvolvimento por meio da formação de profissionais que atuam no mercado, portanto quanto melhor estiverem os servidores, melhor sua contribuição para o desenvolvimento regional.

Já enquanto importância prática, contribuirá para a concretização dos planos de desenvolvimento institucional, bem como o tema está relacionado ao bem-estar e responsabilidade social sustentável, em alinhamento com o que busca a Administração Pública Federal por meio de políticas e diretrizes voltadas para a gestão de pessoas no universo regido pela Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Como já mencionado anteriormente, a organização pesquisada conta com dois tipos de carreira, docentes e técnicos, com legislações e peculiaridades distintas. Esta pesquisa está limitada à carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE), regidos pelo Regime Jurídico Único, Lei nº 8.112/90, Lei nº 11.091/2005 e demais normativas delas decorrentes, para organizar a gestão de pessoas no Poder Executivo Federal.

A realização da pesquisa proposta no Programa de Pós-graduação Mestrado em

Administração (PPGMAD), da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), está vinculada a linha de pesquisa 1 (LP1), denominada Estratégia, Gestão e Tecnologia e ao eixo 1, Estratégia e Processo Decisório.

A figura 1 resume a trajetória definida para que os objetivos sejam atingidos.

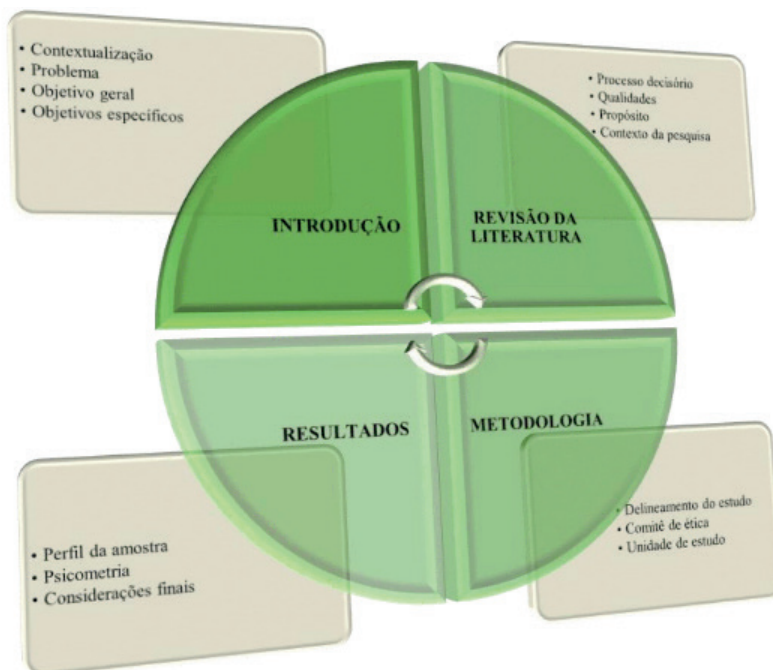


Figura 1 - Desenho da pesquisa

Fonte: Elaborada pela autora.

De acordo com o visualizado na figura 1, além desta introdução, esta dissertação está estruturada em revisão da literatura, a metodologia utilizada para realização da pesquisa, resultados e análises e, considerações finais.

No próximo tópico tem-se a revisão da literatura, sobre os assuntos que envolvem o processo decisório, a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho, assunto que passa pela abordagem da qualidade de vida orientada por um propósito, a qualidade de vida no trabalho e o emaranhado legal que envolve a Administração Pública Federal.

REVISÃO DA LITERATURA

Neste tópico é apresentada a revisão da literatura acerca da temática de processo decisório e tomada de decisão, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, administração pública brasileira, teorias organizacionais das necessidades e do *flow* e ainda sobre os conceitos que formam a filosofia de vida japonesa *ikigai*, cuja tradução literal inexistente na Língua Portuguesa, mas a literatura encontrada descreve como o motivo para acordar feliz e motivado todas as manhãs.

PROCESSO DECISÓRIO E TOMADA DE DECISÃO

A mente humana toma milhares de decisões durante o dia, a maioria de forma automatizada, pois a neuroplasticidade ajusta os caminhos a serem percorridos de modo que não gaste energia com aquela tarefa.

Assim também na forma de gestão, existem as decisões programadas e não programadas. As primeiras são as possíveis de padronização, evitando perda de tempo sempre que aquela tarefa for repetida. Já para as não programadas carecem de atenção ao processo decisório, cada vez que ocorra, para obter o melhor resultado (SCHMIEDEK; LÖVDÉN; LINDENBERGER, 2010).

A posição ocupada pode definir o tipo de decisão a ser tomada no âmbito organizacional, entretanto, independentemente disto, cada ser é impelido a tomar decisões (ROBBINS, 2004), e aqui é sob este prisma que se pretende olhar. Neste sentido, os indivíduos se comportam de diferentes modos em tempos de grandes dificuldades ou momentos de tensão (SPIEGEL; CAULLIAUX, 2013).

Para Simon (1990) estratégias cognitivas podem explicar o comportamento. O indivíduo busca formas de sentir-se satisfeito e esta satisfação está envolta da percepção de mundo de cada um, que busca menor desgaste para obter maior satisfação, o que pode levar a acomodação. Para o autor essas estratégias podem ser consideradas racionais ou não somente quando avaliadas dentro do contexto do indivíduo.

Para Schreiber e Bohnenberger (2017) o processo decisório é definido por suas crenças que determinaram as experiências até aquele momento e as experiências que originaram até o momento. Neste sentido Simon (1978) defende que diante do problema a ser resolvido, fragmentá-lo facilita a compreensão e proporciona soluções que estão diretamente ligadas a experiências anteriores, a racionalidade limitada está ligada às emoções do sujeito decisor. As decisões devem obedecer à análise da situação, mas não a ponto de impedir de agir, saber estabelecer prioridades se torna imprescindível para o fluir da vida (MELO; FUCIDJI, 2016).

Avaliar as condições a fim de tomar a decisão é mister para o processo decisório. Primeiramente se deve conhecer as condições de incerteza, procedendo a análise do cenário que se apresenta naquele contexto. Por outro lado, quando o gestor não pode aferir as probabilidades a cada evento futuro nas condições de risco, o tomador de decisão tem acesso a informações que lhe dão condições de prever o resultado para cada opção que tem para subsidiar a tomada de decisão diante do risco, a fim de minimizá-lo, desta forma, o administrador tem clareza quanto as alternativas para resolver o problema (FLÁVIO;

GOMES; ALMEIDA, 2002).

É oportuno destacar que, além dos tipos de decisão quanto à forma, descritos anteriormente, também são subdivididas quanto ao nível em que as decisões são tomadas, se estratégico, tático ou operacional. As operacionais tendem a exigir menor esforço, normalmente são padronizáveis, pois estão relacionadas a tarefas técnicas; as táticas já estão ligadas à estrutura administrativa, requerem um nível intermediário no processo decisório e por conseguinte as decisões estratégicas são as relacionadas às diretrizes da organização, o como quer se posicionar enquanto instituição (DRUCKER, 1972).

Compete ao tomador de decisão suscitar formas de minimizar as incertezas, o que, em grande parte, é possível por meio da implantação de rotinas pré-estabelecidas e, quando o cenário muda, precisa se adaptar, assim, gerando um novo processo decisório até mesmo para as atividades que já estavam rotinizadas. Deste modo, surgem formas de solucionar cada problematização, de modo que a decisão seja tomada com objetivos definidos, cada vez que são estimulados por um problema existente (PASSOS DA SILVA, 2013).

Convém ressaltar quatro fases elementares para o processo decisório, a saber: identificar e diagnosticar a questão, qual, e em que estágio se encontra o problema a ser resolvido; levantar informações, conhecer o nível de risco; eleger a melhor alternativa e por fim, avaliar o resultado para aprender com o *feedback*. Entretanto, não são fases estáticas e, além disso, a resolução de um problema pode demandar de diversas ações até a resolução efetivamente (BETHLEM, 1987; DRUCKER, 1967; SIMON, 1963; STONNER; FREEMAN, 1995).

Assim, tem-se modelos para tomada de decisão que norteiam a administração, indo do racional ao intuitivo.

A escola clássica ou racional foi aquela baseada somente na lógica e na razão. Para esta abordagem o problema é específico e o gestor tem todas as informações para analisar precisamente as alternativas, tem critérios de avaliação estabelecidos previamente e o que se busca sempre é a maximização dos resultados.

Mas o mundo não é estático e previsível, então, surge Simon (1955), que lança a racionalidade limitada, que apregoa que as decisões são racionais até um limite, pois não é possível exercer controle sobre todos os fatores, quer sejam de contexto quer sejam de pessoas.

Outra forma de decisão, bastante utilizada na vida privada e que ganhou espaço no mercado, é a decisão intuitiva, *feeling*, pautada pela experiência, hábitos e reflexões do meio que opera a organização; enquanto a primeira é pautada na razão extrema, esta é nas emoções (FREMONT; ROSENZWEIG, 1976; MOTA; VASCONCELOS, 2002).

Neste prisma Zanella (1999) entre outras coisas afirma que a intuição e a sensibilidade do tomador de decisão são relevantes no decorrer do processo decisório. Mesmo que muitas vezes seja este tipo de decisão tomada intuitivamente ou baseada em pressentimentos (GIGERENZER, 2009). Por outro lado, Bonabeau (2003) defende que nada pode sobrepor ao processo racional para tomar decisões.

Enquanto para Simonsen (1994) não é possível ser racional para tomar uma decisão sem antes conhecer o que vai gerar uma determinada decisão antecipadamente,

logo, não pode tomar a decisão racionalmente. O que para o autor sofre grande influência das crenças pessoais e quando estas são diferentes dos objetivos organizacionais podem surgir os ruídos na comunicação.

A partir da identificação em relatos de gestores que alegavam decisões pautadas por este estilo, próximo a década de 90 surgiu a tomada de decisão naturalista (KLEIN, 2007) a qual apregoa que a experiência do indivíduo determina seus padrões para estabelecer rotinas mentais. Para Isenberg (1984) quando se estabelece o processo decisório a pessoa é tomada pela intuição em cada fase.

Não só sob as classificações descritas, mas também o processo decisório pode ser classificado como linear, quando a decisão não afeta outras áreas e já é sabido que para aquele problema tem-se aquela decisão validada. Já no sistêmico a solução vai afetar outras áreas, necessitando de que os efeitos sejam monitorados para que os problemas que se interligam possam ser avaliados quanto a efetividade da solução, o que não significa que em outro fato a mesma alternativa poderá ser aplicada, a dinâmica do ambiente demanda solução diversa da tomada anteriormente (PEREIRA; FONSECA, 2009).

Por outro lado, o decisor precisa atentar para as armadilhas do processo decisório. Fatores que, se não observados, podem causar falhas na tomada de decisão como, por exemplo, dar demasiada importância à primeira informação; manter-se na “zona de conforto”, com a máxima de que em “time que está ganhando não se mexe”; não assumir que errou em determinada decisão e, por isso, aumentar os prejuízos desta decorrentes e decorrente deste último a tendência de justificar suas convicções. Esses são alguns exemplos de que assumir que se deixou levar por estas e retomar o leme com rapidez será o diferencial no desgaste do equívoco ao tomar determinada decisão. (HAMMOND; KEENEY; RAIFFA, 1999; LESCA, 2003).

O quadro 3 consolida os modelos de processo decisório e as características consideradas principais em cada uma.

MODELOS DE TOMADA DE DECISÃO	CARACTERÍSTICAS	AUTORES
Modelo Racional	Regras e procedimentos definidos; lógica para alocar valores; maximização de metas e resultados; desconsidera outros aspectos intervenientes na decisão.	Von Neumann; Morgenstern (1944)
Modelo Burocrático	Disciplina; especialização das funções; autoridade legal; carreira vertical; uso de regras e regulamentos, formalização; linhas hierárquicas definidas; fragmentação dos objetivos; divisão de trabalho; atividades padronizadas; utilização de critérios impessoais.	Weber (1982)
Modelo Racionalidade Limitada	Limitação da racionalidade; valores e comportamento dos indivíduos; alternativas; uso da intuição e influência de sentimentos e emoções na tomada de decisão.	Simon (1947)
Modelo Incremental	Percepção e compreensão limitada; não desconsidera conflitos e discordâncias; interação de agentes do processo; valores marginais e incrementais influentes; elites de poder.	Lindblom (1959)

Modelo Processual	Fases e ciclos do processo; subsídio às atividades; rotinas e procedimentos utilizados; informações em todas as fases do processo; repetições para buscar soluções.	Mintzberg, Raisinghani e Théorêt (1976)
Modelo Anárquico	Ambiguidade; aleatoriedade; instabilidade; autonomia individual; liderança formal fracamente hierárquica; líder como catalisador; negociação; desordem; rearranjos; flexibilidade; participantes e oportunidades independentes; problemas e soluções fortuitas, ligando problemas com soluções preexistentes.	Cohen, March e Olsen (1972)
Modelo Político	Jogos e jogadores; interesses próprios; poder; influência; alianças e associações; conflito; astúcia; negociação; competição e concorrência; coalizão; barganha; habilidade política; oportunismo e ambivalência.	March; Cyert; Olsen (1972)
Modelo Colegiado	Consenso; barganhas; lealdade; comprometimento e interesses comuns.	Millett (1980); Baldrige (1982)

Quadro 3 - Modelos de tomada de decisão

Fonte: Elaborado pela autora.

O resumo das principais características dos modelos de tomada de decisão descritos no quadro 3 possibilitam o entendimento das peculiaridades que os diferenciam. A seguir descreve-se brevemente o modelo colegiado por entender que é o modelo utilizado na instituição em estudo para as decisões que fogem à rotina administrativa, as quais são levadas para decisão junto ao Conselho Superior.

No modelo de tomada de decisão colegiado as decisões são tomadas por órgãos colegiados dentro de suas competências. Inicialmente a respeito dos modelos adotados por universidades Lodahl e Gordon (1972), Beyer & Lodahl (1976) abordam que a peculiaridade deste tipo de instituição fica por conta do elevado número de opiniões, bastante críticas e reivindicatórias de participação nas decisões, não se calando as decisões burocráticas (SALM; TOMASI; AMBONI, 2016).

Este modelo é composto por representantes de todos os segmentos que compõem a estrutura organizacional (ITO, 2007; LEITÃO, 2010; MINTZBERG, 1985). Ainda assim Baldrige (1982) critica o modelo por considerar que as discussões não são feitas de forma efetiva e desta forma o resultado final fica prejudicado, por deixar lacunas a serem discutidas, prevalecendo o jogo político que se estabelece entre os grupos. Desprezar este processo é desprezar o modelo adotado para ficar em uma discussão meramente política (ISMAIL, 2015).

No final tudo se resume a sua posição, não importa se é evolucionista e acha que deve deixar um legado quando virar carbono, ou se é criacionista e acredita que está realizando aqui porque será recompensado na eternidade ou diminuirá seu carma. O que realmente importa é a sua verdade, pois é a partir dela que toma suas decisões, com maior ou menor clareza e consciência desta verdade, depende da intensidade daquelas (clareza e consciência) para identificar do quanto esta brilha ou se ofusca.

No tópico subseqüente, serão abordados os conceitos sobre qualidade de vida.

QUALIDADE DE VIDA

O tema qualidade de vida não é apenas amplo, mas também complexo. Não poderia ser diferente em se tratando de avaliar o que envolve seres humanos em toda gama de interferências que o compõe, pois, a maioria interpreta a qualidade de vida por meio subjetivo.

Para esta pesquisa destaca-se o conceito da Organização Mundial de Saúde (OMS), que dá origem ao Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100), o mais citado em pesquisas sobre qualidade de vida.

Em virtude do que foi mencionado, a OMS desenvolveu um instrumento multicêntrico com participantes do mundo todo e é composto por seis domínios que são, o físico, o psicológico, o nível de independência, as relações sociais, o meio ambiente, a espiritualidade/religião/crenças pessoais. Pode-se perceber que dois aspectos se destacam, a subjetividade e a multidimensionalidade (SEIDL; ZANNON, 2004).

Assim, o paradigma da desumanização acaba por, em nome da tecnologia e evolução, prejudicar os relacionamentos e a autogestão para a qualidade de vida, em busca incessante pelo padrão de vida idealizado (FLECK *et al.*, 1999).

O quadro 4 compila os instrumentos de maior evidência para avaliar a qualidade de vida dos seres humanos.

INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS
QWB (1970)	O <i>Quality of Well-Being</i> (QWB) é um instrumento genérico que mede o estado geral e bem-estar ao longo dos últimos três dias. É dividido em quadro dimensões (atividades físicas, atividades sociais, mobilidade e complexos sintoma / problema).
SIP (1976)	O <i>Sickness Impact Profile</i> (SIP) é um questionário de medida genérico utilizado para avaliar o impacto da doença em ambos os funcionamentos: físico e emocional.
EQ-5D (1987)	O questionário de saúde EuroQol (EQ-5D) foi desenvolvido pelo grupo EuroQoL a partir de 1987 e tornado público desde 1990, foi publicado na versão Portuguesa em 2014. Possui cinco dimensões (Mobilidade, Cuidados Pessoais, Atividades habituais, do/mal-estar e ansiedade/depressão).
SF-36 (1997)	O <i>Medical Outcomes Study 36 - Item Short Form Health Survey</i> (SF-36) é um instrumento genérico de avaliação da qualidade de vida, de fácil administração e compreensão, porém não tão extenso com os demais. É um questionário multidimensional formado por 36 itens, englobados em 8 escalas ou componentes contendo: capacidade funcional, aspectos físicos, dor, estado geral da saúde, vitalidade, aspectos sociais, aspectos emocionais e saúde mental.
QVS-80 (1999)	O QVS-80 é um instrumento composto por oitenta questões, das quais 67 foram estruturadas na Escala Likert apresenta quatro domínios, que são: Domínio da saúde (D1), Domínio da atividade física (D2), Domínio do ambiente ocupacional (D3) e Domínio da percepção da QV (D4).

WHOQOL-100 (1999)	<i>World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-100)</i> é um instrumento de avaliação da QV que possui 100 itens divididos em 6 domínios. Sua escala de respostas é Likert.
NHP (2004)	O <i>Nottingham Health Profile (NHP)</i> é um instrumento genérico de avaliação de qualidade de vida, desenvolvido originalmente para avaliar a qualidade de vida em pacientes portadores de doenças crônicas. Os itens estão organizados em seis categorias que englobam nível de energia, dor, reações emocionais, sono, interação social e habilidades físicas.

Quadro 4 - Instrumentos para mensurar a qualidade de vida dos seres humanos

Fonte: Ahrens, 2016

Os instrumentos apresentados no quadro 4 demonstram a multiplicidade de fatores a serem avaliados para mensurar a qualidade de vida. No entanto são instrumentos que buscam avaliar somente o indivíduo e não em relação aos aspectos que são externos a atuação pessoal.

De maneira que, por meio da analogia com a metáfora dos chapéus (BONO, 2008), torna-se claro o que se busca nesta pesquisa, que é uma conexão para um instrumento que possibilite avaliar os indivíduos no uso de todos os seus chapéus existenciais e o sentido da vida.

Uma abordagem assumida para esta pesquisa, no eixo de qualidade de vida é a autogestão para a qualidade de vida, o tópico em sequência busca em outras áreas do conhecimento a expertise para aplicabilidade ao indivíduo com vistas ao bem-estar pessoal.

AUTOGESTÃO PARA A QUALIDADE DE VIDA

Em se tratando de qualidade de vida e a gama de interpretações dada ao tema, não só pelo contexto que se aborda, mas também, em especial, porque os conceitos relativos a este assunto remetem à subjetividade do indivíduo e por isso a complexidade diante da multiplicidade de interpretações que pode representar para cada indivíduo ou grupo social ao qual está inserido (ELLMER; DOS SANTOS; BATIZ, 2016; GORDIA *et al.*, 2011).

De maneira que a Organização Mundial da Saúde (OMS) define a qualidade de vida neste sentido, a saber: como o indivíduo se percebe, em seu ambiente social e a relação desses com seus valores pessoais assim como a relação que se estabelece com seus objetivos, anseios e perspectivas (WHO, 1998).

Ao visitar outras áreas do conhecimento em busca de entendimento sobre o conceito da qualidade de vida, é possível identificar imbricada a busca pela felicidade, conforme Aristóteles que a declarava como um fim em si própria; ou na busca do prazer por Epicuro; já para Schopenhauer a felicidade dependia da sensibilidade de cada um ou ainda em Voltaire que a tinha como a única coisa que se valia a pena (LENOIR, 2016).

Em se tratando de autocuidado pouco se dá atenção. As normas que denotam boa educação ensinam que não se deve colocar-se em primeiro lugar e sim a enaltecer o outro.

O autocuidado tem lugar na vida, do homem médio, só quando aparece alguma situação de doença (PEREZ, 2017).

Como exemplo desta desconexão entre corpo e mente pode-se citar o avanço do adoecimento da população, uma das formas mais visíveis e que acaba causando não só problemas de saúde, mas também de relacionamentos, é a obesidade; que, salvo exceções, é uma das formas que mostra a dissociação humana, deixando a compulsão tomar conta dos hábitos (OLIVEIRA JUNIOR, 2016).

Outro exemplo a ser dado para identificar a falta de conexão, entre corpo e mente, é a quantidade de jovens que ficam na incerteza após a conclusão da faculdade. Esses que se acostumam a ter que responder ao cumprimento das tarefas e não planejam sua vida, ao terminar o curso ficam sem saber para que lado seguir, pois não tem mais ninguém pensando por eles e se encontram diante de um mercado cada dia mais exigente e competitivo (DOS REIS *et al.*, 2017; SOUZA *et al.*, 2016; MILENA; BARDAGI, 2015; REIS; DIEHL, 2017, SHINODA, 2019).

Como mencionado anteriormente, estudos apontam que a preocupação em autocuidado surge em decorrências de doenças, pois as pessoas sempre deixam para cuidar de si em outro momento, sempre há algo a ser feito e o eu, pode esperar. Por outro lado, o que é voltado para o externo desperta a atenção, seja por sobrevivência ou pelo marketing que desperta a necessidade e conseqüente pesquisas a respeito da autogestão da carreira (BARROS *et al.*, 2016; MARQUES, 2015), ou a autogestão financeira (PURIM; BORGES; POSSEBOM, 2018).

Portanto, para esta pesquisa, define-se como autogestão da qualidade de vida, o cuidado que o indivíduo tem em promover o desenvolvimento pessoal próprio, na abordagem biopsicossocial e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996) e de autotranscendência, a necessidade de ser (MASLOW, 2014), vivendo em estado de *flow* (CSIKSZENTMIHALYI, 1999).

Para auxiliar a compreensão deste conceito o próximo tópico trata de propósito de vida, uma razão para viver (*ikigai*).

PROPÓSITO DE VIDA

O processo decisório para encontrar o propósito na vida pode ser para algumas pessoas, natural, emergindo de forma síncrona com seus planos de vida, enquanto para outras, pode ser causa de dor e adoecimento, quando em algum momento percebem que a sua vida não tem mais sentido.

Época bastante comum deste conflito é o momento da escolha da carreira (ALMEIDA; MELO-SILVA; SANTOS, 2017; OLIVEIRA-SILVA; SILVA, 2015), todavia com o leque de oportunidades que se abriu diante das modificações ocorridas no mercado de trabalho não é raro observar este processo em diferentes fases da vida adulta, quando muitos acabam mudando radicalmente de carreira ou passam a ter uma segunda profissão em paralelo quando descobrem o seu propósito até que tenham condições de decidir por uma transição de carreira (PINOTTI *et al.*, 2015; RIZZATTI *et al.*, 2018).

A propósito, a *American Council of Education* realizou uma pesquisa com mais de

170 mil estudantes e revelou que 68,01% afirmaram a busca por uma vida com propósito. A mudança de paradigma de que trabalho não se confunde com prazer tem feito com que muitos abandonem o mundo corporativo formal em busca de viver alinhado com seu modo de pensar, não se sujeitando mais esperar a aposentadoria para viver o seu querer (LEMOS; PINTO; SILVA, 2017).

Considerando essa alteração no cenário, as entidades governamentais também voltam os olhares para novas formas de ver o mundo. O tradicional modo de medir o desenvolvimento dos países por meio do Produto Interno Bruto (PIB) pareceu não ser mais o suficiente para demonstrar o quanto um país é desenvolvido. Desde 2011 a Organização das Nações Unidas (ONU) adotou o conceito cunhado no Butão em 1972 e declarado oficialmente, naquele país, como indicador em 2008. Trata-se do índice da Felicidade Interna Bruta (FIB). A ONU o adotou como complemento ao que é medido pelo PIB e pelo Índice de Desenvolvimento Humano (ONU, 2019).

Desde a década de 70, mesmo o Butão sendo um país com muitas limitações, o jovem rei percebeu a importância de medir algo além da produção e consumo, mas que pudesse também suprir as necessidades não materiais e ter como pilares a Promoção do Desenvolvimento Educacional para a Inclusão Social, Preservação e Promoção dos Valores Culturais, Resiliência Ecológica na Base do Desenvolvimento Sustentável, Estabelecimento da Boa Governança, Preservação dos Valores Capazes de Garantirem a Vitalidade Comunitária, Saúde na Garantia da Vida, Desenvolvimento Sustentável para a Inclusão e Potencialização do Padrão de Vida, Diminuição da Jornada de Trabalho na Promoção do Tempo Livre e do Lazer, Estímulo à Participação em Atividades Esportivas, Igualdade entre Gêneros e Liberdade de Pensamento (ONU, 2019).

Este movimento mundial denota que viver com um propósito que guie sua existência não está mais somente para os grandes mestres da humanidade ou grandes líderes, mas sim voltado para o dia-a-dia dos indivíduos. Encontrar o que dá sentido em sua vida, alinhada a seus valores e pautar sua rotina orientada por isso é a tônica das grandes decisões humanas, liderando a complexidade humana a partir de si (CROOKE; CSIKSZENTMIHALYI; BIKEL, 2015).

Para ampliar os conhecimentos neste sentido o próximo tópico discorre sobre a filosofia de vida japonesa que tem ganhado o mundo, *ikigai*, que compila o entendimento da razão de viver em consonância com as demandas do mundo para com isso obter sucesso financeiro fazendo algo pelo qual é apaixonado.

***Ikigai*, a filosofia japonesa para o bem-estar**

É comum fazer um planejamento estratégico para as empresas, estabelecendo, por exemplo, a visão e a missão, os pontos fracos e os pontos fortes. Contudo quando se trata da vida privada isso se torna mais raro para os ocidentais, pensar em um sentido para vida ficou para, talvez, os religiosos que cumprem missões.

O modo de viver de alguns japoneses inspirou a busca pelo entendimento da filosofia *ikigai* e seus benefícios, a fim de utilizar os princípios daquele povo longevo para averiguar se existem traços similares na amostra desta pesquisa, neste tópico serão descritos os princípios para viver com *ikigai*.

Não é raro, nesta era digital, pessoas que vivem em contínua conexão com o mundo e desconexão com a essência, diante das adversidades e diversidades às quais o ser humano é submetido diuturnamente, que o tiram da conexão com seu eu interior (FREDRICKSON, 2013).

É importante encontrar formas de resgatar o equilíbrio para deixar de viver em polaridades, que acabam levando ao adoecimento, e ir em busca do entendimento do que realmente importa para o fazer feliz (CREMASCO, 2016).

Não se pode negar o que as estatísticas não apenas apresentam o aumento da expectativa de vida, mas também apontam para elevação das doenças decorrentes de problemas de cunho emocional em diversas faixas etárias. Por outro lado, os cientistas envidam esforços em busca de alternativas que possam minimizar as dores do mundo por meio das pesquisas nas diversas áreas do conhecimento (BRASIL, 2018b; CAPES, 2019; IBGE, 2018).

Assim, para que, ao viver mais, as pessoas possam envelhecer felizes e com qualidade de vida, em meio aos estudos, neste sentido, busca-se em uma filosofia de vida japonesa, *ikigai*, um *link* para o bem-estar nas organizações por meio dos servidores, a fim de identificar como ter um motivo para acordar alegre e motivado todas manhãs e, com isto, fortalecer sua existência, na busca por ser seu próprio líder.

É necessário olhar os trabalhadores de forma sistêmica, a fim de melhorar a compreensão das relações humanas no contexto organizacional. Dessa forma verificam-se os estudos sobre a filosofia japonesa *ikigai*, cujas raízes remontam à *Okinawa*, como o local que possui uma poção para a eternidade, a fim de identificar maneiras disruptivas para melhoria das relações humanas. É mister ressaltar que a média de vida dos habitantes de Okinawa é de 80 anos para os homens e 88 para as mulheres, até os que ultrapassam o centenário vivem com qualidade de vida. Localizada ao norte Ogimi é conhecida como a aldeia dos supercentenários (GARCIA; MIRALLES, 2018; KUMON; ITAMAR; GOMES, 2010; MARSHALL, 2011; WATANABE-MURAOKA; KAWASAKI; SATO, 1998).

Se comparados aos dados das doenças que matam a população de habitantes dos Estados Unidos, aquele povoado tem 20% menos de doenças do coração, 20% menos de câncer de próstata nos homens e a mesma proporção nas mulheres de câncer de mama e menos de 50% da taxa de demência dos norte-americanos (BUETTNER, 2017).

De modo que o *icharriba chode*, que significa que todos devem ser tratados como irmãos e o *yimaaru*, que quer dizer solidariedade, favorece o *moai*, outra forma de fortalecimento daquele povo através da importância dada aos relacionamentos. O *moai* originou-se quando, em tempos remotos, lá os agricultores se reuniam para aprender uns com os outros sobre agricultura (BUETTNER, 2017; GARCIA; MIRALLES, 2018). Para os últimos autores mencionados o senso de pertencer e a segurança proporcionada pelo grupo contribuem para os habitantes viverem mais, por isso não é incomum que atividades de trabalhos voluntários realizados se transformem no *ikigai* de vários japoneses.

Pode-se então indagar como uma filosofia de vida oriental pode beneficiar as pessoas aqui no ocidente. Cabe lembrar que as melhorias de processos de qualidade, seguido da busca pela qualidade de vida no trabalho são em grande parte de origem japonesa (HIRAOKA, 1989).

A propósito do termo *ikigai* não possuir uma tradução que comporte todo o significado no contexto do estilo de vida *okinawano* calca-se o entendimento na formação do termo que *Iki* significa viver e *gai* significa razão, juntas traduzem a forma de viver, de maneira que a vida tenha um sentido e seja prazerosa, no desenvolver sua existência (MOGI, 2018a).

Vale ressaltar que o *ikigai* para os japoneses está intrinsecamente relacionado aos comportamentos e emoções, e molda os hábitos de vida simples e alimentação saudável, e os valores essenciais ao desenvolvimento humano, tanto que lá não existe essa glamourização do assunto, faz parte da vida deles naturalmente (GARCIA; MIRALLES, 2018; MOGI, 2018a).

Todavia Mogi cita em sua obra o psicólogo inglês Francis Galton que no século XIX cunhou o conceito de hipótese léxica, para situações em que o estilo de vida de uma cultura se codifica em uma só palavra (MOGI, 2018a).

Já para o estoicismo a busca por uma vivência sem sentimentos negativos, pensado o que de pior poderia ser? Repele a ganância e busca a tranquilidade, mesmo diante de situações negativas se porta de maneira equilibrada não absorvendo para sua existência o negativismo (GARCIA; MIRALLES, 2018).

Na figura 2 são descritos os principais conceitos que traduzem a forma de viver em consonância com a filosofia *ikigai*.

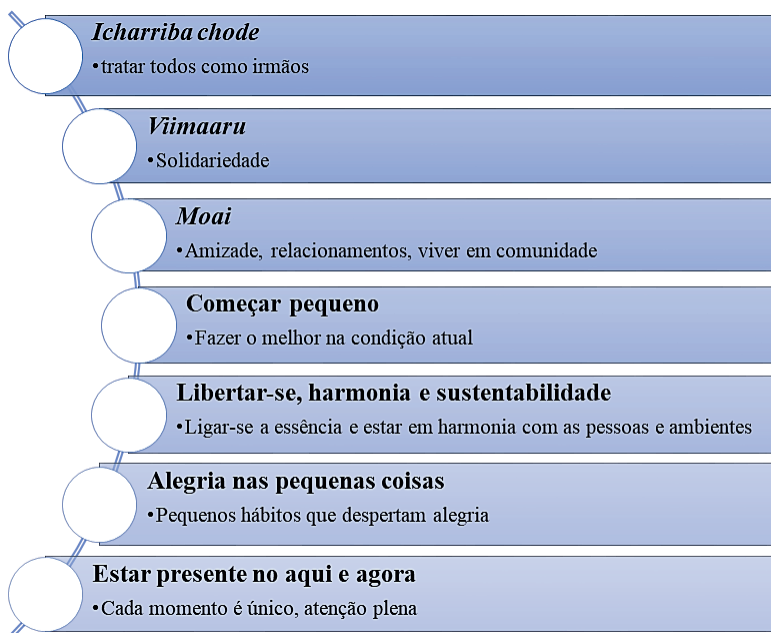


Figura 2 - Conceitos centrais para uma vida com *ikigai*

Fonte: Elaborada pela autora.

Pelo exposto na figura 2, parece natural que se tenha um motivo para acordar pela manhã e viver plenamente o novo dia, de forma harmônica e sustentável, mesmo diante dos desafios a pessoa permanece centrada em sua forma abundante de ver o lado positivo das ocorrências da vida.

As ações vistas na figura 3, aplicadas de forma sistemática proporcionam benefícios aos praticantes, mantendo assim corpo e mente saudáveis e em conexão com o todo, certos de que nada é imutável a clareza possibilita deixar de lado emoções tóxicas.



Figura 3 - Pequenas ações para viver com *ikigai*

Fonte: Elaborada pela autora.

De maneira que o *ikigai* surge como uma afronta ao mundo da concorrência, pois ganhar ou perder se dilui, todos são simplesmente pessoas, a melodia da filosofia cerra o estereótipo de primeiro lugar, a batalha passa a ser vencer a si em busca de ser cada dia um pouco melhor, pois ser feliz está intimamente relacionado a despir-se do eu ilusório e libertar-se dos paradigmas sociais para vivenciar seu eu verdadeiro (MOGI, 2018a, 2018b; STEVENS, 2019).

Mogi (2018) cita as palavras de um crítico literário, Hideo Kobayashi, para quem cada dia que se vive é a oportunidade de acumular experiências, vivendo o *ikigai* de cada um. O define metaforicamente como um motor universal, que pode ser de pouca potência, mas que realmente o leva de modo seguro nos reveses da vida. Não importa o que aconteça, quem pratica a filosofia sabe o motivo para acordar diariamente e seguir vibrando por mais um dia, pois quem tem *ikigai* permanece na evolução constante sem necessidade de revolução.

Utilizando um diagrama de Venn, Marc Winn criou uma representação geométrica da filosofia *ikigai*, da qual foi adaptada a figura 4. Observando-se a figura parece até fácil cada um descobrir o seu, bastaria responder quatro perguntas: O que você ama? Do que o mundo precisa? O que você faz que o mundo pode pagar? Em que você é bom? Até poderia ser simples se cada um se conhecesse internamente, mas faz-se necessário um mergulho nas profundezas do ser para as encontrar (DELLA, 2018; GARCIA; MIRALLES, 2018; STEVENS, 2019).

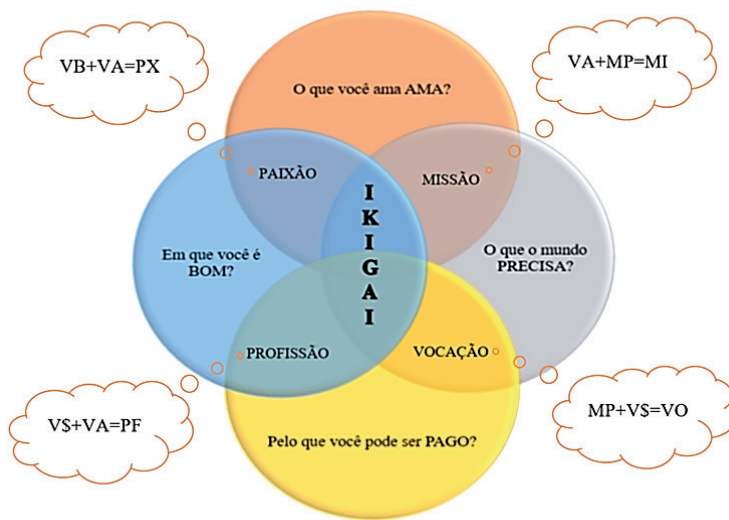


Figura 4 - Mandala *ikigai*

Fonte: Adaptado de Garcia e Miralles (2018).

Na figura 4, adaptado do diagrama criado por Marc Winn, além da sobreposição que forma a mandala *ikigai*, o acréscimo das perguntas acima. Os significados das siglas da figura são: o que você ama (VA), o que o mundo precisa (MP), pelo que você pode ser pago (V\$), em que você é bom (VB), missão (MI), vocação (VO), profissão (PF) e paixão (PX).

Seguindo o raciocínio proposto nos questionamentos que circulam a mandala *ikigai* na figura 4, as respostas das perguntas combinadas entre si levam a outros nomes conhecidos em nível de planejamento, a responder o que a pessoa ama junto ao que o mundo precisa, encontra sua missão; já respondendo o que o mundo precisa combinada com o que recebe dinheiro, encontra a vocação; a soma dos questionamentos o que se é bom e o que faz dinheiro, revela seu negócio e por fim, a resposta ao que se é bom aliado ao que se gosta de fazer desnuda sua paixão (DELLA, 2018; STEVENS, 2019).

Para Stevens (2019) há duas virtudes essenciais, o altruísmo e o egoísmo e quatro emoções basilares decorrentes das respostas encontradas, a saber: a satisfação, conforto, emoções e prazer. Decidir encontrar o equilíbrio constante, entre elas, é o essencial.

Encontrar sua vocação e declarar a visão, faz com que assuma o compromisso de fazer por meio do seu trabalho a contribuição para mudar o mundo, enquanto declarar a missão remete ao processo interno, a visão vai ao encontro do impacto externo causado pela influência ativa no mercado em determinada lacuna temporal (DELLA, 2018).

Estudos acerca dos hábitos alimentares de povos longevos identificaram regiões em que as pessoas viviam além da média etária e com qualidade de vida, os locais foram chamados de Zonas Azuis. São cinco as localidades espalhadas pelo globo, na Itália as províncias de Nuoro e Ogliastra na região da Sardenha, na Califórnia, Estados Unidos, em

Loma Linda, na Costa Rica a Península de Nicagoya e ainda na Grécia, em Icária, por fim a mais importante delas no Japão, no arquipélago de Okinawa (BUETTNER, 2017; DELLA, 2018).

A corrente psicológica logoterapia, de Vitor Frankl, pregava que ter um porquê supera qualquer obstáculo que o impede de enxergar, pelo obscurantismo do passado, o caminho a trilhar. Para Frankl, nunca é possível retirar das pessoas a liberdade de escolha, cada qual decide, diante das circunstâncias, como enfrentar sua realidade (GARCIA; MIRALLES, 2018).

Corroborando o conceito de Frankl, o princípio 90/10, prediz que os fatos ocorrem na vida das pessoas, os que não são possíveis de evitar, entretanto, correspondem somente a 10% decorrentes do acontecido, os outros 90% são a atitude que se toma a respeito do incidente. Por exemplo, um pneu furado pode ser somente um pneu furado, mas se ficar estressado por isso a sucessão de aborrecimentos que podem vir em seguida determinará o quão desastroso será o seu dia (COVEY, 2004).

Pesquisa realizada com estudantes a fim de averiguar como estavam após as aulas de *ikigai*, que ocorriam no quarto semestre do curso, quanto ao nível de empreendedorismo, revelou que, após passar pela disciplina de *ikigai*, ficaram mais motivados a viver com propósito, pois uma das coisas que aprende ao cursar essa matéria é identificar sua paixão e como pode canalizar ela para sua vida profissional (PARK *et al.*, 2019).

Outras pesquisas foram realizadas a fim de comprovar a importância de ter um *ikigai* em diversas problemáticas, desde halitose até a capacidade de buscar em sua memória pretérita ou planos futuros, que se tornam motivadores para sair da situação estressora na qual vivem e ampliar a satisfação pessoal (ISHIDA, 2016) até a doentes cardíacos em recuperação (PARK *et al.*, 2019) purpose in life (PIL).

Também para avaliar vocação em idosos (WATANABE-MURAOKA; KAWASAKI; SATO, 1998) como estratégia para desenvolvimento de áreas rurais despovoadas (MURAKAMI; GILROY; ATTERTON, 2010) bem como identificar a influência em aspectos da longevidade, redução de problemas do coração e hipertensão, acidente vascular cerebral, diabetes, atividade sexual e o sono (BURELL, 2017) este autor acredita que se fosse possível industrializar *ikigai*, os laboratórios farmacêuticos faturariam bilhões, mas, se a pessoa se esforçar, pode encontrar o seu gratuitamente.

Estudos com população de pessoas idosas apontam para a maior participação em atividades sociais, consequente cuidado com a saúde e redução dos riscos de morte (NAKANISHI; TATARA, 2000) para ambos os sexos (TANNOA *et al.*, 2009) e insônia em homens maiores de 35 anos (MURATA *et al.*, 2007).

Considerando a projeção para o século XXI, de que 25% da população de habitantes será de idosos, o ministério japonês, equivalente ao Ministério da Saúde brasileiro, lançou um plano nacional de saúde a fim de incentivar um estilo de vida saudável e a sensação que vale a pena viver, ou seja, ter seu *ikigai* (NAKANISHI, 1999).

Pelos conceitos deste tópico é notório que viver com *ikigai* não apresenta efeitos negativos, pelo contrário, diversos são os benefícios em descobrir um propósito para vida. No tópico seguinte são apresentados os conceitos sobre a teoria do fluxo.

Teoria do fluxo

Aristóteles ensina que a excelência é conquistada por meio da repetição e, assim, entrar em um estado de *flow*. Cada indivíduo por meio de suas atividades contribui para o bem-estar próprio e de terceiros, proeza contumaz de quem vive seu *ikigai*, oportunidade em que o fazer se homogeneiza com o ser. Passar horas em determinada atividade e não sentir o relógio avançar, é o que sustenta a teoria desenvolvida por Csikszentmihalyi (1999). Este autor considera o estado de *flow* uma sensação viciante, que proporciona êxtase quando coloca subjetivamente que o significado é tão somente o que for significativo a si e a autodeterminação como único caminho para sentir-se em estado de *flow*.

Para Csikszentmihalyi (1999) independentemente do nível social, cultural ou financeiro, entre as pessoas que vivem em estado de fluxo, existem sete elementos comuns a todas, que são: foco e concentração, sentimento de êxtase, *feedback* interior, adequação entre desafios e competências, serenidade, sensação de estar além da dimensão temporal, motivação intrínseca.

A figura 5, relaciona as capacidades do indivíduo com as competências que possui e a relação entre ambas a fim de entrar em estado de *flow*, certos de que aproveitar o potencial de cada um ao tomar conhecimento de suas competências, há clareza para a tomada de decisão ao optar pelos desafios que deve assumir, potencializando e, assim, viver em estado de fluxo continuamente.



Figura 5 - Estado de *flow*

Fonte: Adaptada de Csikszentmihalyi (1999).

O gráfico de *flow*, de Csikszentmihalyi, na figura 5, representa os estados emocionais

da pessoa de acordo com as habilidades de cada ser, que ao se deparar com os desafios na vida, sejam pessoais ou profissionais, reage de forma peculiar. Para o autor, o estado de *flow* é atingido quando um alto grau de habilidades se alinha a altos desafios, pois se tiver conhecimentos subutilizados ficará desmotivado. Em oposição, se as demandas forem além de suas capacidades ficará estressado (CSIKSZENTMIHALYI, 1999).

O autor afirma que a partir do atendimento das necessidades básicas a situação financeira não é mais um diferencial para ser feliz, mas sim este encontro consigo para fazer opções adequadas em busca da felicidade, em estado de *flow*. No mesmo sentido cita os sobreviventes de campos de concentração ou de guerras, os que tinham um motivo para viver tinham mais forças para suportar o que estavam passando.

Ademais, cuidar da vida sob a visão de autogestão, visando à autoeficácia em busca do protagonismo da sua história, independentemente do local onde está inserido, fazer o melhor com as condições que se apresentam. O próximo tópico discorre sobre conceitos da qualidade de vida no trabalho.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para compreensão sobre a importância da temática qualidade de vida no trabalho, buscou-se no Portal de Periódicos CAPES, que compila várias bases de estudos científicos, com os descritores “qualidade de vida no trabalho” OR “*quality of life at work*”, no período 2014 a 2018.

A consulta, com o descritor em português, retornou em 185 documentos e aplicando o filtro de periódico revisado por pares, reduziu para 122 documentos. Enquanto que, para o descritor em inglês, foi de 307 e 274 respectivamente. Foi possível observar também que a área de saúde foi a que mais apresentou resultados na busca.

As motivações para o estudo a respeito do tema qualidade de vida no trabalho (QVT) perpassa pela preocupação inicial que visou ao cuidado com a qualidade e quantidade dos produtos a serem produzidos, ganhando evidência nos anos 80, em consequência dos programas de qualidade total, e depois ganhou protagonismo a preocupação com a satisfação e bem-estar dos trabalhadores, para que a empresa se sobressaia da concorrência por meio de produtos ou processos inovadores.

Cabe entender o motivo, das mudanças rápidas que ocorrem no mundo em termos de reestruturação das formas de gerir pessoas, desafiam os gestores de forma cada vez mais agressiva, para que respondam ao mercado na velocidade em que são demandados. Urge por novas formas de trabalho nas diversas áreas e a administração pública também é abarcada por tais mudanças (ENIT, 2018).

A seguir será apresentado no quadro 5 um breve histórico das teorias organizacionais e a preocupação de cada uma, na abordagem no que se refere às pessoas nas organizações.

ANO	TEORIA	AUTOR	CONTRIBUIÇÃO PARA GESTÃO DE PESSOAS
1903	Teoria da Administração Científica	Taylor e Gilbreth	Racionalização do trabalho. Homem máquina. Estudo do tempo e movimentos.
1909	Teoria da Burocracia	Weber	Formalização dos processos e impessoalidade.
1916	Teoria Clássica	Fayol	Divisão do trabalho/ especialização, para aumentar a produtividade. Homem econômico.
1932	Teoria das Relações Humanas	Mayo e, Lewin	Homem passa a ser visto e também suas relações sociais. Homem social, que possui necessidades de segurança, aprovação e afeto.
1947	Teoria Estruturalista	Thompson e Etzioni	Homem organizacional, integrar o homem e a organização ao ambiente.
1951	Teoria dos Sistemas	Bertalanffy e Simon	Todas as partes do negócio se interligam, não há foco polarizado nem na organização, nem no homem, mas no todo.
1953	Abordagem Sociotécnica	Emery e Trist	A interação do homem com a tecnologia e deles com mundo exterior.
1957	Teoria Comportamental	Maslow, McGregor, Likert e Zrgrys	Motivação do homem e a preocupação dele no comportamento organizacional.
1962	Desenvolvimento Organizacional	Bradford, Bennis, Beckhard, Schein	Foco para os grupos e não mais para o homem em si.
1975	Teoria da Contingência	Chadler, Burns, Stalker, Woodward, Lawrence e Lorsch	Relatividade. Tudo depende.
1990+	Novas Abordagens	Smith	Foco para aprendizagem organizacional

Quadro 5 - Contribuição das teorias organizacionais para área de pessoas

Fonte: Elaborado pela autora.

Pode-se observar no quadro 5, que a linha do tempo das escolas organizacionais ocorreu de forma crescente a preocupação com o capital humano, aumentando a visão de que é um fator estratégico para as organizações e passa a ser percebido com um olhar sistêmico, é certo que tem suas aspirações também, não é uma máquina a mais na estrutura da instituição. Entre as teorias administrativas as que deram enfoque maior para as pessoas são a Teoria das Relações Humanas, Teoria do Comportamento Organizacional e a Teoria do Desenvolvimento Organizacional.

As abordagens de QVT podem ser de natureza compensatória, quando visam reparar os desgastes ocorridos em decorrência da rotina laboral, ou paliativa que tem por objetivo atuar nos motivadores do mal-estar no ambiente do trabalho (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Para ampliar a compreensão, buscou-se o estado da arte sobre QVT, levantando na revisão da literatura o arcabouço para concretude para entendimento do tema.

Das pesquisas realizadas em busca do conceito e abordagem do tema, Limongi-França (1996) foi a autora brasileira que teve maior visibilidade. Outros autores, não nacionais, foram recorrentes nas pesquisas, Trist (1950), Walton (1973), Hackman e Oldham

(1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Belanger (1983) e Huse e Cummings (1985), dos quais a seguir serão descritos os modelos e abordagens (ANDRADE, 2016).

Na definição de QVT na abordagem de Hackman e Oldham (1975) tem-se as dimensões em que o trabalho ou a tarefa executada tomam no estado psicológico do indivíduo e simultaneamente aos resultados individuais de desempenho no trabalho, com enfoque totalmente voltado para a dimensão da tarefa.

Enfoque ampliado para pessoas, trabalho e organização, dentro da dimensão de esforços voltados para humanização do trabalho, na busca de soluções de problemas que são tipicamente gerados no decorrer do processo produtivo organizacional (WESTLEY, 1979).

Uma década depois dos estudos de Walton (1973) surge a abordagem da valorização dos cargos, diante da análise dos elementos organizacionais, ambientais e comportamentais, dimensionado para melhoria da qualidade da vida dos trabalhadores, a partir da melhora de cargos, mais produtivos e satisfatórios (WERTHER; DAVIS, 1983).

Do mesmo ano, tem-se os estudos de Belanger *et al.* (1983), que abordam uma dimensão humanista com aplicabilidade por meio da inserção de métodos participativos, com ênfase na mudança no sistema organizacional e participação dos trabalhadores com foco sociotécnico (WEISS, 2012).

Dois anos depois Huse e Cummins (1985) trazem o conceito focado para valorização dos cargos, com a preocupação na dimensão do bem-estar do trabalhador, visando à eficácia da organização.

A autora brasileira, ora mencionada, é a que desponta em estudos sobre qualidade de vida no trabalho, atuando em pesquisas e proferindo palestras em âmbito nacional. Dá enfoque para a gestão da QVT, de forma integrativa que compreende uma coletânea de ações que impactam em fatores relevantes, tais como a competitividade, fatia do mercado e produtividade. A dimensão proposta por Limongi-França (1996) foi uma abordagem biopsicossocial e organizacional.

Neste sentido, a dimensão conjunta de ações que envolvem as atividades desenvolvidas pela empresa passa por um diagnóstico e implanta melhorias organizacionais, nos aspectos tecnológicos, estruturais e inovações na gestão, como também implanta ações que extrapolam o ambiente organizacional a fim de proporcionar ao trabalhador maiores condições para pleno desenvolvimento de suas potencialidades, de modo que possa melhor realizar o trabalho para o qual é contratado (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

No quadro vê-se um compilado dos autores e abordagens acerca de qualidade de vida no trabalho, é necessário para se observar a falta de uniformidade com que vem sendo tratado.

Autor	Definição	Ênfase
Trist, 1950	Satisfação e Bem-Estar do indivíduo	Redução dos efeitos negativos do trabalho
Walton, 1973	Atendimento das necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa	Humanização e responsabilidade social com foco no poder da empresa
Hackman e Oldham, 1975	Dimensões do trabalho ou da tarefa associados a estados psicológicos levam a resultados pessoais e do trabalho	Dimensões da tarefa
Davis e Cherns, 1975	Condições e práticas organizacionais interferindo no Bem-Estar dos indivíduos	Eficiência organizacional e a adequação e competência do trabalhador ao sistema
Hackman e Suttle, 1977	Satisfação de necessidades pessoais importantes, por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização	Dimensões básicas da tarefa
Lippid, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos
Ginzberg <i>et al.</i> , 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semiautônomos	Posto individual de trabalho e processo decisório
Guest, 1979	Processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho	Melhoria da produtividade e eficiência, assim como a autorrealização e autogerenciamento
Westley, 1979	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas	Pessoas, trabalho e organização
Werther e Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios	Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho	Visão humanista no ambiente de trabalho
Belanger <i>et al.</i> , 1983	Filosofia humanista aplicada por meio da introdução de métodos participativos	Mudança e participação com foco sociotécnico
Huse e Cummins, 1985	Preocupação com o Bem-Estar do trabalhador e com a eficácia organizacional	Valorização dos cargos

Quadro 6 - Abordagens de qualidade de vida no trabalho

Fonte: Andrade (2016)

É possível observar que não há homogeneidade no conceito de QVT, conforme resumido no quadro 6, isto pode ser atribuído a dinamicidade das relações que o permeiam, quer seja pelo contexto econômico ou político, quer seja internamente em consequência das abordagens utilizadas na gestão de pessoas dentro da organização (SANT'ANNA; MORAES, 1999).

Sampaio (2012) propaga a ideia de não ter QVT como um conceito estático, mas como um guarda-chuva que dele escorrem as consequências práticas, que se associam aos demais fatos relacionados à saúde mental dos trabalhadores. A abordagem preceitua em três conceitos centrais, o do humanismo, bem como a humanização do trabalho, e

propostas de cogestão ou participação nas decisões, que proporcionem o bem-estar dos indivíduos no ambiente organizacional.

Nas leituras sobre o tema é perceptível a falta de uma definição homogênea sobre QVT. Além de não haver um conceito único, ainda ocorre controvérsia no que tange a qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida, que, muitas vezes, são tratadas como sinônimos de qualidade total. Dessa forma, de acordo com o contexto que se delineia, o termo vai se ajustando às necessidades instantâneas e perpetuando o desalinhamento do conceito (REEVES; BEDNAR, 1994; SAMPAIO, 2012).

Vários autores brasileiros utilizaram o conceito da Escola Organizacional (WALTON, 1973) em sua pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho como, por exemplo, a autora brasileira referenciada anteriormente, que o utilizou como uma das bases para a construção de seus indicadores.

No modelo de Walton (1973), Escola Organizacional, em que o autor define como ocorrem a satisfação e o bem-estar do trabalhador ante ao trabalho que realiza. A ênfase deste modelo recai sobre a redução dos efeitos negativos do trabalho sobre a saúde física e a satisfação do trabalhador.

Entre as muitas abordagens descritas anteriormente, destacam-se duas que são de maior relevância para esta pesquisa, o Modelo de Walton (1973) e a abordagem biopsicossocial e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

O Modelo de Walton (1973) é um modelo pelo qual pode se moldar um instrumento para avaliar a QVT. Tal estrutura justifica a ampla utilização do modelo como base para diversos estudos sobre o tema no contexto nacional.

O modelo proposto pelo autor, anteriormente nominado, compreende oito critérios, que são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e o espaço total da vida e relevância social.

A abordagem biopsicossocial e organizacional (BPSO), quadro 7, foi desenvolvida pela autora brasileira mais citada no cenário nacional, trata-se de Limongi-França, que se destaca com a abordagem holística do indivíduo, em suas condições biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais e desta visão nasceram as análises no contexto de qualidade de vida no trabalho.

ESFERA BIOLÓGICA	ESFERA PSICOLÓGICA	ESFERA SOCIAL
Sono, alimentação e atividade física; Intervenções clínicas; Medicação e vitaminas; Técnicas de distensão e repouso; Adequação do estilo de vida às necessidades individuais.	Autoconhecimento; Métodos terapêuticos, espirituais e filosóficos; Busca de convivência menos conflituosa com pares e grupos; Compensação de frustrações com atividades de autorrealização; Compreensão dos símbolos e das necessidades dos pares.	Melhoria das condições de vida pessoal e familiar; Desenvolvimento profissional e cultural; Interação indivíduo e meio ambiente; Revisão e redimensionamento das formas de organização de trabalho; Investimento na autogestão da carreira e do sucesso profissional e pessoal.

Quadro 7 - Visão Biopsicossocial

Fonte: Limongi-França; Zaima (2002).

O quadro 7 resume as dimensões do indivíduo. A dimensão biológica do ser, é a que o indivíduo traz consigo, sua herança genética, que determina suas características físicas, bem como as adquiridas, as quais resultam do estilo de vida e hábitos alimentares. Nesta dimensão, portanto, inclui-se o metabolismo, se leva uma vida ativa ou sedentária e a ergonomia, entre outros fatores os quais servem para ilustrar como a pessoa fortalece ou, pelo contrário, promove a vulnerabilidade de seu organismo (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012; LIMONGI-FRANÇA, 1996; LIPOWSKI, 1986).

A respeito da dimensão psicológica estão ligados os aspectos emocionais, de afeto e os cognitivos, os que moldam a personalidade do ser humano e suas percepções do mundo, conseqüentemente a maneira que se portam diante dos fatos ocorridos (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012; LIMONGI-FRANÇA, 1996; LIPOWSKI, 1986).

A dimensão social extrapola o indivíduo e seu posicionamento abrange as formas que esse se organizam em sociedade, seus relacionamentos familiares, culturais e meio ambiente no qual está inserido (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012; LIMONGI-FRANÇA, 1996; LIPOWSKI, 1986).

Enquanto que na composição da abordagem BPSO, a dimensão organizacional é o entrelaçamento do ser com a organização. É onde são identificadas as ações do indivíduo no ambiente de trabalho, a fim de correlacionar à qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2012; LIMONGI-FRANÇA, 1996; LIPOWSKI, 1986).

Para Limongi-França (2012) o corpo humano reage de forma integrada em todas as suas dimensões, quer seja na vida pessoal quer seja na empresa. Cada pessoa carrega suas histórias ao longo da vida e por esta visão é possível entender o motivo pelo qual reagem de forma diferente a uma mesma situação.

O posicionamento da autora corrobora o que a Organização Mundial de Saúde (OMS) define como saúde, para o ser humano, como algo além de ausência de doença, mas como completo bem-estar, biológico, psicológico e também social (OMS, 1946).

Entre as diversas abordagens utilizadas, tanto na esfera privada, quanto na pública no próximo tópico foram reunidos estudos realizados no município que é sede da Instituição pesquisada.

Estudos locais acerca de qualidade de vida no trabalho

Averiguando as pesquisas realizadas acerca do tema, buscou-se a respeito de QVT no município onde está localizada a sede da instituição estudada, a fim de observar quais áreas foram estudadas de modo a perceber as inquietações sobre o assunto analisado nessas obras, no período de 2014 a 2018, excluídas as de cunho exclusivamente bibliográfico.

A opção por realizar a busca por meio do Google Acadêmico justifica-se pela abrangência da ferramenta, realizando além das pesquisas de publicações em periódicos, também outras bases e repositórios institucionais.

Os descritores utilizados foram “QVT” OR “Qualidade de vida no trabalho” AND “Porto Velho” OR “Rondônia” OR “Capital da Região Norte”, com retorno da busca em 452 resultados. O primeiro filtro aplicado foi selecionar as pesquisas realizadas no município de Porto Velho para, em seguida, identificar as que atendiam ao critério de exclusão, de não

ser somente pesquisas de cunho bibliográfico.

O tema foi abordado em trabalhos de conclusão de curso, eventos científicos locais e publicações em periódicos, tanto na esfera pública, quanto na privada.

Utilizando como base o modelo de Walton (1973) as pesquisas abordaram a satisfação com a QVT em uma empresa que trabalha com campanhas políticas (FERRAZ *et al.*, 2014), em empresa de transporte público (MARTINS *et al.*, 2017), empresa do ramo de restaurantes (SILVA; SILVA, 2014), servidores de empresas privadas, públicas e terceiro setor (NERY; HELFENSTEIN, 2017).

Utilizando o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no trabalho (PROART), em servidores federais de uma instituição de ensino (PACHECO; PASSOS DA SILVA, 2018).

Preparação para aposentadoria, com servidores do judiciário (SANTOS; BARBOSA; PINHEIRO, 2018) e também o desgaste e a sobrecarga de docentes de enfermagem, foram objetos de um estudo qualitativo no município (GODINHO *et al.*, 2015).

Destaca-se ainda pesquisa realizada em doutorado, fora do período contemplado anteriormente, esta em 2019, com servidores do Tribunal de Contas do mesmo município, abordando o bem-estar financeiro e a produtividade (OLIVEIRA, 2019).

Quando a QVT não ocorre ou ocorre de maneira insatisfatória, pode ser um dos motivadores do absenteísmo, prosseguindo a construção deste referencial, discorre-se acerca dos conceitos a respeito do tema absenteísmo e suas principais implicações para as organizações.

CONCEITOS E CONTEXTOS ACERCA DO ABSENTEÍSMO

De acordo com o assunto discorrido anteriormente é possível perceber que, quando a pessoa descobre o que realmente a faz feliz, consegue agregar isso ao trabalho e ganhar por isso. Entrando em estado de *flow* não há sacrifício para realizá-lo, mas nem sempre isso acontece. Neste tópico são abordados os conceitos acerca do problema que impede o desenvolvimento das atividades em qualquer tipo de organização, o absenteísmo.

Para iniciar, é bom entender a origem desse sofrimento que, por vezes, se vincula ao trabalho, pode ser atribuído ao fato de historicamente ter sido atrelado ao sofrimento, já que a denominação se originou do latim, da palavra *tripallium*, que era um instrumento de tortura, e se perpetuou até a idade média, quando passou a ser entendido como aplicação da força de cada um para desenvolver uma atividade. Entretanto, o sentimento permanece atrelado e tido por muitos somente como uma forma de ganhar a vida e não de encontrar a felicidade, conseqüentemente os prejuízos acabam aparecendo em forma de absenteísmo.

Etimologicamente a palavra deriva do Latim *in absentia* ou se reporta também a absenteísmo, absentismo ou ainda ausentismo como termos que remontam a origem francesa, que traduz o conceito de não estar presente no local de trabalho, quer seja física quer seja mentalmente, de forma voluntária ou não. Por definição é o tempo perdido pelo servidor quando deveria estar laborando (BARBOSA *et al.*, 2018). No contexto de gestão, esta ausência é entendida como a falta ou o atraso ao comparecimento (FRANÇA *et al.*,

2002).

Várias são as modalidades que o absenteísmo pode ser enquadrado, embora os registros o categorizem, o fenômeno merece cuidado interdisciplinar. O não comparecimento é explicado ou justificado por documentos apresentados, que não necessariamente correspondem a real situação do trabalhador, mas muitas são as variáveis que o influenciaram a chegar ao afastamento. Cabe ao gestor gerenciar os afastamentos para compreender de forma holística a situação e tomar medidas preventivas, na tentativa de minimizar o rastro de prejuízos que deixam, não só o financeiro, mas também no custo social além do impacto no clima organizacional (BRINER, 1996).

Já de outro ponto de vista, pela lente dos trabalhadores, o absenteísmo pode levar a redução ou perda da capacidade de se relacionar, derivado da perda da identidade e autoestima (SCHREUDER *et al.*, 2010).

Pode-se considerar a ausência como perda da capacidade de cumprir com seus deveres (OIT, 1993). Contudo, as causas são inúmeras.

No quadro 8 são apresentados os conceitos quanto aos tipos de absenteísmo e os respectivos autores que originaram os conceitos.

Tipos de absenteísmo	Definição	Autores
Voluntário	Não comparece, não justifica	Quick e Lapertosa (1982)
Legal	Há previsão em Lei que ampara a falta	Quick e Lapertosa (1982)
Por doença	Mais visível, causa impacto financeiro imediato, é fácil medir	Meira (1982) Kreitmaier; Rosa (2011)
Compulsório	Fator alheio a sua vontade, decorrente de punição por ato cometido anteriormente	Araújo (2011)
Presenteísmo	Presente fisicamente, mas sem condições de cumprir com suas obrigações satisfatoriamente. Pode ser considerado furto, pois não trabalha como esperado e influencia negativamente no clima organizacional	Hemp (2004) Laranjeira (2009) Lima (2012)
Por patologia profissional	Lesões ou doenças que foram ocasionadas por atividades laborais	Quick e Lapertosa (1982)

Quadro 8 - Categorização de absenteísmo

Fonte: Elaborado pela autora.

Das categorias apresentadas no quadro 8, de acordo com os autores citados o tipo mais difícil de medir ainda é o presenteísmo, diante da falsa impressão que está trabalhando ao ocupar o posto de trabalho. Entre estes, o que gera maior impacto imediato são os motivados por doenças, pois, além da ausência, sobrecarrega os demais trabalhadores que precisam assumir as atividades do faltoso.

Para efeitos de conceito de absenteísmo, neste estudo, ancorado em (BOCCIARELLI; D'AMBROGIO, 2014; MILKOVICH, G.T. BOUDREAU, 2000), entende-se como absenteísmo todas as ausências justificadas ou injustificadas do ambiente laboral.

Além dos motivos mencionados anteriormente, o presenteísmo pode ser

qualificado como furto por parte do empregado, pois está sendo remunerado para executar atividades inerentes do cargo ocupado e a deixa de fazer de forma plena. Está presente, mas não apresenta a produtividade esperada, fato este influenciador negativo para o clima organizacional e para o trabalhador a falsa impressão de dever cumprido.

Com base em Baptista (2018), identificou-se 23 estudos relacionados no Brasil. Dentre os publicados neste País, 8 foram pesquisas na área pública e resultaram em uma abordagem geral acerca de todos os tipos de doenças. Comum entre aqueles trabalhos e os afastamentos de maior duração são os decorrentes de transtornos mentais; índice apresentado na pesquisa realizada em uma empresa de petróleo, nos 3 anos que foi estudada, 78,9% dos funcionários tiveram algum tipo de afastamento. Destes, 3,3% reincidentes (BAPTISTA, 2018; LEÃO *et al.*, 2015; OENNING; CARVALHO; LIMA, 2012; PEDROSO DOS SANTOS *et al.*, 2018; ZECHINATTI *et al.*, 2012).

Outros oito estudos, dos selecionados por Baptista (2018) no mesmo sentido dos anteriores, no setor privado, diferem os apontamentos para as causas motivadoras dos afastamentos, em que foram encontrados mais casos de doenças físicas, com destaque para as osteomusculares, no lugar das mentais, que aparece em apenas um dos estudos, e outro em uma companhia aérea que elenca o stress em 53% das ocorrências no período pesquisado (FONSECA *et al.*, 2010; MAROTE; QUELUZ, 2016; QUICK; LAPERTOSA, 1982; RABACOW *et al.*, 2014; ROBERTA *et al.*, 2014).

As cinco pesquisas realizadas com trabalhadores da área da saúde apresentadas por aquele autor, mesclam entre maiores indicadores dos problemas que causam afastamento. Dentre os problemas físicos, se sobressaem os osteomusculares. Em uma pesquisa realizada com trabalhadores de um hospital em Curitiba-PR, os transtornos mentais foram motivadores de 53% dos afastamentos por quadros depressivos e 21% por transtornos de ansiedade.

Estudo realizado com mais de 3 mil trabalhadores da grande São Paulo, durante 12 meses, funcionários apresentaram transtorno mental, resultando, em média, 33,7 dias de absenteísmo e 76,5 dias com esforço extremo (FERREIRA; BRUSIQUESE, 2014; FRANÇA, 2014).

Dos estudos grafados na revisão não sistemática realizada por Baptista (2018) e filtrados os publicados no Brasil, os resultados ora enumerados remetem à seguinte análise: os trabalhadores do setor público apresentam maiores problemas de desordem mental. Por outro lado, os que desenvolvem atividades na área privada, apresentam maiores problemas físicos, o que leva a refletir se a estabilidade dos servidores públicos os desmotiva e os adoce ou se a falta, no setor privado, faz com que os transtornos mentais sejam mascarados por doenças de ordem física.

O Estudo Longitudinal de Saúde do Adulto (ELSA), desde 2008, tem como objetivo investigar as doenças crônicas, pois estas são a maior causa de mortalidade e morbidade, elevando os gastos do SUS, que é responsável por até 75% desses gastos, além de afetar severamente a qualidade de vida dos brasileiros. Por mais de uma década vem estudando e monitorando mais de 15 mil servidores, em 6 instituições de ensino superior (USP, UFBA, UFES, UFMG e UFRGS) e de pesquisa (Fundação Oswaldo Cruz-RJ) no Brasil. Em especial, são monitoradas as doenças cardiovasculares e diabetes, avaliando importantes

fatores que causam doenças crônicas, entre outros, história ocupacional e educacional, condições de vida, diferenças sociais, relação com o trabalho, gênero e dieta alimentar. Este é considerado o maior estudo na América Latina sobre o assunto (BRASIL, 2019).

Como já descrito, há várias formas de absenteísmo, desde os legais, decorrentes de legislações que permitem ao servidor faltar, até o simples atraso para chegar ao trabalho. Mallada (2007) busca na sociologia elementos que contribuem para o entendimento do fenômeno, e os entende como involuntário e voluntário. O primeiro amparado legalmente quando o trabalhador continua recebendo normalmente e o segundo por motivadores individuais, sem aquele amparo legal, o que significa não recebimento de salário e os reflexos decorrentes, quando não trabalha por motivo voluntário.

Tal qual em QVT, buscou-se pesquisas locais sobre o absenteísmo. Neste sentido, estudo realizado com servidores do Tribunal de Justiça do Estado avaliou a efetividade de um programa de educação financeira quanto ao nível de absenteísmo (FONSECA, 2018).

Comprovou-se a redução do índice de absenteísmo para os servidores que participaram do programa de educação financeira desenvolvido. O autor destaca que os instrutores não possuem em sua formação de base a área financeira, o que não foi óbice para o desenvolvimento do programa, a capacitação por meio de cursos, workshops, conferências e fóruns aplicados à necessidade no ambiente de trabalho foi o que tornou possível a implementação do Programa de Educação Financeira.

No que tange ao assunto absenteísmo e suas variáveis declaradas ou subentendidas no contexto estudado, além da complexidade que extrapola o ambiente organizacional, os fatores sociais e pessoais podem contribuir para os índices encontrados.

O conteúdo do próximo tópico visa a esclarecer peculiaridades da Administração Pública e suas amarras legais, levantando as dificuldades a respeito do absenteísmo.

Administração Pública e absenteísmo

Entender os entraves da Administração Pública ajuda na compreensão do contexto em que está inserida a instituição estudada, onde todas as ações ou políticas implantadas necessitam obrigatoriamente da previsão legal. Os atos ditos discricionários, ainda assim, precisam ser pautados nos princípios medulares que norteiam o serviço público, ditados pela Constituição Federal e demais legislações infraconstitucionais, inclusive as internas da organização (BANDEIRA DE MELLO, 2006; DI PIETRO, 2012; MEIRELES, 2016).

Nesse contexto, a figura 6 traz as possíveis licenças ao servidor, conforme previsto na Lei 8.112/90, art. 81, no Regime Jurídico Único (RJU), que contém também em seu bojo aqueles que na teoria anteriormente descrita são chamados de absenteísmo legal.

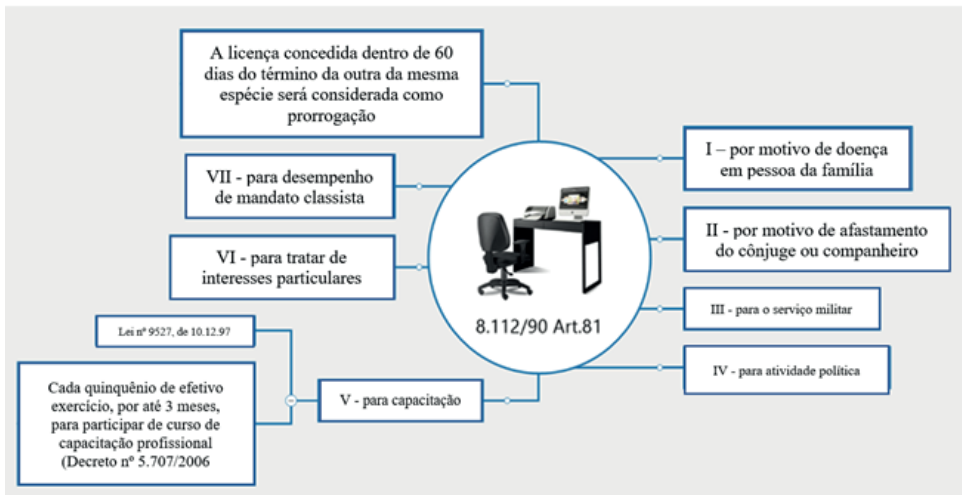


Figura 6 - Afastamentos previstos aos Técnicos Administrativos em Educação

Fonte: Elaborada pela autora.

Na Lei, esses afastamentos são denominados concessões, além dos representados na figura 6, quando o servidor pode se afastar de suas atribuições sem prejuízo na remuneração, a saber: um dia para doação de sangue; até dois dias para alistamento ou recadastramento eleitoral; oito dias em caso de casamento, falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos. O artigo nº102 traz, ainda, outros não ancorados no art. 97, que contam como se efetivo exercício fosse (BRASIL, 1990).

Desta Lei ainda decorrem os afastamentos denominado horário especial em casos de: servidor portador de deficiência, ou que tenha cônjuge ou filho portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. Essa norma está incluída na Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.

Nivelados os conceitos acerca do tema absenteísmo destacam-se, a seguir, considerações a respeito dos fatores motivacionais, pois são formas de engajar os trabalhadores que podem contribuir para o bem-estar organizacional.

FATORES MOTIVACIONAIS

A motivação faz parte da história do desenvolvimento da gestão nas organizações, quando cada fase vai remodelando e ampliando a forma de ver as relações no ambiente de trabalho para tirar o melhor proveito em busca da produtividade e satisfação para ambas as partes.

De acordo com os estudos levantados por Baptista (2018) descritos anteriormente, no setor público os problemas de ordem mental são recorrentes, o que leva ao questionamento, se a estabilidade é fator que desmotiva os servidores. Na sequência elencam-se alguns

pontos que circundam o assunto.

Para Ferreira (2015) é impossível importar do setor privado modelos para implantação no serviço público, pois os servidores são promotores de cidadania e não se confundem com o perfil de trabalhadores da iniciativa privada na forma de trabalho, sendo distintos em toda estrutura. O autor considera que o modelo de gestão é causador do adoecimento dos servidores.

Não é raro a administração ancorar seus estudos no que tange a comportamentos em escolas da psicologia, por exemplo, da teoria comportamental tem-se a hierarquia das necessidades de Maslow (2014), amplamente encontrada em estudos da administração.

Há que se considerar a dificuldade de manter a satisfação com o ambiente de trabalho. A volatilidade que chegou com as inovações em cada época e torna-se cada vez mais difícil manter trabalhadores satisfeitos, por meio da hierarquia das necessidades, entende-se ao realizar uma necessidade, busca-se a subsequente e, assim, sucessivamente (MASLOW, 2012, 2014).

Para Maslow (2014) a base da pirâmide da hierarquia das necessidades é de cunho fisiológico, alimentação, sono e sexo entre outras, são as que fazem o ser humano sentir-se vivo para então avançar rumo ao topo da pirâmide.

Em segundo lugar a necessidade de segurança, aquela que cada um precisa para assegurar sua integridade ou de seus bens. Na sequência as necessidades sociais, autoestima e de realização pessoal que está no topo da conhecida pirâmide. Segundo o criador essas três últimas, consideradas de ordem superior, são as que refletem de forma mais incisiva nos ambientes de trabalho, pois são manifestadas de acordo com as relações tidas no ambiente (MASLOW, 2014).

Maslow (2014) tinha os primeiros níveis da pirâmide como fatores extrínsecos, pois só poderiam ser atendidos por fatores externos do indivíduo, enquanto que as outras em direção ao topo as considerava como fatores intrínsecos já que a satisfação dependia das motivações individuais internas. A necessidade de autorrealização é insaciável, pois ao atingir um, já terá outro desejo na sequência (MASLOW, 2014; QUINN *et al.*, 2003).

Na figura 7, é apresentada a clássica representação piramidal, de acordo com a hierarquia das necessidades, de Maslow.

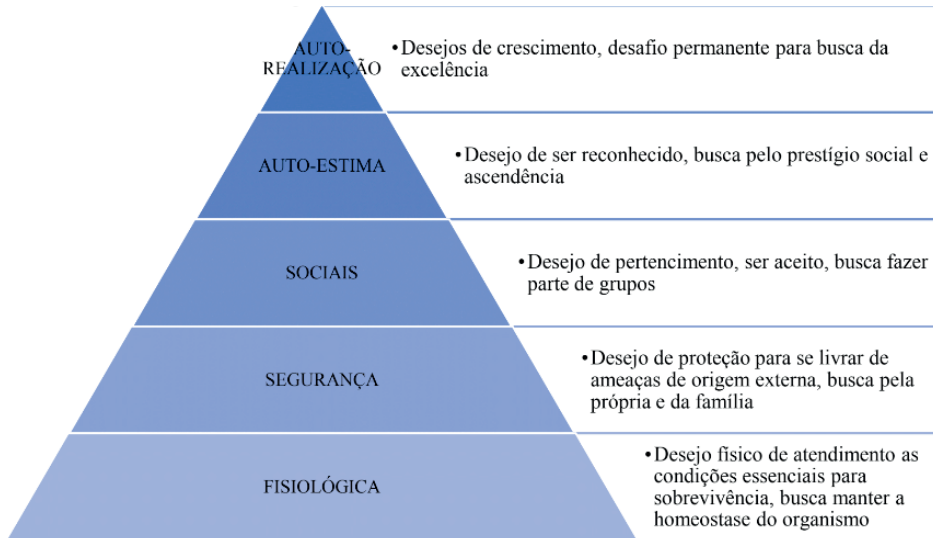


Figura 7 - Hierarquia das necessidades

Fonte: Adaptado de Maslow (2014).

O clássico desenho da pirâmide de Maslow, representado na figura 7, elenca as necessidades a serem supridas em uma caminhada linear. Entende-se que não é possível avançar sem atender cada uma. Entretanto pode-se flutuar entre os níveis, caso se trate da rotina e não em casos extremos.

Como já anunciado anteriormente, a pirâmide apresentada é a clássica. Entretanto uma visão pouco abordada é a que acrescenta mais um nível no topo da pirâmide, o da autotranscendência, a necessidade de ser. Maslow antes de morrer reconheceu que a terceira força, a psicologia humanista, não era o suficiente para explicar a complexidade humana. A quarta força que foi a base para o desenvolvimento da psicologia positiva e transpessoal, assuntos abordados, até então, pela seara mística, passou a ser fundamental para assuntos como consciência e assuntos a respeito de transcendência como a necessidade de transpassar a linearidade da hierarquia das necessidades básicas, mas um novo modo de ver a singularidade do desenvolvimento individual (MASLOW, 1972, 2012, 2014).

Como o indivíduo decide se comportar e se relacionar para superar as barreiras é o que dá o tom em seu desempenho e relacionamentos profissionais. A forma mais fácil de mensurar é por sua produtividade, para que seja boa é necessário ser condizente nas áreas da vida. Para tanto o desempenho individual pode ser alavancado pelo estado de *flow* (CSIKSZENTMIHALYI, 1990) e colabora para isso a definição de metas, engajamento total na atividade, a hipersensibilidade e consciência na atividade executada, aliada a capacidade de desfrutar cada momento.

Outros teóricos despontaram na temática acerca da motivação. Para McClelland (1961) a motivação das necessidades adquiridas era vista sob três outros aspectos: as necessidades de realização, de poder e de afiliação e suas interferências no agir de cada

pessoa.

De Herzberg (1968) depreende-se a teoria dos dois fatores, higiênicos e motivacionais. O fator higiênico faz parte da ordem interna do indivíduo, enquanto que o fator motivacional corresponde ao que é externo ao indivíduo. Para o autor a maior motivação se encontrava no trabalho.

O trabalho tem cinco dimensões essenciais, variedade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e feedback que despertavam as características intrínsecas da motivação pelos três estados psicológicos, o do valor do trabalho, da responsabilidade percebida pelo trabalho realizado e os resultados obtidos. O que resulta em motivação interna para o trabalho, satisfação geral com o trabalho, satisfação com a produtividade, capazes de proporcionar baixo índice de absenteísmo (HACKMAN; OLDFHAM, 1975).

Acompanhando Hackman e Oldham, no mesmo sentido Thomas e Velthouse (1990) nominam como o empoderamento, dividindo em quatro estados psicológicos: o significado, a competência, a autodeterminação e o impacto do papel do trabalho.

O empoderamento psicológico (SPREITZER, 1992) em que o indivíduo molda a situação pelos seus atos e tem autocontrole (BOWEN; LAWLER, 1992) fazendo a autogestão, que envolve comprometimento, escolhas com foco na realização dos objetivos, agir para realização dos objetivos escolhidos, monitorar-se para avaliar sua qualidade e evolução, para alavancar estados de motivação intrínseca.

A teoria das pedras angulares de Thomas (2000) sustenta que uma série de estratégias, as quais denomina pedras angulares, consiste em determinadas ações que quando tomadas desencadeiam as recompensas intrínsecas, agindo de forma íntegra e conducente a cada uma, relevância, autodeterminação, competência e impacto.

Criar um sistema pessoal é cada vez mais relevante diante das relações voláteis que se estabelecem no mundo corporativo. Para desenvolver valor pessoal e possuir identidade própria, o estabelecimento do planejamento pessoal na nova economia pode ser um benefício também no controle do estresse que pode advir dessas relações, que exterminam as relações paternalistas e cobram um ambiente de trabalho produtivo ao estabelecer sistemas de remuneração e recompensas (QUINN *et al.*, 2003).

O planejamento é também um grande aliado para combater um dos motivadores de estresse: o tempo. Saber administrá-lo é ter vantagem competitiva em uma era de incontáveis informações que não param de chegar, assim é possível equilibrar as demandas e pressões recebidas e ser mais produtivo (QUINN *et al.*, 2003).

O descompasso entre metas pessoais e organizacionais, o tempo e a pressão diuturna para vencer as demandas de todas as áreas faz com que as pessoas colapsem e adoeçam. As doenças relacionadas a problemas mentais e transtornos de comportamento crescem e tornam-se as mais incapacitantes. Entretanto, o chamado eustresse, ou seja, o estresse em pequena quantidade, suficiente para impulsionar a evolução, é capaz de proporcionar a capacidade de encarar atividades com afinco de forma a vencê-las (GARCIA; MIRALLES, 2018; LIMONGI-FRANÇA, 2018; QUINN *et al.*, 2003).

Ter clareza em suas metas propicia a cada uma das partes o direcionamento necessário para reduzir o estresse e contornar o caminho crítico em busca de maior produtividade.

O t3pico seguinte apresenta o percurso metodol3gico para a realiza33o desta pesquisa.

METODOLOGIA

Para transformar a realidade o que há de mais eficiente, até o presente momento, é a investigação científica e tecnológica, pois é capaz de gerar e testar conhecimentos (CRESWELL, 2014).

Visando responder ao objetivo desta pesquisa, traçou-se um planejamento para condução deste estudo dividido em três partes: o delineamento do estudo, da amostra e os instrumentos de coleta utilizados. E ainda neste capítulo são abordados os passos adotados no que concerne à ética da pesquisa.

DELINEAMENTO DO ESTUDO

Partindo de um paradigma pós-positivista e de lógica dedutiva, a filosofia adotada segue os métodos de coleta e análise de dados de forma sequencial, com o intuito de compreender a realidade estudada (CRESWELL, 2010; 2014).

Para Creswell (2010) essa abordagem parte de uma teoria existente, e por meio desta se elabora um instrumento de coleta a ser aplicado a fim de confirmar ou refutar a proposição de pesquisa. Também no prisma das ciências sociais, parte do princípio que toda causa tem um efeito, tendo probabilidade de ocorrer ou não.

Quanto ao método, a pesquisa é de cunho quantitativo, com o propósito de descrever a percepção dos servidores técnicos, a respeito da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho (SAUNDERS; LEWIS; THORNHILL, 2016). De acordo com os autores, a pesquisa descritiva busca identificar no campo estudado, o modelo teórico escolhido no referencial eleito para o estudo.

Com vistas ao arcabouço teórico, para organizar o aporte epistemológico foram eleitas teorias organizacionais, a teoria das necessidades, do *flow*, do processo decisório e da filosofia japonesa *ikigai*.

O método utilizado é o quantitativo, o qual, na concepção trazida por Creswell (2010) é o método que favorece a aplicabilidade quando ocorre a coleta dos dados, sem emissão de juízo de valor, no ambiente dos participantes e, posteriormente, interpretadas pelo pesquisador, o qual emite o relatório final.

De forma que é tido como um estudo transversal, pois analisa um fenômeno específico em determinado período (SAUNDERS; LEWIS; THORNHILL, 2016).

A estratégia utilizada é do tipo *survey*, aplicada aos profissionais da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE), de nível operacional, intermediário e liderança, com instrumento de coleta enviado via e-mail.

A figura 8 representa graficamente o desenho da pesquisa quanto às abordagens assumidas neste planejamento.

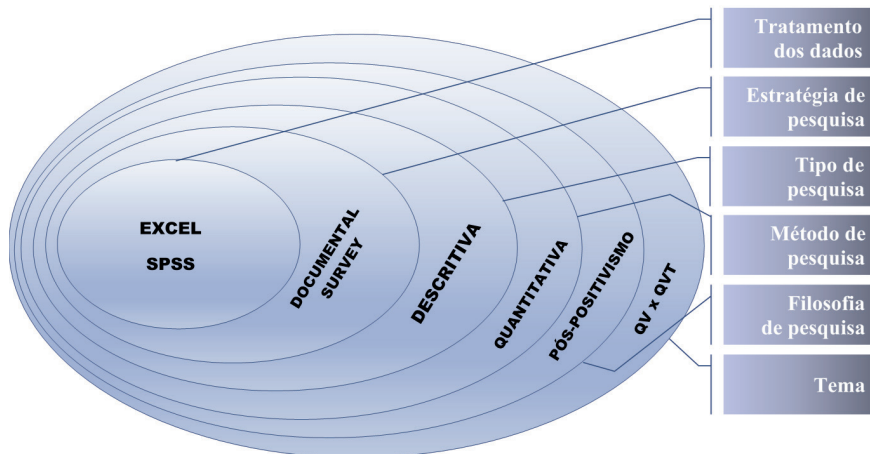


Figura 8 - Cebola da pesquisa

Fonte: Elaborada pela autora, adaptado de SAUNDERS (2016).

O processo metodológico mostrado na figura 8 torna compreensível a trajetória epistemológica adotada, bem como os procedimentos em cada fase. Após esses passos culmina com a escrita do relatório final para apresentar os resultados.

Anterior ao detalhamento dos objetivos e amostra estudada faz-se necessário o atendimento a legislação vigente ao que tange a ética em pesquisa com seres humanos.

ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS

No que concerne ao cumprimento da legislação para ética em pesquisa com seres humanos, a saber, Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, ambas do Conselho Nacional de Saúde, em atendimento aos critérios éticos e ao anonimato, a participação na pesquisa foi condicionada à concordância do servidor mediante leitura e aceitação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), onde foram apresentados os esclarecimentos necessários, conforme consta no apêndice A.

A identificação nominal no formulário não foi necessária, pois se trata de uma pesquisa de opinião, com participantes não identificados, conforme preconiza o art. 1º, § único, inciso I da Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Cabe informar que foram respeitadas todas as normas vigentes para a realização de pesquisa com seres humanos, bem como foi aguardada a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Rondônia. O projeto foi aprovado com o parecer sob o número 4.058.660, de 29 de maio de 2020.

Riscos da pesquisa

Por serem utilizados meios eletrônicos para a coleta de dados o possível risco da

pesquisa seria o de vazamento de dados, pois a coleta foi feita por meio virtual.

Considerando que a diretoria de Tecnologia da Informação age constantemente para que sejam cumpridos os protocolos de segurança foi utilizada a rede da própria universidade.

Benefícios da pesquisa

Quanto aos benefícios para os respondentes, ao fornecer as respostas adequadas, a formação do perfil dos servidores ocupantes de cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação, poderá servir para consultas futuras a fim de subsidiar projetos em benefício da classe respondente da pesquisa.

Os dados após coletados e compilados foram excluídos dos bancos de dados digitais, sendo manipulados somente via softwares de estatística, ou seja, de forma global sem conter as respostas individuais fornecidas.

OBJETIVOS

Segundo Saunders, Lewis e Thornhill (2016) os objetivos de pesquisa são criados para traçar um perfil do objeto em estudo. Para que isto ocorra é requisito primordial a clareza do fenômeno a ser estudado, com a finalidade de elaborar o instrumento de coleta para ir a campo posteriormente. Dessa maneira, averiguar se no campo de estudo ocorre o que encontrou na teoria acerca do assunto.

Como já dito o objetivo geral é descrever a percepção dos servidores, da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE), de uma Instituição Federal de Ensino Superior, localizada na Região Norte do Brasil, em relação ao processo decisório no que tange à autogestão para a qualidade de vida orientada por um propósito e sua influência na autogestão para a qualidade de vida, conseqüentemente, na qualidade de vida no trabalho e identificar o índice de absenteísmo na instituição.

Tendo como objetivos específicos: (1) traçar o perfil da autogestão para a qualidade de vida orientada por um propósito, dos servidores, por meio da auto avaliação; (2) descrever a percepção dos servidores em relação a satisfação e qualidade de vida no trabalho; (3) levantar o nível de absenteísmo da instituição (4) identificar se existe a necessidade de desenvolvimento pessoal, de acordo com a responsabilidade e autenticidade no processo decisório da autogestão da qualidade de vida no perfil traçado.

LOCAL, POPULAÇÃO E AMOSTRA

A fim de conhecer pormenores da população a ser abordada, foi realizada uma pesquisa documental na instituição estudada, onde foram analisados o relatório anual de gestão 2018 e o Plano de Desenvolvimento Institucional.

Foi realizado também o levantamento, por meio da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), dos afastamentos registrados no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) entre os anos de 2014 e 2018, e os respectivos motivos.

De acordo com o relatório de gestão da Instituição, o universo de servidores

efetivos corresponde ao total de 1.279 servidores, distribuídos em 8 campi e mais a administração central. A população finita corresponde a 454 servidores ativos da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE). Os servidores afastados, cedidos, bem como os que se encontram em lotação provisória em outro órgão foram excluídos da população. A amostra foi probabilística aleatória simples (AAS). O *link* foi disponibilizado para todos os servidores ativos da carreira estudada, sendo o mínimo de 143 respondentes conforme o cálculo amostral (SILVA, 1997).

$$n = \frac{Z^2pq N}{(N - 1)E^2 + Z^2pq} \quad (A)$$

Onde:

n = tamanho da amostra

Z = o valor da distribuição normal padronizada, depende do nível de significância de α

p = variabilidade positiva

q = variabilidade negativa

N = tamanho da população

E = precisão ou erro

Para realizar o cálculo foi utilizado o *software* Microsoft Excel para obter o tamanho mínimo da amostra. Para a determinação do tamanho da amostra foram utilizados os critérios de Silva (1997). O resultado é apresentado na tabela 1.

Nível de confiança	População	p	Erro (E) %	Z	n	Tamanho mínimo da amostra
95%	454	0,05	3,00	1,96	139,50	143

Tabela 1 - Cálculo amostral

Fonte: Elaborada pela autora.

A partir de um nível de confiança de 95% e margem de erro de 3%, encontrou-se uma amostra mínima de 143 do total de 454 indivíduos. Este cálculo atende ao passo 7, do *framework* para proposição de escalas (CARNEIRO, 2019) o qual será detalhado no próximo tópico.

A instituição tem uma estrutura robusta, hierarquizada e normatizada como requer a legislação e normas delas decorrentes, o organograma exposto, figura 9, de forma simplificada no Relatório de Gestão 2018, foi aprovado pelo Conselho de Administração

(CONSAD) em 25 de setembro de 2013.

As decisões deliberativas são tomadas de forma colegiada (LODAHL; GORDON, 1972; BEYER; LODAHL, 1976) nas respectivas instâncias e dependem das aprovações conforme regimentos e regulamentos de cada segmento, já as demais decisões são rotinizadas para atender a estrutura burocrática da IFES.

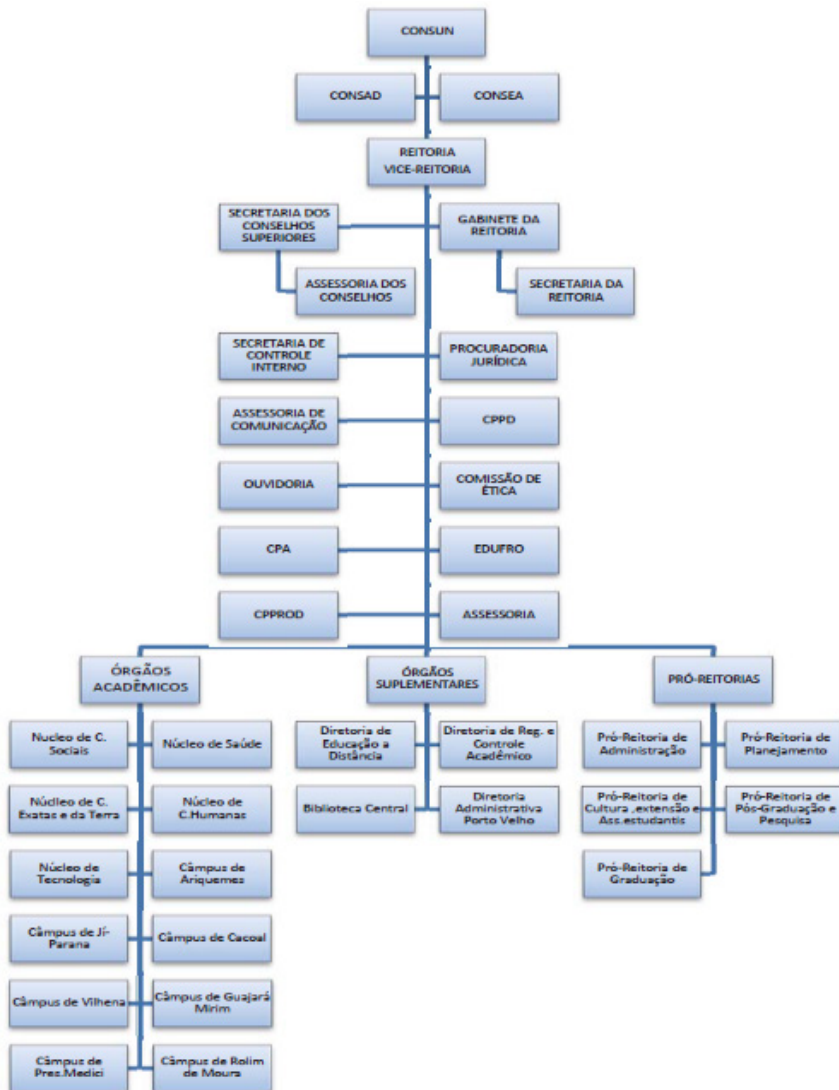


Figura 9 - Organograma UNIR - Resolução 111/CONSAD, de 25 de setembro de 2013

Fonte: UNIR (2019).

INSTRUMENTO DE COLETA

Buscou-se em instrumentos de coleta validados elementos capazes de mensurar o propósito de vida, a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho a fim de averiguar a percepção dos indivíduos em relação à autogestão para a qualidade de vida orientada por um propósito e a percepção da qualidade de vida no trabalho, para comparar ao perfil encontrado com o nível de absenteísmo da instituição.

Dentre os diversos instrumentos validados para avaliar a temática proposta, a abordagem que se agrega além dos conceitos já consolidados nestes instrumentos que conectaram algumas visões do indivíduo, para esta pesquisa integra-se também a abordagem *ikigai* que é a razão para viver, o sentido da vida, selecionou-se o questionário que avalia o sentido da vida, o PIL-teste (NOBRE, 2016).

O *Organizational Environment* (OE-23) (AHRENS, 2016), assim como outros instrumentos descritos no referencial, tem base em Walton (1973) e congrega domínios que possibilitam mensurar qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional, trazendo em único instrumento uma visão holística do trabalhador.

Baseado nos critérios elaborados por Carneiro (2019), foram definidos, entre os instrumentos selecionados os de maior sinergia com os objetivos da pesquisa. O quadro 9 revela a concepção adotada pelo autor para construção do *framework* para proposição de escalas.

PERSPECTIVA TEÓRICA	PERSPECTIVA SEMÂNTICA	PERSPECTIVA OPERACIONAL	PERSPECTIVA ANALÍTICA E EVIDENCIONAL
Bases teóricas e construção da escala	Ajustes semânticos na escala	Aplicação da escala e coleta de dados	Análise e evidenciação estatística
1-Especificação do domínio do conteúdo (Churchill, 1979; Gerbing & Anderson, 1988; Netemeyer <i>et al.</i> , 2003) e definição do construto (DeVellis, 1991; Spector, 1992; Netemeyer <i>et al.</i> , 2003);	4 - Avaliação qualitativa dos itens da escala-Revisão por especialistas (DeVellis, 1992; Netemeyer <i>et al.</i> , 2003);	7 - Definição de amostra mínima para estudo (Ringle <i>et al.</i> , 2014);	11 - Avaliação de dimensionalidade (Churchill, 1979; Gerbing & Anderson, 1988; DeVellis, 1991; Spector, 1992; Netemeyer <i>et al.</i> , 2003, Hair <i>et al.</i> , 2017);
2 - Geração dos itens da escala (Churchill, 1979; Gerbing & Anderson, 1988; DeVellis, 1991; Spector, 1992; Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003);	5 - Análise da revisão dos especialistas (DeVellis, 1991);	8 - Teste Piloto (Spector 1992);	12-Avaliação da confiabilidade (Churchill, 1979; Gerbing & Anderson, 1988; DeVellis, 1991; Spector, 1992; Netemeyer <i>et al.</i> , 2003, Hair <i>et al.</i> , 2017);

3 - Escolha da forma de mensuração da escala (DeVellis, 1991; Spector, 1992; Netemeyer <i>et al.</i> , 2003);	6 - Tradução e <i>back-translation</i> do questionário (Pietro, 1992; Beaton, Bombardier, Guillemin & Ferraz, 2000; Slavec & Drnovsek, 2012);	9 - Coleta de dados e amostragem;	13 - Avaliação da validade do construto (Churchill, 1979; Gerbing & Anderson, 1988; DeVellis, 1991; Spector, 1992; Netemeyer <i>et al.</i> , 2003, Hair <i>et al.</i> , 2017).
		10 – Preparação dos dados para análise multivariada;	

Quadro 9 - *Framework* para proposição de escalas

Fonte: Carneiro, 2019

O *framework* para proposição de escalas (CARNEIRO, 2019) dá sustentação a elaboração do instrumento de coleta utilizado, pois apesar de partir de instrumentos existentes foram necessárias adaptações para alinhar ao escopo da pesquisa, bem como a uniformização das escalas, baseado no passo 3, entre os instrumentos selecionados, de forma que não deixasse os respondentes confusos em meio a diferentes escalas.

Os passos 1 e 2 contemplam a especificação de domínios e a geração dos itens da escala, como mencionado anteriormente, o ponto de partida foram os construtos existentes desenvolvidos por Crumbaugh e Maholich (1964), validado no Brasil por Nobre (2016) e o OE-23 desenvolvido por Ahrens (2016). Entretanto fizeram-se necessárias adaptações, o que requer a validação do novo instrumento.

O instrumento de coleta utilizado para avaliar QVT foi adaptado do instrumento desenvolvido por Ahrens (2016), que propõe uma ferramenta para analisar o ambiente organizacional com enfoque na QV, QVT e clima organizacional, que converge com a abordagem em avaliar QVS e QVT. Por fim, para fazer um link com a qualidade de vida orientada por um propósito, foi utilizado o PIL-teste, que aborda o sentido da vida, conciliando com a abordagem da filosofia *ikigai*.

Após a adaptação nos instrumentos selecionados, foram encaminhados para avaliação, por especialistas, passo 4, a saber, 3 doutores em administração, 2 professoras de português, 1 estatístico e ainda 1 técnico do grupo em estudo, que também possui formação em administração, a fim de identificar possíveis incongruências também no quesito legalidade com a carreira a qual pertencem os indivíduos em estudo. As análises são descritas no quadro 10.

ESP.	ÁREA	CRÍTICAS
1	Administração	1. Palavra <i>versus</i> não está grafada em itálico 2. Definir uma escala única para o novo instrumento 3. Todas alternativas devem ser assertivas 4. Última questão no construto “em relação a imagem que a instituição tem perante a comunidade” está redundante com a primeira do mesmo bloco
2	Administração	Sem críticas

3	Administração	1. Quantidade de páginas no formulário assusta os respondentes, agrupar as questões. 2. Tirar o TCLE da página inicial, fazer um convite
4	Administração	Sem críticas
5	Estatística	Sem críticas
6	Português	1. Mantém coesão com instrumento original 2. Mantém clareza nas afirmativas
7	Português	1. Mantém coesão com instrumento original 2. Mantém clareza nas afirmativas

Quadro 10 - Análise dos especialistas

Fonte: Elaborado pela autora.

Cumprindo o proposto por Carneiro (2019), passo 5, procedeu-se a análise da revisão dos especialistas. Além da correção gramatical, foi eliminada uma assertiva por ser redundante.

Quanto à forma, foi alterada a disposição na plataforma Google *forms*. Inicialmente cada dimensão aparecia em uma página, totalizando 25 páginas, que foi julgado como negativo, pois presumia um tempo maior que o indicado para responder. Para minimizar o impacto, foi alterado o modelo proposto para apresentação das assertivas em linhas de acordo com as dimensões avaliadas.

A autora decidiu acrescentar uma foto¹ da instituição no cabeçalho, representado na figura 10 com o objetivo de obter um layout mais atrativo aos respondentes, com o reforço da ligação destes com o objeto de estudo desta pesquisa.

1. Foto do prédio que abriga a administração central. Imagem da internet.

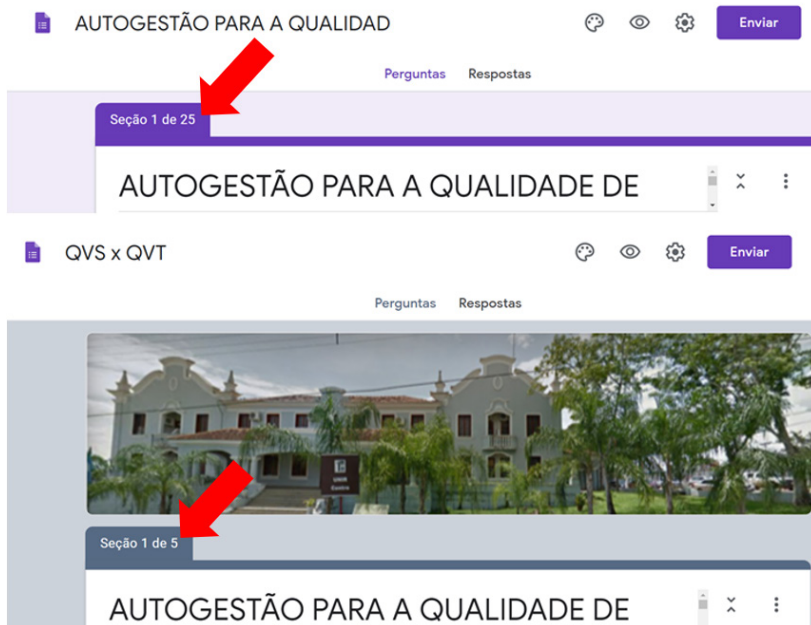


Figura 10 - Alteração do layout no formulário

Fonte: Elaborada pela autora.

Considerando a necessidade de grafar em *itálico* as palavras estrangeiras e a impossibilidade de formatação somente nesta palavra do título na parte inicial do *Google forms*, título do formulário, a palavra *versus* foi substituída pelo sinal de multiplicação para preservar o sentido da frase e concomitantemente a correção metodológica.

A Escala de Avaliação do Ambiente Organizacional, *Organizational Environment* (OE23) foi desenvolvido por Ahrens (2016), como produto da dissertação de mestrado, que engloba em único instrumento variáveis para avaliar a percepção sobre a qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional. Na sequência explana-se o instrumento original, o OE-23, quadro 10, e as adaptações para adequação ao serviço público e aos objetivos propostos para este estudo. Alterações só na forma e não no sentido.

Além das alterações individuais que constam no quadro 10, para adequar a utilização da escala Likert, todas as perguntas foram convertidas em afirmativas.

DOMÍNIO	FATORES	PERGUNTAS	ADAPTAÇÃO	OBSERVAÇÕES
EM RELAÇÃO À RESPONSABILIDADE FUNCIONAL	Responsabilidade	1.1 Em relação à responsabilidade lhe conferida (responsabilidade de trabalho) como você se sente?	Estou satisfeito com as responsabilidades que me atribuem	Sem alterações
	Autonomia	1.2 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) em seu trabalho?	Estou satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) no meu trabalho.	Sem alterações
	Comprometimento	1.3 Em relação ao seu comprometimento com a empresa, como você se sente?	Estou plenamente comprometido com meu trabalho.	Substituição de empresa por instituição
Em relação à compensação justa	Recompensa	2.1 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	Excluir	Não se aplica
	Carga Horária	2.2 O quanto você está satisfeito com as promoções de cargos e/ou crescimento profissional (plano de carreira) que a empresa oferece?	Excluir	
	Remuneração	2.3 O quanto você está satisfeito com sua remuneração (Salário mais benefícios)?	Estou satisfeito com minha remuneração (Salário mais incentivos/gratificações).	Alterado benefícios para incentivos/gratificações
	Benefícios	2.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios (alimentação, transporte, assistência médica, odontológica) que a empresa oferece?	Estou satisfeito com os benefícios existentes (alimentação, assistência médica, odontológica, etc.).	Substituição de empresa por instituição
	Carga Horária	2.5 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	Estou satisfeito com a jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas).	Sem alterações
	Política Salarial	2.6 O quanto você está satisfeito com a política salarial (valores pagos aos funcionários)?	--	Excluir
Em relação à interação social	Relacionamento	3.1 O quanto você está satisfeito com suas relações pessoais (amigos, colegas) na empresa?	Estou satisfeito com suas relações pessoais (amigos, colegas) na empresa.	
	Relação Interpessoal	3.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	Estou satisfeito com o relacionamento profissional entre os colegas no seu trabalho. Estou satisfeito em relação ao relacionamento com meu chefe.	Dividida em duas perguntas a fim de individualizar a percepção de relacionamentos entre chefias e colegas

	Trabalho em equipe	3.3 Em relação ao trabalho em equipe na sua empresa, como você se sente?	No meu setor desenvolvemos um bom trabalho em equipe.	Substituído empresa por setor.
	Interação	3.4 O quanto você está satisfeito com interação entre você, seus colegas e seus chefes?	Estou satisfeito com a interação que tenho com meus colegas de trabalho.	Dividida em duas perguntas a fim de individualizar a percepção de relacionamentos entre chefias e colegas
			Estou satisfeito com a interação que tenho com meus chefes.	
	Relação Social	3.5 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?	Sinto muita discriminação em meu ambiente de trabalho (social, racial, religiosa, sexual, etc.).	Sem alterações
	Suporte	3.6 O quanto você está satisfeito com a valorização e suporte que a direção oferece a você?	Quando tenho algum problema para resolver, fico satisfeito com a valorização e o suporte que recebo da chefia.	Sem alterações
EM RELAÇÃO À IMAGEM INSTITUCIONAL	Imagem da empresa	O quanto você está satisfeito com a imagem que a empresa tem?	Estou satisfeito com a imagem que a instituição tem.	Substituição de empresa por instituição
	Identidade	4.2 Em relação a identificar-se com a empresa (relação trabalho, produtos, políticas, etc.) como você se sente?	Me identifico com a instituição (relação trabalho, produtos, políticas, etc.).	Substituição de empresa por instituição
	Orgulho	4.3 Em relação ao orgulho de trabalhar na empresa, como você se sente?	Me sinto orgulhoso de fazer parte desta instituição.	Substituição de empresa por instituição
	Responsabilidade empresa	4.4 O quanto você está satisfeito com a responsabilidade da empresa com os funcionários?	Estou satisfeito com a responsabilidade que a instituição tem com os servidores.	Substituição de empresa por instituição
	Responsabilidade comunidade	4.5 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a comunidade?	A instituição desempenha um papel muito importante para a comunidade.	Substituição de empresa por instituição
Em relação à valorização pessoal	Valorização Pessoal	5.1 O quanto você está satisfeito com a valorização pessoal da empresa a você?	Sinto que a chefia valoriza meu trabalho.	Substituição de empresa por instituição
	Reconhecimento	5.2 O quanto você está satisfeito com o reconhecimento pessoal que a empresa faz a você?	Estou muito satisfeito com o reconhecimento pessoal que recebo.	Substituição de empresa por instituição

EM RELAÇÃO À OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO	Oportunidade de Crescimento	6.1 Como você se sente com relação à oportunidade de crescimento oferecida pela empresa?	Estou satisfeito com as oportunidades proporcionadas pelo Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE).	Substituição para adequar à legislação vigente
	Incentivos Profissionais	6.2 Em relação aos incentivos profissionais (cursos, estudos, treinamentos, etc.) como você se sente?	Os incentivos de capacitação e qualificação (cursos, estudos, treinamentos, etc.) são muito bons.	Alterada de profissionais para capacitação e qualificação para se adequar a legislação
	Desafios	6.3 Você está satisfeito com os desafios (oportunidades) oferecidos pela empresa?	Os desafios (oportunidades) que tenho na instituição, são adequadas as minhas capacidades.	Substituição de empresa por instituição
EM RELAÇÃO À COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL	Comunicação	7.1 Como você se sente com relação à comunicação que ocorre na empresa?	A comunicação na instituição ocorre de forma adequada (clara/direta).	Substituição de empresa por instituição
	Fluxo informações	7.2 Em relação ao fluxo das informações (forma que ocorre a comunicação) como você se sente?	Estou satisfeito em relação ao fluxo das informações (forma que ocorre a comunicação).	Excluir
	Conhecimento informação	7.3 Quanto você está satisfeito com o conhecimento das informações passadas pela empresa?	Estou satisfeito com o conhecimento (nível) das informações passadas pela instituição.	Substituição de empresa por instituição
	Feedback	7.4 Quanto você está satisfeito com o retorno sobre o seu desempenho (ter conhecimento do seu desempenho)?	Estou satisfeito com o retorno sobre o seu desempenho (ter conhecimento do seu desempenho).	Sem alterações
	Oportunidade de informações	7.5 Quanto você está satisfeito com a sua capacidade em aprender novas informações?	Estou satisfeito com a minha capacidade em aprender novas informações.	Sem alterações
EM RELAÇÃO AO TRABALHO E VIDA	Influência do trabalho	8.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	Meu trabalho não tem influência sobre minha vida/rotina familiar.	Sem alterações
	Impacto do trabalho	8.2 O quanto você está satisfeito com o impacto de trabalho sobre sua vida/lazer?	É comum levar trabalho para casa, prejudicando minhas horas de lazer.	Sem alterações
	Percepção do trabalho	8.3 O quanto você está satisfeito com o seu horário de trabalho, rotina de trabalho e de descanso?	Estou satisfeito com o meu horário de trabalho. (horário de entrada/saída e intervalo para refeição).	Alterado texto, sem alteração no sentido

EM RELAÇÃO A CONDIÇÕES DE TRABALHO	Condições de trabalho	9.1 Em relação às condições de trabalho (quantidade de horas trabalhadas, quantidade de trabalho, tecnologias oferecidas, etc.) como você se sente?	As condições de trabalho (quantidade de horas trabalhadas, quantidade de trabalho, tecnologias oferecidas, etc.) são adequadas para o que preciso fazer.	Sem alterações
	Ambiente físico	9.2 O quanto você está satisfeito como ambiente físico de trabalho (clima, barulho, poluição, contaminação)?	Estou satisfeito como ambiente físico de trabalho (clima, barulho, poluição, contaminação).	Sem alterações
	Segurança física	9.3 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança (proteção individual – EPI e proteção coletiva – EPC) disponibilizados pela empresa?	Estou satisfeito com os equipamentos de segurança (proteção individual – EPI e proteção coletiva – EPC) disponibilizados pela instituição.	Substituição de empresa por instituição
	Limpeza	9.4 Em relação à limpeza da empresa, quanto você está satisfeito?	Estou satisfeito em relação à limpeza da instituição.	Substituição de empresa por instituição
	Dor/Desconforto/ Fadiga	9.5 Em relação a sua dor, desconforto e/ou fadiga (cansaço) como você se sente?	Tenho muitas dores, desconforto e/ou fadiga (cansaço).	Sem alterações
	Sono/Repouso	9.6 Em relação ao seu sono e repouso como você se sente?	Sinto que durmo o suficiente. Acordo disposto e renovado.	Sem alterações
EM RELAÇÃO À RELAÇÃO SINDICAL	Relação Sindical	10.1 O quanto você está satisfeito com o sindicato de sua categoria?	--	Excluir
	Empresa x sindicato x funcionários	10.2 Em relação às atividades realizadas pela empresa, sindicato e funcionários a favor da sua categoria, como você se sente?	--	Excluir
EM RELAÇÃO À VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	Participação	11.1 O quanto você está satisfeito com o incentivo a participação das atividades da empresa?	Estou satisfeito com o incentivo a participação nas atividades da instituição.	Substituição de empresa por instituição
	Criatividade	11.2 Em relação à valorização de sua criatividade o quanto você está satisfeito?	Sinto que valorizam minha criatividade.	
	Tomadas de decisão	11.3 Como você se sente com relação à autonomia dada pela empresa para você tomar as decisões?	Tenho autonomia para tomar decisões na minha rotina de trabalho.	Substituição de empresa por instituição
	Repercussão de ideias	11.4 Em relação à repercussão das ideias (utilização de suas ideias) quanto você se sente?	Sinto que minhas ideias (utilização de suas ideias) são bem recebidas pela chefia.	Sem alterações

EM RELAÇÃO À ASSISTÊNCIA FUNCIONAL	Assistência funcional	12.1 Como você se sente com relação à assistência dada pela empresa a um problema que você enfrenta?	Sinto que posso contar com a assistência proporcionada pela instituição quando enfrente algum problema pessoal.	Substituição de empresa por instituição
	Assistência educacional	12.2 Em relação à assistência educacional (Cursos, Treinamentos, Faculdade) oferecida pela empresa, como você se sente?	--	Excluir
	Assistência saúde	12.3 Quanto você está satisfeito com relação à assistência de saúde física ou mental oferecida pela empresa?	Estou satisfeito com relação à assistência de saúde física ou mental oferecida pela instituição.	Substituição de empresa por instituição
EM RELAÇÃO À CAPACIDADE FUNCIONAL	Capacidades	13.1 Você está satisfeito com a sua capacidade de executar a tarefa/trabalho/atividade da empresa?	Estou muito satisfeito com a minha capacidade de executar a tarefa/trabalho/atividade na instituição.	Substituição de empresa por instituição
	Identidade com a tarefa	13.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	Sinto que meu trabalho/tarefa/atividade é muito importante.	Sem alterações
	Polivalência	13.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	Me sinto polivalente (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos), dentro da minha área.	Sem alterações
EM RELAÇÃO À ORGANIZAÇÃO DA TAREFA	Organização do trabalho	14.1 Como você se sente com relação à organização do trabalho executado pela empresa?	Estou satisfeito com a organização do trabalho executado pela instituição.	Substituição de empresa por instituição
	Métodos de trabalho	14.2 Quanto aos métodos de trabalhos realizados pela empresa, como você se sente?	Sinto que os métodos de trabalhos realizados pela instituição são adequados.	Substituição de empresa por instituição
	Ritmo de trabalho	14.3 Em relação ao ritmo de trabalho (forma de execução) executado pela empresa como você se sente?	Em relação ao ritmo de trabalho (forma de execução) executado pela instituição me sinto totalmente sobrecarregado.	Substituição de empresa por instituição
EM RELAÇÃO AO CONSTITUCIONALISMO	Constitucionalismo	15.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	Estou muito satisfeito por trabalhar em uma instituição que respeita os direitos dos servidores.	Substituição de empresa por instituição
	Regras	15.2 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	Estou satisfeito com as normas e regras do meu trabalho.	Sem alterações
	Estruturas	15.3 O quanto você está satisfeito com a estrutura oferecida para a realização do seu trabalho?	A estrutura oferecida para a realização do meu trabalho está adequada as necessidades para realizá-lo.	Sem alterações

EM RELAÇÃO À SAÚDE	Saúde Geral	16.1 Em relação a sua saúde de um modo geral, como você se sente?	Em relação a saúde de um modo geral, me sinto muito bem.	Sem alterações
	Vitalidade	16.2 Em relação a sua vitalidade (energia, vida) como você se sente?	Em relação a minha vitalidade (energia, vida) me sinto totalmente disposto.	Sem alterações
	Saúde física e mental	16.3 Como você se sente com relação a sua saúde física e mental?	Com relação a minha saúde física e mental, me sinto muito bem.	Sem alterações
	Dependência de medicamentos	16.4 Em relação a sua dependência de medicamentos, como você se sente?	Tomo medicamentos de uso contínuo, dependendo deles para o meu bem-estar.	Sem alterações
EM RELAÇÃO AO EMOCIONAL E AO PSICOLÓGICO	Emocional e Psicológico	17.1 Como você se sente com relação ao seu emocional e psicológico?	Em relação ao meu emocional e psicológico, estou me sentindo muito bem.	Sem alterações
	Autoestima	17.2 Com relação a sua autoestima como você se sente?	Me sinto muito satisfeito com relação a minha autoestima.	Sem alterações
	Motivação	17.3 Como você se sente com relação a sua motivação?	Sinto que estou sempre motivado.	Sem alterações
	Sentimentos Positivos	17.4 Em relação aos seus sentimentos positivos como você se sente?	Me sinto confiante, com pensamentos e sentimentos positivos.	Sem alterações
EM RELAÇÃO À ESPIRITUALIDADE	Aspectos espirituais	18.1 Em relação às suas crenças espirituais como você se sente?	Sinto que as minhas crenças espirituais me fortalecem, são muito importantes para mim.	Sem alterações
	Religião	18.2 Como você se sente com relação a sua religião?	Me sinto muito bem participando de um grupo (igreja, grupo de estudo, seita, religião, etc.). Acho necessário para meu bem-estar.	Alterada religião por espiritualidade
	Crenças pessoais	18.3 Com relação às crenças pessoais dando sentido a sua vida como você se sente?	Sinto que as crenças pessoais dão sentido a minha vida.	Sem alterações

EM RELAÇÃO À LIDERANÇA	Conflito	19.1 Como você se sente com relação à resolução dos conflitos na sua empresa?	Estou satisfeito com a forma de resolução dos conflitos na instituição.	Substituição de empresa por instituição
	Clareza organizacional	19.2 Como você se sente em relação à clareza organizacional (clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas)?	Estou muito satisfeito em relação à clareza organizacional (clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas).	Sem alterações
	Liderança	19.3 Como você se sente com relação à liderança da empresa?	Estou satisfeito em relação à liderança do meu núcleo/campus. (chefias).	Alterada empresa por núcleo, campus
	Suporte	19.4 Como você se sente com relação ao suporte (apoio) fornecido pelo líder da empresa?	Sinto muita confiança/apoio no suporte que recebo do meu líder (núcleo/campus).	Alterada empresa por núcleo, campus
	Cultura Organizacional	19.5 Como você se sente com relação à cultura organizacional (valores, costumes e crenças) da sua empresa?	Estou satisfeito em com relação à cultura organizacional (valores, costumes e crenças) da instituição.	Substituição de empresa por instituição
Em relação à logística	Transporte	20.1 Em relação ao transporte (casa - trabalho e trabalho - casa) oferecido pela empresa como você se sente?	--	Excluir
EM RELAÇÃO AO AMBIENTE FAMILIAR	Convivência Familiar	21.1 Como você se sente com relação à convivência familiar (convivência com marido/ esposa/filhos)?	Estou muito feliz com relação a minha convivência familiar (cônjuge/filhos ou enteados).	Sem alterações
	Férias/Lazer	21.2 Em relação as suas férias e lazer como você se sente?	Estou muito satisfeito com minhas atividades de lazer/férias.	Sem alterações
	Vida Social	21.3 Como você se sente com relação a sua vida social (nível social, convívio social, nível cultural)?	Gosto muito da minha vida social (nível social, convívio social, nível cultural).	Sem alterações
	Atividade física	21.4 Como você se sente com relação a sua prática de atividade física?	Pratico atividade física regularmente.	Sem alterações
EM RELAÇÃO À SEGURANÇA EMPREGO	Situação financeira	22.1 Como você se sente com relação a sua situação financeira atual?	Me sinto totalmente equilibrado financeiramente.	Sem alterações
	Estabilidade emprego	22.2 Em relação à estabilidade de emprego na empresa, como você se sente?	Me sinto satisfeito em relação à estabilidade de emprego.	Suprimida palavra empresa

EM RELAÇÃO À INTERAÇÃO SOCIAL	Política	23.1 Em relação à política atual de seu país, como você se sente?	Acompanho a política atual do país e me sinto totalmente satisfeito.	Sem alterações
	Economia	23.2 Como você se sente em relação à situação econômica atual de seu país?	A situação econômica do país me deixa totalmente satisfeito.	Sem alterações
	Segurança Pública	23.3 Como você se sente em relação à segurança pública atual de seu país?	Cada dia me sinto mais seguro em relação à segurança pública do meu país.	Sem alterações

Quadro 11 - Adaptação do instrumento de coleta OE-23

Fonte: Adaptado de Ahrens (2016).

Apresentadas as adaptações no OE-23, quadro 11, não sofreram alteração quanto ao conteúdo e as que foram excluídas por não se adequarem à instituição em estudo.

Ahrens (2016) desenvolveu o OE-23 com fundamentos em WHOQOL (1999), Timossi (2009) e Sbragia (1983) que também tiveram ancoragem no proposto por Walton (1973). Enquanto Nobre (2016) traduziu e validou no Brasil o instrumento desenvolvido por Crumbaugh e Maholich (1964). O quadro 12 transcreve as questões do Pil-test (NOBRE, 2016).

ESCALA ORIGINAL UTILIZADA	AFIRMATIVA	SENTENÇA ADAPTADA
PIL-TEST	Geralmente estou completamente aborrecido	Sem alterações
PIL-TEST	A vida para mim é sempre empolgante	Sem alterações
PIL-TEST	Tenho na vida metas e objetivos muito claros	Sem alterações
PIL-TEST	Minha experiência pessoal é inteiramente sem sentido ou propósito	Sem alterações
PIL-TEST	Todo dia é constantemente novo	Sem alterações
PIL-TEST	Se eu pudesse escolher preferia nunca ter nascido	Sem alterações
PIL-TEST	Após a aposentadoria faria algumas coisas empolgantes que sempre quis fazer	Sem alterações
PIL-TEST	Quanto a alcançar metas na vida, não tenho nenhum progresso	Sem alterações
PIL-TEST	Minha vida é vazia preenchida só com desespero	Sem alterações
PIL-TEST	Se eu morresse hoje, sentiria que minha vida foi muito valiosa	Sem alterações
PIL-TEST	Ao pensar em minha vida frequentemente penso por que eu existo	Sem alterações
PIL-TEST	Considerando o mundo em relação a minha vida, o mundo deixa-me confuso	Sem alterações
PIL-TEST	Eu não sou uma pessoa muito responsável	Sem alterações
PIL-TEST	Quanto à liberdade do homem para tomar suas próprias decisões, acredito que homem é totalmente livre para fazer todas as escolhas da vida.	Sem alterações

PIL-TEST	Quanto à morte, estou preparado e sem medo	Sem alterações
PIL-TEST	Quanto ao suicídio, tenho pensado seriamente ao seu respeito como uma saída	Sem alterações
PIL-TEST	Considero a possibilidade de encontrar um sentido, um propósito ou missão na minha vida muito grande	Sem alterações
PIL-TEST	Minha vida está em minhas mãos e eu a controlo	Sem alterações
PIL-TEST	Encarar as minhas tarefas diárias é uma fonte de prazer e satisfação	Sem alterações
PIL-TEST	Não descobri qualquer missão ou propósito na vida	Sem alterações

Quadro 12 - Instrumento de coleta PIL-test

Fonte: Adaptado de Nobre (2016).

Cabe explicar que a forma utilizada para coleta dos dados, quanto a escala utilizada, foi a escala Likert, a qual possui variação 1 a 5, para uma escala de concordância com a assertiva apresentada. Não se trata de números absolutos, mas sim de uma escala gráfica itemizada na qual o respondente manifesta o grau de concordância entre os pontos, que pode ser entre: discordo totalmente (1), discordo parcialmente (2), nem concordo, nem discordo (3), concordo parcialmente (4) e concordo totalmente (5). Esta escala é também considerada não comparativa básica (MALHOTRA, 2012).

A clareza que o indivíduo toma decisão define a qualidade das decisões e decorrente destas define um estilo de vida e a qualidade, ou não, da existência humana. (SIMON, 1979), tornou-se este o ponto centralizador para realizar as adaptações nos instrumentos de coleta referenciados, para este estudo, a abordagem do ser, considerando o enfoque biopsicossocial e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996), a perspectiva da hierarquia das necessidades (MASLOW, 2014) e o *ikigai* (GARCIA; MIRALLES, 2018) A figura 11 demonstra a abordagem adotada, considera-se indissociável o ser enquanto indivíduo e o ser enquanto servidor, assim, une-se a qualidade de vida à qualidade de vida no trabalho a fim de encontrar o equilíbrio por meio do processo decisório ao longo da vida.



Figura 11 - Abordagem central do estudo desenvolvido

Fonte: Elaborada pela autora.

A pesquisa aqui realizada surgiu como um desafio à comunidade acadêmica, visto que ao analisar o perfil de respostas diante de parâmetros já conhecidos para avaliar os aspectos que se propõe, lança o olhar para o tomador de decisão, com cada indivíduo na posição que se encontra, como cocriador desses resultados.

Além dos instrumentos selecionados foram inseridas outras questões para levantar o perfil sociodemográfico dos respondentes. O formulário cadastrado no *Google forms*, apêndice D, também pode ser consultado no link: <https://forms.gle/amTkzgbxDrwcV6c79> ou pelo *QR Code* apresentado na figura 12.



Figura 12 - QR Code para acesso ao instrumento de coleta

Fonte: Elaborada pela autora

Para investigar possíveis erros realizou-se o teste piloto. O instrumento de coleta foi encaminhado por e-mail aos servidores da população a ser estudada, devidamente autorizado pela autoridade máxima institucional, apêndice C, distribuídos entre os campi e as unidades da reitoria e pró-reitorias.

O instrumento de coleta foi disponibilizado aos servidores técnicos por meio da plataforma Google *forms* e o *link* enviado por e-mail institucional para possibilitar o acesso aos servidores de cada campi, núcleo, reitoria e pró-reitorias. Os respondentes fazem parte da amostra estudada (DEVELLIS, 2017), o que favorece a avaliação do instrumento a ser validado, a ação corresponde ao passo 8 do *framework* de Carneiro (2019).

De um total de 24 servidores pré-selecionados por acessibilidade para participar do teste piloto, obtiveram-se 15 respostas válidas. Para Oliveira (1999) é necessária uma amostra de 8 a 12 pessoas como quantidade mínima para este tipo de teste.

Realizada a necessária tabulação no software Microsoft Excel® e tratados os dados obtidos no software *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 25 (SPSS 25). Além das estatísticas descritivas, foram realizados os testes de confiabilidade.

Após a coleta de dados no teste piloto, os testes estatísticos foram realizados para avaliar a confiabilidade do novo instrumento proposto, constituído pelas assertivas adaptadas do PIL-test (NOBRE, 2016) e 75 assertivas que resultaram da adaptação do OE-23 (AHRENS, 2016). O teste aplicado para avaliar a confiabilidade do instrumento foi o alfa de Cronbach. Segundo Cunha, Neto e Stackfleth (2016), Corrar, Paulo e Dias Filho (2017) e Gottems *et al.* (2018) o valor assumido pelo Alfa varia entre 0 e 1, e quanto mais próximo de 1, maior é a confiabilidade do construto.

Para que seja considerado um valor confiável os autores da área variam em afirmar que deve ser maior que 0,6 para pesquisas exploratórias e até 0,7 como valor mínimo para outros tipos de estudo. Malhotra (2012) considera 0,6 satisfatório. Já para Hair *et al.* (2009) é aceitável entre 0,6 e 0,7, o primeiro como um limite inferior, e acima deste valor considerado confiável, entendimento corroborado por Field (2009). Neto e Stackfleth (2016), Corrar, Paulo e Dias Filho (2017) e Gottems *et al.* (2018) também afirmam que

quanto mais próximo de 1 o resultado, maior é a confiabilidade do construto. A literatura que indica o valor de 0,70 como mínimo aceitável foi a adotada para este estudo.

Para o cálculo do alfa de Cronbach, foi utilizado o software IBM SPSS25. Foi necessário, antes da realização do teste de confiabilidade inverter os valores das variáveis QVS1, QVS4, QVS6, QVS8, QVS9, QVS11, QVS12, QVS13, QVS16 e QVS20 realizando o cálculo de novas variáveis a partir das existentes. Isso porque essas variáveis foram redigidas com sentido contrário no formulário de pesquisa, para que o respondente se mantivesse atento durante o preenchimento do mesmo.

O valor do α de Cronbach obtido foi de 0,959, o que significa que o instrumento de coleta foi considerado validado.

Com base na análise dos especialistas e estatísticas realizadas, considerou-se aprovada a versão final do instrumento de coleta, ao qual foi acrescentado um terceiro bloco para identificar o perfil sociodemográfico dos respondentes.

A etapa seguinte à validação consistiu na realização da *survey*, passo 9 do *framework* de Carneiro (2019). Conforme previamente autorizado, foi enviado para o e-mail institucional dos servidores da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE) o link para responder a pesquisa. As intervenções para obtenção de respostas são detalhadas no quadro 13.

DATA	CANAL	OBJETIVO	RESPOSTAS OBTIDAS
27/04/2020	E-mail	Sensibilizar para participar da pesquisa	Não se aplica
28/04/2020	E-mail	Engajar. Perguntar se responderia a pesquisa	Não se aplica
30/05/2020	E-mail	Criar expectativa. Informado que o link seria enviado em breve	07
30/05/2020	E-mail	Disponibilizar o link para acesso à pesquisa	Não se aplica
30/05/2020	E-mail	Disponibilizar o link para acesso à pesquisa	Não se aplica
31/05/2020	WhatsApp	Incentivar a responder e solicitar colaboração para que divulguem entre os grupos da unidade de lotação	23
01/06/2020	WhatsApp	Incentivar a responder e solicitar colaboração para que divulguem entre os grupos da unidade de lotação	45
02/06/2020	WhatsApp	Incentivar a responder e solicitar colaboração para que divulguem entre os grupos da unidade de lotação	14
03/06/2020	WhatsApp	Enviar o link e QR Code no grupo de servidores técnicos	19
04/06/2020	WhatsApp	Incentivar a responder e solicitar colaboração para que divulguem entre os grupos da unidade de lotação	13
05/06/2020	E-mail	Reiterar convite e incentivar a divulgação entre os colegas da unidade de lotação	13
05/06/2020	WhatsApp	Enviar o link e QR Code no grupo de servidores técnicos	
05/06/2020	WhatsApp	Interações no grupo de técnicos	
05/06/2020	WhatsApp E-mail	Interações privadas para sanar dúvidas dos participantes	

06/06/2020	WhatsApp	Enviar o link e QR Code no grupo de servidores técnicos	04
06/06/2020	WhatsApp	Interações no grupo de técnicos	
06/06/2020	WhatsApp E-mail	Interações privadas para sanar dúvidas dos participantes	
07/06/2020	WhatsApp E-mail	Interações privadas para sanar dúvidas dos participantes	03
08/06/2020	E-mail	3ª chamada para participação	06
08/06/2020	WhatsApp E-mail	Interações privadas para sanear dúvidas dos participantes	
09/06/2020	WhatsApp E-mail	Interações privadas para sanear dúvidas dos participantes	08
10/06/2020	WhatsApp	Enviar o link no grupo de servidores técnicos	13
10/06/2020	WhatsApp	Interações no grupo de técnicos, informado o % de respondentes e incentivada a participação	
10/06/2020	E-mail	Reiterar o convite. Envio setorizado por núcleo, pró-reitorias, reitoria e campi de lotação	
10/06/2020	WhatsApp E-mail	Interações privadas para sanear dúvidas dos participantes	
11/06/2020	WhatsApp E-mail	Interações privadas para sanear dúvidas dos participantes	10
12/06/2020	WhatsApp	Enviar o link no grupo de servidores técnicos	27
12/06/2020	WhatsApp	Interações no grupo de técnicos	
12/06/2020	E-mail	Reiterar o convite. Envio setorizado por unidade de lotação	
12/06/2020	WhatsApp E-mail	Interações privadas para sanar dúvidas dos participantes	Não se aplica
13/06/2020	Nenhum	Nenhuma	02
14/06/2020	Nenhum	Nenhuma	01
Total de respondentes			208

Quadro 13 - Estratégia de intervenção para coleta de dados

Fonte: Elaborado pela autora.

Cabe ressaltar a estratégia de intervenção escolhida, que foi a de reduzir o tempo de recepção de respostas e intensificar as intervenções para obter o quantitativo necessário para ser considerada uma amostra significativa. Registrou-se que a intensidade de contato foi árdua, com *follow-up* diário, detalhados no quadro 13, durante o período de recebimento de respostas. Porém, o resultado obtido pode servir de padrão para outros pesquisadores, encurtando a linha do tempo e concentrando esforços no período de coleta de dados para pesquisas nesta modalidade. O gráfico 1 do quantitativo de respostas por dia revela os dias de pico.

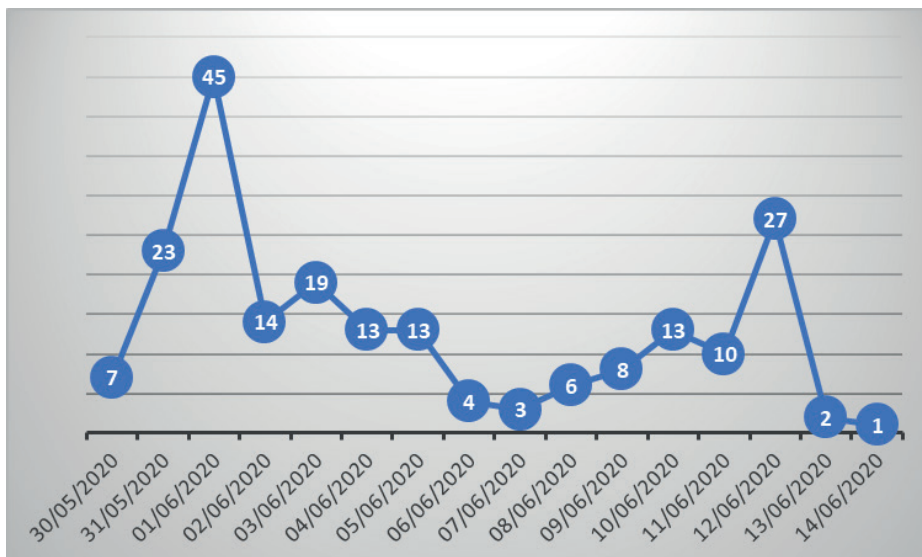


Gráfico 1 - Quantidade de respostas por dia

Fonte: Elaborado pela autora.

Outra informação a ser observada para intervenções utilizando esta estratégia, foi que os dois dias de pico coincidem com primeiro e último dia útil da semana, com 45 respostas, na primeira segunda-feira após a disponibilização do link via e-mail e o outro na sexta-feira anterior ao encerramento de recebimento de respostas. A opção por um tempo menor de aplicação foi escolhida como estratégia para que o servidor não deixasse para responder depois e perdesse o prazo, de tal maneira que se considerou exitosa com retorno de 45% da população estudada.

Para o tratamento dos dados foram utilizados os softwares Excel® e o SPSS 25, com a finalidade de aplicação de técnicas estatísticas de análise multivariada.

Os dados coletados foram tabulados na planilha do Excel®, passo 10 para validação de escalas (CARNEIRO, 2019), foram analisados no SPSS 25 como anunciado anteriormente.

Inicialmente foi verificada a confiabilidade, a fim de averiguar se estava mantido o coeficiente calculado no teste piloto. O padrão indicado pela literatura confere ao Alfa de Cronbach calculado o valor de 0,958, tido como muito bom, confirmando com a totalidade dos dados o nível obtido (0,959) no teste piloto.

Considerando a perspectiva analítica e evidencial, passo 11, do *framework* de Carneiro (2019), passou-se para análise fatorial exploratória. A análise fatorial exploratória é uma ferramenta da estatística multivariada que busca identificar as dimensões de variabilidade comuns em um conjunto de fenômenos, que tem como objetivo revelar estruturas existentes e que não são observáveis diretamente, assim, analisa as variáveis utilizadas na coleta de dados encontrando as dimensões (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2017; MALHOTRA, 2012).

Realizou-se a análise fatorial exploratória e ao analisar os resultados observou-se na matriz de correlação de anti-imagem algumas variáveis que apresentaram valores abaixo de 0,500, estes valores são considerados inadequados e, portanto, devem ser descartados.

Assim, as variáveis QVS7, QVS11, QVS13, QVS15, QVS17, QVT47, QVT54 e QVT70 foram excluídas da análise fatorial. Cabe esclarecer que este procedimento não foi realizado em uma única etapa, mas sim foi o resultado de um passo a passo, onde uma variável era excluída, refeito o cálculo e efetuada nova análise e reaplicando o cálculo de análise fatorial exploratória sucessivamente até que não restasse nenhuma variável com valor abaixo de 0,500.

Chegado ao conjunto de dimensões resultantes da análise fatorial exploratória, o passo seguinte foi confirmar a variabilidade analisando a comunalidade, que obedece ao mesmo padrão explicado para a análise fatorial exploratória. Para ser considerada válida, também na comunalidade, o valor de cada uma deve estar acima de 0,500.

Concluída a análise das comunalidades foram aplicados testes a fim de averiguar a adequação global das dimensões extraídas. Fávero e Belfiore (2017) afirmam que, para se verificar a adequação global propriamente dita, da extração dos fatores, deve-se recorrer à estatística Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e ao Teste de Esfericidade de Bartlett, os quais foram realizados e obtidos resultados de 0,882 e 13504,069 respectivamente, os quais são bons resultados, assim cumpridos os passos 12 e 13 do *framework* de Carneiro (2019) que propõe a análise da confiabilidade global e por construto.

Para Creswell (2010), o relatório final de pesquisa elaborado pelo pesquisador, é o produto final da análise e interpretação dos achados do estudo, em uma estrutura pós-positivista, à luz da literatura estudada para definição do escopo de estudo. Assim, os resultados e análises são apresentados no capítulo 4.

TRATAMENTO, ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo são apresentados e analisados os dados coletados bem como as informações obtidas por meio da pesquisa documental em consonância com a revisão de literatura, iniciando pela descrição do perfil dos 208 respondentes.

Ao serem analisadas as respostas, três foram eliminadas por serem consideradas inválidas, uma por preenchimento incompleto e duas por não fazerem parte da população estudada, resultando em 205 considerados válidos.

DESCRIÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES

O estudo contou com 205 respondentes dos quais 115 são do gênero feminino (56,1%) e 90 masculino (43,9%), com idades na menor faixa etária, abaixo de 24 anos, 7 indivíduos (3,4%) até maiores de 60 anos, 3 indivíduos (1,5%). A figura 13 detalha a distribuição por gênero.

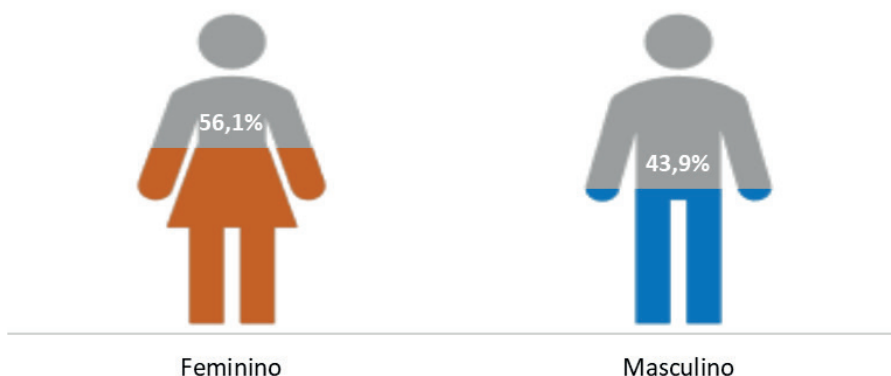


Figura 13 – Gênero dos respondentes

Fonte: Elaborada pela autora.

Na figura 13 verifica-se que a maioria é do sexo feminino, com uma diferença acima de 13% entre os gêneros.

No gráfico 2 são apresentadas as faixas etárias correspondentes.

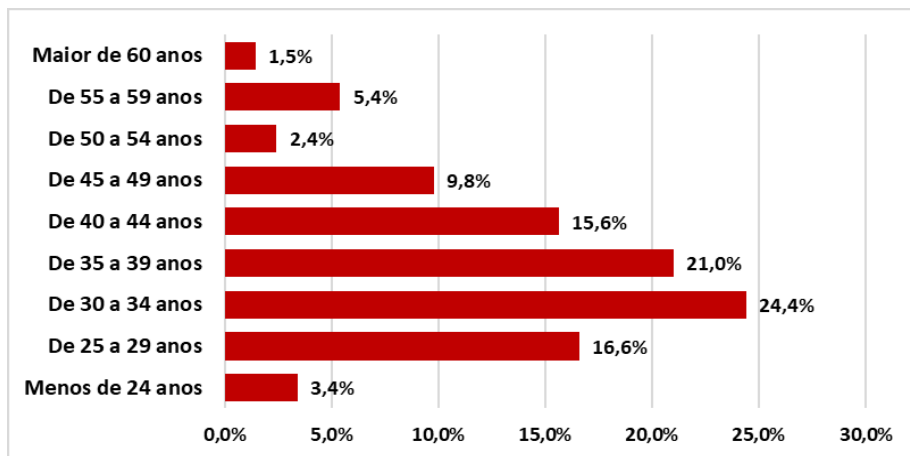


Gráfico 2 – Distribuição por faixa etária

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com o gráfico 2, a maioria dos indivíduos, 179 (87,4%) encontra-se entre 25 e 50 anos. A maior idade registrada foi de 63 anos e a menor idade registrada foi de 20 anos.

O trabalho administrativo é caracterizado por atividades burocráticas, não exclusivamente, mas na maioria das unidades, o que obriga a uma rotina de horas de trabalho em escritório, motivo pelo qual foi incluído o cálculo do Índice de Massa Corporal (IMC) neste estudo. O IMC é um padrão utilizado sobre as medidas de peso e altura (IMC, k/m^2), para calcular índices de obesidade e desnutrição, trata-se de uma medida universal validada pela OMS, classifica-se como: abaixo do peso o resultado abaixo de 18,5, peso normal entre 18,5 e 24,9, sobrepeso entre 25 e 29,9, obesidade grau I para IMC entre 30 e 34,9, grau II entre 35 e 39,9 e grau III para IMC acima de 40. Sendo assim, este é o motivo pelo qual foi incluído na descrição do perfil o cálculo do IMC dos servidores. O gráfico 3 indica os percentuais em cada grupo pelo índice de massa corporal (IMC).

É óbvio que não é o bastante para saber detalhes da amostra quanto a saúde dos indivíduos, entretanto o fator obesidade é desencadeador de inúmeros problemas de saúde e de desconexão entre corpo e mente (OLIVEIRA JUNIOR, 2016), portanto, o IMC é uma variável interessante a ser observada.

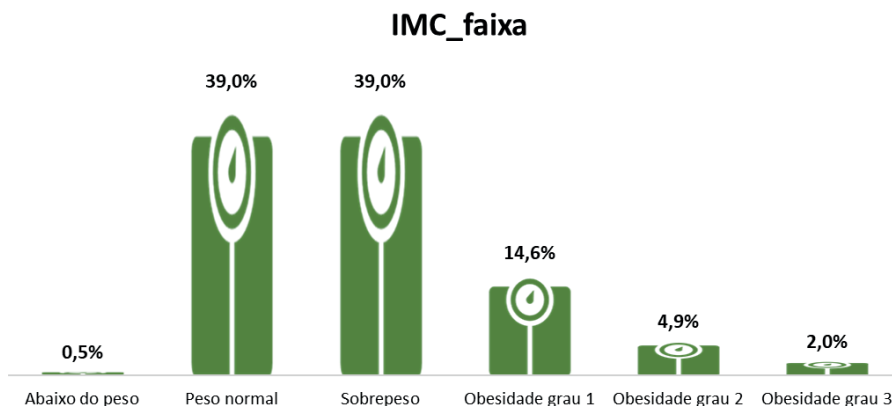


Gráfico 3 - Índice de massa corporal

Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se no gráfico 3, que apenas 39% dos indivíduos estão na faixa de peso considerada normal pelos padrões para pessoas adultas, enquanto 60,5% dos indivíduos apresentam IMC acima do considerado normal, para os parâmetros atuais.

A instituição estudada é composta por unidades em 8 municípios, implantadas desde o Município que faz divisa com a Bolívia, Guajará-Mirim, até o limite com o Mato Grosso, Vilhena, o que por si já torna a instituição complexa. Como agravante tem a distância, que chega ser superior a mil quilômetros entre campi. O mapa, figura 14, apresenta a localização geográfica dos campi no estado.

No mapa com a localização geográfica dos campi, observa-se que as unidades possuem grande distância entre os extremos. Foram instaladas no eixo da BR que interliga o Estado, exceto as dos municípios de Rolim de Moura e Presidente Médici que são retirados deste eixo principal. Tal informação foi destacada na pesquisa documental por entender que é um fator que impõe dificuldade no desenvolvimento das atividades sempre que alguma ação dependa da administração central, fator minimizado no âmbito administrativo com a implantação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

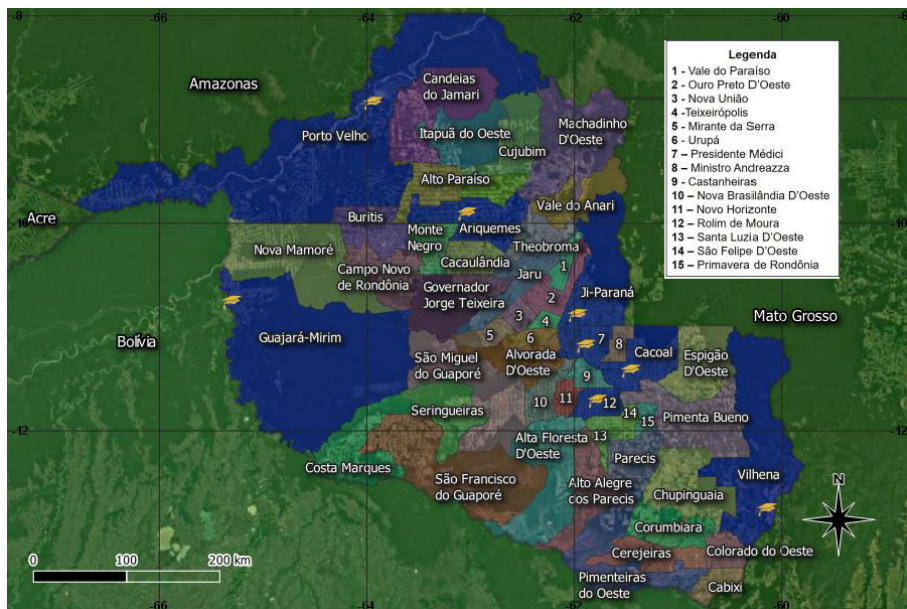


Figura 14 - Localização geográfica dos campi

Fonte: Elaborada por Ainara Alcía Varjão dos Santos.

Determinou-se para identificação da amostra a análise por campi quanto as unidades localizadas no interior. Quanto ao campus da capital, as unidades foram separadas por núcleos de ensino, pró-reitorias e a administração central, sendo que esta última contém a reitoria, vice-reitoria, assessorias e órgãos suplementares. Na pesquisa documental foi identificada a quantidade de servidores técnicos por unidade de lotação conforme distribuído na tabela 2, que também revela a quantidade de respondentes por unidade.

LOTAÇÃO DE TÉCNICOS POR UNIDADE	QUANTIDADE		
	TOTAL	RESPONDENTES	%
Campus de Porto Velho			
Reitoria, assessorias, órgãos suplementares e pró-reitorias	257	108	42
Núcleo de Ciências Exatas e da Terra	15	7	47
Núcleo de Ciências Humanas	23	12	52
Núcleo de Tecnologia	11	4	36
Núcleo de Ciências Sociais Aplicadas	10	5	50
Núcleo de Saúde	25	7	28
Campus de Guajará-Mirim	16	7	44
Campus de Ariquemes	15	6	40

Campus de Ji-Paraná	26	13	50
Campus de Presidente Médici	8	6	75
Campus de Rolim de Moura	24	12	50
Campus de Cacoal	22	8	36

Tabela 2 - Quantidade de respondentes por unidade de lotação

Fonte: Elaborada pela autora.

As unidades que obtiveram maior índice de respostas foram os campi de Presidente Médici (75%) do total de servidores técnicos respondentes, já a de menor participação foi a do Núcleo de Saúde (28%) campus Porto Velho sendo a média de participação de 45,86% da população em estudo.

O gráfico 4 apresenta os percentuais de respostas por unidade de lotação em comparação ao total de respostas obtidas e consideradas válidas.

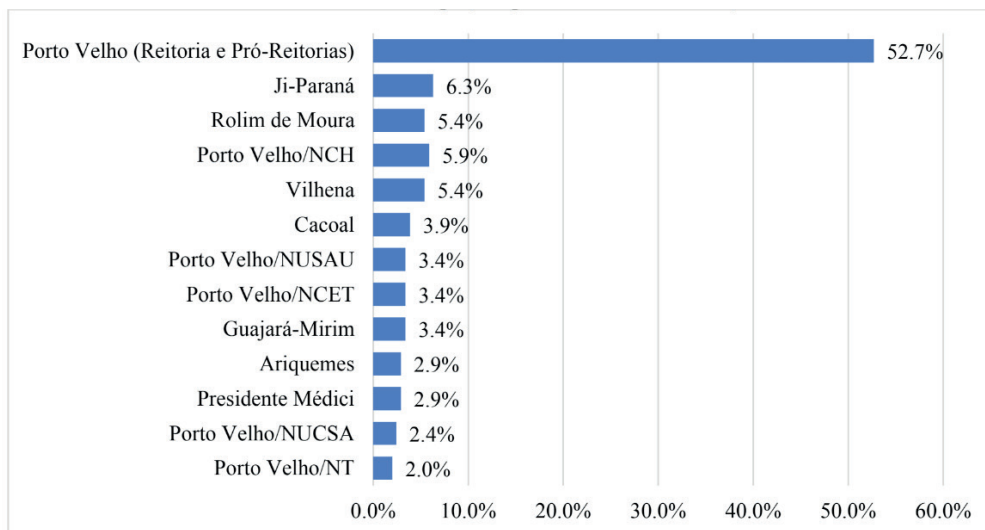


Gráfico 4 - Participação por unidade de lotação

Fonte: Elaborado pela autora.

O gráfico 4 indica o percentual de participação em relação ao total (205) de respondentes, no qual se observa grande participação de respondentes na reitoria, onde estão inseridas as assessorias e órgãos suplementares, e também pró-reitorias. A administração central e pró-reitorias concentram a lotação de 56,6% dos servidores da carreira de TAE e conseqüentemente a maior taxa de respondentes no estudo (52,4%), a concentração justifica-se pela distribuição exibida no organograma apresentado na figura 9.

Quanto ao tempo de serviço na Instituição, a amostra é composta pela quantidade significativa (84,4%) de servidores com até dez anos de serviço sendo a média de idade de 37 anos.

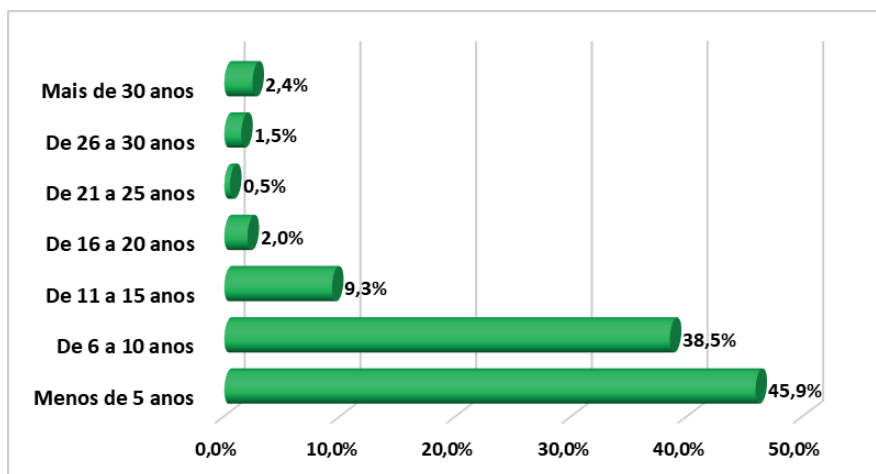


Gráfico 5 - Tempo de serviço na Instituição

Fonte: Elaborado pela autora.

Para a carreira em estudo, o tempo de trabalho para aposentadoria não é reduzido como ocorre na carreira de docentes. Contudo, pode ser observado no gráfico 5 que atualmente a instituição passa por uma fase de renovação natural no quadro de profissionais da área, devido ao tempo de existência da instituição e, em especial, os dados dos participantes do estudo que demonstram a predominância de servidores com até 10 anos de trabalho na instituição.

Na pesquisa documental, identificou-se no Relatório de Gestão (UNIR, 2019) que o Índice de Qualificação do Corpo Técnico-Administrativo¹ (IQCTA), a qualificação dos servidores para ingresso nos cargos existentes, que apesar de ter uma composição que exige desde cargos de nível fundamental até cargos de nível superior, a composição apresenta a maioria com nível superior ao exigido pelo cargo. Averiguou-se entre os participantes qual o cargo de ingresso e se os indivíduos ocupavam cargo em comissão, e constatou-se que 54% possui especialização, conforme detalhamento no gráfico 6.

1. Forma de monitoramento da execução e resultados planos institucionais: Afere a qualificação do corpo técnico-administrativo da IFES, por meio da fórmula: $IQCTA = \frac{D + 2M + 3E + 4Gr + 5NGR}{N}$, onde: D é o número de técnicos doutores, M o de mestres, E de especialistas, Gr o de graduados e NGR os não graduados.

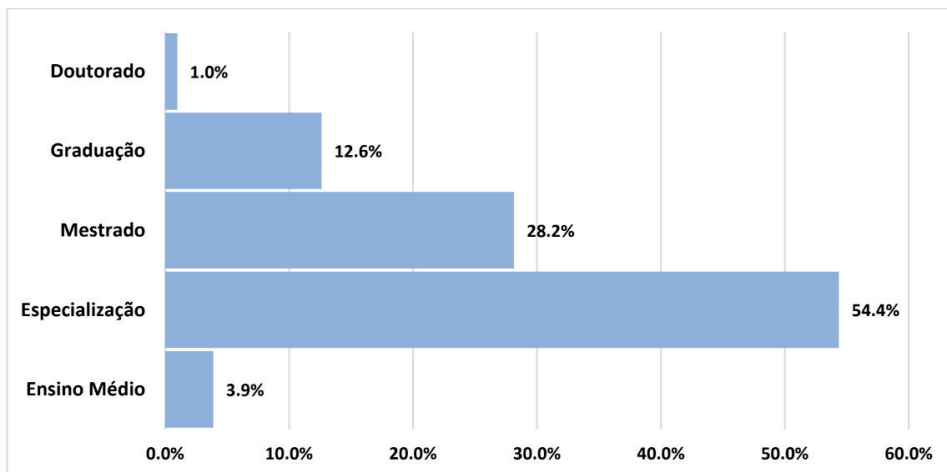


Gráfico 6 - Nível de escolaridade

Fonte: Elaborado pela autora.

Entre os respondentes 51% tem como exigência nível superior para ingresso no cargo e 36,2% destes ocupam cargo em comissão. Os cargos em comissão na instituição são todos preenchidos por servidores concursados, exceto o cargo de procurador federal que é privativo da Advocacia Geral da União (AGU), 28,6% exercem algum cargo em comissão, titular ou substituto.

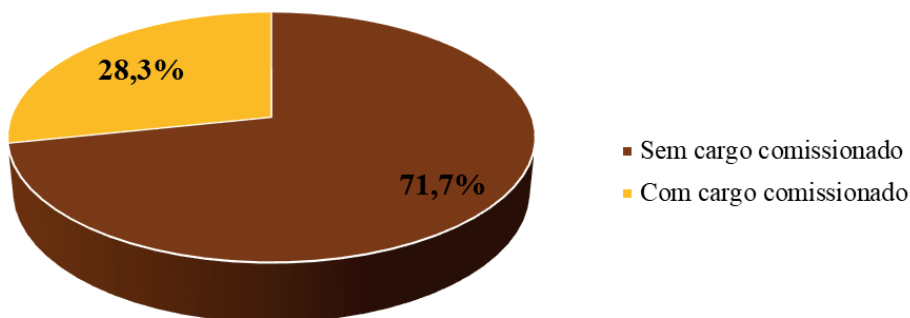


Gráfico 7 - Ocupantes de cargo comissionado

Fonte: Elaborado pela autora.

Do percentual apresentado no gráfico 7, identificou-se que 1,79% possuem nível de escolaridade nível médio, 57,14% superior, 28,57% especialização, 10,71% mestrado e 1,79% doutorado. Apesar da instituição ainda não ter um processo seletivo para os cargos em comissão, identificou-se uma distribuição entre os diversos níveis de escolaridade dos servidores ocupantes destes cargos. Para a análise foi considerado o grau de escolaridade

atual.

Além da composição majoritária ser de cargos de nível superior, identificou-se que 86,6% dos respondentes possuem qualificação acima da exigida para o cargo que ocupa, o que denota um quadro qualificado para a carreira em estudo. A tabela 3 fraciona esses dados para que se registre como um ponto positivo identificado por este estudo.

Nível de escolaridade	Escolaridade exigida para ingresso	%	Escolaridade atual	%
Nível fundamental	8	3,9	-	-
Nível médio	89	43,2	8	3,9
Nível superior	105	51,0	26	12,6
Especialização	-	-	112	54,3
Mestrado	-	-	58	28,2
Doutorado	-	-	1	1,0
Outro	4	1,9	-	-
Total	205	100	205	100

Tabela 3 - Escolaridade para ingresso e atual dos respondentes

Fonte: Elaborada pela autora.

Destaca-se nesta análise que há somente um doutor e identificou-se ao correlacionar os dados que o cargo de origem teve como exigência para ingresso nível médio.

Quanto aos servidores que ingressaram com exigência de nível fundamental, atualmente nenhum permanece na escolaridade exigida para o ingresso, o que mostra a busca por qualificação acadêmica. Dos 8 servidores que ingressaram em cargo com exigência de nível fundamental, atualmente 50% possuem graduação, 37,5% especialização e 12,5% mestrado.

Apesar da qualificação acadêmica a renda bruta de 45,2% dos servidores participantes é abaixo de cinco mil reais. O plano de carreira prevê gratificação por qualificação para escolaridade acima da exigida no cargo, o que explica a renda e o índice de qualificação do quadro demonstrado anteriormente. Esta é uma informação que possivelmente é passada despercebida aos que olham somente os valores absolutos e desconhecem a trajetória até que cheguem ao valor monetário que recebem. O detalhamento pode ser observado no gráfico 8.



Gráfico 8 - Remuneração bruta dos respondentes

Fonte: Elaborado pela autora.

Apresentado o perfil sociodemográfico dos participantes do estudo, passa-se a análise dos resultados obtidos nas análises de estatística multivariada que detalha-se na sequência.

ANÁLISE ESTATÍSTICA MULTIVARIADA

De acordo com o anunciado anteriormente, os dados foram tabulados no Excel® e tratados utilizando o software SPSS 25, para efetuar os demais cálculos estatísticos. Deste modo, foi realizado o teste alfa de Cronbach para averiguar se a confiabilidade apresentada no teste piloto apresentou alteração na amostra ampliada, o alfa de Cronbach realizado é apresentado na tabela 4.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	Nº de itens
0,956	0,958	95

Tabela 4 - Estatísticas de confiabilidade

Fonte: Elaborada pela autora

O alfa de Cronbach apresentado na tabela 4 é considerado não só aceitável, mas também tido com um forte nível na avaliação da consistência interna dos itens analisados (MALHOTRA, 2012).

O passo 11 do *framework* proposto por Carneiro (2019), pressupõe a análise quanto

a perspectiva analítica e evidencial estatística que consiste em avaliar os fatores da escala.

Portanto, aprofundando as análises, buscou-se aplicar análise fatorial exploratória, a fim de reduzir a quantidade de variáveis em fatores que os represente. Corrar, Paulo e Dias Filho (2017) descrevem esta como uma técnica para identificar as dimensões de variabilidade comuns existentes em um conjunto de fenômenos revelando estruturas existentes, mas que não são observáveis diretamente. O resultado desta análise gerada é um fator.

Tanto para os autores citados anteriormente, quanto para Malhotra (2012), a análise fatorial é um conjunto de procedimentos utilizados para a redução das variáveis, para reduzir a dimensões, de forma que os aspectos que não poderiam ser avaliados diretamente fiquem centrados em um fator.

Na análise fatorial exploratória foi definido como critério de exclusão o valor mínimo de 0,500. Procedendo a análise verificou a necessidade de excluir variáveis que ficaram abaixo deste valor. O procedimento utilizado foi a exclusão individual e reaplicando o cálculo da análise fatorial exploratória e assim sucessivamente, até que todas variáveis restantes tivessem valores acima de 0,500 na análise da matriz anti-imagem. Ao final das análises foram excluídas as variáveis QVS7, QVS11, QVS13, QVS15, QVS17, QVT47, QVT54 e QVT70.

Obedecendo ao mesmo critério definido para exclusão, procedeu-se a análise das comunalidades a fim de confirmar se todas variáveis restantes estavam acima de 0,500.

Para verificar a adequação global da extração dos fatores recorreu-se à estatística Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e ao Teste de Esfericidade de Bartlett (FÁVERO; BELFIORE, 2017; MALHOTRA, 2012). A tabela 5 apresenta os cálculos correspondentes à estatística KMO e χ^2 Bartlett.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		0,882
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aproximado	13504,069
	gl	3741*
	Significância	0,000

Tabela 5 - Teste de KMO e Bartlett

Fonte: Elaborada pela autora

Com base nos parâmetros apresentados, a adequação global da análise fatorial exploratória é considerada, com o resultado para um KMO = 0,882, e a estatística Bartlett = 13504,069 (Sig. χ^2 Bartlett < 0,05) permite-nos rejeitar, ao nível de significância de 5% e com base nas hipóteses do teste de esfericidade de Bartlett, que a matriz de correlações ρ seja estatisticamente igual à matriz identidade I de mesma dimensão. Logo, pode-se concluir que a análise fatorial é apropriada.

Consequentemente, após as exclusões aplicadas, a análise fatorial exploratória

resultou na classificação das 87 variáveis restantes em 17 fatores, cuja variância total explicada acumulada aproximou-se de 70%. A tabela 6 detalha como ficaram agrupadas as variáveis.

FAT	VARIÁVEIS
1	<p>Estou satisfeito com as responsabilidades que me atribuem</p> <p>Estou satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) no meu trabalho</p> <p>Estou satisfeito com minhas relações pessoais (amigos, colegas) na instituição</p> <p>Estou satisfeito com o relacionamento profissional entre os colegas no meu trabalho</p> <p>Estou satisfeito em relação ao relacionamento com meu chefe</p> <p>No meu setor desenvolvemos um bom trabalho em equipe</p> <p>Estou satisfeito com a interação que tenho com meus colegas de trabalho</p> <p>Estou satisfeito com a interação que tenho com meus chefes</p> <p>Quando tenho algum problema para resolver, fico satisfeito com a valorização e o suporte que recebo da chefia</p> <p>Sinto que a chefia valoriza meu trabalho</p> <p>Estou muito satisfeito com o reconhecimento pessoal que recebo</p> <p>Sinto que valorizam minha criatividade</p> <p>Tenho autonomia para tomar decisões na minha rotina de trabalho</p> <p>Sinto que minhas ideias (utilização de suas ideias) são bem recebidas pela chefia</p> <p>Estou satisfeito em relação à liderança do meu núcleo/campus. (chefias)</p> <p>Sinto muita confiança/apoio no suporte que recebo do meu líder (núcleo/campus)</p>

	Estou satisfeito com a imagem que a instituição tem
	Me sinto orgulhoso de fazer parte desta instituição
	Me identifico com a instituição (relação trabalho, produtos, políticas, etc.)
	Estou satisfeito com a responsabilidade que a instituição tem com os servidores
	Os desafios (oportunidades) que tenho na instituição, são adequadas as minhas capacidades
	A comunicação na instituição ocorre de forma adequada (clara/direta)
	Estou satisfeito com o conhecimento (nível) das informações passadas pela instituição
	Estou satisfeito com o retorno sobre o meu desempenho (ter conhecimento do meu desempenho)
2	Estou satisfeito com o incentivo à participação nas atividades da instituição
	Sinto que posso contar com a assistência proporcionada pela instituição quando enfrento algum problema pessoal
	Estou satisfeito com relação à assistência de saúde física ou mental oferecida pela instituição
	Estou satisfeito com a organização do trabalho executado pela instituição
	Sinto que os métodos de trabalhos realizados pela instituição são adequados
	Estou muito satisfeito por trabalhar em uma instituição que respeita os direitos dos servidores
	Estou satisfeito com as normas e regras do meu trabalho
	A estrutura oferecida para a realização do meu trabalho está adequada as necessidades para realizá-lo
	Estou satisfeito com a forma de resolução dos conflitos na instituição
	Estou muito satisfeito em relação à clareza organizacional (clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas)
	Estou satisfeito em com relação à cultura organizacional (valores, costumes e crenças) da instituição
	Geralmente estou completamente aborrecido
	A vida para mim é sempre empolgante
	Estou satisfeito com a minha capacidade em aprender novas informações
	Tenho muitas dores, desconforto e/ou fadiga (cansaço)
	Sinto que durmo o suficiente. Acordo disposto e renovado
3	Em relação a saúde de um modo geral, me sinto muito bem
	Em relação a minha vitalidade (energia, vida) me sinto totalmente disposto
	Com relação a minha saúde física e mental, me sinto muito bem
	Em relação ao meu emocional e psicológico, estou me sentindo muito bem
	Me sinto muito satisfeito com relação a minha autoestima
	Sinto que estou sempre motivado
	Me sinto confiante, com pensamentos e sentimentos positivos

	Tenho na vida metas e objetivos muito claros
	Minha experiência pessoal é inteiramente sem sentido ou propósito
4	Quanto a alcançar metas na vida, não tenho nenhum progresso
	Minha vida é vazia preenchida só com desespero
	Quanto ao suicídio, tenho pensado seriamente ao seu respeito como uma saída
	Estou satisfeito com o meu horário de trabalho. (horário de entrada/saída e intervalo para refeição)
5	As condições de trabalho (quantidade de horas trabalhadas, de trabalho, tecnologias oferecidas, etc.) são adequadas para o que preciso fazer
	Estou satisfeito como ambiente físico de trabalho (clima, barulho, poluição, contaminação)
	Estou satisfeito com os equipamentos de segurança
	Estou satisfeito em relação à limpeza da instituição
	Acompanho a política atual do país e me sinto totalmente satisfeito
6	A situação econômica do país me deixa totalmente satisfeito
	Cada dia me sinto mais seguro em relação à segurança pública do meu país
	Sinto que as minhas crenças espirituais me fortalecem, são muito importantes para mim
7	Me sinto muito bem participando de um grupo (igreja, grupo de estudo, seita, religião, etc.). Acho necessário para meu bem-estar
	Sinto que as crenças pessoais dão sentido a minha vida
	Se eu pudesse escolher preferia nunca ter nascido
	Se eu morresse hoje, sentiria que minha vida foi muito valiosa
8	Estou muito feliz com relação a minha convivência familiar (pais/cônjuge/filhos ou enteados)
	Estou muito satisfeito com minhas atividades de lazer/férias
	Gosto muito da minha vida social (nível social, convívio social, nível cultural)
	Todo dia é constantemente novo
9	Quanto à liberdade do homem para tomar suas próprias decisões, acredito que homem é totalmente livre
	Minha vida está em minhas mãos e eu a controlo
	Encarar as minhas tarefas diárias é uma fonte de prazer e satisfação
	Estou satisfeito com minha remuneração (Salário mais incentivos/gratificações)
	Estou satisfeito com os benefícios existentes (alimentação, assistência médica, odontológica etc.)
10	Estou satisfeito com as oportunidades proporcionadas pelo Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE)]
	Os incentivos de capacitação e qualificação (cursos, estudos, treinamentos, etc.) são muito bons
	Estou muito satisfeito com a minha capacidade de executar a tarefa/trabalho/atividade na instituição
11	Sinto que meu trabalho/tarefa/atividade é muito importante
	Me sinto polivalente (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos), dentro da minha área

12	Me sinto totalmente equilibrado financeiramente
	Me sinto satisfeito em relação à estabilidade de emprego
13	Estou plenamente comprometido com meu trabalho
14	Considerando o mundo em relação a minha vida, o mundo deixa-me confuso
	Não descobri qualquer missão ou propósito na vida
15	É comum levar trabalho para casa, prejudicando minhas horas de lazer
16	Sinto muita discriminação em meu ambiente de trabalho (social, racial, religiosa, sexual, etc.)
17	Meu trabalho não tem influência sobre minha vida/rotina familiar

Tabela 6 - Fatores resultantes da aplicação da análise fatorial exploratória

Fonte: Elaborada pela autora.

Após o resultado obtido na análise fatorial exploratória passou-se para a avaliação qualitativa dos fatores e o quadro 14 apresenta cada um, que foram nominados e também descreve os aspectos avaliados respectivamente.

DIMENSÃO		ASPECTOS AVALIADOS	AUTORES
1	Relacionamentos	Busca avaliar a satisfação quanto aos relacionamentos (intrapessoal, interpessoal)	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
2	Comunicabilidade ²	Busca avaliar a satisfação quanto a comunicação institucional	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
3	Saúde	Busca avaliar a satisfação quanto aos aspectos de saúde física, mental e emocional	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
4	Vazio existencial	Busca avaliar a satisfação quanto a percepção do sentido da vida	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
5	Condições de trabalho	Busca avaliar a satisfação quanto as condições de trabalho	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
6	Interação social	Busca avaliar a satisfação quanto aos aspectos governamentais	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
7	Espiritualidade	Busca avaliar a satisfação quanto a conexão com o extra físico	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
8	Relacionamento social	Busca avaliar a satisfação quanto aos relacionamentos sócio afetivos	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)

2. Comunicabilidade é a qualidade do ato comunicativo otimizado, no qual a mensagem é transferida integral, correta, rápida e economicamente viável.

9	Autogestão	Busca avaliar a satisfação quanto a própria responsabilidade frente a vida	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
10	Carreira	Busca avaliar a satisfação quanto a carreira	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
11	Autoimagem profissional	Busca avaliar a satisfação quanto a autoimagem profissional	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
12	Estabilidade	Busca avaliar a satisfação quanto ao aspecto financeiro e a estabilidade	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
13	Comprometimento	Busca avaliar a satisfação quanto ao comprometimento	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
14	Propósito	Busca avaliar a satisfação quanto ao sentido da vida	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
15	Administração do tempo	Busca avaliar a satisfação quanto a carga laboral	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
16	Aceitação	Busca avaliar a satisfação quanto a discriminação no ambiente de trabalho	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)
17	Trabalho e vida	Busca avaliar a satisfação quanto ao impacto dos problemas profissionais na vida pessoal	Maslow (1970); Walton (1973); Simon (1955); Limongi-França (1996)

Quadro 14 - Dimensões e aspectos avaliados

Fonte: Elaborado pela autora.

O quadro 14 nomina os fatores de acordo com os conteúdos apresentados no referencial teórico, de forma que o fator represente o aspecto que buscou avaliar por meio das variáveis que o compõem.

Ao analisar os fatores decidiu-se por excluir o fator 17. O motivo para esta decisão partiu da análise qualitativa das dimensões, ao avaliar a dimensão 15 e 17 entendeu-se que ambas avaliam a interferência da rotina laboral em seus afazeres pessoais. Portanto, a dimensão 17, composta por apenas uma variável, pode ser considerada contida na dimensão 15, que aborda o tema de maneira mais ampla e não somente a relação familiar, considerando que está intrinsecamente contida na anterior que aborda se o indivíduo leva trabalho para casa, prejudicando as horas de lazer.

A fim de fazer uma valoração da confiabilidade dos construtos dos fatores extraídos pela análise fatorial exploratória realizou-se o cálculo para averiguar a confiabilidade. Os valores obtidos de alfa de Cronbach para os fatores são apresentados na tabela 7.

FATOR		Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	Nº de itens
1	Relacionamentos	0,957	0,958	16
2	Comunicabilidade ³	0,949	0,949	19
3	Saúde	0,859	0,873	12
4	Vazio existencial	0,722	0,733	5
5	Condições de trabalho	0,780	0,781	5
6	Interação social	0,892	0,896	3
7	Espiritualidade	0,863	0,870	3
8	Relacionamento social	0,753	0,755	5
9	Autogestão	0,700	0,702	4
10	Carreira	0,731	0,731	4
11	Autoimagem profissional	0,769	0,770	3
12	Estabilidade	0,732	0,735	2
13	Comprometimento	-	-	1
14	Propósito	0,396	0,398	2
15	Administração do tempo*	-	-	1
16	Aceitação	-	-	1

Tabela 7 - Confiabilidade por fator

Fonte: Elaborada pela autora.

Os níveis apresentados confirmam em mais de 90% dos fatores possíveis de aplicar o teste de confiabilidade. O alfa de Cronbach acima de 0,7, que foi o determinado como mínimo aceitável para este estudo. Desta forma, pelo motivo de o fator 14, obter resultado inferior ao determinado como mínimo para este estudo, foi excluído após análise do alfa de Cronbach por fator.

Os fatores 13, 15 e 16, resultaram na análise fatorial em somente uma variável, o que impossibilita aplicação do teste para obter o valor do alfa de Cronbach. Portanto também foram excluídos, para manter o que foi proposto.

O fator 1, nominado como Relacionamentos, resultou do agrupamento de 16 variáveis voltadas a satisfação dos respondentes quanto aos diversos tipos de relações, consigo e com outras pessoas. As variáveis convergem para os domínios responsabilidade funcional, interação social, valorização pessoal, valorização profissional e liderança (AHRENS, 2016).

O fator 2, Comunicabilidade, agrupou 18 variáveis que tiveram como objetivo avaliar a satisfação dos respondentes aos aspectos voltados a comunicação e a imagem institucional, bem como a satisfação quanto ao pertencimento. Tais aspectos estão contidos nos domínios imagem institucional, oportunidade de crescimento, comunicação

3. Comunicabilidade é a qualidade do ato comunicativo otimizado, no qual a mensagem é transferida integral, correta, rápida e economicamente viável.

organizacional, valorização profissional, assistência funcional, organização da tarefa, constitucionalismo e liderança (AHRENS, 2016).

O fator 3, Saúde, agrupou 12 variáveis que buscam avaliar a satisfação dos respondentes quanto a saúde em seu amplo aspecto. Correspondem aos domínios saúde, condições de trabalho e emocional e psicológico (AHRENS, 2016) e ao fator 1 (NOBRE, 2016).

O fator 4, Vazio Existencial, agregou 5 variáveis que buscam identificar a satisfação dos respondentes quanto a percepção da vida. As variáveis deste construto estão contidas nos fatores 1 e 2 (NOBRE, 2016).

O fator 5, Condições de trabalho, aglutinou 5 variáveis que buscam avaliar a satisfação dos respondentes quanto as condições de trabalho. Estão contidas nos domínios trabalho e vida e condições de trabalho (AHRENS, 2016).

O fator 6, Interação social, juntou 3 variáveis que buscam avaliar a satisfação dos respondentes quanto aos aspectos governamentais. Convergem para o domínio interação social (AHRENS, 2016).

O fator 7, Espiritualidade, agregou 3 variáveis que buscam avaliar a satisfação dos respondentes quanto a conexão como o extra físico. Estão contidas no domínio Espiritualidade proposto por Ahrens (2016).

O fator 8, Relacionamento social, agrupou 5 variáveis que buscam avaliar a satisfação dos respondentes quanto aos relacionamentos socioafetivos. Convergem para o domínio Ambiente familiar (AHRENS, 2016) e para os fatores 1 e 2 (NOBRE, 2016).

O fator 9, Autogestão, reuniu 4 variáveis que buscam avaliar a satisfação dos respondentes quanto a própria responsabilidade frente a vida. Estão contidas no fator 2 (NOBRE, 2016).

O fator 10, Carreira, juntas 4 variáveis que buscam avaliar a satisfação dos respondentes quanto a carreira. Tais variáveis pertencem aos domínios Compensação justa e adequada e Oportunidade de crescimento (AHRENS, 2016).

O fator 11, Autoimagem profissional, agrupou 3 variáveis que buscam avaliar a satisfação dos respondentes quanto a autoimagem profissional. Essas variáveis estão contidas no domínio capacidade funcional (AHRENS, 2016).

Por fim, o fator 12, Estabilidade, agregou 2 variáveis que buscam avaliar a satisfação dos respondentes quanto ao aspecto financeiro e a estabilidade no emprego. As quais para Ahrens (2016) estão no domínio Segurança emprego.

A explicação de cada fator resultante da análise fatorial exploratória com cada um dos construtos dos instrumentos que foram tomados como base serve como parâmetro para explicitar o enfoque pretendido para este estudo, mediante as referências que foram aqui utilizadas para a análise dos resultados, a fim de contemplar os objetivos propostos para a pesquisa abrangente a qual se propõe este estudo.

Frisa-se o que já foi explanado anteriormente no que tange as bases utilizadas nesta construção. Nobre (2016) avaliou o sentido da vida e o vazio existencial, baseado em Frankl (1989), enquanto Ahrens (2016) tomou como base WHOQOL-100 (1999), Timossi *et al.* (2009) e Sbragia (1983) esse conjunto proporcionou avaliar o ser de uma forma

integrativa, enquanto aquele buscou avaliar o ser além do existir.

Conforme destacado na figura 10 para a análise dos resultados toma como base o processo decisório (SIMON, 1959) como eixo central e como as decisões que o indivíduo toma ao longo de sua existência impactam os resultados que definem a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho ou a falta delas, para tal assume a hierarquia das necessidades de Maslow (2014) como norte para o processo decisório na vida do indivíduo, com destaque para o pouco conhecido nível 6 da pirâmide.

Nos levantamentos efetuados não foram encontrados estudos com este enfoque. Estes não apontam para o indivíduo como um ser em sua complexidade e os diversos aspectos de sua existência e a implicância destes reflexos.

Trata-se de lançar um novo olhar sobre como os indivíduos tomam decisões, partindo do pressuposto que a organização possui homogeneidade de condições de coexistência, considerando que foi delimitada a carreira de TAE e todos estão submetidos as mesmas obrigações e direitos, o que difere é a diversidade humana e os relacionamentos que se delineiam consigo, com seus colegas e líderes a partir do microambiente por meio de um modelo intuitivo para gerenciar suas decisões (GARCIA; MIRALLES, 2018, KLEIN, 2003; 2007; 2009) .

Feita a análise dos fatores obtidos, prosseguiu-se com as análises estatísticas quando se aplicou também os testes de normalidade Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk a fim de identificar se as dimensões possuíam distribuição normal. Efetuou-se também o teste de homogeneidade de variâncias estatísticas de Levene para identificar se há homogeneidade de variâncias entre os grupos. Para tanto, estabeleceu-se o nível de confiança em 95% a fim de manter o padrão pré-determinado para esta pesquisa. O resultado destes testes definiu a escolha dos testes seguintes a serem aplicados, a saber, paramétricos ou não paramétricos.

A análise dos resultados dos testes aplicados revela que 100% das variáveis e 60% das dimensões apresentam p-valor $<0,05$, o que significa que não possuem distribuição normal.

Com o resultado obtido indicando para a realização de testes não paramétricos, definiu-se a realização dos testes de comparação U-Mann-Whitney e Kruskal-Wallis a fim de realizar inferências sobre a amostra e a população (MALHOTRA, 2012).

Tais testes são usados quando as condições de aplicação de testes paramétricos não se cumprem, isto é, quando a normalidade nas variáveis e outros autores assumem a homogeneidade de variâncias entre os grupos, como observado neste estudo.

Para testar se uma variável difere entre dois grupos independentes, utilizou-se o teste não paramétrico U de Mann-Whitney para amostras independentes, com nível de significância de 5%. O teste foi aplicado aos perfis sociodemográficos a fim de verificar se existe diferença de percepção nas variáveis analisadas (MALHOTRA, 2012). Na sequência são apresentadas as dimensões que apresentaram nível de significância em cada grupo analisado, iniciando como os resultados obtidos na análise por ocupação de cargo comissionado na tabela 8.

		CARGO ATUAL					
Fator	Teste U de Mann-Whitney (Sig.)		Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	0,034	Sem cargo comissionado	8,0%	10,2%	12,6%	33,0%	36,4%
			18,1%			69,3%	
	Com cargo comissionado	1,0%	5,7%	7,1%	41,7%	44,5%	
		6,7%			86,2%		

Tabela 8 - Relacionamentos

Fonte: Elaborado pela autora

A tabela 8 apresenta o fator 1, Relacionamentos, que busca avaliar a satisfação quanto aos relacionamentos, sejam intrapessoal ou interpessoal. Este apresentou diferença estatística significativa nos resultados dos testes aplicados. Implica dizer que a comparação realizada pelo teste U de Mann-Whitney nas dimensões apresentadas encontrou $p\text{-valor} < 0,05$ para os grupos do perfil sociodemográfico quanto a ocupação de cargo comissionado. Os servidores que ocupam cargo comissionado concordam (86,2%) com os aspectos avaliados neste fator e são indiferentes apenas (7%), enquanto que os que não possuem cargos comissionados demonstraram maior indiferença (12,6%).

Considera-se o agrupamento resultante no fator 1 como um ponto sensível para esta análise. O enfoque dado para este estudo e o que se buscou analisar nas variáveis que compõem o fator Relacionamentos vão ao encontro, em grande parte, ao que é tido como o fator que diferencia os resultados que impacta a vida dos indivíduos, que está em consonância com os conceitos *moai*, *icharriba chode*, *viimaru*, *começar pequeno*, *libertarse*, *harmonia e sustentabilidade* da filosofia *ikigai* (GARCIA; MIRALLES, 2018).

Os resultados deste fator convergem também aos estudos de Quinn *et al.*, (2003) que se posiciona favorável quanto a criação de um sistema pessoal, que considera como um benefício para o controle do estresse gerado por estas relações.

Neste sentido, Csikszentmihalyi (1990) aponta que o comportamento do indivíduo e como ele se relaciona é o que dá o tom em seus relacionamentos profissionais.

Portanto entende-se que pela responsabilidade assumida pelo cargo em comissão, os detentores desta posição demonstram maior concordância com os aspectos avaliados. Fato este que converge para o esperado para cargos em comissão, os quais presumem aceitação de uma responsabilidade a mais do que a habitual para o qual foi contratado originariamente, não as eliminando, mas sim impingidas além dessas.

O mesmo padrão de teste encontrou diferença significativa nos fatores 7 e 8, quanto a questão de gênero conforme são apresentados na tabela 9.

Fator	Teste U de Mann-Whitney (Sig.)	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	
7	0,022	Feminino	7,5%	3,5%	10,4%	20,9%	57,7%
		11,0%		78,6%			
		Masculino	13,7%	5,6%	15,9%	24,4%	40,4%
			19,3%			64,8%	
8	0,025	Feminino	19,8%	4,3%	7,1%	25,9%	42,8%
		24,2%		68,7%			
		Masculino	21,1%	4,7%	11,1%	27,1%	36,0%
			25,8%			63,1%	

Tabela 9 – Espiritualidade e Relacionamento Social

Fonte: Elaborada pela autora.

A tabela 9 apresentou as dimensões Espiritualidade e Relacionamento Social, nas quais foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao analisar os resultados dos testes aplicados. Significa dizer que a comparação realizada pelo teste U de Mann-Whitney nas dimensões apresentadas encontrou $p\text{-valor} < 0,05$ para os grupos do perfil sociodemográfico quanto ao gênero dos respondentes, constatando que indivíduos do gênero masculino e do feminino percebem a satisfação quanto aos aspectos que as dimensões buscaram avaliar de formas distintas.

Na dimensão 7, espiritualidade, que busca avaliar aspectos relacionados a conexão dos indivíduos com o extra físico, suas crenças pessoais e espirituais. As respondentes do gênero feminino geralmente concordam (78,6%) com o que foi investigado, enquanto os do gênero masculino (19,3%) discordam que participar de um grupo voltado a espiritualidade e ter crenças seja importante para dar sentido à vida, contribuir para o próprio bem-estar e o fortalecimento pessoal o que converge com o apresentado como um dos aspectos do nível 6 da pirâmide de Maslow (2014) e dos princípios da filosofia *ikigai* (2018).

Aspectos voltados tanto ao nível de satisfação percebido quanto aos relacionamentos sociais, sejam entre familiares na convivência diária ou em atividades de lazer, sejam em outras atividades culturais, foram aspectos que se buscou avaliar na dimensão 8. Esta apresentou diferença significativa entre os grupos respondentes, enquanto para as do gênero feminino (68,1%) responderam com nível de concordância, os do gênero masculino (25,8%) discordam da satisfação quanto aos aspectos avaliados e desses (21,1%) responderam discordar totalmente, demonstrando total insatisfação.

Tais achados convergem para os estudos sobre *ikigai* sobre o motivo para acordar todas as manhãs, que afirma que as mulheres tem média de vida superior ao dos homens (GARCIA; MIRALLES, 2018; KUMON; ITAMAR; GOMES, 2010; MARSHALL, 2011; WATANABE-MURAOKA; KAWASAKI; SATO, 1998) além dos estudos de Maslow (2014) no nível 3, 4 e 6 da hierarquia das necessidades.

Os testes Kruskal-Wallis realizados para verificar se k para amostras independentes

($k > 2$) possuem diferença de percepção quanto a dois grupos, são uma alternativa à análise de variância (ANOVA) quando as hipóteses de normalidade dos dados e igualdade das variâncias forem violadas. Se a análise resulta na existência de diferenças significativas entre, pelo menos dois, dos grupos do teste, realiza-se um teste *post hoc*. O *post hoc* tem por objetivo testar variáveis dependentes entre todos os possíveis pares de grupos estabelecidos. Para este estudo, utilizou-se o método *post hoc* de Bonferroni (FIELD, 2009).

A tabela 10 apresenta a análise quanto a escolaridade, pós-graduação para esses testes.

Fator	Teste de Kruskal-Wallis (Sig.)	Post Hoc Correção de Bonferroni (Aj. Sig)		Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
10	0,040	Graduação	0,046	14,4%	26,9%	19,2%	9,6%	9,6%
		Mestrado		9,1%	17,7%	10,3%	46,6%	16,4%
12	0,012	Especialização	0,005	4,5%	16,5%	13,4%	28,6%	28,6%
		Mestrado		4,3%	6,0%	12,9%	37,9%	37,9%

Tabela 10 - Pós-graduação

Fonte: Elaborada pela autora.

A tabela 10 apresenta os dados obtidos nos testes efetuados para os grupos de pós-graduação analisados, os quais resultaram em diferença significativa para os fatores 10 e 12. O fator 10, que busca avaliar aspectos relacionados a satisfação quanto a carreira, no teste *post hoc* correção de Bonferroni revelou diferença significativa ente os grupos graduação e mestrado. O grupo de servidores que possuem mestrado (63%) apresenta concordância em maior ou menor grau, logo, as pessoas com este nível de escolaridade estão mais satisfeitas em relação ao que se apresenta quanto a carreira a qual estão inseridos.

O resultado descrito no parágrafo anterior converge ao conceito *ikigai*, começar pequeno, que significa fazer o melhor na condição atual (GARCIA; MIRALLES, 2018), que no contexto analisado é tido como foi percebida a satisfação dos fatores que influenciam a carreira, considerando que a legislação vigente define desde o valor do salário recebido até o plano de carreira. Implica dizer que perceber-se com maior satisfação é saber administrar a situação atual de forma positiva, o que não significa que não possa ter novas aspirações, mas sim que dentro da carreira atual percebe o que foi proposto em lei como positivo para a carreira que ingressou (ANDRADE; LIMONGI-FRANÇA; STEFANO, 2019).

Sob a ótica da hierarquia das necessidades (MASLOW, 2014) entende-se que pelo grau mais elevado de escolaridade, os respondentes convergem para o nível 5 da pirâmide, autorrealização, no qual estão desejos de crescimento e desafio permanente em busca de excelência. Assim, conferir uma qualificação extra ao que foi apontado na descrição do perfil da amostra, que demonstrou o alto índice de qualificação dos servidores, infere-se que a

melhoria não foi em sentido único, que a qualificação aumenta a remuneração, mas sim uma via de mão dupla na qual instituição também é beneficiada, confirmando a pesquisa documental que identificou que o desejável na construção do instrumento legislativo, que proporciona incentivo a qualificação dos servidores, tivesse como benefício servidores bem qualificados para atender aos cidadãos.

As análises apresentadas estão em consonância com Zanella (1999) quando escreve que a experiência determina as escolhas do indivíduo, logo um servidor com o nível de escolaridade maior, mostrar-se em maior concordância com esses aspectos, por ter uma carga maior de experiência em sua bagagem.

No entendimento de Zanella (1999) o indivíduo é um tomador de decisões desde pouca idade. Em outras palavras, toma decisão desde criança e conforme as circunstâncias, se delinea, o grau das decisões a serem tomadas e a sequência das decisões são as que forjam o ser humano em sua complexidade. Neste sentido, a tabela acima que trouxe a escolaridade como evidência estatisticamente significativa no quesito escolaridade, aponta a diferença para o fator 12, Estabilidade, que busca avaliar a satisfação dos servidores quanto aos aspectos financeiro e a estabilidade que decorre do serviço público.

À vista disto, entende-se que o resultado obtido (76,7%) do grupo que possui mestrado se manifestou de maneira positiva às variáveis que lhes foram apresentadas, indicando maior satisfação. Já os que possuem especialização (21%) mostraram-se mais insatisfeitos neste fator, confirmando para esta amostra que quanto maior o nível de escolaridade, melhor a satisfação com suas finanças e com a estabilidade, o que vai ao encontro dos estudos de Oliveira (2019) que avaliou a escolaridade em relação ao bem-estar financeiro e a correlação entre renda e escolaridade (CLAUDINO; NUNES; SILVA, 2009) ou ainda o nível de escolaridade e o endividamento (OLIVEIRA, 2015).

Apesar de ser maior a satisfação apresentada em nível de escolaridade mais elevado, apenas (4,4%) do total da amostra apontou para a insatisfação, discordando totalmente com as assertivas apresentadas, pois é sabido que o desequilíbrio financeiro é motivador de desordens em outras áreas da vida do indivíduo, inclusive o suicídio (PEREIRA, 2019).

Este fator apresenta relação também com a faixa etária, o que significa dizer que quanto mais velho o indivíduo se torna a satisfação em ser estável também aumenta.

Ainda voltado para o lado financeiro, a análise da faixa salarial apresentou diferença significativa no fator 9, autogestão, que levou em consideração à análise de variáveis sobre a alegria de viver, o controle sobre as decisões na vida, a liberdade de tomar decisões e ainda a satisfação quanto ao prazer em suas tarefas diárias.

Os resultados convergem com estudos realizados no Brasil que apontam para correlação positiva para renda e bem-estar (CAVALCANTI; GUIMARÃES; NOGUEIRA, 2009; CORBI; MENEZES-FILHO, 2006; WILLS-HERRERA; ISLAM; HAMILTON, 2009; LUZ *et al.*, 2011; MENDES-DA-SILVA *et al.*, 2013). Ocorre que esses estudos não avaliaram as relações que permeiam os indivíduos. A tabela 11 é uma fotografia de como se manifestaram os respondentes de acordo com a faixa salarial declarada na pesquisa.

FAT	Teste de Kruskal-Wallis (Sig.)	Post hoc - Correção de Bonferroni (Sig.)		Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
9	0,003	R\$ 3.001 a R\$ 5.000	0,028	8,8%	20,1%	14,3%	34,1%	22,7%
				28,9%			56,8%	
		R\$ 5.001 a R\$ 12.000		5,0%	12,3%	12,3%	42,5%	28,1%
				17,2%			70,5%	

Tabela 11 - Faixa salarial
Fonte: Elaborada pela autora.

Os percentuais apresentados explicam a melhor percepção do controle em sua vida pelas pessoas que têm maior renda. Todavia o percentual dos que se mostraram indiferentes ficaram próximos em ambos os grupos.

O resultado converge para a abordagem do ser na visão biopsicossocial e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996) e para a hierarquia das necessidades (MASLOW, 2014). Entende-se que ao atender às necessidades primárias os indivíduos elevam-se na pirâmide o que faz com que busquem o desenvolvimento e conseqüentemente amplia as percepções sobre o que envolve suas vidas, com maior clareza e consciência se tornam capazes de tomar melhores decisões e neste sentido a maioria dessas decisões estão automatizadas por suas crenças e suas experiências (SIMON, 1990; SCHEREIBER; BOHNENBERGER, 2017).

Importante neste fator é a percepção a respeito de como o indivíduo se vê dentro de sua história, quando assume uma postura de antifragilidade e assume a autogestão para ser protagonista de sua vida. Ao assumir esta postura positiva deixa de esperar que a solução para os seus problemas venha de alguém ou algum fato exterior e se posiciona frente as condições que se encontra e age em prol do que traçou como propósito para si (GARCIA; MIRALLES, 2018).

O resultado converge com o estudo de Nobre (2016) no sentido de que os indivíduos que assim se posicionam percebem um sentido para sua vida. Ao tempo que para Covey (2004) que prediz o princípio 90/10, a forma que os indivíduos decidem o posicionamento diante dos fatos da vida é que determina os resultados dessas ocorrências.

O fator 9, Autogestão, nos testes efetuados também foi o que apresentou diferença estaticamente significativa quando analisado o grupo faixa etária. Apontou para maior satisfação (82,55%) para indivíduos acima de 45 anos e deste grupo apenas (7,5%) foram indiferentes, enquanto os menores de 24 anos apresentaram indiferença (32,1%) e também mais que o dobro se somados os discordantes.

Esses dados explicam que o sentido da vida é melhor percebido ao longo dos anos de existência, o que pode também explicar o motivo pelo qual a desconexão levada

pelas necessidades mais primárias e o desconhecimento quanto ao nível mais elevado da pirâmide são prejudiciais, considerando que tem como premissa encontrar um propósito para sua vida, o que motiva a transcendência harmônica entre os níveis da pirâmide (MASLOW, 2014) tendo em vista que o contexto estudado não é de situações extremas e assim, não estáticos nem lineares. A figura 15 demonstra graficamente esta análise.

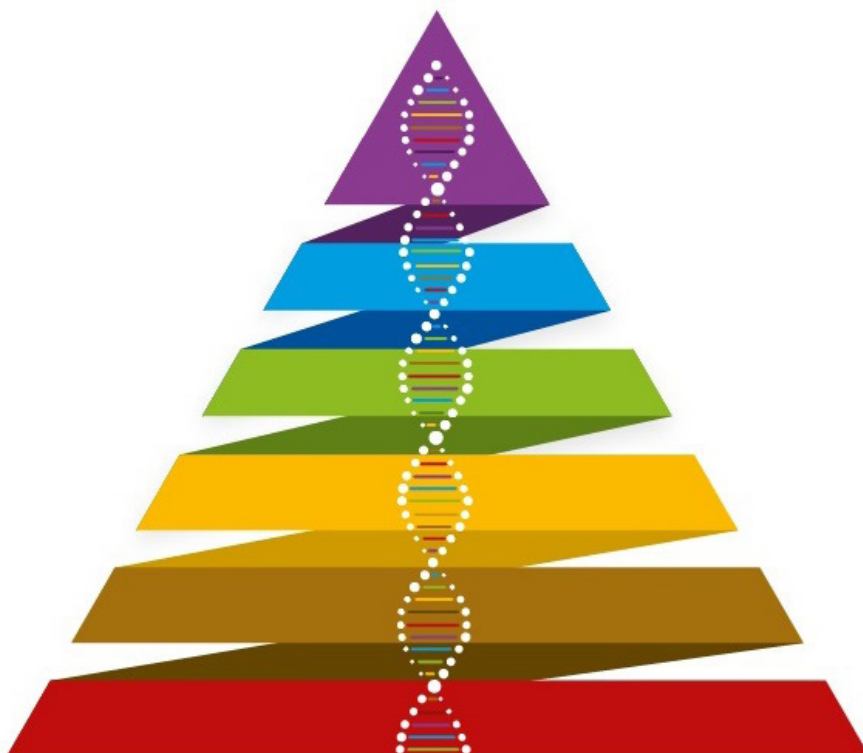


Figura 15 - Integração dos níveis da pirâmide de Maslow

Fonte: Elaborada pela autora.

A representação gráfica anterior serve para ilustrar como o indivíduo, por meio das decisões tomadas, molda sua vida (SIMOM, 1990) e mostra que durante sua existência os níveis da hierarquia das necessidades se entrelaçam de forma que em cada nível se tem um pouco do outro. A figura 15, o desenho de um DNA, estrutura ao centro, demonstra dentro de si as linhas coloridas, onde cada cor representa um dos níveis da pirâmide, que denota esta interligação, pois em situações de normalidade os níveis mais básicos da pirâmide são supridos de forma natural, sem nunca deixar de coexistir. Acrescentou-se a esta figura o sexto nível da hierarquia das necessidades que foi pouco difundido, tendo em vista a larga presença da pirâmide de Maslow na literatura que é apresentada em 5 níveis apenas.

Estimular a busca por um propósito para a existência mostrou-se importante em estudos realizados com estudantes universitários que tiveram a disciplina *ikigai* acrescentada à grade curricular (PARK *et al.*, 2019) e no Brasil Shinoda (2019) identificou a carência que os universitários de curso em Administração têm em alguém que se volte para este assunto.

Outros estudos identificaram que quem tem um motivo para viver colhe melhores resultados diante de outras situações na vida, tais como expectativa de vida, problemas de saúde, atividade sexual e sono (BURELL, 2017), vocação de idosos (WATANABE-MURAOKA; KAWASAKI; SATO, 1999), maior participação em atividades sociais e cuidados com a saúde, redução do risco de morte, (NAKANISHI; TATARA, 2000) e em problemas do sono (MURATA *et al.*, 2007).

Em consonância com esses autores e diante do exposto, significa dizer que disseminar o que foi ilustrado na figura 15 é motivo para atrair inúmeros benefícios quando comparado aos resultados analisados na amostra em estudo. Há melhor percepção das pessoas com maior idade aqui exposta, pois o entendimento de pautar sua vida encontrando um propósito que norteie suas decisões leva o indivíduo à busca pelo autoconhecimento, algo que, por esta análise, levaria anos para identificar e dar sentido em sua vida, o que restou evidente ao averiguar que, enquanto 52 respondentes discordam que o controle da vida está em suas mãos, outros 126 que concordaram com esta variável estavam no grupo de maior faixa etária.

O fator 9 apresenta relação com a faixa etária, o que confirma que quanto maior a idade maior a satisfação, considerando que quanto mais idade, maior o nível alcançado na carreira e consequentemente maior a remuneração obtida.

Mantendo os mesmos testes, o fator 5, Condições de Trabalho, revelou diferença significativa entre o campus de Presidente Médici e os núcleos de Ciências Exatas e da Terra e o de Ciências Humanas que são apresentados na tabela 12.

	Teste de Kruskal-Wallis (Sig.)	Post hoc - Correção de Bonferroni (Sig.)		Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
5	0,000	Porto Velho/NCET	0,003	20,0%	34,3%	20,0%	17,1%	8,6%
				54,3%			25,7%	
		Presidente Médici		0,0%	10,0%	13,3%	30,0%	46,7%
				10,0%			76,7%	
		Porto Velho/NCH	0,008	18,3%	35,0%	16,7%	10,0%	20,0%
				53,3%			30,0%	
		Presidente Médici		0,0%	10,0%	13,3%	30,0%	46,7%
				10,0%			76,7%	

Tabela 12 - Condições de Trabalho

Fonte: Elaborada pela autora.

Este fator busca avaliar a satisfação quanto as condições de trabalho, nela foram inqueridos quanto a satisfação com o horário da jornada de trabalho, as condições de trabalho ofertadas quanto as tecnologias oferecidas, o ambiente físico e aos equipamentos de segurança.

Também se questionou quanto a limpeza da instituição que, apesar de ser terceirizada impacta diretamente na vida dos servidores.

A diferença apresentada entre núcleos da capital e do interior indicam para melhor percepção (76,7%) quanto a satisfação com as condições de trabalho no campus de Presidente Médici, diante da insatisfação manifestada por respondentes do Núcleo de Ciências Exatas e da Terra (54,3%) e do Núcleo de Ciências Humanas (53,3%). O interior também apresentou menor percentual de respostas indiferentes às assertivas apresentadas.

Os resultados encontrados para esta amostra divergem do estudo de Pinto (2015) que aponta para menor satisfação quanto as condições de trabalho em campus fora da sede. Converte para os resultados de Paulino (2018) que apresenta diferenças que necessitam de ações corretivas de acordo com a unidade de lotação, ratificando estudos já realizados em outra instituição de ensino no Sul do País.

A diferença apresentada demonstra a relevância da postura assumida nas decisões que o indivíduo toma em sua rotina (ZANELLA, 1999) e as estratégias cognitivas (SIMON, 1957,1990) visto que as normas as quais os servidores são submetidos são as mesmas, independentemente da lotação. A resiliência que o indivíduo possui contribui para o comportamento assumido em cada ambiente e é fator determinante para contribuir com o bem-estar.

Não foi objeto deste estudo a administração orçamentária e financeira, contudo identificou-se nos dados da pesquisa documental que os recursos são descentralizados aos núcleos e campi, o que pode ter impacto no fator analisado por esta pesquisa.

Desse modo foram concluídas as análises que recaíram para os fatores que apresentaram diferença estatisticamente significativa para a amostra. Na sequência são apresentados dados referentes aos afastamentos ocorridos por motivos de saúde na instituição em estudo. Cabe esclarecer que os dados obtidos, por meio da DGP, no SIASS para o quadriênio 2014 a 2018, que coincide com o período proposto para pesquisa documental e não faz relação direta com a amostra desta, porém é um importante panorama sobre a implicação que pode ter na qualidade de vida dos servidores, motivo pelo qual integram este relatório.

ABSENTEÍSMO NA INSTITUIÇÃO

A crescente onda de sustentabilidade nas organizações e a busca por implantação de políticas que, ao contrário de outrora, onde, visavam à disciplina hierarquizada prioritariamente, agora buscam propiciar desde a sustentabilidade, até questões voltadas para uma organização que se preocupa com a saúde e bem-estar no trabalho, é o que prediz uma mudança paradigmática no processo decisório, objetivando uma gestão estratégica e transparente. Esta gestão deve atuar com responsabilidade e, em especial, impactar

positivamente a forma de trabalho e como pode interferir no bem-estar dos trabalhadores. A falta deste posicionamento pode ocasionar o inverso, ou seja, o mal-estar, que traz como consequência impacto relativo à ausência de servidores no ambiente de trabalho.

A insatisfação com o ambiente de trabalho propicia o surgimento da vontade de ficar em casa, de não ir trabalhar ou até mesmo ir, mas desenvolver um trabalho que não condiz com a qualidade necessária. O prolongamento desta sensação desemboca em estresse e afastamentos decorrentes de doença (MOTA; ALVAREZ, 2010).

Foram levantados dados na diretoria de pessoas da IFES estudada, quanto aos afastamentos dos servidores ocorridos a partir de 2014 até 2018. Do conjunto apresentado foram selecionados apenas os servidores da carreira de Técnico Administrativo em Educação, que tiveram a ocorrência de qualquer tipo de afastamento, o qual resultou em 6.401 ocorrências, entre 43 denominações de afastamentos, sendo que deste total 54,81% são decorrentes de doença do servidor ou de dependente.

O segundo filtro aplicado, teve por finalidade identificar aqueles que tiveram ocorrências de licenças por motivo de doença do servidor ou por motivo de doença de pessoa da família, os quais representam 3.517 ocorrências.

O terceiro filtro foi aplicado para identificar entre os servidores que tiveram afastamentos por motivo de doença, própria ou de familiar, os servidores que tiveram frequência igual ou superior a cinco ocorrências de licença, encontrando, a partir deste critério, a quantidade de 2.230.

Assim, tem-se:

$N=3.517$ ocorrências de licenças por motivo de saúde (população)

$L=Licenças \geq 5=2.230$

A fim de calcular a proporção de TAE com frequência de licença superior ou igual a 5 fez-se:

$$\bar{p} = \frac{L}{N} = \frac{2.230}{3517} = 0,63 \quad (1)$$

Definiu-se um nível de confiança de 95% e erro amostral de 4% e a partir de (1) tem-se:

$$e = z_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{\frac{\bar{p}(1-\bar{p})}{n}} \quad (2)$$

Onde:

e =erro amostral

\bar{p} = proporção média de TAE com frequência de liderança superior ou igual a 5

n =tamanho da amostra

$$(1 - \alpha) = 95\%$$

$$z_{\frac{\alpha}{2}} = 1,64$$

Obtém-se assim uma amostra igual a 576 indivíduos.

Para identificar cada indivíduo que participaria da amostra, todos os 2.230 foram

numerados de 0001 a 2230 e sorteou-se cada um utilizando-se a função números aleatórios do Excel. Esse procedimento garante uma amostra probabilística e aleatória.

Identificados os 576 indivíduos pertencentes a amostra, foram pesquisadas, no portal da transparência, as remunerações de cada um; com o objetivo de calcular o custo de dias parados.

Utilizando-se de estatística descritiva, construiu-se uma distribuição de frequências com os salários dos servidores participantes da amostra. Para efetuar o cálculo do custo de dias parados aplicou-se a fórmula:

$$V = R * D \quad (3)$$

Onde:

V é igual o custo de dias parados

R é igual a remuneração do servidor licenciado dividido pela quantidade de dias do mês

D é a quantidade de dias de licença do servidor.

Extraída a amostra com 576 indivíduos, dos quais foram pesquisadas as remunerações no portal da transparência, a fim de calcular o custo de dias parados de cada indivíduo. Considerando que se corrigidas as remunerações do período de licenciamento, o valor possivelmente ficaria superior, decidiu-se por aplicar como base, para efetuar o cálculo, as remunerações do mês de janeiro de 2019.

A tabela 13 apresenta as faixas salariais e respectivo quantitativo de indivíduos em cada uma das classes.

FAIXAS SALARIAIS (R\$ 1,00)	INDIVÍDUOS
1.945 — 4.472	164
4.473 — 7.000	206
7.001 — 9.528	135
9.529 — 12.056	29
12.057 — 14.584	22
14.585 — 17.112	14
17.113 — 19.640	2
19.641 — 22.168	0
22.169 — 24.695	2
24.696 — 27.223	2

Tabela 13 - Faixas salariais

Fonte: Elaborada pela autora.

Observa-se na Tabela 13 que as menores faixas salariais são as que mais comportam afastamentos.

Para efetuar o cálculo do custo de dias parados aplicou-se a equação (3), no salário do mês de janeiro de 2019 de cada servidor da amostra.

Assim foi possível identificar, que o custo de dias parados, calculados, totaliza o valor de R\$ 1.610.059, o que corresponde em média R\$ 322.011 por ano pesquisado, tendo como referência o valor total de despesa com pessoal, orçado na LOA do ano de 2019, no montante de R\$ 245.361.738. O valor obtido significa aproximadamente 13% da despesa total com pessoal, o resultado apresentado refere-se à carreira que corresponde somente a 34,68% do total de servidores da Instituição em estudo. Os valores aqui apresentados provêm exclusivamente dos licenciamentos por motivo de doença, os quais somam aproximadamente 50% dos afastamentos da carreira de TAE.

Estratificados na amostragem os indivíduos com afastamentos igual ou superior a 90 dias, foi efetuada uma análise aprofundada a fim de averiguar qual foi o custo desses indivíduos com o total de licenças ocorridas de cada um. Para tanto, foram selecionadas todas as ocorrências desses 11 servidores e somados os dias de cada ocorrência, os quantitativos são apresentados na figura 16.

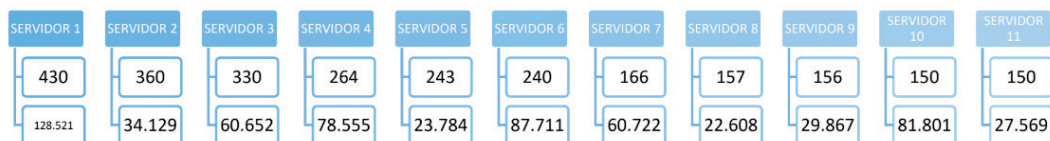


Figura 16 - Maiores afastamentos (R\$ 1,00)

Fonte: Elaborada pela autora.

Para análise do que se apresenta na figura 16, os indivíduos foram escalonados de acordo com a quantidade de dias licenciados, sendo a maior ocorrência encontrada de 430 dias e a última neste estrato de 150 dias. Para conhecer o valor total do custo de dias parados de cada um, o cálculo efetuado multiplicou-se a quantidade total de dias parados pelo valor da remuneração diária de cada servidor.

Os valores somente são capazes de demonstrar o impacto gerado pelo custo financeiro, o qual pode ser medido imediatamente. Entretanto, os agravantes são maiores, em se tratando de administração pública. Importa mencionar que diferente do setor privado, onde o funcionário afastado pode ser prontamente substituído, na esfera pública os afastamentos ocorridos na carreira em estudo não possui previsão legal para contratação de servidor substituto, por conseguinte o prejuízo social, causado pela falta de atendimento às demandas, pode ocasionar falta da devida prestação de serviços ou fazê-la de forma ineficiente, por meio de mecanismos improvisados, pois a depender da lotação do servidor afastado, em se tratando de um órgão altamente setorizado, em algumas dessas divisões, possivelmente, disponha de um único servidor lotado para atender as demandas administrativas, tanto internas como externas; caso ocorra o licenciamento, em um desses locais, ficaria sem atendimento ou é atendido precariamente por algum setor contíguo.

Por outro lado, quando lotado em setor com mais pessoas, necessariamente são setores de alta demanda, o que causa prejuízos também ao clima organizacional decorrentes da sobrecarga sofrida pelos servidores do setor que precisam suprir a falta do

colega de modo que absorvem parte do trabalho que seria feito pelo servidor ausente.

Não há entre os objetivos deste estudo analisar as relações que causam, nem sequer as consequências oriundas das diversas categorizações de absenteísmo. Os comentários acima visam tão somente explicitar que existem outros prejuízos, além do financeiro, a serem avaliados em casos de absenteísmo. Este estudo limitou-se a identificar e quantificar quais são os motivadores mais recorrentes dos afastamentos, de acordo com a documentação apresentada para homologação da licença, bem como calcular o custo de dias parados para a Instituição. A relação causa e consequência e seus reflexos no ambiente laboral pede uma análise em profundidade diante da complexidade do contexto que o envolve, portanto, uma visão panorâmica é apresentada no quadro 15.

TIPO DE LICENÇAS	TOTAL DE OCORRÊNCIAS	TOTAL DE DIAS	CUSTO NO PERÍODO
Licenças por motivo de doença do servidor - até 15 dias	189	338	72.489,92
Licenças por motivo de doença do servidor	282	6.122	1.437.458,45
Licenças por motivo de doença de pessoa da família - até 15 dias	1	2	247,14
Licenças por motivo de doença de pessoa da família	104	494	104.013,12

Quadro 15 - Frequência por tipo de licença

Fonte: Elaborado pela autora.

Os licenciamentos apresentados no quadro 15 referem-se aos indivíduos da amostra, os quais remetem à reflexão dos acréscimos, se considerados todos os tipos de afastamentos ocorridos nas carreiras da instituição.

Fator a ser observado, na tentativa de compreender a temática estudada é o adoecimento, pois foram os que mais ocasionaram afastamentos nos anos pesquisados. Assim, ao se observar o panorama não é possível, em um primeiro momento, direcionar ações em prol de minimizar as ocorrências sem antes ter um diagnóstico complementar que descreva, nos afastamentos motivados por problemas de saúde, identificando os tipos de adoecimento. Só assim possibilitaria um plano estratégico na área de maior incidência, tanto na esfera biológica, psicológica quanto nos fatores de ordem social e organizacional que desembocam em afastamentos por doença (BROTTO, 2012).

Identificado que o maior motivador de afastamentos dos servidores são problemas relacionados à saúde, buscou-se junto a DGP, por meio da Gerência de Saúde do Servidor (GSS), levantar as doenças que ocasionam esses afastamentos. Os dados solicitados foram colhidos no Subsistema Integrado de Atuação à Saúde do Servidor (SIASS), que foi criado com o intuito de coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores no âmbito da Administração Pública Federal, em procedimentos aos servidores que compõe o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). É de fundamental

importância o papel desempenhado no tocante a homologação de licenças por motivo de doença, possibilitando ao servidor afastado o comparecimento em outra unidade instalada em qualquer parte do território para inspeção em junta de saúde ou homologação de atestado médico (BRASIL, 2006, 2009).

Os dados fornecidos pelo SIASS são os quantitativos dos servidores da instituição. Não foi possível a identificação parcial pela carreira em estudo, não servindo, portanto, como comparativo, porém são apresentados no gráfico 9 os percentuais por grupo de Classificação Internacional de Doenças (CID), dos afastamentos ocorridos na instituição estudada.

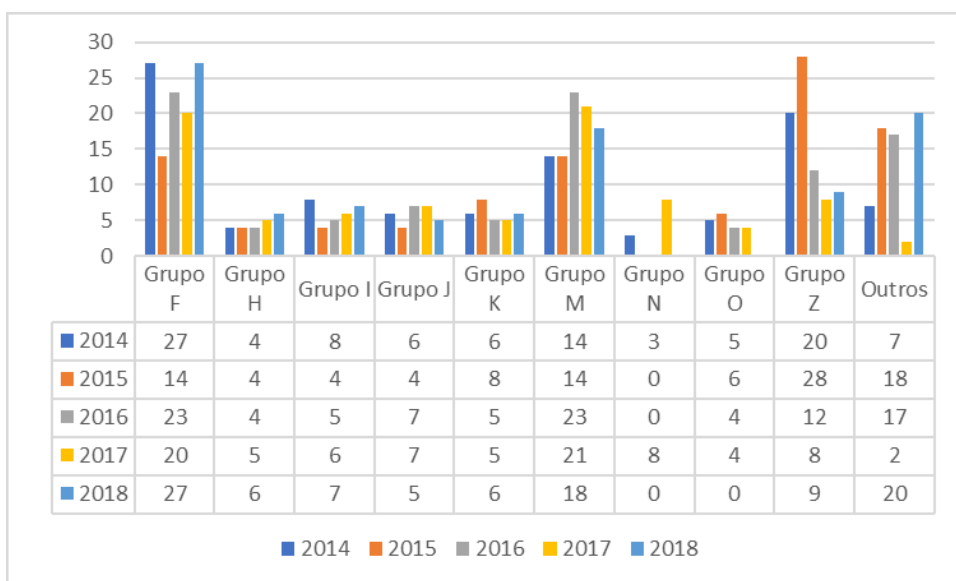


Gráfico 9 - Quantidade de afastamentos por grupo de CID (%)

Fonte: Elaborado pela autora.

Os dados referentes aos servidores da instituição refletem o que foi identificado na amostra pesquisada para a carreira em estudo. Assim como naquela pesquisa, na carreira de TAE, os números dos SIASS apontam para os afastamentos do grupo de CID F, transtornos mentais e comportamentais são os mais recorrentes (22,2%), seguidos pelos do grupo CID M, doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (18,0%) em média para o período pesquisado.

Outro valor identificado que converge para a os dados apresentados naquela pesquisa é a quantidade de dias parados, os afastamentos do grupo de CID F, são mais longos que os demais, em média 57% mais do que o segundo grupo. Para o grupo de CID F o número de afastamentos foi de 439, concedidos a 351 servidores.

Em números absolutos ocorreram 1.750 afastamentos no período pesquisado, em

média 350 afastamentos por ano, concedidos a 1.335 servidores, um total de 39.959 dias de afastamento. A média de dias de afastamento por ano é de aproximadamente 7.992 dias. Considerando a média de dias úteis nestes anos (252) é equivalente a quase 32 servidores não trabalhassem no período pesquisado. Ressalta-se que estes são só os afastamentos por motivo de saúde.

Ratifica-se que os dados dos afastamentos obtidos junto ao SIASS são do total de servidores, da carreira que é o foco deste estudo e também dos docentes. Mesmo assim, para um total de pouco mais de mil servidores são números significativos e aqui são destacados para ressaltar a importância dos cuidados a serem tomados para melhor bem-estar das pessoas.

Neste prisma o enfoque aqui proposto, e os dados descritos, apontam para a necessidade de desenvolvimento pessoal, voltado para o enfoque do microambiente a fim de que ocorra o fortalecimento do indivíduo na concepção trazida de Limongi-França (1996).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo retoma-se os objetivos e os principais resultados da pesquisa e as contribuições no campo teórico e prático, bem como as limitações que foram encontradas e, por fim, indicativos para estudos futuros.

Em relação aos resultados, pode ser descrita como servidores despertos para os cuidados com a autogestão da qualidade de vida. Desta forma, os resultados que avaliaram o sentido da vida convergem de forma que para os que tem uma boa percepção deste também a tem para os quesitos que avaliaram a QVT.

Considera-se que o objetivo foi atingido, mas houve uma limitação por não ter associado ao instrumento de coleta a quantidade de faltas do indivíduo no período considerado para esta pesquisa, motivo pelo qual os dados da pesquisa documental não puderam ser comparados com os resultados da amostra no que tange a classificação das doenças, nos dados coletados junto ao SIASS, que forneceram dados do total de servidores da instituição e não somente da carreira pesquisada.

Já quanto aos demais objetivos específicos a análise dos fatores resultantes da análise fatorial exploratória, por meio do teste de significância, revelou diferenças estatisticamente significativas no que tange as variáveis sociodemográficas: gênero, local de lotação, faixa etária, cargo ocupado e a faixa salarial, que convergem para o trazido para esta análise, que quanto mais se desenvolve na hierarquia das necessidades, melhor o indivíduo é capaz de perceber os benefícios que o circulam e tomar decisões assertivas (MASLOW, 2014; SIMON, 1978).

Diante disso, entende-se que é possível melhorar ainda mais o desenvolvimento das pessoas que compõe a carreira em estudo, aumentando a qualidade do desenvolvimento dos indivíduos, a fim de que possam, além de exercer seu papel enquanto um ser servidor, também encontrar maior sentido para fazê-lo. Assumindo, como proposto nos princípios para uma vida com *ikigai*, uma posição ativa, a antifrágilidade, mesmo que não encontre no serviço público o seu propósito de vida, mas que enquanto nesse estiver encontre a alegria nas pequenas coisas e faça o melhor nas condições que se encontra (GARCIA; MIRALLES, 2018).

Ao assumir esta abordagem holística para o Ser servidor, baseada nos autores referenciados anteriormente e a definição trazida à baila neste estudo, indica que o serviço público só tem a ganhar ao incentivar os servidores ao aqui proposto. O alto nível de qualificação identificado, somado a visão de encontrar um propósito dentro do que já faz, fará com que ao decidir pela autogestão da sua vida o indivíduo se torne mais saudável e feliz, o que contribui para melhores resultados. Para o completo bem-estar que se busca por meio da abordagem proposta, a autora denomina coração aquecido.

A análise aqui proposta encaminhou para uma nomenclatura que congregue a complexidade encontrada, este conjunto de fatores e a influência, desta multiplicidade de conceitos. No indivíduo pode ser nominada como “Qualidade de vida do servidor”, pois desta nomenclatura emergem aspectos que se buscou avaliar por meio das variáveis detalhadas no capítulo da metodologia.

Ao deslocar esta análise para o indivíduo como uma organização é possível identificar que não importa o meio quando o indivíduo decide por uma posição ativa e

passa ter controle para sobre sua vida. Nas análises foi identificado que quanto maior o desenvolvimento, melhor a percepção do meio ambiente no qual está inserido.

Como contribuição gerencial resultante desta pesquisa propõe-se como ferramenta para um programa de qualidade de vida no trabalho, a ser disponibilizado aos servidores da instituição estudada, a implantação de uma plataforma de desenvolvimento pessoal, trabalhando os pilares físico, que engloba finanças e saúde, emocional, mental e espiritual, sem cunho religioso, ou qualquer outra vinculação, com conteúdos que abrangem os pilares elencados e integram o ser humano em seus diversos contextos, de acordo com os voluntários disponíveis para produção do material áudio visual para o portal.

Motiva a proposta os fatores disponíveis previamente na organização a título de tecnologia da informação e mão de obra de alta capacitação dentro do próprio quadro, além do aporte possível com a migração do curso de jornalismo para o campus de Porto Velho, onde poderão ser feitas as gravações de forma profissional, contribuindo para o estágio e atividades de extensão do curso.

A proposta da plataforma de desenvolvimento pessoal aqui nominada de *Power Self*, consiste na elaboração de conteúdos mensais a serem disponibilizados aos servidores nas diversas áreas do conhecimento, elegendo mensalmente um tema para um curso e outro para uma entrevista, de forma que os conteúdos se acumulem na plataforma e fiquem disponíveis para consultas a qualquer período. Seguindo a ideia inicial, o conteúdo produzido ao longo do primeiro ano somaria 24 temas das mais diversas áreas do desenvolvimento pessoal.

Esta proposta inicial de 1 curso e 1 entrevista não é a ideal, mas a que se julga possível até maior engajamento dos voluntários. A julgada ideal seria 1 curso e 1 entrevista para cada área, de forma que o usuário que tivesse com problemas no pilar físico, por exemplo, pudesse focar na área material (saúde ou financeiro) outro que estivesse buscando maior nível de conexão com a espiritualidade pudesse ter foco nesta área, de acordo com o diagnóstico inicial.

Os conteúdos seriam identificados por área. Para iniciar o uso, após efetuar o cadastro, o usuário faria um diagnóstico de seu estado inicial, por meio de um questionário automatizado, que ao final demonstraria as respostas indicadas traduzidas em um mapa do nível atual e a realização da avaliação proposta a cada 90 dias, possibilitando verificar a percepção de avanço no desenvolvimento pessoal naquele período, gerando um registro do histórico desta percepção para acompanhamento do usuário.

Na própria área do curso teria um espaço para comentários entre os participantes buscando socializar os conhecimentos de forma a multiplicar e ampliar diante do senso comum do grupo.

Como complemento ao espaço da plataforma propõe-se a criação de uma comunidade fechada, uma rede social, para interação saudável dentro da busca pelo desenvolvimento pessoal de forma livre, tanto no sentido espiritual quanto no institucional. Sabe-se que as limitações humanas causam medos e receios, mesmo depois da fase de reconhecimento da necessidade de buscar algo mais do que dinheiro para pagar as contas no final do mês. O passo seguinte que impede as pessoas a mostrar esse lado de buscar o desenvolvimento pessoal de forma ativa é o medo do julgamento, de expor suas

fragilidades, no contexto organizacional. Isso tende a tomar maior amplitude, pois ao medo do julgamento soma-se o da retaliação no ambiente laboral por suas posições. Diante disso, propõe-se que o acesso igualmente na plataforma como na comunidade fechada da rede social proposta, seja feito por meio de um codinome a ser cadastrado pela pessoa no momento da inscrição do portal, de forma que criem um avatar ao fazer o cadastro e utilizem o pseudônimo escolhido.

A proposição de anonimato visa tão somente a liberdade para usufruir dos conhecimentos ali dispostos sem os possíveis medos para bloquear as pessoas de participar, não as eximindo de ter um comportamento que condiga com o exigido dos servidores públicos. Para minimizar possíveis riscos, ao fazer o cadastro e sempre que necessárias alterações, será exibido um termo de condições de participação na plataforma e ao fazer o acesso seguinte a disponibilização da forma alterada, em casos de alterações. A não concordância com os termos propostos impedem de prosseguir no acesso.

A validação do programa proposto seria feita através das métricas de acesso de duas formas, a primeira na quantidade de acessos por usuário e a segunda na quantidade de acessos nos conteúdos disponíveis, o que possibilitaria identificar a área que despertou maior interesse.

Para avaliar a satisfação, na percepção dos usuários da plataforma, a proposta inicial é a realização de pesquisa semestral com os usuários, objetivando avaliar a satisfação do usuário dentro de uma escala de percepção e o levantamento sobre assuntos da área de interesse para conteúdos futuros.

A intenção da proposta de implantação da plataforma de desenvolvimento pessoal *Power Self* seja, para a qualidade de vida no trabalho, tal como o SEI para a rotina de processos administrativos. Que após o período de maturação e validação, possa ser disponibilizada para todas instituições públicas interessadas na adesão desse pioneiro projeto de baixo custo e alto impacto na qualidade de vida dos servidores, agregando ao ambiente laboral maior qualidade de vida aos servidores.

Considerou como limitações a falta da avaliação do que a instituição faz aliada aos como os servidores percebem as ações, motivo pelo qual para estudos futuros sugere-se avaliar por meio do instrumento BPSO-96, que possibilita avaliar a ação e o resultado esperado percebido pela satisfação dos servidores.

REFERÊNCIAS

- AHRENS, R. D. B. **Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e clima organizacional**. 2016. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2016.
- AIRES, R. F. de F. *et al.* Escolas de governo: o panorama brasileiro. **Revista de Administração Pública**, v. 48, n. 4, p. 1007-1029, 2014.
- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, v. 33, n. 2, p. 40–51, 1998.
- ALMEIDA, F.; MELO-SILVA, L.; SANTOS, M. Grupo operativo com pais de jovens em processo de escolha da carreira. **Revista da SPAGESP**, v. 18, n. 1, p. 80–100, 2017.
- ANDERSON, J.C.; GERBING, D.W. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two step approach. **Psychological Bulletin**, 103, 411-423, 1988.
- ANDRADE, S. M. de . **Qualidade de vida no trabalho**: proposta de um modelo integrador do BPSO com justiça organizacional para o bem-estar de servidores públicos. 2016. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.
- ANDRADE, S. M. DE; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; STEFANO, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCE)**, v. 17, n.3, 2019.
- ARAÚJO, J. P. Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Revista FACITEC**, v. 6, p. 4, 2011.
- BALDRIDGE, J. V. **Estruturación de políticas y liderazgo efectivo en la educación superior**. México: NOEMA, 1982.
- BAPTISTA, M. J. C. **Absenteísmo e presenteísmo por doença em trabalhadores da população geral da grande São Paulo**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências). Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.
- BARBOSA, M. L. *et al.* The quality of life of health professionals working in the prison system. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 23, n. 4, p. 1293-1302, 2018.
- BARROS, A. de *et al.* **Relação da formação ético-moral com a postura profissional dos profissionais de enfermagem**. 2016. Disponível em: <https://even3.azureedge.net/processos/BARROSetal..5d615ed66e5448878e11.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2019.
- BETHLEM, A. S. Modelos de processo decisório. **Revista de Administração**, v. 22, n. 3, p. 27-39, 1987.
- BEYER, J. M.; LODAHL, T. M. A Comparative Study of Patterns of Influence in United States and English Universities. **Administrative Science Quarterly**, v. 21, n. 1, p. 104, 1976.
- BOCCIARELLI, P.; D'AMBROGIO, A. A model-driven method for enacting the design-time QoS analysis of business processes. **Software and Systems Modeling**, v. 13, n. 2, p. 573–598, 2014.

BONABEAU, E.. Don't trust your gut. **Harvard Business Review**. 2003. Disponível em: http://people.icoserver.com/users/eric/hbr_gut.pdf. Acesso em: 21 jan. 2020.

BONO, E. de .**Os seis chapéus do pensamento**. São Paulo: GMT, 2008.

BOWEN, D. E.; LAWLER, E. E. The empowerment of service workers: What, why, how, and when. **Sloan Management Review**, v. 33, n. 3, p. 31–39, 1992.

BRAGA, J. C. M.; ZILLE, L. P. Estresse no trabalho: estudo com taxistas na cidade de Belo Horizonte. **Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 34–59, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 11 jul. 2019.

BRASIL. Governo Federal. Portaria nº 1.675/2006, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Estabelece orientação para os procedimentos operacionais a serem implementados na concessão de benefícios de que trata a Lei 8.112/90 e Lei 8.527/97, que abrange processos de saúde, e da outras providências. **Diário Oficial da União** nº 57, Brasília, DF, p. 57, 10 out. 2006a. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/5930>. Acesso em: 11 jul. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 6.833**, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm. Acesso: 11 jul. 2019.

BRASIL. **Situação Remuneratória dos Servidores Públicos**, 2018a. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAZZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lan->. Acesso em: 11 jul. 2019.

BRASIL, M. DA F.-S. DE P. **Anuário estatístico da Previdência Social**. Brasília, 2018b. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2019/07/anuario-previdencia.pdf>. Acesso em: 4 maio 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE CIÊNCIA, T. E. I. E. D. D. C. E. T. **ELSA Brasil**. 2019. Disponível em: <http://www.elsa.org.br/index1.html>. Acesso em: 11 jul. 2019.

BRINER, R. B. Absence From Work. **Magazine absence**, v. 313, n. 1, p. 874–875, 1996.

BUETTNER, D. **Zonas Azuis**: a solução para comer e viver como os povos mais saudáveis do Planeta. São Paulo: nVersos Editora, 2017.

BURELL, T. A meaning to life: How a sense of purpose can keep you healthy. **New Scientist**, 2017. Disponível em: <https://www.newscientist.com/article/mg23331100-500-a-meaning-to-life-how-a-sense-of-purpose-can-keep-you-healthy/>. Acesso em: 19 maio. 2019.

CAMÕES, M.; FONSECA, D. R.; PORTO, V. **Estudos em gestão de pessoas no serviço público**. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), 2014. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1519>. Acesso: 19 maio 2019.

CAPES. **A Pesquisa no Brasil** : Promovendo a excelência Análise preparada para a CAPES pelo Grupo Web of Science. Bra: SciELO Brasil, 2019.

CARNEIRO JUNIOR, E. da S. **O papel mediador da colaboração e do engajamento no efeito das trocas sociais na sustentabilidade da cadeia de fornecedores.** 2019. Tese (Doutorado). Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2019.

CAVALCANTI, T. V. de V.; GUIMARÃES, J. F.; NOGUEIRA, J. R. Is Brazil the Land of Happiness? Comparative Study Using a Sample with Economics Students from UFPE and Purdue. **Brazilian Review of Econometrics**, v. 29, n. 1, p. 17-35, 2009.

CAVAZOTTE, F. DE S. C. N.; MORENO JR, V. DE A. M.; TURANO, L. M. Cultura de aprendizagem contínua, atitudes e desempenho no trabalho: uma comparação entre empresas do setor público e privado. **Revista Administração Pública**, v. 49, n. 6, p. 1555–1578, 2015.

CEZAR, T.; BROTTTO, de A. É inerente ao trabalho em saúde o adoecimento de seu trabalhador? **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 290-305, 2012

CLAUDINO, L. P.; NUNES, M. B.; SILVA, F. C. da. **Finanças pessoais:** um estudo de caso com servidores públicos. **SEMEAD**. 2009. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/12semead/resultado/trabalhosPDF/724.pdf>. Acesso: 29 jul. 2019.

COHEN, M. D.; MARCH, J. G.; OLSEN. A garbage can model of organizational choice. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca (NY), v. 17, n. 1, p. 1-25, 1972.

CORBI, R. B.; MENEZES-FILHO, N. A. Os Determinantes Empíricos da Felicidade no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 26, n. 4, p. 518-536, 2006.

CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. **Análise Multivariada:** para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia. São Paulo: FIPECAFI, 2007.

COVEY, S. R. **The 7 habits highly effective people.** New York: Free Press, 2004.

CREMASCO, C. O. **Uma análise da depressão pela perspectiva da teoria da subjetividade:** para além da patologização. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Centro Universitário de Brasília, 2016.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa.** 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CROOKE, M.; CSIKSZENTMIHALYI, M.; BIKEL, R. Leadership in a Complex World: How to Manage "The Tragedy of Choice". **Organizational Dynamics**, v. 44, n. 2, p. 146–155, 2015.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow:** the psychology of optimal experience. New York: Harper Collins, 1990.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A descoberta do fluxo a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana.** Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

CUNHA, C. M.; NETO, O. P. de A.; STACKFLETH, R. Principais métodos de avaliação psicométrica da confiabilidade de instrumentos de medida. **Rev. Aten. Saúde**, São Caetano do Sul, v. 14, n. 49, p. 98-103, 2016. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_ciencias_saude/article/view/3391/pdf. Acesso em: 10 jul. 2020.

DELLA, J. **Ikigai for Business.** Kindle. Amazon Digital Services LLC, 2018.

- DEVELLIS, R. F. **Scale development: Theory and applications**. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1991.
- DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- DRUCKER, P. **Administração Lucrativa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.
- DRUCKER, P. F. The effective Decision. **HBR Harvard Business Review**, p. 92–98, 1967.
- ELLMER, A.; SANTOS, A. J. dos ; BATIZ, E. C. Analysis of the quality of life and quality of life at work between teachers, aiming at personal and professional satisfaction. **Espacios**, v. 37, n. 29, p. 1–15, 2016.
- ENIT. REVISTA DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. Ano 2. p. 319, 2018.
- ESTORCE, T. P.; KURCGANT, P. Licença médica e gerenciamento de pessoal de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, n. 5, p. 1199–1205, 2011.
- FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de análise de dados**. 1 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.
- FERRAZ, A. *et al.* A relevância da prática da qualidade de vida no trabalho nas empresas Alessandra”. *In: I ENCONTRO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA. Anais [...]* Porto Velho: Faculdade de Rondônia, 2014.
- FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, v. 11, n. 2, p. 28–35, 2015.
- 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**, v. 25, n. 3, p. 319–327, 2009.
- FERREIRA, M. C.; BRUSIQUESE, R. G. New working conditions and old ways of management: The quality of work life in question. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 10, n. 3, p. 247–267, 2014.
- FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 2ª edição. Tradução Lorí Viali. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FLÁVIO, G. L.; GOMES, C. F.; ALMEIDA, A. **Tomada de decisão gerencial: enfoque multicritério**. São Paulo: Atlas, 2002.
- FLECK, M. P. de A. *et al.* Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 21, n. 1, p. 19–28, 1999.
- FONSECA, V. R. *et al.* The Association Between Physical Activity, Productivity, and Health Care Utilization Among Employees in Brazil. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 52, n. 7, p. 706–712, 2010.
- FONSECA, S. de A. da. **Efetividade do Programa educação financeira em relação ao nível absenteísmo em uma Instituição do Poder Judiciário**. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração). Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, RO, 2018.

FRANÇA, A. C. L. *et al.* **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FRANÇA, M. H. **O Impacto dos transtornos mentais no trabalho** : resultados do estudo epidemiológico de transtornos mentais São Paulo Megacity. 2014. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

FREDRICKSON, B. L. Updated thinking on positivity ratios. **American Psychologist**, v. 68, n. 9, p. 814–822, 2013.

FREMONT, K.; ROSENZWEIG, J. **Organização e administração**: um enfoque sistêmico. São Paulo: Pioneira, 1976.

GARCIA, H.; MIRALLES, F. **Ikigai os segredos japoneses para uma vida longa e feliz**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2018.

GIGERENZER, Gerd. **O poder da intuição**: o inconsciente dita as melhores decisões. Rio de Janeiro: Best Seller, 2009.

GODINHO, R. L. P. *et al.* O estresse ocupacional e os docentes de enfermagem. **Revista Pró-UniverSUS**, v. 6, n. 3, p. 17–22, 2015.

GORDIA, A. P. *et al.* Qualidade de vida: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, n. 1, p. 40–52, 2011.

GOTTEMS; L. B. D.; CARVALHO, E. M. P. de; GUILHEM, D.; PIRES, M. R. G. M. Boas práticas no parto normal: análise da confiabilidade de um instrumento pelo Alfa de Cronbach. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 26, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/pt_0104-1169-rlae-26-e3000.pdf. Acesso em: 11 jul. 2020.

HACKMAN, R. J.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, p. 159–170, 1975.

HAIR, J. F. Jr, *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAMMOND, J. S.; KEENEY, R. L.; RAIFFA, H. **Decisões Inteligentes. Como Avaliar Alternativas e Tomar a Melhor Decisão**. São Paulo: Alta Books, 2017.

HEMP, P. Presenteeism: at work but out of it. **Harvard Business Review**, p. 1-9, 2004.

HERZBERG, F. I. One more time: ow do you motivate employees? **Harvard Business Review**, v. 46, p. 53–62, 1968.

HIRAOKA, L. S. Japanese automobile manufacturing in an American setting. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 35, n. 1, p. 29–49, 1989.

HOLZ, E. B.; BIANCO, M. DE F. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 12, n. 6, p. 494–512, 2014.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.

IBGE. **Expectativa de vida do brasileiro**. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23206-expectativa-de-vida-do-brasileiro-sobe-para>

76-anos-mortalidade-infantil-cai. Acesso em: 6 jun. 2019.

ISENBERG, D. J. How senior managers think. **Decision Making**, p. 525-539, 1984.

ISHIDA, R. Correlation between social desirability and autonomic nervous function under goal-oriented stress (mental arithmetic) with consideration of parental attitude. **Autonomic Neuroscience**, v. 151, n. 2, p. 190–191, 2009.

ISHIDA, R. Enormous Earthquake in Japan: Coping with Stress Using Purpose-in-Life/Ikigai. **Psychology**, v. 02, n. 08, p. 773–776, 2011.

ISHIDA, R. Purpose in life (ikigai) may improve obesity caused by stress: a proposal based on traits of neurotransmitters related to emotions. **IOSR Journal of Pharmacy**, v. 2, n. 5, p. 05–07, 2012a.

ISHIDA, R. Purpose in Life (Ikigai), a Frontal Lobe Function, Is a Natural. **Psychology**, v. 03, n. 03, p. 272–276, 2012b.

ISHIDA, R. Reducing anxiety in stutterers through the association between “purpose in life/ikigai” and emotions. **Global journal of health science**, v. 4, n. 5, p. 120–124, 2012c.

ISHIDA, R. Does Traditional Japanese Culture Help People Cope with Stress Using the Concept of Ikigai (Reason for Being)? . **British Journal of Education, Society & Behavioural Science**, v. 4, n. 11, p. 1592–1600, 2014a.

ISHIDA, R. Strategies for promoting health and reducing medical expenses in Japan using purpose in life / ikigai , moderate exercise , and a well-balanced diet. **World Journal Of Pharmacy And Pharmaceutical Sciences**, v. 3, n. 3, p. 257–274, 2014b.

ISHIDA, R. Impacts of beautiful natural surroundings on happiness: issues of environmental disruption, food, water security and lifestyle in modern times. **British Journal of Medicine and Medical Research**, v. 9, n. 9, p. 1–6, 2015.

ISHIDA, R. Association between purpose in life (ikigai), préfrontal cortex function and the prevention of halitosis caused by mental stress, pseudo-halitosis and halitophobia. **Psychology**, v.3, n. 03, p. 271–274, 2016.

ISHIDA, R.; ABE, T.; OKADA, M. Firmness of purpose in life significantly influences emotional state and autonomic nervous activity. **Health**, v. 03, n. 08, p. 507–511, 2011.

ISHIDA, R.; OKADA, M. Effects of a firm purpose in life on anxiety and sympathetic nervous activity caused by emotional stress: Assessment by psycho-physiological method. **Stress and Health**, v. 22, n. 4, p. 275–281, 2006.

ISHIDA, R.; OKADA, M. Factors Influencing the Development of “Purpose in Life” and Its Relationship to Coping with Mental Stress. **Psychology**, v. 02, n. 01, p. 29–34, 2011.

ISMAIL, K. M. S. O. Por dentro da mente de um proletário acadêmico: um ensaio sobre o processo de desenvolvimento de uma dissertação de mestrado em administração sob o aspecto dos diferentes modelos de tomada de decisão. **Revista Administração em Diálogo**, v. 17, n. 3, p. 1, 2015.

ITO, M. H. **O processo de tomada de decisão em duas instituições de ensino catarinenses**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

KING, Zella. Career self-management: Its nature, causes and consequences. **Journal of Vocational**

Behavior, v. 65, 2004, p. 112-133.

KREITMAIER, F. B.; DA ROSA, J. S. Absenteísmo-doença: um estudo de caso em uma empresa do segmento alimentício da região serrana do Rio Grande do Sul (RS). **Revista Acadêmica São Marcos**, 2011.

KLEIN, G. **How to use your gut feelings to make better decisions at work**. Doubleday, 256 p., 2007.

KLERING, L. R.; PORSE, M. C. S. Em direção a uma administração pública brasileira contemporânea com enfoque sistêmico. **Desenvolvimento em questão**, v. 12, n. 25, p. 41–80, 2014.

KUMON, M. T.; ITAMAR, A.; GOMES, L. Centenários No Mundo: Uma Visão Panorâmica. **Kairós Gerontologia**, v. 12, n. 1, p. 213–232, 2010.

LARANJEIRA, C. A. O Contexto Organizacional e a Experiência de Estress: uma Perspectiva Integrativa. **Revista de Salud Pública**, 2009.

LEÃO, A. L. de M. *et al.* Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, n. 1, p. 262–277, 2015.

LEITÃO, P. C. C. **Informação, concorrência e processo decisório em Instituições de Ensino Superior: um estudo sob o enfoque do sensemaking organizacional**. 2010. Tese (Doutorado em Ciência da Informação). Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

LEMOS, A. H. DA C.; PINTO, M. S.; SILVA, M. A. DE C. Mal-estar nas organizações: por que os jovens estão abandonando o mundo corporativo? **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 16, n. 2, p. 703–728, 2017.

LENOIR, F. **Sobre a felicidade: uma viagem filosófica**. Tradução: Véra Lucia dos Reis. Rio de Janeiro: Objetiva, 2016.

LIMA, B. H. Presenteísmo em unidades operacionais. **Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP**, Marília, 10. ed., 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho (QVT) no terceiro milênio. **Revista AdNormas**. 2018. Disponível em: <https://revistaadnormas.com.br/2018/11/06/a-qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt-no-terceiro-milenio/>. Acesso em: 18 nov. 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho** : uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ZAIMA, Gustavo. Gestão de qualidade de vida no trabalho - GQVT. In: Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

LINDBLOM, C. The science of muddling through. **Public Administration Review**, v. 19, p.77-88, 1959.

LIPOWSKI, Z. J. Psychosomatic Medicine: Its Past And Present. **Psychosomatics**, v. 31, n. 7, 1986.

LODAHL, J. B.; GORDON, G. The Structure of Scientific Fields and the Functioning of University Graduate Departments. **American Sociological Review**, v. 37, n. 1, p. 57, 1972.

LUZ, T. C. B. et al. Satisfaction with the Neighborhood Environment and Health in Older Elderly: Cross-sectional Evidence from the Bambuí Cohort Study of Aging. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 27, s. 3, p. S390-S398, 2011.

MALHOTRA, NARESH K. **Pesquisa de marketing [recurso eletrônico]** : uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre : Bookman, 2012.

MALLADA, F. J. R. UN NUEVO ABSENTISMO, ¿justificado? Observatorio de recursos humanos. 2007. Disponível em: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/2387/c188_40_45_ABSENTISMO.pdf. Acesso em: 27 out. 2019.

MAROTE, I. A. DE A.; QUELUZ, D. DE P. Absenteeism study in a steel industry of São José dos Campos, SP, Brazil. **Brazilian Journal of Oral Sciences**, v. 15, n. 2, p. 124–130, 2016.

MARQUES, A. L.; BORGES, R.; REIS, I. do C. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v. 50, n. 1, p. 41–58, 2016.

MARQUES, F. **Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências**. Brasília: ENAP, 2015.

MARSHALL, S. **Ikigai**. Kindle: The One Week Book, 2011.

MARTINS, A. V. S. *et al.* Qualidade de vida no trabalho dos motoristas de ônibus: um estudo de caso em uma empresa de transporte coletivo de Porto Velho. In: VIII SEMPP & I SINTEC. **Anais [...]**. Porto Velho: UNIR, 2017.

MASLOW, A. A theory of human motivation. **Psychological Review**, v. 50, n. 4, 370-396, 1943.

MASLOW, A. **Motivation and personality**. New York: Harper, 1954.

MASLOW, A. **The farther reaches of human nature**. New York: The Viking Press, 1970.

MASLOW, A.; LOWERY, R. **Toward a psychology of being**. 3. ed. New York: Wiley & Sons, 1998.

MASLOW, A. H. **The farther reaches of human nature**. New York: PENGUIN BOOK, 1972.

MASLOW, A. H. **Toward a psychology of being**. New York: Star Publishing LLC, 2012.

MASLOW, A. H. **A theory of human motivation**. New York: Sublime Books, 2014.

MCCLELLAND, D. **The achieving society**. New York: Van Nostrand Reinhold, 1961.

MEIRA, J. B. B. Absenteísmo por enfermidade-sugestões para controle. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 10, n. 40, p. 68-76, 1982.

MEIRELES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

- MELLO, C. A. B. de. **Curso de Direito Administrativo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.
- MELO, T. M.; FUCIDJI, J. R. Racionalidade limitada e a tomada de decisão em sistemas complexos. **Revista de Economia Política**, v. 36, n. 3, p. 622-645, 2016.
- MENDES-DA-SILVA, W. *et al.* Focusing Illusion in Satisfaction with Life among College Students Living in Brazil. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, v. 53, n. 5, p. 430-441, 2013.
- MILENA, M. P. O.; BARDAGI, M. P. Reflexões sobre a relação de estudante-universidade a partir de uma experiência de atendimento em orientação profissional. **Revista Eletrônica de Extensão**, v. 12, n. 19, p. 33-50, 2015.
- MILLETT, J. D. **Management, governance and leadership**. New York: Amacom, 1980.
- MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MINTZBERG, H. The organization as political arena henry mintzberg. **Journal of Management Studies**, v. 22, n. 2, p. 133-154, 1985.
- MINTZBERG, H.; RAISINGHANI, D.; THÉORÉT, A. The structure of "unstructured" decision processes. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca (NY), v. 21, n. 2, p. 246-274, 1976.
- MOGI, K. **Ikigai: os cinco passos para encontrar seu propósito de vida e ser mais feliz**. São Paulo: Astral Cultural, 2018a.
- MOGI, K. **Awakening your ikigai: how the japanese wake up to joy and purpose every day**. EUA: The Experiment, 2018b.
- MOTA, J. A.; ALVAREZ, A. R. **Sustentabilidade ambiental no Brasil: biodiversidade, economia e bem-estar humano**. Brasília: Ipea, 2010.
- MOTA, F. P.; VASCONCELOS, I. G. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- MURAKAMI, K.; GILROY, R.; ATTERTON, J. The regenerative power of older migrants? A case study of Hokkaido, Japan. In: **Community to Consumption: New and Classical Themes in Rural Sociological**. Bingley: Emerald Group, p. 155-168, 2010.
- MURATA, C. *et al.* Psychological factors and insomnia among male civil servants in Japan. **Sleep Medicine**, v. 8, n. 3, p. 209-214, 2007.
- MUZZIO, H. A condição paradoxal da administração de recursos humanos: entre a racionalidade instrumental e a racionalidade substantiva. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 3, p. 706, 2014.
- NAKANISHI, N. "Ikigai" in older Japanese people. **Age and Ageing**, v. 28, n. 3, p. 323-324, 1999.
- NAKANISHI, N.; TATARA, K. Correlates and Prognosis in Relation to Participation in Social Activities Among Older People Living in a Community in Osaka, Japan. **Journal of Clinical Geropsychology**, v. 6, n. 4, p. 299-307, 2000.
- NERY, G. F. U.; HELFENSTEIN, R. Análise do grau de satisfação no trabalho em empresas da região

central do estado de Rondônia. **Inter-American Journal of Development and Research**, v. 1, n. 1, p. 33–42, 2017.

NEUMANN, J. V.; MORGENSTERN, O. **Theory of games and economic behavior**. Princeton University Press, 1944.

NOBRE, M. A. R. Purpose in life test (PIL-TEST): evidências de validade e precisão. **Revista da Associação Brasileira de Logoterapia e Análise Existencial**, v. 5, n. 1, p. 89-118, 2016.

OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 125, p. 150–158, 2012.

OLIVEIRA, E. P. de. **Qualidade de vida no trabalho: relações com literacia financeira, bem-estar financeiro e desempenho no trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

OLIVEIRA, G. C. de. **Finanças pessoais e qualidade de vida no trabalho dos servidores: um estudo aplicado a uma instituição federal de ensino**. 2015. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública). Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Vitória, 2015.

OLIVEIRA JUNIOR, W. R. DE. **Integração corpo/mente na análise bionérgica de Alexandre Lowen: a relação entre o adoecimento corporal e as estruturas de caráter**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2016.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; SILVA, A. P. do S. S. Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 16, n. 2, p. 197–205, 2015.

OLIVEIRA, L. A.; BALDAÇARA, L. R.; MAIA, M. Z. B. Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 40, n. 132, p. 156–169, 2015.

OIT. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Fifteenth International Conference of Labour Statisticians**, 1993.

OMS. **Carta de Ottawa**. Primeira Conferência Internacional Sobre Promoção da Saúde. Canadá. 1986. Disponível em: http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/carta_ottawa.pdf. Acesso em: 3 mar. 2019.

OMS. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial de Saúde. Conferência Internacional da Saúde**, 1946.

ONU, O. D. N. U. **World Happiness Report**. 2019, Disponível em: <https://worldhappiness.report/ed/2019/#read>. Acesso em: 3 mar. 2019.

PACHECO, T. P.; SILVA, R. M. P. DA. Risco psicossocial para servidores de universidade pública na região norte do Brasil. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 335–344, 2018.

PAIVA, K. C. M.; GOMES, M. Â. N.; HELAL, D. H. Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. **Gestão & Planejamento**, v. 16, n. 3, p. 285–309, 2015.

PARK, Y. *et al.* Masato NAKA and Tsutomu YAMAMOTO. **British Journal of Medicine and Medical Research**, v. 9, n. 1, p. 1–7, 2019.

PASSOS DA SILVA, R. M. P. da . **Análise do processo decisório na administração pública e sistemas de apoio à tomada de decisão: contradições e paradoxos na realidade organizacional pelo não uso de ferramentas disponíveis**. 2013. Tese (Doutorado em Administração). Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

PEREIRA, F. R. **Apresentar uma análise da implementação da educação financeira pessoal nas OM**. Artigo Científico (Especialização em Ciências Militares com ênfase em Gestão de Projetos). Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais, Rio de Janeiro, 2019.

PEREIRA, M. J. L. de B.; FONSECA, J. G. M. **Faces da decisão**: abordagem sistêmica do processo decisório. Rio de Janeiro: Grupo Editorial Nacional, 2009.

PEREZ, I. C. G. **Significados e percepções atribuídos à qualidade de vida por mulheres que vivem com obesidade**. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências). Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

PINOTTI, S. *et al.* Ser ou não ser empreendedor: o profissional técnico e o dilema da mudança de carreira. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 4, n. 3, p. 177, 2015.

PINTO, A. M. A. O impacto da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade dos servidores técnico-administrativos em educação do Instituto Federal do Amazonas. 2015. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2015.

PURIM, K. S. M.; BORGES, L. DE M. C.; POSSEBOM, A. C. O comportamento financeiro dos estudantes de graduação à luz da teoria dos prospectos. **Revista de Administração do UNIFATEA**, v. 17, n. 17, p. 1–15, 2018.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, p. 64–70, 1982.

QUINN, R. E. *et al.* **Becoming a master manager**. 3. ed. Wiley: Elsevier, 2003.

RABACOW, F. M. *et al.* The influence of lifestyle and gender on sickness absence in Brazilian workers. **BMC Public Health**, v. 14, n. 1, p. 317, 2014.

REEVES, C. A.; BEDNAR, D. A. Defining quality: alternatives and implications. **Academy of Management Review**, v. 19, n. 3, p. 419–445, 1994.

REIS, B. B. dos; DIEHL, L. Planejamento de carreira de formandos e recém-formados do ensino superior. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 2, p. 564–575, 2017.

REIS, T. A. dos *et al.* Resiliência na geração Y: um estudo de aplicação da graduação em Administração de Empresas da Universidade do Interior de São Paulo. **Revista FSA**, v. 14, p. 108–125, 2017.

RIZZATTI, D. B. *et al.* Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 11, n. 1, p. 153–173, 2018.

ROBERTA, M. *et al.* Absenteísmo-doença entre trabalhadores de uma empresa florestal no Estado de Minas Gerais, Brasil. **Revista brasileira Saúde Ocupacional**, v. 39, n. 129, p. 17–25, 2014.

ROBBINS, S. P. T. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

SALM, J. F.; TOMASI, M.; AMBONI, N. Modelos de tomada de decisões: o caso Udesc. **Revista Brasileira de Administração Política**, v. 6, n. 2, p. 229–251, 2016.

SAMPAIO, J. D. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012.

SANDEL, M. J. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. São Paulo: Civilização Brasileira, 2015.

SANT'ANNA, A. S.; MORAES, L. F. R. Programas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em empresa brasileira do setor de telecomunicações. *In: XXIII ENCONTRO DA ANPAD-EnANPAD. Anais [...]*. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

SANTOS, A. P. dos *et al.* Qualidade de vida no trabalho: percepção de satisfação dos funcionários de uma empresa do comércio. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 17, n. 33, p. 47–67, jul. 2018.

SANTOS, A. L. N. dos; BARBOSA, M. A. M.; PINHEIRO, J. D. A. Programa de preparação para a aposentadoria: um estudo no Tribunal Regional do Trabalho 14^a Região. **Diálogos Economia e Sociedade**, v. 2, n. 1, p. 20–33, 2018.

SAUNDERS, M.; LEWIS, P.; THORNHILL, A. **Research Methods for Business Students**. 7. ed. England: Pearson, 2016.

SBRAGIA, R. Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa. **Revista de Administração**, v. 18, n. 2, p. 30-39, 1983.

SCHMIEDEK, F.; LÖVDÉN, M.; LINDENBERGER, U. Hundred days of cognitive training enhance broad cognitive abilities in adulthood: Findings from the COGITO study. **Frontiers in Aging Neuroscience**, v. 2, n. 27, p. 1–10, 2010.

SCHREUDER, J. A. H. *et al.* Effort-reward imbalance is associated with the frequency of sickness absence among female hospital nurses. **International Journal of Nursing Studies**, v. 47, p. 569–576, 2010.

SCHREIBER, D.; BOHNENBERGER, M. C. A racionalidade limitada e a percepção seletiva no processo decisório na área de P&D. **Revista de Gestão e Projetos – GeP**, v. 8, n. 2., p. 58-70, 2017.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. DA C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 580–588, 2004.

SHINODA, A.C.M. Desenvolvimento do propósito de vida de estudantes no ensino superior de administração. 2019. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

SPIEGEL, T.; CAULLIRAUX, H. M. A tomada de decisão diante da racionalidade limitada: revisão da literatura. **Ciências & Cognição**, v. 18, n. 2, p. 186-207, 2013.

SILVA, E. M. *et al.* **Estatística: para os cursos de Economia, Administração, e Ciências Contábeis**. Vol 2. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

SILVA, N. B.; SILVA, S. F. **Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico e proposta de intervenção na empresa Northstar Indústria e Comércio Ltda**. Porto Velho, 2014.

SIMON, H. A. A Behavioral Model of Rational Choice. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 69, n. 1, p. 99–118, 1955.

SIMON, H. A. **Models of Man**; social and rational. Nova York, John Wiley, 1957.

SIMON, H. A. Theories of decision-making in economics and behavioral science. **American Economic Review**, v. 49, p. 253-283, 1959.

SIMON, H. A. **A capacidade de decisão e liderança**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1963.

SIMON, H. A. Rationality as process and as product of thought. **American Economic Review**, v. 68, p. 1-16, 1978.

SIMON, H. A. Invariants of human behavior. **Annual Review of Psychology**, v. 41, p. 1-19, 1990.

SIMONSEN, J. H. A. **Simon: administrative behavior**. How organizations can be understood in terms of decision processes. Computer Science, Roskilde University, Spring 1994.

SONE, T. *et al.* Sense of Life Worth Living (Ikigai) and Mortality in Japan: Ohsaki Study. **Psychosomatic Medicine**, v. 70, n. 1, p. 709–715, 2008.

SOUZA, I. *et al.* O Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina – o perfil dos prováveis formandos. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 9, n. 1, p. 60, 2016.

SPREITZER, G. M. When organization dare: the dynamics of individual empowerment in the workplace. **Political Science**, 1992.

STEVENS, E. **Finding your ikigai**: a beginner's guide to seeking your purpose in life. New York: Eternal Spiral Books, 2019.

STONNER, J. A.; FREEMAN, E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1995.

TANNOA, K. *et al.* Associations of ikigai as a positive psychological factor with all-cause mortality and cause-specific mortality among middle-aged and elderly japanese people: findings from the Japan Collaborative Cohort Study. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 67, n. 1, p. 67–75, 2009.

THOMAS, K. W. **Intrinsic motivation at work**: building energy & commitment. San Francisco: Berrett-Koehler, 2000.

TIMOSSI, L. da S. **Correlações entre a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. 2009. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2009.

TRAESEL, E. S.; MERLO, Á. R. C. “Somos sobreviventes”: vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão ea precarização do trabalho na **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 224–238, 2014.

UNIR. Governo Federal . Ministério da Educação. Universidade Federal de Rondônia. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI**. 2014. Disponível em: http://www.pdi.unir.br/uploads/91293291/arquivos/pdi_unir_2014_2018_minuta_120347169.pdf. Acesso em: 30 jun. 2019.

UNIR. Ministério da Educação. **Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR. Relatório**

de gestão 2018, 2019. Disponível em: <http://www.cid.unir.br/uploads/69696969/Consultas/PROPLAN/18RelatoriodeGestao/Relatorio de Gestao - 2018.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2019

VERGARA, S. C.; CALDAS, M. P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. **RAE-Clássicos**, v. 45, n. 4, p. 66–72, 2005.

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

WATANABE-MURAOKA, A. M.; KAWASAKI, T.; SATO, S. Vocational Behavior of the Japanese in Late Adulthood: Focusing on Those in the Retirement Process. **Journal of Vocational Behavior**, v. 52, n. 3, p. 300–311, 1998.

WEBER, M. **Ensaios de sociologia**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1982.

WEISS, D.; Gestion des ressources humaines: une approche globale et intégrée. **Industrial Relations**, v. 39, n. 2, p. 406-408, 2012.

WERTHER, W. J.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: Mc. Graw Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113–123, 1979.

WHO. Promoción de la Salud: Glosario. **Ministerio de Sanidad y Consumo**, p. 36, 1998.

WILLS-HERRERA, E.; ISLAM, G.; HAMILTON, M. Subjective Well-Being in Cities: A Multidimensional Concept of Individual, Social and Cultural Variables. **Applied Research Quality Life**, v. 4, p. 201–221, 2009.

ZANELA, A. I. C. **A influência da cultura e da experiência decisória sobre a percepção do processo decisório individual**: um estudo comparativo entre Brasil, França e Estados. 1999. Dissertação (Pós-Graduação em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul -Escola de Administração, Porto Alegre, 1999.

ZECHINATTI, A. *et al.* Occupational musculoskeletal and mental disorders as the most frequent associations to worker's sickness absence: a 10- year cohort study. **BMC Research Notes**, v. 5, n. 229, p. 1-6, 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado (a) Senhor(a),

Convidamos Vossa Senhoria a participar da pesquisa "Autogestão para a qualidade de vida x qualidade de vida no trabalho", desenvolvida por Rosana Cláudia Smék Batista, discente do Mestrado em Administração da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), sob a orientação da Professora Doutora Rosália Maria Passos da Silva.

O objetivo central do estudo, realizado pela mestranda ora mencionada, consiste em avaliar a percepção dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior localizada na parte oeste da Região Norte do Brasil, na área abrangida pela Amazônia Ocidental, no Planalto Sul-Amazônico, em relação à autogestão para a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho.

Esclarecemos a Vossa Senhoria que, embora sua participação seja voluntária, é muito importante, já que faz parte do universo desta pesquisa, ou seja, pertence ao quadro de servidores de carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE)

É necessário esclarecer ainda que estão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações prestadas, bem assim, qualquer dado que possa identificá-lo(a) será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa; os dados serão armazenados em local seguro. Além disso, a qualquer momento, durante a pesquisa, ou após, Vossa Senhoria poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa. A pesquisadora pode ser contatada pelo e-mail rosana@unir.br.



A sua participação consistirá em responder ao formulário seguinte composto de afirmativas, expressando seu grau de concordância com cada uma delas. O tempo para responder a pesquisa é de aproximadamente 14 minutos.

O questionário será lido apenas pela pesquisadora e sua professora orientadora. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por 5 anos.

É mister nossa preocupação com os riscos desta pesquisa que será realizada em ambiente virtual, por isso, para mitigar essas ameaças como, por exemplo, de vazamento de informações, ou pesquisas que possam identificar os participantes e as respostas por eles fornecidas, serão tomadas todas as medidas padrões de segurança da informação para que não ocorram. Os dados após coletados e compilados serão excluídos dos bancos de dados digitais e serão manipulados somente via softwares de estatística, ou seja, de forma global sem conter as respostas individuais fornecidas.

O benefício relacionado a sua colaboração nesta pesquisa é identificar o perfil dos servidores da carreira de TAE, no que concerne à autogestão para a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho, cujos resultados serão divulgados na dissertação de mestrado.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEP, localizado na Sala 216C, bloco C, 2º Andar, Fundação Universidade Federal de Rondônia, Campus José Ribeiro Filho, BR 364, Km 9,5 (Sentido Rio Branco/AC), CEP 76801-059, Porto Velho-RO, telefone: (69) 2182-2116, e-mail: cep@unir.br.

Porto Velho, maio de 2020.

1. Declaro que entendi os objetivos e concordo com as condições apresentadas, portanto, aceito participar desta pesquisa.

APÊNDICE B

DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DO TCLE



DECLARAÇÃO

Rosana Cláudia Smék Batista, discente do Mestrado em Administração da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), sob a orientação da Professora Doutora Rosália Maria Passos da Silva, a fim de realizar a pesquisa intitulada "Autogestão para a qualidade de vida x qualidade de vida no trabalho", que tem como objetivo central do estudo avaliar a percepção dos servidores da carreira de técnico administrativo em educação (TAE), de uma Instituição Federal de Ensino Superior localizada na parte oeste da Região Norte do Brasil, em atenção ao cumprimento da legislação vigente, declara cumprir fielmente o exposto no termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

Rosana Cláudia Smék Batista
Pesquisadora PPGMAD-UNIR

APÊNDICE C

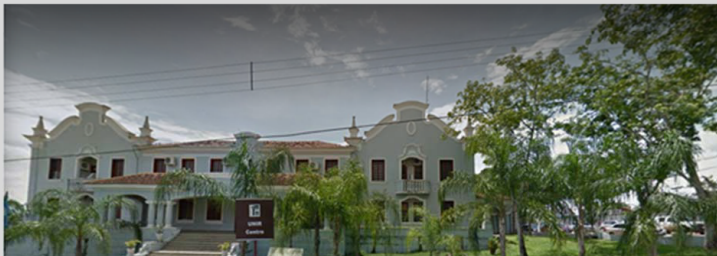
Declaração de anuência autoridade máxima institucional



DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA DE PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

Ari Miguel Teixeira Ott, reitor da Universidade Federal de Rondônia, declaro para os devidos fins e efeitos legais que tomei conhecimento da pesquisa de dissertação de Mestrado Acadêmico em Administração intitulada: “Autogestão da qualidade de vida versus qualidade de vida no trabalho”, sob responsabilidade da discente Rosana Cláudia Smék Batista, sob orientação da professora doutora Rosália Maria Passos da Silva, e, como responsável legal pela instituição, autorizo a execução e declaro que acompanharei o seu desenvolvimento para garantir que será realizada dentro do que preconiza a Resolução CNS nº466/12, de 12/09/2012 e demais normativas complementares.

Porto Velho, 17 de fevereiro de 2020.



AUTOGESTÃO PARA A QUALIDADE DE VIDA x QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado(a) Senhor(a),

Convidamos Vossa Senhoria a participar da pesquisa "Autogestão para a qualidade de vida x qualidade de vida no trabalho", desenvolvida por Rosana Cláudia Smék Batista, discente do Mestrado em Administração da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), sob a orientação da Professora Doutora Rosália Maria Passos da Silva.

O objetivo central do estudo, realizado pela mestranda ora mencionada, consiste em avaliar a percepção dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior localizada na parte oeste da Região Norte do Brasil, na área abrangida pela Amazônia Ocidental, no Planalto Sul-Amazônico, em relação à autogestão para a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho.

Esclarecemos a Vossa Senhoria que, embora sua participação seja voluntária, é muito importante, já que faz parte do universo desta pesquisa, ou seja, pertence ao quadro de servidores de carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE).

É necessário esclarecer ainda que estão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações prestadas, bem assim, qualquer dado que possa identificá-lo(a) será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa; os dados serão armazenados em local seguro. Além disso, a qualquer momento, durante a pesquisa, ou após, Vossa Senhoria poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa. A pesquisadora pode ser contatada pelo e-mail rosana@unir.br.

A sua participação consistirá em responder ao formulário seguinte composto de afirmativas, expressando seu grau de concordância com cada uma delas. O tempo para responder a pesquisa é de aproximadamente 14 minutos.

O questionário será lido apenas pela pesquisadora e sua professora orientadora. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por 5 anos.

É mister nossa preocupação com os riscos desta pesquisa que será realizada em ambiente virtual, por isso, para mitigar essas ameaças como, por exemplo, de vazamento de informações, ou pesquisas que possam identificar os participantes e as respostas por eles fornecidas, serão tomadas todas as

medidas padrões de segurança da informação para que não ocorram. Os dados após coletados e compilados serão excluídos dos bancos de dados digitais e serão manipulados somente via softwares de estatística, ou seja, de forma global sem conter as respostas individuais fornecidas.

O benefício relacionado a sua colaboração nesta pesquisa é identificar o perfil dos servidores da carreira de TAE, no que concerne à autogestão para a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho, cujos resultados serão divulgados na dissertação de mestrado.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Rondônia (UNIR) pelo telefone (69) 2182-2116.

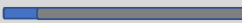
Porto Velho, maio de 2020.

Endereço de e-mail*

Declaro que entendi os objetivos e concordo com as condições apresentadas, portanto, aceito participar desta pesquisa. *

- Sim
 Não

Próxima

 Página 1 de 5



AUTOGESTÃO PARA A QUALIDADE DE VIDA x QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

*Obrigatório

Bloco 1

As perguntas deste bloco buscam identificar sua percepção (da sua vida) sobre o sentido da vida e a qualidade de vida.

Indique seu grau de satisfação com as afirmativas apresentadas de acordo com a legenda abaixo:

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

1 Sua percepção sobre o sentido e a qualidade de vida:*


	1	2	3	4	5
Geralmente estou completamente aborrecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A vida para mim é sempre empolgante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho na vida metas e objetivos muito claros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha experiência pessoal é inteiramente sem sentido ou propósito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todo dia é constantemente novo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se eu pudesse escolher preferia nunca ter nascido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Após a aposentadoria faria algumas coisas empolgantes que sempre quis fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

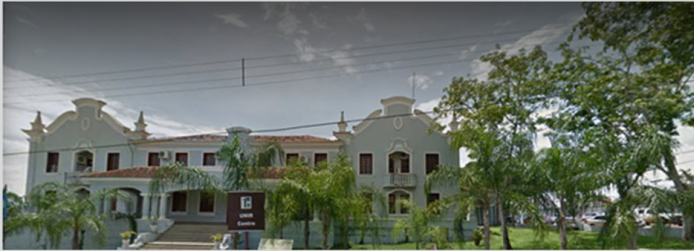
3/13

Quanto a alcançar metas na vida, não tenho nenhum progresso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha vida é vazia preenchida só com desespero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se eu morresse hoje, sentiria que minha vida foi muito valiosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ao pensar em minha vida, frequentemente, penso por que eu existo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considerando o mundo em relação a minha vida, o mundo deixa-me confuso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu não sou uma pessoa muito responsável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quanto à liberdade do homem (ser humano) para tomar suas próprias decisões, acredito que homem é totalmente livre para fazer todas as escolhas da vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quanto à morte, estou preparado e sem medo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quanto ao suicídio, tenho pensado seriamente ao seu respeito como uma saída	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero a possibilidade de encontrar um sentido, um propósito ou missão na minha vida muito grande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha vida está em minhas mãos e eu a controlo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encarar as minhas tarefas diárias é uma fonte de prazer e satisfação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não descobri qualquer missão ou propósito na vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Voltar](#)

[Próxima](#)

 Página 2 de 5



AUTOGESTÃO PARA A QUALIDADE DE VIDA x QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

*Obrigatório

Bloco 2

As perguntas deste bloco buscam identificar sua percepção sobre qualidade de vida no trabalho (considere seus relacionamentos/sentimentos/percepções em relação ao ambiente de trabalho na UNIR).

Indique seu grau de satisfação com as afirmativas apresentadas de acordo com a legenda abaixo:

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

1 Em relação à responsabilidade funcional:*

	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com as responsabilidades que me atribuem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou plenamente comprometido com meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2 Em relação à compensação justa:*

	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com minha remuneração (Salário mais incentivos/gratificações)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com os benefícios existentes (alimentação, assistência médica, odontológica etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 Em relação à interação social:*

5/13

	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com minhas relações pessoais (amigos, colegas) na instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com o relacionamento profissional entre os colegas no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito em relação ao relacionamento com meu chefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu setor desenvolvemos um bom trabalho em equipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com a interação que tenho com meus colegas de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com a interação que tenho com meus chefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto muita discriminação em meu ambiente de trabalho (social, racial, religiosa, sexual, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando tenho algum problema para resolver, fico satisfeito com a valorização e o suporte que recebo da chefia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4 Em relação à imagem institucional:*

	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com a imagem que a instituição tem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me sinto orgulhoso de fazer parte desta instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me identifico com a instituição (relação trabalho, produtos, políticas, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com a responsabilidade que a instituição tem com os servidores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 Em relação à valorização profissional:*

	1	2	3	4	5
Sinto que a chefia valoriza meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou muito satisfeito com o reconhecimento pessoal que recebo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 Em relação à oportunidade de crescimento:*

	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com as oportunidades proporcionadas pelo Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6/13

Os incentivos de capacitação e qualificação (cursos, estudos, treinamentos, etc.) são muito bons	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os desafios (oportunidades) que tenho na instituição, são adequadas as minhas capacidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7 Em relação à comunicação organizacional:*

	1	2	3	4	5
A comunicação na instituição ocorre de forma adequada (clara/direta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com o conhecimento (nível) das informações passadas pela instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com o retorno sobre o meu desempenho (ter conhecimento do meu desempenho)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com a minha capacidade em aprender novas informações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8 Em relação ao trabalho e vida:*

	1	2	3	4	5
Meu trabalho não tem influência sobre minha vida/rotina familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É comum levar trabalho para casa, prejudicando minhas horas de lazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com o meu horário de trabalho. (horário de entrada/saída e intervalo para refeição)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9 Em relação as condições de trabalho:*

	1	2	3	4	5
As condições de trabalho (quantidade de horas trabalhadas, quantidade de trabalho, tecnologias oferecidas, etc.) são adequadas para o que preciso fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito como ambiente físico de trabalho (clima, barulho, poluição, contaminação)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com os equipamentos de segurança (proteção individual – EPI e proteção coletiva – EPC) disponibilizados pela instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito em relação à limpeza da instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho muitas dores, desconforto e/ou fadiga (cansaço)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que durmo o suficiente. Acordo disposto e renovado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10 Em relação à valorização profissional:*

7/13

	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com o incentivo à participação nas atividades da instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que valorizam minha criatividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho autonomia para tomar decisões na minha rotina de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que minhas ideias (utilização de suas ideias) são bem recebidas pela chefia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11 Em relação à assistência funcional:*

	1	2	3	4	5
Sinto que posso contar com a assistência proporcionada pela instituição quando enfrento algum problema pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com relação à assistência de saúde física ou mental oferecida pela instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12 Em relação à capacidade funcional:*

	1	2	3	4	5
Estou muito satisfeito com a minha capacidade de executar a tarefa/trabalho/atividade na instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que meu trabalho/tarefa/atividade é muito importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me sinto polivalente (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos), dentro da minha área	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13 Em relação à organização da tarefa:*

	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com a organização do trabalho executado pela instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que os métodos de trabalhos realizados pela instituição são adequados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em relação ao ritmo de trabalho (forma de execução) executado pela instituição me sinto totalmente sobrecarregado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14 Em relação ao constitucionalismo:*

	1	2	3	4	5
Estou muito satisfeito por trabalhar em uma instituição que respeita os direitos dos servidores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estou satisfeito com as normas e regras do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A estrutura oferecida para a realização do meu trabalho está adequada as necessidades para realizá-lo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15 Em relação à saúde:*

1 2 3 4 5

Em relação a saúde de um modo geral, me sinto muito bem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em relação a minha vitalidade (energia, vida) me sinto totalmente disposto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Com relação a minha saúde física e mental, me sinto muito bem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tomo medicamentos de uso contínuo, dependendo deles para o meu bem-estar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16 Em relação ao emocional e ao psicológico:*

1 2 3 4 5

Em relação ao meu emocional e psicológico, estou me sentindo muito bem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me sinto muito satisfeito com relação a minha autoestima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que estou sempre motivado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me sinto confiante, com pensamentos e sentimentos positivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17 Em relação a espiritualidade:*

1 2 3 4 5

Sinto que as minhas crenças espirituais me fortalecem, são muito importantes para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me sinto muito bem participando de um grupo (igreja, grupo de estudo, seita, religião, etc.). Acho necessário para meu bem-estar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que as crenças pessoais dão sentido a minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18 Em relação à liderança:*

1 2 3 4 5

Estou satisfeito com a forma de resolução dos conflitos na instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Estou muito satisfeito em relação à clareza organizacional (clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito em relação à liderança do meu núcleo/campus. (chefias)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto muita confiança/apoio no suporte que recebo do meu líder (núcleo/campus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito em com relação à cultura organizacional (valores, costumes e crenças) da instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19 Em relação ao ambiente familiar:*

1 2 3 4 5

Estou muito feliz com relação a minha convivência familiar (pais/cônjuge/filhos ou enteados)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou muito satisfeito com minhas atividades de lazer/férias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto muito da minha vida social (nível social, convívio social, nível cultural)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pratico atividade física regularmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20 Em relação à segurança no emprego:*

1 2 3 4 5

Me sinto totalmente equilibrado financeiramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me sinto satisfeito em relação à estabilidade de emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


21 Em relação à interação social:*

1 2 3 4 5

Acompanho a política atual do país e me sinto totalmente satisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A situação econômica do país me deixa totalmente satisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cada dia me sinto mais seguro em relação à segurança pública do meu país	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Voltar](#)

[Próxima](#)

 Página 3 de 5



AUTOGESTÃO PARA A QUALIDADE DE VIDA x QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

***Obrigatório**

Informações pessoais

1 Qual sua escolaridade atual? (Considere o último grau concluído):*

- Doutorado
- Mestrado
- Especialização
- Graduação
- Ensino Médio
- Ensino Fundamental

2 Há quantos anos trabalha na UNIR? *

Escolher*

(De 1 a mais de 30 anos)

3 Qual sua idade? *

Escolher*

(De 18 a mais de 75 anos)

4 Gênero: *

- Masculino
- Feminino

11/13

5 Qual campi você pertence? *

Escolher* ▼

- Guajará-Mirim
- Porto Velho (Reitoria e Pró-Reitorias)
- Porto Velho/NCET
- Porto Velho/NCH
- Porto Velho/NT
- Porto Velho/NUCSA
- Porto Velho/NUSAU
- Ariquemes
- Ji-Paraná
- Rolim de Moura
- Presidente Médici
- Cacoal
- Vilhena

6 Qual sua altura? (em centímetros) *

Sua resposta*

7 Qual seu peso? *

Escolher* ▼

(De menos de 40 até acima de 130)

8 Qual a escolaridade exigida para o seu cargo? (cargo que prestou concurso) *

- Nível fundamental
- Nível médio
- Nível superior
- Graduação
- Outro

9 Qual seu cargo atual? (direção, chefia, função gratificada) *

Sua resposta*

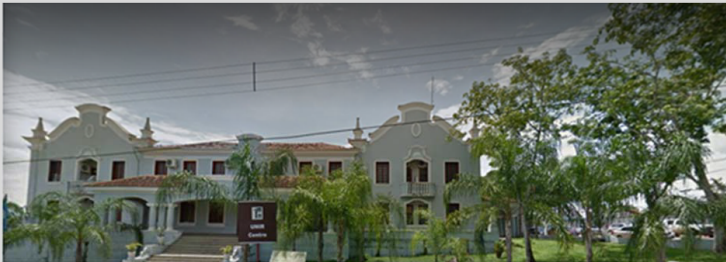
10 Qual sua faixa salarial? (Considere o valor bruto) *

- até R\$ 1.500
- R\$ 1.501 a R\$ 3.000
- R\$ 3.001 a R\$ 5.000
- R\$ 5.001 a R\$ 12.000
- acima de R\$ 12.001

[Voltar](#)

[Próxima](#)

Página 4 de 5



AUTOGESTÃO PARA A QUALIDADE DE VIDA x QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

***Obrigatório**

Muito obrigada por disponibilizar seu tempo!

Caso queira fazer algum comentário envie por e-mail para rosana@unir.br.

Enviar formulário *

- Sim
- Não

[Voltar](#)

[Próxima](#)

Página 5 de 5

13/13

APÊNDICE D

Link e Qr Code para acesso aos arquivos do SPSS.

<https://drive.google.com/drive/folders/1QGkBcdJZv9mIVcwDKhPBIAmAgSk0EzNc?usp=sharing>



SOBRE AS AUTORAS

ROSANA CLÁUDIA SMÉK BATISTA - Mestre em Administração Universidade Federal de Rondônia (UNIR), linha de pesquisa - Estratégia, Gestão e Tecnologia em Organizações, Eixo temático - Gestão e Estratégia em Organizações. Especialista em Marketing e Negócios pela Fundação Municipal Centro Universitário da Cidade de União da Vitória (UNIUV) em convênio com o INBRAPE. Graduada em Direito pela UNIR. Graduada em Administração pela Fundação Faculdade Municipal de Administração e Ciências Econômicas de União da Vitória (FACE). Tem experiência em gestão empresarial, Consultoria de Seguros e Docência. Advogada com ênfase no Direito Administrativo. Na esfera pública foi servidora na Secretaria de Estado de Justiça (SEJUS) em Rondônia. Atualmente integra o Serviço Público Federal como Administradora na UNIR. O principal interesse em pesquisas e gestão é no segmento de pessoas, em especial no que tange a qualidade de vida no trabalho e saúde dos servidores públicos.

ROSÁLIA MARIA PASSOS DA SILVA - Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Conceito 7 CAPES), e Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (Conceito 5 CAPES). Graduada em Estatística pela Universidade Federal do Ceará. Professora Associada da Universidade Federal de Rondônia, lecionando nos Cursos de Graduação em Administração, Economia, Ciências Contábeis e Biblioteconomia. Docente do Programa de Pós-Graduação em Administração-Mestrado Acadêmico em Administração, Mestrado Profissional em Administração Pública-PROFIAP da Fundação Universidade Federal de Rondônia-UNIR e da Pós-graduação em Gestão Pública e Gestão Pública Municipal da Universidade UAB-UNIR. Tem experiência na área de demografia, planejamento urbano e regional, sistema de informações, e políticas públicas. Atua no Centro de Estudos Interdisciplinar em Desenvolvimento Sustentável da Amazônia-CEDSA, nas linhas de pesquisa Sistemas Agroambientais e Sustentabilidade, Gestão de Organizações e Arranjos Produtivos Locais. Desenvolve pesquisa sobre processo decisório e sistemas de informação como apoio à decisão com ênfase em Administração Pública.

AUTOGESTÃO

para a **QUALIDADE DE VIDA** *versus*

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)


 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

AUTOGESTÃO

para a **QUALIDADE DE VIDA** *versus*

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 @atenaeditora

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br