



Universidade de Brasília (UnB)  
Faculdade de economia, administração, contabilidade e gestão de políticas  
públicas (FACE)  
Departamento de Administração

MARIELI ABRÃO BARBOSA

**BEM-ESTAR E FADIGA NO TRABALHO: Um Estudo com  
servidores da Universidade de Brasília**

Brasília – DF  
2019

MARIELI ABRÃO BARBOSA

**BEM ESTAR E FADIGA NO TRABALHO: Um Estudo com servidores da  
Universidade de Brasília**

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)  
apresentado ao Departamento de  
Administração da Faculdade de Economia,  
Administração, Contabilidade e Gestão de  
Políticas Públicas da Universidade de Brasília,  
como requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Administração.

Professor orientador: Prof. Doutor Francisco  
Antônio Coelho Junior.

Brasília - DF

2019

## **Agradecimentos**

A Deus pela oportunidade e por mais essa vitória.

Aos meus pais, Jonilton e Marilyn, e ao meu irmão, Dener, pela minha educação e pelo apoio dado mesmo distantes.

Ao meu marido e companheiro, Flávio, pela sua paciência, força e principalmente pelo suporte e carinho que me deste em todos os momentos que compartilhamos desde que nos conhecemos.

Ao professor Francisco pela aprendizagem, pelo voto de confiança e pelo apoio na conclusão dessa etapa da minha graduação. Aos demais professores que contribuíram na minha formação acadêmica.

Aos meus amigos, em especial, João Vitor, Amanda, Jaqueline, Kathleen e Gabriel, que estiveram comigo durante essa jornada, me ajudando e me apoiando nos momentos de dificuldade. Obrigada pela companhia e apoio incondicional.

À Universidade de Brasília e aos participantes desta pesquisa, pela atenção e colaboração na pesquisa deste trabalho.

## Resumo

O presente estudo tem como objetivo descrever as percepções de fadiga e bem-estar no trabalho dos servidores técnicos-administrativos das secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília (UnB). Para isso, foi feita uma pesquisa descritiva, de levantamento, com abordagem quali-quantitativa e horizonte temporal transversal. A coleta de dados deu-se por meio da aplicação presencial de 80 questionários, sendo contabilizado um total de 73 respostas (91,25% de retorno). O instrumento de pesquisa escolhido para avaliação do bem-estar no trabalho foi o questionário composto pela Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) proposta por Paschoal e Tamayo (2008) acrescida de uma questão aberta. Para a avaliação de fadiga no ambiente laboral foi utilizado a escala de sentimento de fadiga de Yoshitake (1971). Os dados coletados foram transcritos para o *IBM Statistical Package for de Social Sciences* (SPSS), versão 25, para tabulação e análise dos dados. Também foi utilizado o programa Excel versão Windows 2010. Como resultados, verificou-se que os servidores estão satisfeitos no que tange a abordagem eudaimônica, porém eles apresentam menor satisfação no que tange a abordagem hedonista do bem-estar. Quanto as fontes de bem-estar percebidas pelos servidores, foram citadas: interação social proporcionada pelo trabalho, reconhecimento e caráter utilitário das atividades exercidas. Foi observado que os servidores apresentam níveis acima da média de falta de concentração e atenção, e de sonolência e indisposição para o trabalho; e apresentaram nível abaixo da média de projeção de desconforto físico. Na análise das correlações entre os instrumentos de pesquisa, obteve-se correlações positivas e negativas com intensidades moderadas e fortes. Os resultados permitem concluir que ações gerenciais precisam ser desenvolvidas com vistas à promoção de bem-estar no trabalho, com foco na melhoria das relações sociais entre colegas, chefias e usuários. Como limitações deste estudo, destaca-se o tamanho amostral obtido, o que poderia ter garantido evidências de validade interna externa aos achados empíricos. Recomendam-se novos estudos que lancem mão de abordagem qualitativa para a compreensão da dinâmica de funcionamento grupal e relações laborais nas unidades de pesquisa investigadas.

**Palavra-chave:** Fadiga no trabalho. Bem-estar no trabalho. Servidores técnicos-administrativos.

## Sumário

1 INTRODUÇÃO.....	5
1.1 Formulação Do Problema .....	7
1.2 Objetivo Geral .....	7
1.3 Objetivos Específicos .....	8
1.4 Justificativa .....	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1 Fadiga no trabalho .....	10
2.1.1 Pesquisas empíricas sobre fadiga no trabalho .....	12
2.2 Bem-estar .....	14
2.3 Bem-estar no trabalho.....	17
2.3.1 Pesquisas empíricas sobre bem-estar no trabalho.....	18
3 MÉTODO .....	21
3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa .....	21
3.2 Caracterização da organização .....	22
3.3 Caracterização da população e amostra .....	23
3.4 Instrumentos de pesquisa.....	25
3.4.1 Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET).....	26
3.4.2 Escala de sentimento de fadiga de Yoshitake (1971) .....	28
3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	28
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	30
4.1 Percepções sobre bem-estar no trabalho .....	30
4.2 Identificação das principais fontes de bem-estar .....	41
4.3 Percepções de fadiga laboral .....	42
4.4 Correlações entre bem-estar laboral e fadiga.....	52
5 CONCLUSÕES .....	55
Referência.....	57

## 1 INTRODUÇÃO

No final do século XIX e início do século XX, Frederick Taylor propôs um estudo sobre a administração científica com o objetivo de racionalizar a produção, garantindo uma melhor eficiência dos sistemas produtivos da época. Este estudo simboliza o surgimento da preocupação com a produtividade do trabalho. No entanto, somente em 1950, Eric Trist começa a discutir sobre a melhor eficiência do sistema produtivo com um viés mais humano (Rodrigues, 2016).

Atualmente, devido à centralidade do trabalho na vida das pessoas, é essencial a busca pela qualidade de vida nas organizações. Desenvolver programas de qualidade de vida significa conciliar os interesses organizacionais com os interesses dos trabalhadores. Acredita-se que ações de Qualidade de vida no trabalho (QVT) podem proporcionar aos trabalhadores maior resistência ao estresse, eficiência, satisfação e motivação. E podem proporcionar, às organizações, benefícios como força de trabalho mais saudável, com menor absenteísmo, diminuição do número de acidentes, diminuição dos custos e aumento da produtividade.

No mundo dos negócios, é de extrema importância investir em gestão de pessoas, tanto no setor público quanto no setor privado. A área de recursos humanos deve valorizar seus colaboradores, atendendo os seus anseios e necessidades. Além de buscar maneiras de garantir condições para a atuação eficiente e eficaz dos colaboradores, uma vez que eles são um dos mais importantes fatores de produção, pois são fundamentais no processo de consecução de objetivos da instituição em que atuam.

A Universidade de Brasília (UnB) possui um papel singular para sociedade, pois é promotora de conhecimentos e aprendizados diversos, e propõe soluções e caminhos para a sociedade, também se compromete com a formação de profissionais éticos e qualificados. Esta pesquisa será realizada com os servidores técnicos-administrativos que trabalham nas secretarias acadêmicas dos institutos e faculdades da Universidade de Brasília. A secretaria de assuntos acadêmica é responsável pelo registro de todos os estudantes admitidos nos sistemas de graduação, pós-graduação e extensão, pela execução de todas as rotinas acadêmicas, pela expedição de documentos acadêmicos, atestados, certificados, diplomas, matrícula e, também, pelo registro e pelo controle de todas as atividades acadêmicas da Universidade. Ou seja, as atividades desses servidores servem de apoio e suporte para o funcionamento pleno e eficiente dos cursos.

Santos (2011), ao propor um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho dos servidores da Universidade de Brasília, constatou que existe uma visão crítica sobre as atividades promotoras de QVT desenvolvidas no âmbito da universidade, o que sinaliza a necessidade de promover políticas de RH efetivas voltadas a atender os anseios dos servidores e da instituição como um todo. Diante do disposto na pesquisa, os futuros programas de QVT devem buscar mitigar os resultados obtidos nos indicadores: critérios de compensação justa, condições de tratamento, oportunidades de crescimento, uso das capacidades individuais ainda não exploradas pela universidade.

O estudo das causas do sofrimento humano na UnB realizado por Côrrea e Figueiredo (2011) revela que a origem do sofrimento dos servidores da organização está relacionada a organização e as relações de trabalho, e condições de trabalho. Além disso, foi possível verificar que a universidade não promove políticas voltadas a mitigar o sofrimento humano no trabalho, sendo realizado o enfrentamento das vivências de sofrimento por meio de estratégias defensivas individuais de racionalização.

Devido ao funcionamento diurno e noturno da UnB, os servidores das secretarias acadêmicas da universidade trabalham em turnos (manhã, tarde e noite) e estão sujeitos a distúrbios do sono, fadiga, alterações de humor, transtornos digestivos, neuropsicológicos, diminuição da motivação para o trabalho. Lima, Soares e Souza (2008) afirmam que trabalhadores sujeitos a inversão dos turnos de trabalho estão expostos a diversos problemas de saúde como, por exemplo, doenças cardiovasculares e desconforto gastrointestinal. Além disso, admitem que a fadiga após longos períodos de trabalho sem intervalos compromete tanto o desempenho físico como mental.

Segundo Gadelha (2011), o estresse do trabalhador afeta o funcionamento de toda a organização e o desempenho dos trabalhadores, pois envolve perdas financeiras e proporcionam o aumento de absenteísmo, baixa produtividade, ocorrência de acidentes de trabalho e problemas de saúde. Diante disso, torna-se necessário medidas de adoção de programas de qualidade de vida e de promoção de saúde.

O trabalho pode trazer problemas ao bem-estar e desempenho do trabalhador, mas, em contrapartida, pode originar realizações pessoais e prazer (Canova & Porto, 2010). Com os servidores públicos não é diferente. Abordar as experiências de bem-estar no trabalho tanto por dimensões afetivas e cognitivas quanto por seus aspectos negativos e positivos, pode colaborar para o desenvolvimento de estratégias voltadas à criação de um ambiente organizacional mais saudável e favorável às experiências de bem-estar (Gadelha, 2011).

O estudo de fadiga está fortemente relacionado com o estudo do bem-estar no trabalho. Segundo Celestino, Bucher-Maluschke e Marqueze (2018) o estresse ocupacional pode gerar consequências no bem-estar no trabalho que por sua vez gera impactos negativos no desempenho do trabalhador. Abordar a percepção de fadiga humana dos servidores da Universidade de Brasília permite colaborar para o desenvolvimento de estratégias institucionais direcionadas a um ambiente organizacional voltados à minimização de riscos físicos e psicológicos e a maximização do Bem-estar no Trabalho.

Diante do exposto, observa-se grande necessidade de se investigar empiricamente a percepção de bem-estar e fadiga dos servidores da Universidade Brasília para que seja possível proporcionar importantes informações aos gestores e ao campo científico e permitir uma compreensão melhor nas relações entre homem, trabalho e organização. Assim, no decorrer deste estudo, são apresentados os conceitos relacionados as variáveis de estudo, bem como algumas pesquisas relacionadas a estas variáveis. E por fim, para este estudo empírico, são apresentados seus respectivos instrumentos de pesquisas validados, bem como a caracterização da organização, da amostra analisada, os resultados e conclusões.

### **1.1 Formulação Do Problema**

A presente pesquisa propõe o seguinte questionamento: Qual é a percepção dos servidores técnicos-administrativos das secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília em relação à fadiga e bem-estar no trabalho?

### **1.2 Objetivo Geral**

Este trabalho possui como objetivo geral descrever as percepções de fadiga e bem-estar no trabalho dos servidores técnicos-administrativos das secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília (UnB).



### 1.3 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos desta pesquisa são:

- Descrever percepções de bem-estar no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília;
- Descrever as percepções de fadiga no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília;
- Identificar as principais fontes de bem-estar no trabalho sob a ótica dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília; e
- Testar efeitos correlacionais entre percepções de bem-estar e fadiga no ambiente de trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília.

### 1.4 Justificativa

A presente pesquisa tem relevância teórica uma vez que pode ajudar a contribuir para o desenvolvimento de estudos sobre gestão universitária no país. Mais especificamente, este estudo pode contribuir com a produção teórica relativa à área de Gestão de Pessoas voltada para percepção de bem-estar e fadiga laboral nas instituições de ensino do país. Espera-se que os resultados obtidos ofereçam dados e informações relativas a bem-estar e fadiga laboral, a fim de ampliar o conhecimento de questões relacionadas as instituições de ensino superior e estimular a sua pesquisa.

Além disso, a pesquisa busca contribuir com o meio acadêmico quanto ao avanço das pesquisas e aumento do conhecimento da área de bem-estar no trabalho. Verificou-se até o presente momento a existência de muitos estudos que correlacionam bem-estar laboral com qualidade de vida, felicidade, estresse no trabalho, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e clima organizacional. Diante disso, a presente pesquisa busca propor um estudo de correlação entre as variáveis bem-estar e fadiga laboral.

Quanto à relevância gerencial, o estudo pode contribuir com o fornecimento de dados para que a área de recursos humanos da universidade possa identificar problemas relacionados ao fator humano vinculados ao trabalho e desenvolver melhores práticas em relação a sua política de gestão de recursos humanos. A universidade poderá assim buscar estratégias voltadas à criação de um ambiente organizacional mais saudável e favorável às experiências de

bem-estar, diminuindo os riscos físicos e psicológicos, e as experiências negativas, e aumentando as experiências positivas dos servidores.

Quanto à relevância prática e social, a presente pesquisa foi realizada nas secretarias acadêmicas da universidade que lida diretamente com o atendimento ao público, o que torna claro a sua relevância. A pesquisa, ao contribuir com área de recursos humanos da organização, possibilita melhorias para os servidores no exercício da sua função, que por sua vez, proporcionam melhorias na qualidade do serviço prestado à comunidade universitária e à população do Distrito Federal.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste Capítulo, será apresentado os fundamentos teóricos sobre fadiga que embasam este estudo e algumas pesquisas empíricas realizadas sobre esse tema. Em seguida, será apresentado os fundamentos teóricos sobre bem-estar com o objetivo de fundamentar os estudos sobre o bem-estar no trabalho. Para tanto, faz-se necessário abordar o conceito das duas correntes do bem-estar, sendo elas: bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, para, então, apresentar o conceito de bem-estar no trabalho. Após esta contextualização, será apresentado algumas pesquisas sobre bem-estar no trabalho.

Para esta pesquisa, foram privilegiados artigos nacionais sobre fadiga e bem-estar no trabalho publicados nos entre os anos de 2000 a 2018. A busca foi realizada nos principais periódicos científicos brasileiros que abordam o tema nas áreas de Psicologia e Administração. Além disso, buscou-se informações e definições comumente referenciados sobre tema.

### 2.1 Fadiga no trabalho

Segundo Vieira (2013), a partir do século XIX, e em especial na década de 1950, a literatura científica desperta o seu interesse sobre o estudo da fadiga no trabalho. Isso se deve a percepção do poder público, dos empregadores e da burguesia de que o fator humano na produção industrial interfere no desempenho e conseqüentemente na produtividade e no lucro gerado. Gouveia *et al.* (2015) afirmam que o interesse por esse construto tem aumentado consideravelmente devido ao rápido crescimento do número de pessoas que sofrem de fadiga.

Na abordagem literária sobre o estresse ocupacional, por vezes, faz-se menção a fadiga humana no trabalho. Celestino *et al.* (2018) relatam que esses termos são comumente entendidos como claros e de baixa complexidade, e possuem significados distintos, sendo construtos multidimensionais que interagem. Segundo Canova e Porto (2010), estresse ocupacional pode ser considerado como uma resposta do indivíduo em decorrência de estímulos estressores que aparecem no ambiente de trabalho e que são vistos como ameaças à integridade do mesmo. A fadiga pode ser entendida como uma “experiência diária de desgaste” (Gouveia *et al.*, 2015). Em uma perspectiva geral, é um sintoma de várias doenças como câncer e Parkinson, e pode apresentar componentes comportamentais, emocionais e cognitivos que

geram uma sensação subjetiva de cansaço e impactam no desempenho físico e mental do ser humano (Gouveia *et al.*, 2015).

A definição de fadiga adotada por Celestino *et al.* (2018) é a mesma adotada pela ISO (2017), a qual define fadiga como:

Comprometimento temporário da eficiência funcional mental e física, dependendo da intensidade, duração e padrão temporal da tensão mental anterior. A recuperação da fadiga mental é obtida com o repouso, e não com a mudança de atividade. Esta redução da eficiência funcional torna-se aparente em sentimentos de cansaço, relações menos favoráveis entre desempenho e esforço, tipo e frequência de erros. A extensão desta deficiência também é determinada por condições individuais. (ISO, 2017, p.3)

Celestino *et al.* (2018) consideram que fadiga é a emoção associada à estado psicofisiológico, que pode ser considerado como o resultado direto do uso de maior esforço para manter objetivos de uma tarefa e proteger o desempenho, durante períodos de maior carga de trabalho.

Para Moreno, Fischer e Rotenberg (2003), a fadiga no trabalho é estimulado por várias causas, as quais costumam estar relacionadas às más condições de trabalho, ao desencontro entre os ritmos biológicos e aos horários de trabalho. Mauro, Cordeiro, Yanaguisawa e Conceição (1976) corroboram com essa ideia ao afirmarem que as causas da fadiga no trabalho vão além do desgaste físico e mental, ela pode ser causada por condições do ambiente de trabalho e condições individuais. As autoras definem como condições de trabalho propícias à fadiga: um trabalho que exige uma carga horária extensa ou que exija muito esforço. As condições individuais são definidas como: hábito de trabalho, adaptação às exigências pessoais e ao tipo de trabalho exercido, temperamento do indivíduo, e estresse emocional gerado por fatores externos ao trabalho.

Além disso, outros fatores externos ao trabalho podem ser considerados agentes causadores de fadiga, como: má alimentação, abuso de bebidas alcoólicas, fumo excessivo, condições habitacionais, ausência de lazer e distância percorrida para chegar ao trabalho (Mauro *et al.*, 1976).

A fadiga no trabalho produz consequências que afetam tanto os trabalhadores quanto às organizações. De acordo com Medeiros *et al.* (2012), a fadiga gera consequências e alterações fisiológicas e psicológicas nos trabalhadores que podem variar conforme o gênero, o tipo do trabalho e as características individuais. Ela pode causar ao trabalhador: distúrbios de sono, irritabilidade, desgaste para trabalhar, perda de apetite, entre outros sintomas que afetam a saúde do trabalhador (Masson, Monteiro & Vedovato, 2015). Além do mais, a fadiga afeta as

organizações, pois, impactam no “desempenho do trabalhador, aumentando os custos e reduzindo a efetividade das organizações” (Celestino *et al.*, 2018).

Embora não haja um consenso sobre uma definição aceitável sobre fadiga. Para fins de realização desta monografia, fadiga no trabalho será entendida como estado de esgotamento mental e/ou físico que diminui a capacidade do indivíduo para a realização de sua atividade laboral. A presente pesquisa tem como intuito identificar a percepção de fadiga dos servidores das secretarias da Universidade de Brasília.

### ***2.1.1 Pesquisas empíricas sobre fadiga no trabalho***

Nesta Seção, serão apresentadas algumas pesquisas empíricas relacionadas a fadiga no trabalho.

Metzner e Fisher (2001) analisaram as variáveis que interferem na percepção de fadiga e na capacidade para o trabalho de trabalhadores de uma indústria têxtil que executam suas atividades em turnos fixos de 12 horas (diurnos e noturnos) e semana reduzida de trabalho (4 dias de trabalho e 3 de folga). Nesse estudo, os trabalhadores foram divididos em grupos por critério de gênero e horário de trabalho, uma vez que esses fatores podem influenciar nas variáveis dependentes avaliadas.

Os resultados obtidos indicaram que a percepção de fadiga está associada a variável estilo de vida dos trabalhadores e ao turno noturno, sendo que os fatores prática de exercício físico, consumo de cigarro e trabalho noturno possuem de correlação negativa com a percepção de fadiga, e a dificuldade em se manter dormindo possui correlação positiva com esse objeto de estudo. Foi observado que o índice de capacidade para o trabalho (ICT) está associado às variáveis tempo de exercício na função, o turno noturno de trabalho, estilo de vida e melhorias nas condições de trabalho, tendo correlação negativa com o tempo de exercício da função, com os fatores dificuldade em adormecer e consumo de bebida alcoólica e correlação positiva com o trabalho noturno e melhoria nas condições de trabalho.

Nessa pesquisa, pode-se concluir que o turno de trabalho e o estilo de vida são variáveis relevantes para percepção de fadiga e na capacidade para o trabalho. No entanto, Metzner e Fisher (2001) contestam que o turno noturno representar redução de fadiga contraria alguns estudos e pode-se justificar os resultados obtidos provavelmente devido ao efeito do “trabalhador sadio” e de suas melhores condições de enfrentamento (*coping*). Além disso, os autores alegam que o ICT tende a diminuir à medida que aumenta o tempo na função, os

resultados obtidos podem estar relacionados ao fato de o estudo ser transversal e ao tamanho da amostra pequeno.

Licati, Rodrigues, Wey, Fisher e Menna-Barreto (2015) realizaram um estudo com o objetivo de identificar perigos relativos à fadiga de pilotos através do estudo de correlações entre relatos de fadiga e parâmetros quantitativos extraídos do programa *Fatigue Avoidance Scheduling Tool*. Os resultados da pesquisa indicaram que os horários que com maior manifestação de fadiga corresponde ao período de maior densidade de voos regulares no país. Sendo assim, os autores alertaram para necessidade de implementar sistemas de gerenciamento de risco de fadiga para que haja um controle eficiente todas as organizações da aviação.

Oliveira, Viganó, Lunardelli, Canêo & Goulart (2010) realizou uma revisão teórica com o intuito de apontar a relação da síndrome de fadiga crônica com o ambiente e as condições de trabalho e identificar possíveis formas de atuação do psicólogo para mitigar essa síndrome. Os referidos autores afirmam que o excesso de trabalho, pressão por produção, turnos alternados, riscos físicos e falta de autonomia podem ser considerados possíveis causadores da síndrome. Outra afirmação realizada pelos autores foi que a síndrome de fadiga crônica pode ter como consequências baixo rendimento e maior risco de acidentes de trabalho até dificuldade para relaxar em momentos de lazer. E concluem que o psicólogo deve realizar ações remediadoras e preventivas que impeçam ou dificultem o aparecimento da fadiga no trabalho.

Cassiano (2017), em seu estudo sobre fadiga no trabalho, propôs uma tradução e adaptação da *Samn Perelli Scale* (SPS). Em seu artigo a autora descreveu o processo de adaptação do instrumento para o contexto da população brasileira e da sua aplicabilidade no contexto aeronáutico. Segundo Cassiano (2017), a escala proposta por Samn e Perelli (1982) propõe uma medição autorreferente da percepção da fadiga, ou seja, permite a avaliação da fadiga subjetiva, que é aquela percebida pelo indivíduo. Dessa forma, a escala pode ser utilizada com o objetivo de auxiliar no processo de mitigação do risco de fadiga que deve ser gerenciado por meio de uma gestão compartilhada entre o indivíduo e a organização.

A SPS é considerada vantajosa pela rapidez e facilidade de aplicação, devido a sua composição em um único item com sete alternativas. Ela permite que o respondente realize a auto avaliação de como está se sentindo no exato momento sem interromper de forma significativa as atividades desempenhadas. No entanto, Cassiano (2017) acredita que instrumentos baseados em medidas objetivas de avaliação da debilidade do desempenho sejam mais confiáveis do que o instrumento proposto por Samn e Perelli (1982).

Por fim, a escala adaptada por Cassiano (2017) foi submetida a avaliação do público-alvo, que foi composta por 12 pilotos da aviação militar. A proposta de adaptação transcultural

da autora foi considerada adequada para mensuração da percepção da fadiga dos respondentes. E foi possível constatar que os pilotos tiveram maior sensibilidade a percepção da fadiga ao longo das coletas do dia do que ao longo das coletas durante a semana. Além disso, foi possível verificar índices de fadiga maiores no primeiro dia de coleta e aumento da ocorrência de valores maiores ao longo do tempo, em especial ao longo das horas do dia de trabalho do que ao longo dos dias de trabalho durante a semana. Desse modo, Cassiano (2017) conclui que *Samn Perelli Scale* seria uma medida adequada à verificação da fadiga aguda.

## 2.2 Bem-estar

Nos últimos anos, tem-se desenvolvido diversas pesquisas no âmbito do bem-estar pessoal (Paschoal & Tamayo, 2008), sendo em sua maioria desenvolvida por autores americanos e europeus (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Oswald, 1997). No Brasil, esse tema vem sendo desenvolvido por alguns autores como: Albuquerque e Tróccoli (2004); Paschoal e Tamayo (2008); Paschoal (2008); Silva, Porto e Paschoal (2010); Tamayo (2004).

Na literatura organizacional, estresse no trabalho é um tema muito contemplado pelos pesquisadores, surgindo recentemente a preocupação em se focar nos aspectos positivos do trabalho por meio da pesquisa da felicidade do trabalhador (Silva, Porto & Paschoal, 2010). “A partir da década de setenta, cientistas sociais e do comportamento passaram a estudar e trabalhar sobre a teoria” (Giacomoni, 2004, p. 44).

Paschoal e Tamayo (2008, p. 12) afirmam que “*felicidade e bem-estar* são termos que se misturam na literatura científica e, geralmente, são considerados como sinônimos”. Não há um consenso em relação aos termos bem-estar e felicidade, no entanto alguns autores consideram o termo bem-estar cientificamente mais adequado. Segundo Paschoal (2008), os termos *afeto e bem-estar* são mais utilizados entre os pesquisadores da Psicologia.

Contudo, de acordo com Warr (2007), a utilização do termo *felicidade* é mais vantajosa, pois, tem maior impacto na população devido ao interesse que as pessoas têm em compreender a presença da felicidade em suas vidas, além de possuir uma conotação positiva, pois relaciona-se a afetos positivos, e “levanta elementos filosóficos e conceituais frequentemente excluídos das pesquisas sobre o bem-estar” (Paschoal, 2008, p. 4).

Farsen, Boehs, Ribeiro, Biavati e Silva (2018) afirmam que os termos qualidade de vida no trabalho, felicidade e bem-estar são constructos distintos, porém complementares. A

qualidade de vida no trabalho está voltada às questões objetivas que envolvem os seres humanos e aos programas e práticas organizacionais voltados à promoção da saúde, como programas ergonômicos e nutricionais. Enquanto felicidade e bem-estar estão relacionados às questões subjetivas como sentimento e emoção respectivamente. Os autores concluem que a composição desses três fenômenos permite promover a saúde do trabalhador e construir uma organização saudável.

“Duas grandes correntes podem ser destacadas na área do bem-estar geral: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico, e a principal diferença entre elas reside na concepção de felicidade adotada” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 12). Uma corrente adota a visão hedônica e a outra, a visão eudaimônica (Silva *et al.*, 2010).

Uma das correntes de bem-estar geral é a do bem-estar subjetivo. Esta é baseada na concepção de felicidade hedônica (Paschoal & Tamayo, 2008). De acordo com esta concepção, o objetivo da vida de uma pessoa é a busca incessante por momentos de prazer máximo.

Diener (1984) afirma que o bem-estar subjetivo possui três características fundamentais, são elas:

- a) Subjetividade: as pessoas reagem de forma diferente a situações semelhantes, dessa forma, BES é uma experiência interna de cada indivíduo enquanto as experiências externas (saúde, riqueza, etc.) são influenciadores do BES (Campbell, 1976 como citado em Albuquerque & Tróccoli, 2004, p. 154).
- b) Medidas positivas: Afetos positivos e negativos existem, entretanto, para se expressar o bem-estar subjetivo há a predominância de afetos positivos sobre os afetos negativos.
- c) Avaliação global: deve ser feita uma avaliação global dos diversos aspectos da vida de uma pessoa.

Para Ostrom (1969 como citado em Giacomoni, 2004, p. 44), o bem-estar subjetivo pode ser definido através de dois componentes básicos: afeto e cognição. Albuquerque e Tróccoli (2004), conceituam o bem-estar subjetivo através de 3 dimensões ou componentes:

- a) Afeto positivo: definido como sendo “um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade” (Albuquerque & Tróccoli, 2004, p. 154).
- b) Afeto negativo: conceituado como sendo “um estado de distração e engajamento desprazível que também é transitório, mas, que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes” (Albuquerque & Tróccoli, 2004, p. 154).



c) Satisfação com a vida: descrita como sendo “um julgamento cognitivo de algum domínio específico na vida da pessoa; um processo de juízo e avaliação geral da própria vida” (Albuquerque & Tróccoli, 2004, p. 154).

Os afetos são as emoções e humores (sentimentos transitórios) que os indivíduos têm em resposta ao bem-estar (Paschoal & Tamayo, 2008), enquanto a satisfação com a vida é a avaliação cognitiva entre o estado de vida atual e o estado de vida almejado pelo indivíduo. Shin & Johnson (1978 como citado em Albuquerque & Tróccoli, 2004, p. 154) afirma que a componente satisfação com a vida é uma avaliação sobre a vida de acordo com um critério próprio.

Dessa forma, conclui-se que o bem-estar subjetivo elevado “inclui frequentes experiências emocionais positivas, raras experiências emocionais negativas (depressão ou ansiedade) e satisfação não só com vários aspectos da vida, mas com a vida como um todo” (Albuquerque & Tróccoli, 2004, p. 154).

A segunda dimensão do bem-estar geral é a do bem-estar psicológico. Ela é baseada na concepção de felicidade eudaimônica (Paschoal & Tamayo, 2008). A visão eudaimônica “refere-se não somente à felicidade hedônica, mas também à realização do potencial pessoal e das metas fundamentais de vida” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 12). Ou seja, o bem-estar psicológico é baseado na verdadeira realização pessoal do indivíduo, na concretização de seus propósitos e significados de vida.

De acordo com Riff (1989 como citado em Paschoal & Tamayo, 2008, pp. 12-13) e Riff e Keyes (1995 como citado em Paschoal & Tamayo, 2008, pp. 12-13):

um indivíduo com alto bem-estar é aquele que apresenta altos índices de auto-aceitação (atitudes positivas do indivíduo em relação a si mesmo), relação positiva com os outros (satisfação e confiança na relação com os outros), autonomia (autodeterminação, independência e auto-regulação do comportamento), controle do ambiente (habilidade do indivíduo para escolher ou criar situações adequadas às condições pessoais), propósito na vida (senso de direção que contribui para a percepção de que a vida é significativa) e crescimento pessoal (desenvolvimento do potencial do indivíduo e da sua expansão como pessoa). Os seis elementos propostos definem o bem-estar psicológico tanto teórica quanto operacionalmente. (Paschoal & Tamayo, 2008, pp. 12-13)

No entanto, apesar de Ryan e Deci (2001 como citado em Paschoal & Tamayo, 2008, p. 13) concordarem com definição eudaimônica de bem-estar psicológico, os autores afirmam que os seis elementos utilizados para definir o bem-estar psicológico são antecedentes do bem-estar.

E para se evitar a confusão entre bem-estar psicológico e seus antecessores deve-se adicionar dois elementos secundários: vitalidade e saúde mental.

Albuquerque e Tróccoli (2004) desenvolveram um estudo para o desenvolvimento de uma escala brasileira de mensuração de Bem-Estar Subjetivo (BES), a Escala de Bem-Estar Subjetivo – EBES. Os resultados da pesquisa foram comprovados e tem-se, desde então, um instrumento para auxiliar os estudos dessa área temática. Alguns anos depois, Paschoal e Tamayo (2008) fizeram seu próprio estudo, com o objetivo de desenvolver um instrumento que fosse capaz de mensurar as duas dimensões do bem-estar laboral. Os autores concluíram que os resultados se mostraram bastante satisfatórios. Devido à sua abrangência, fácil compreensão e rápida aplicação optou-se por utilizar a Escala de Bem-Estar desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008) nesse estudo.

### 2.3 Bem-estar no trabalho

As duas correntes de estudo do bem-estar geral afetam os estudos sobre bem-estar no trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008). Dessa forma, para uma melhor definição de bem-estar no trabalho deve-se adotar a visão hedônica e eudaimônica, pois o uso de apenas uma concepção em sua definição a tornaria muito limitada.

O Quadro 1 resume os componentes principais de cada dimensão do bem-estar.

Quadro 1

#### Componentes do Bem-estar subjetivo e do Bem-estar psicológico

Bem-estar subjetivo	Bem-estar psicológico
Afeto Positivo Afeto negativo Satisfação com a vida	Realização pessoal Expressividade dos potenciais individuais

Waterman (1993) ressalta a importância de emoções/humores e da percepção da realização pessoal diante da subjetividade das experiências do indivíduo, que resultam em bem-estar distintos. Silva *et al.* (2010) definem bem-estar no trabalho abrangendo as emoções e humores no trabalho e a vivência subjetiva de realização e expressão pessoal.

O Quadro 2 resume as principais características do bem-estar no trabalho, segundo a visão de Silva *et al.* (2010).

## Quadro 2

**Características do Bem-estar no trabalho**

<b>Bem-estar no trabalho</b>
Predomínio de afetos e humores positivos sobre afetos e humores negativos. Realização pessoal. Expressão dos potenciais individuais

Paschoal e Tamayo (2008, p. 16) concluem:

Definido deste modo, o bem-estar no trabalho inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de expressividade e realização) e engloba os pontos centrais da abordagem hedonista e da abordagem eudaimônica. Além disso, esta definição permite que o conceito seja aplicado em diferentes contextos de trabalho, organizacionais ou não. (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 16)

Há diferentes concepções sobre o bem-estar no trabalho. Siqueira e Padovam (2008) defendem que o bem-estar no trabalho pode ser conceituado através de afetos positivos com o trabalho, como satisfação e envolvimento, e afetos positivos com a organização, como o comprometimento organizacional afetivo. Enquanto Dessen e Paz (2010) afirmam que o bem-estar no trabalho toma como fatores do bem-estar o reconhecimento, o salário, a relação com a chefia, a relação com os colegas, a identificação com a organização, oportunidades de crescimento, as condições de trabalho, a relação com clientes, a valorização e a realização. No entanto, estes conceitos possuem definições amplas e podem ser considerados como antecedentes ou consequentes do bem-estar e não necessariamente uma definição do construto (Paschoal & Tamayo, 2008). Devido a esse motivo, o presente estudo adota a percepção de Paschoal e Tamayo (2008), que sustenta as diferentes dimensões do bem-estar e mantém a concepção pura e simples sem vieses de possíveis antecessores ou consequentes do bem-estar.

### ***2.3.1 Pesquisas empíricas sobre bem-estar no trabalho***

Nesta Seção, algumas pesquisas empíricas referentes ao bem-estar no trabalho são analisadas.

Schlickmann (2011) se propôs a analisar o nível de bem-estar no trabalho dos colaboradores do setor bancário em Porto Velho RO. Para isso, realizou uma pesquisa em uma empresa de economia mista da área financeira, que tem como atividade principal, banco comercial de varejo. O autor concluiu que os colaboradores apresentaram bons níveis de realização no trabalho e afetos positivos, enquanto os afetos negativos foram menos representados. Dessa forma, observou-se a prevalência de emoções positivas no trabalho sobre as emoções negativas e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida, podendo assim afirmar que a referida instituição proporciona aos colaboradores alegria, disposição, animação, felicidade, empolgação, orgulho e tranquilidade com maior frequência do que frustração, nervosismo e irritação.

Bittar (2011) se propôs a pesquisar duas empresas privadas do setor de supermercados varejista situadas por diversas regiões administrativas do Distrito Federal. Os resultados obtidos da pesquisa permitiram inferir que o afeto positivo, a realização e o afeto negativo apresentaram números relevantes e presentes nas duas organizações. No entanto, segundo Bittar (2011, p. 34):

O grau de bem-estar e realização apesar de se mostrarem superiores aos do afeto negativo, poderiam ser mais elevado, pois, segundo os próprios gestores de pessoas das duas organizações, há muito que se fazer neste segmento para aprimorar o bem-estar dos funcionários. (Bittar, 2011, p. 34 )

Santo (2017) investigou empiricamente a existência de relação entre bem-estar e comprometimento organizacional em uma empresa que atua na área de comunicação para o mercado nacional. Para isso, foi aplicado um questionário referente aos dois constructos. Novamente, os resultados referentes a escala de bem-estar no trabalho mostram que as experiências afetivas positivas superam as experiências afetivas negativas, ainda que presentes, no que se refere à percepção por parte dos funcionários da empresa. Quanto ao fator realização, novamente, os resultados permitem afirmar que os funcionários, em seu ambiente de trabalho, encontram condições e oportunidades para desenvolverem seus potenciais, e que de certa forma caminham em sentido a realizar seus propósitos pessoais em busca da realização de seus objetivos. Contudo, não foi verificada correlação entre os fatores de bem-estar no trabalho e as dimensões de comprometimento organizacional, o que vai contra a literatura. Esse resultado foi atribuído ao fato de a empresa estar a pouco tempo no mercado, e por isso, os funcionários

ainda não terem tido o tempo necessário para desenvolver afetos ou vínculos mais efetivos com a empresa.

Pereira (2018), por sua vez, realizou uma pesquisa empírica com o intuito de verificar a possível relação entre bem-estar no trabalho e a intenção de sair do trabalho dos funcionários de supermercado de pequeno porte do Distrito Federal. Os resultados da pesquisa indicaram que os funcionários percebem mais fortemente o fator realização e indicaram novamente a prevalência dos afetos positivos sobre os afetos negativos. No entanto, o autor conclui que trabalhar neste supermercado “não contribui de forma elevada para o alcance dos planos, metas e objetivos que cada empregado possui, e não proporciona, de modo geral, emoções positivas e nem muitas emoções negativas” (Pereira, 2018, p. 38). Quanto aos resultados das correlações entre os dois constructos, foi verificado correlação positiva moderada entre afetos negativos e intenção de sair e correlação negativa moderada entre afetos positivos e intenção de sair, e entre realização e intenção de sair.

Diante do exposto, pode-se constatar que de modo geral os estudos apresentados demonstram que mesmo que presentes os afetos negativos nestas empresas, foi possível verificar a prevalência dos afetos positivos em relação aos afetos negativos, e também foi possível verificar que de modo geral as organizações proporcionam sentimentos de realização pessoal para os seus funcionários. Ao descrever as percepções de bem-estar no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília, será possível verificar se o mesmo resultados apresentados nestas pesquisas se repetem na Universidade de Brasília.

Neste Capítulo foi apresentado todos os fundamentos teóricos para o desenvolvimento deste estudo. A seguir, serão apresentados os métodos e técnicas de pesquisa que instrumentalizaram os objetivos desta pesquisa.

### **3 MÉTODO**

Este Capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados no desenvolvimento desta pesquisa por meio dos tópicos subsequentes. Para que sejam apresentados com maior clareza, os tópicos apresentados seguem uma linha lógica de raciocínio, sendo dispostos na seguinte ordem: tipo e descrição geral da pesquisa; características da organização; caracterização da população e amostra; caracterização dos instrumentos de pesquisa; e descrição dos procedimentos de coleta e da análise de dados realizada.

O objetivo é destacar a adequação dos meios escolhidos para o alcance dos objetivos propostos desde o momento de coleta até a análise de dados e informações.

#### **3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa**

Segundo Vergara (1997), o tipo de pesquisa pode ser definido em relação a seus fins e a seus meios de investigação. Dessa forma, este estudo se classifica, quanto a seus fins, como descritiva, quanto a seus meios, como sendo um levantamento.

De acordo com Gil (1991) uma pesquisa descritiva tem como objetivo evidenciar características de uma população ou o estabelecimento de relações entre objetos de pesquisa. Andrade (2002) afirma que na pesquisa descritiva não há interferência do pesquisador na observação, análise, classificação e interpretação dos fatos. Desta forma, o presente estudo pode ser classificado como descritivo, pois visa descrever e correlacionar as percepções de bem-estar e fadiga no trabalho.

Gil (1991) classifica uma pesquisa quanto aos seus meios de investigação como de levantamento quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, os dados provenientes são coletados diretamente dos colaboradores em seu ambiente de trabalho, em seguida, obtêm-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Quanto à abordagem utilizada, a pesquisa se classifica como qualitativa e quantitativa pois, utiliza-se de dados primários coletados a partir das respostas dos questionários aplicados para o tratamento estatístico a fim de auxiliar na descrição do fenômeno estudado. Segundo Silva e Menezes (2005), uma pesquisa quantitativa requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas para transformar opiniões e informações em números para que sejam classificadas

e analisadas. Além disso, apresenta um questionamento de caráter subjetivo sobre a realidade, que não será atribuído um instrumento estatístico.

No presente estudo, foi aplicado um questionário de levantamento de opinião e percepções para mensurar fadiga e bem-estar no trabalho. O horizonte temporal do estudo foi transversal, uma vez que os dados foram coletados em um único período de tempo (Zanella, 2009).

### **3.2 Caracterização da organização**

A Organização objeto deste estudo é a Universidade de Brasília – UnB, que foi inaugurada em 21 de abril de 1962. A instituição pública de ensino superior é integrante da Fundação Universidade de Brasília, foi criada por força da Lei n. 3.998 de 15 de dezembro de 1961, e sua sede fica localizada na Capital Federal. A universidade possui 4 câmpus: Darcy Ribeiro (localizado no Plano Piloto), Planaltina, Ceilândia e Gama (Universidade de Brasília [UnB], 2018).

A missão da Universidade de Brasília é ser uma universidade inovadora e inclusiva, comprometida com as finalidades essenciais de ensino, pesquisa e extensão, integradas para a formação de cidadãos e cidadãs éticos e qualificados para o exercício profissional e empenhados na busca de soluções democráticas para questões nacionais e internacionais, por meio de atuação de excelência. Sua visão é ser referência nacional em ensino, pesquisa e extensão, com inserção local, regional e internacional, inovadora, inclusiva, transparente e democrática, com gestão eficaz e qualidade de vida (UnB, 2018).

Segundo o Estatuto da UnB, a estrutura administrativa da universidade observará os princípios de gestão democrática, de descentralização e de racionalidade organizacional. Sendo estruturada da seguinte maneira: reitoria, unidades acadêmicas, centros, conselhos superiores e órgãos complementares. Ainda de acordo com o Estatuto da universidade, são considerados unidades acadêmicas os Institutos e as Faculdades, que têm como atribuições: coordenar e avaliar as atividades de ensino, pesquisa e extensão nas respectivas áreas; decidir sobre a organização interna, respeitados este Estatuto e o Regimento Geral; planejar e administrar os recursos humanos, orçamentários, financeiros e materiais sob sua responsabilidade (Estatuto e regimento geral, 2011).

Seguindo a cadeia hierárquica, os Departamentos, organizados por área de conhecimento, estão subordinados às unidades acadêmica. E têm como atribuição principal a

coordenação e a execução de atividades de ensino, pesquisa e extensão, no âmbito de sua competência. Cada departamento possuía a sua secretaria acadêmica de ensino composta por um quadro de servidores técnicos-administrativos. O ingresso, a nomeação, a posse, o regime de trabalho, a promoção, o acesso, a aposentadoria e a dispensa do servidor técnico-administrativo são regidas pela legislação maior em vigor, pelo Regimento Geral, pelo Plano de Carreira da Universidade e pelas Resoluções do Conselho Universitário e do Conselho de Administração (Estatuto e regimento geral, 2011).

### **3.3 Caracterização da população e amostra**

Esta pesquisa foi realizada nas Secretarias acadêmicas de ensino de graduação e pós-graduação das faculdades e institutos que compõem a Universidade de Brasília com o intuito de identificar correlações entre as variáveis de fadiga e bem-estar no trabalho e também, tentar contribuir com o meio acadêmico, com a sociedade e com a organização.

A amostra desta pesquisa é composta por 73 participantes das distintas secretarias acadêmicas. Os questionários foram respondidos apenas pelos servidores públicos de 28 secretarias, a qual a pesquisadora teve acesso. Foram identificados idade, sexo, escolaridade, tempo de serviço, turno de trabalho e secretaria de atuação.

Na Tabela 1, observa-se que quanto a distribuição por secretarias acadêmicas 12,3% é da secretaria de Letras e 8,2% da secretaria de Engenharia Civil e Ambiental. Quanto à distribuição por gênero 52,1% são do sexo feminino e 47,9% são do sexo masculino. Em relação a faixa etária dos servidores, a grande maioria concentra-se acima de 33 anos, totalizando 69,8% da amostra (considerando o somatório das frequências de 33 a 37 e acima de 38 anos). Quanto ao grau de escolaridade 47,9% dos participantes possuem pós-graduação completa e 31,5% possuem ensino superior completo. Quanto ao tempo de serviço dos participantes, a maior parte 42,5% da amostra tem entre 5 a 10 anos de serviço. Em relação ao turno de serviço, a grande maioria da amostra 57,5% trabalham de manhã e de tarde, apenas 1,4% trabalham apenas no horário noturno e 16,4% trabalham de tarde e de noite. A Tabela 1 sintetiza as informações apresentadas.



Tabela 1

**Dados gerais dos participantes da pesquisa**

<b>DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA</b>		
	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
<b>Secretaria de atuação</b>		
Matemática	2	2,74
Administração	2	2,74
Agronomia e Medicina Veterinária	3	4,11
Engenharia Mecânica	1	1,37
Sociologia	3	4,11
Relações Internacionais	3	4,11
Letras	9	12,33
Economia	3	4,11
Ciências contábeis e atuariais	5	6,85
Exatas	1	1,37
Ciência Política	4	5,48
Geociências	2	2,74
Psicologia	2	2,74
Biologia	2	2,74
Engenharia Civil e Ambiental	6	8,22
Direito	3	4,11
Estatística	2	2,74
Educação Física	1	1,37
Engenharia Elétrica	4	5,48
Filosofia	2	2,74
Geografia	1	1,37
Serviço Social	1	1,37
SAA	2	2,74
Gestão de políticas Públicas	1	1,37
Comunicação	2	2,74
Saúde animal	1	1,37
Ciência da computação	4	5,48
Artes visuais	1	1,37
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100</b>
<b>Sexo</b>		
Feminino	38	52,05
Masculino	35	47,95
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100</b>
<b>Idade</b>		
Entre 18 e 22 anos	1	1,37
Entre 23 e 27 anos	9	12,33
Entre 28 e 32 anos	11	15,07
Entre 33 e 37 anos	25	34,25
acima de 38 anos	26	35,62

Total válido	72	98,63
Omisso	1	1,37
Total	73	100
<b>Escolaridade</b>		
Ensino médio completo	5	6,85
Ensino superior completo	23	31,51
Ensino Superior Incompleto	4	5,48
Pós-graduação completa	35	47,95
Pós-graduação incompleta	6	8,22
Total	73	100
<b>Tempo de serviço na UnB</b>		
Entre 0 e 1 ano	1	1,37
Entre 1 e 3 anos	5	6,85
Entre 3 e 5 anos	18	24,66
Entre 5 e 10 anos	31	42,47
Entre 10 e 20 anos	8	10,96
Mais de 20 anos	10	13,70
Total	73	100
<b>Turno de serviço</b>		
Manhã	3	4,11
Tarde	13	17,81
Noite	1	1,37
Manhã e tarde	42	57,53
Tarde e noite	12	16,44
Manhã, tarde e noite	2	2,74
Total	73	100

*Nota.* Dados numéricos arredondados para duas casas decimais.

### 3.4 Instrumentos de pesquisa

Na presente pesquisa, o instrumento escolhido para avaliação do bem-estar no trabalho foi o questionário composto pela Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) proposta por Paschoal e Tamayo (2008) acrescida de uma questão aberta: “Quais são as fontes de bem-estar no seu trabalho de servidor?”. Além desse questionário, foi utilizado a escala de sentimento de fadiga de Yoshitake (1971).

A primeira parte do questionário foi direcionada à levantamento de dados demográficos dos participantes, o que inclui idade, sexo, escolaridade, tempo de serviço, turno de trabalho e secretaria de atuação.

A segunda parte do questionário corresponde ao instrumento de pesquisa proposto por Paschoal e Tamayo (2008), que avalia o nível de bem-estar no trabalho, e corresponde também a questão aberta, que tem como objetivo identificar as principais fontes de bem-estar no trabalho sob a ótica dos servidores. A escolha por este instrumento de pesquisa se deu devido a sua abrangência, fácil compreensão e rápida aplicação.

A terceira parte do questionário corresponde ao instrumento de pesquisa proposto por Yoshitake (1971), que possui indicadores da escala de sentimento de fadiga.

A seguir será apresentado a Escala de Bem-estar no trabalho (EBET) e a Escala de sentimento de fadiga de Yoshitake (1971). O questionário aplicado será apresentado no anexo deste estudo.

### ***3.4.1 Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET)***

Paschoal e Tamayo (2008) propuseram um instrumento de pesquisa que avalia o nível de bem-estar no trabalho, conhecido como Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). Segundo os referidos autores, a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) possui bons parâmetros psicométricos e aborda tanto a dimensão afetiva do bem-estar no trabalho quanto à dimensão eudaimônica de realização e expressão e, além disso, a EBET pode ser utilizada em diferentes contextos laborais, podendo ser aplicada a tipos de trabalhadores diversos, como autônomos e etc. A Escala de Bem-Estar no Trabalho foi validada com a participação de 317 trabalhadores de diferentes organizações, públicas ou privadas do Distrito Federal.

Este instrumento de pesquisa é composto por 30 itens divididos em três fatores, a saber:

- 1) Afeto positivo, com nove itens e índice de confiabilidade Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) equivalente a 0,93;
- 2) Afeto negativo, com doze itens e índice de confiabilidade Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) equivalente a 0,91;
- 3) Realização, composto por nove itens e índice de confiabilidade Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) equivalente a 0,88.

Assumem-se os índices de confiabilidade Alpha de Cronbach referentes aos resultados deste estudo. A Tabela 2 apresenta os fatores utilizados na Escala de Bem-Estar Subjetivo e sua precisão.

Tabela 2  
**Fatores utilizados na EBET e sua precisão**

	Número de itens	Alpha de Cronbach
Afeto positivo	9	0,93
Afeto negativo	12	0,91
Realização	9	0,88

A primeira parte da escala, composta pelos fatores afeto positivo e afeto negativo, apresenta a seguinte instrução: “nos últimos seis meses o meu trabalho tem me deixado...”. O fator afeto positivo é composto pelos seguintes itens: animado, entusiasmado, empolgado, feliz, alegre, contente, disposto, orgulhoso e tranquilo. Enquanto, o fator afeto negativo é composto pelos itens nervoso, tenso, irritado, chateado, impaciente, com raiva, incomodado, deprimido, frustrado, ansioso, preocupado, entediado.

A segunda parte da escala, composta pelo fator realização do trabalho, apresenta a seguinte instrução: “neste trabalho...”. Esta parte é composta pelos itens: realizo o meu potencial; desenvolvo habilidades que considero importantes; realizo atividades que expressam minhas capacidades; consigo recompensas importantes para mim; supero desafios; atinjo resultados que valorizo; avanço nas metas que estabeleci para minha vida; faço o que eu realmente gosto de fazer; expressei o que há de melhor em mim.

Para o preenchimento dos itens foi utilizado a escala de *Likert* de cinco pontos, variando de 1 a 5. A fim de responder os itens relacionados ao afeto positivo e negativo, utilizou-se a seguinte nomenclatura: 1 – nem um pouco, 2 – um pouco, 3 – moderadamente, 4 – bastante e 5 – extremamente. No caso, dos itens de realização, utilizou-se outra nomenclatura, a seguir: 1 – discordo totalmente, 2 – discordo, 3 – concordo em parte, 4 – concordo e 5 – concordo totalmente.

### 3.4.2 Escala de sentimento de fadiga de Yoshitake (1971)

Tendo em vista os impactos causados pela fadiga, há variadas escalas de mensuração de fadiga que podem ser aplicados em vários contextos, sejam eles na área da saúde com pessoas portadoras de alguma enfermidade ou na área de gestão organizacional com pessoas da população em geral em contextos de trabalho (Cassiano, 2017). A autora afirma que as escalas podem ser unidimensionais ou multidimensionais, sendo que as escalas multidimensionais permitem “uma melhor avaliação da intensidade e qualidade da percepção da fadiga” (Cassiano, 2017). Gouveia *et al.* (2015) afirmam que Chalder, Berelowitz, Pawlikowska, Watts, Wessely, Wright e Wallace (1993) sugerem uma escala de mensuração de fadiga com dois fatores (fadiga física e fadiga psicológica), enquanto Okuyama, Akechi, Kugaya, Okamura, Shima, Maruguchi, Hosaka e Uchitomi (2000) sugerem uma escala com três fatores para a medição de fadiga em pacientes com câncer e Dagnelie (2006), com quatro fatores para a Escala de Fadiga de Piper.

A escala de sentimento de fadiga proposta por Yoshitake (1971) consiste em um questionário de interpretação subjetiva com 30 itens de múltipla escolha divididos em três grupos de sintomas de fadiga, cada grupo é composto por 10 itens (Celestino *et al.*, 2018):

- A (sonolência e falta de disposição para o trabalho);
- B (falta de capacidade de concentração e de atenção); e
- C (projeção do desconforto físico).

Cada item é composto por cinco alternativas segundo a escala de *Likert*, sendo que se atribui valor 5 à alternativa correspondente à maior fadiga, e, à de menor fadiga, valor 1.

## 3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Para alcançar os objetivos deste estudo, o formulário de pesquisa foi elaborado por meio da ferramenta do *Word*. Foram impressos 80 questionários para aplicação presencial no período de 22 a 30 de abril de 2019 no próprio local de trabalho dos servidores. A pesquisadora abordou os servidores durante o horário de trabalho e informou o teor da pesquisa, solicitando aos mesmos que colaborassem com o estudo preenchendo o questionário. Alguns formulários foram preenchidos de imediato, outros foram entregues aos servidores e após alguns dias

devolvidos. Diante disso, 8 questionários não tiveram retorno. No entanto, 1 questionário respondido foi encaminhado via e-mail, contabilizando, assim, um total de 73 respostas.

Na abertura do questionário a pesquisadora dirige uma nota ao participante caracterizando o estudo e explicitando os objetivos da pesquisa. Também foi esclarecido, ao público alvo que as respostas serão mantidas em sigilo e que seriam utilizados apenas para a pesquisa científica que seria desenvolvida, não refletindo em aplicações ou impactos na organização analisada. Por fim, agradece a participação e deixa a disposição um e-mail de contato.

Os dados coletados por meio dos questionários impressos foram migrados para os arquivos eletrônicos pela pesquisadora, por meio da transcrição das respostas dos questionários impressos para o *IBM Statistical Package for de Social Sciences (SPSS)*, versão 25. O referido programa também foi utilizado para a tabulação e análise dos dados. Para a elaboração das tabelas foi utilizado o programa Excel versão Windows 2010. Os dados obtidos com a pesquisa proposta foram analisados com base na técnica de análise estatística descritiva, como média, desvio padrão. Para analisar os dados, foi utilizada a correlação de Spearman de duas extremidades, uma vez que foi identificado que a amostra não é normal, ou seja, utilizou-se estatística não-paramétrica.

Além disso, foi utilizada a observação não participante como técnica de coleta de dados. A aplicação presencial do questionário de pesquisa permitiu que a pesquisadora coletasse dados adicionais aos registros nos questionários e realizasse uma triangulação dos dados. Alguns participantes da pesquisa abordaram a pesquisadora para relatar algumas informações que acreditavam ser pertinentes ao tema de estudo. Após essa coleta de dados foi realizado uma análise de conteúdo. Os resultados obtidos na questão “Quais são as fontes de bem-estar no seu trabalho de servidor?” foram agrupados a posteriori a análise de conteúdo em 4 categorias: relações socioprofissionais, contato com alunos e professores, reconhecimento e caráter utilitário da atividade exercida.

Os resultados e discussões são apresentados a seguir.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste Capítulo será descrito os resultados obtidos com a aplicação dos questionários e suas análises à luz dos fundamentos teóricos apresentados no Capítulo 2 deste estudo. Este Capítulo está subdividido em 4 seções, a saber: percepções sobre bem-estar no trabalho, identificação das principais fontes de bem-estar, percepções de fadiga laboral, e correlações entre bem-estar laboral e fadiga.

### 4.1 Percepções sobre bem-estar no trabalho

Visando atingir o objetivo específico de descrever percepções de bem-estar no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília serão expostos os resultados descritivos pesquisados quanto aos fatores afetos positivos, afetos negativos e realização. Em seguida será apresentado os resultados de frequência e percentagem dos itens de cada fator que compõem a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). Concomitantemente será realizado a discussão sobre o que foi apresentado.

A Tabela 3 apresenta os resultados descritivos referentes aos fatores de bem-estar . Os resultados que estão contidos na tabela expressam o número válido de respondentes, o número de respondentes omissos, a média, o desvio padrão e o coeficiente de variação dos respectivos itens do instrumento de pesquisa.

Tabela 3  
**Resultados descritivos referentes aos fatores de bem-estar**  
**BEM-ESTAR**

<b>Fator</b>	<b>N Válido</b>	<b>N Omissos</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Coefficiente de variação</b>
Afeto positivo	71	2	2,44	0,89	0,36
Afeto negativo	72	1	2,65	1,02	0,38
Realização	73	0	2,90	0,92	0,32

*Nota.* Dados numéricos arredondados para duas casas decimais.

Diante da escala de *Likert* de concordância de 1 a 5 pontos, proposta pelo instrumento de pesquisa, pode-se constatar que quanto maior o valor do escore da média, maior é a percepção do servidor sobre a variável a ser avaliada. Dessa forma, os colaboradores pesquisados apresentam o fator realização como o mais expressivo da variável bem-estar no trabalho, com

uma média de 2,90 (DP= 0,92 e CV=0,32). Evidenciando que há uma moderada percepção dos indivíduos de que, nas secretarias, eles desenvolvem suas habilidades e potenciais e avançam no alcance de suas metas; uma vez que o valor alcançado ficou um pouco acima do ponto médio da escala de resposta. A segunda média mais expressiva foi do afeto negativo com 2,65 (DP=1,02 e CV=0,38). E por último, foi do afeto positivo com 2,44 (DP=0,89 e CV=0,36). Ou seja, há uma indicação de que a percepção de bem-estar no trabalho nas secretarias é afetada de forma menos satisfatória quanto a percepção da abordagem hedonista do bem-estar.

Os resultados da pesquisa corroboram em parte o Estudo realizado por Bittar (2011). A pesquisa realizada com 130 profissionais de empresas privadas no setor de supermercados varejista, apresentou resultados superiores de satisfação no trabalho, demonstrando que os trabalhadores se sentiam satisfeitos com a realização profissional. No entanto, em relação aos resultados de afetos positivos e negativos, o fator afeto positivo ficou acima da média e o afeto negativo ficou abaixo da média, indicando a presença da predominância dos afetos positivos sobre os afetos negativos (Bittar, 2011).

A análise dos coeficientes de variação de todos os fatores demonstra que as amostras são heterogêneas, o que permite afirmar que, no exercício da atividade, há diferentes posturas em relação as secretarias avaliadas. Além disso, o maior desvio-padrão 1,02 refere-se aos afetos negativos, demonstrando a diversificada percepção dos participantes quanto a esse fator avaliado. Durante a aplicação dos questionários foi possível notar as diferenças de posturas em cada secretária, algumas secretárias aparentavam ter um ambiente mais alegre, descontraído e sereno, outras aparentavam ter um ambiente mais sério, tenso.

Por vezes, alguns participantes relataram que aquele não era um bom momento para a aplicação da pesquisa, pois, estavam passando por alguns fatores estressores, como: inserção do ponto eletrônico (o que dificultaria a flexibilização da jornada de trabalho); possibilidade de corte de pagamento da Unidade de Referência de Preço (o não pagamento do índice de reajuste de preços e salários diminuiria consideravelmente o salário dos servidores). Também foi informado que o reajuste de preços do Restaurante Universitário afetou consideravelmente a renda daqueles que faziam uso do mesmo, o valor pago era R\$ 2,50 e passou para R\$13,00. Por fim, alguns servidores relataram que estavam passando por problemas de interação com a chefia, o que estava ocasionando um “clima meio tenso” na secretária.

A análise dos resultados obtidos na Tabela 3 permite descrever de forma geral a percepção do bem-estar no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília, uma vez que é exposto os resultados dos fatores da Escala de Bem-estar no Trabalho. Os resultados indicam que os servidores estão satisfeitos no que tange a abordagem



eudaimônica, porém eles apresentam menor satisfação no que tange a abordagem hedonista do bem-estar; Sinalizando a necessidade de implementação de políticas de gestão de pessoas que possam ampliar a percepção dos afetos positivos e diminuir a percepção dos afetos negativos nas secretarias acadêmicas da UnB.

Para uma análise mais detalhada dos fatores que compõem a Escala de Bem-estar no Trabalho será apresentado nas Tabelas 4, 5 e 6 os resultados de frequência e percentagens dos itens de cada fator que compõem a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). Estas tabelas destacam os resultados encontrados pela aplicação da Escala de Bem-Estar no Trabalho de Paschoal e Tamayo (2008) respondida em escala *Likert* de concordância de 1 a 5 pontos.

As medidas de afeto positivo expressam o quanto a pessoa sente-se entusiasmada, alerta e ativa. Diante dos dados fornecidos pela tabela 4, pode-se analisar que no fator afeto positivo, dentre as respostas que expressaram nenhum pouco até extremamente, os servidores expressaram moderadamente o que sentiam nos últimos seis meses, prevalecendo: Alegre (43,8%); Disposto (42,5%); Contente (41,1%); Animado (38,4%); Feliz (34,2%); Orgulhoso (28,8%); Tranquilo (35,6%). Os únicos itens que prevaleceram na escala de concordância nem um pouco foram: Entusiasmado (38,4%) e empolgado (42,5). A Tabela 4 destaca os resultados de frequência e percentagem encontrados para o fator afeto positivo.

Tabela 4

**Resultados de frequência e percentagem encontrados para o fator afeto positivo**

Afeto positivo	Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente	Omisso	Total
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
<b>Alegre</b>	15 (20,5)	15 (20,5)	32 (43,8)	9 (12,3)	2 (2,7)	0 (0)	73 (100)
<b>Disposto</b>	12 (16,4)	15 (20,5)	31 (42,5)	13 (17,8)	2 (2,7)	0 (0)	73 (100)
<b>Contente</b>	17 (23,3)	10 (13,7)	30 (41,1)	15 (20,5)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)
<b>Animado</b>	22 (30,1)	13 (17,8)	28 (38,4)	9 (12,3)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)
<b>Entusiasmado</b>	28 (38,4)	16 (21,9)	24 (32,9)	4 (5,5)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)
<b>Feliz</b>	17 (23,3)	17 (23,3)	25 (34,2)	13 (17,8)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)
<b>Empolgado</b>	31 (42,5)	17 (23,3)	18 (24,7)	6 (8,2)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)
<b>Orgulhoso</b>	20 (27,4)	17 (23,3)	21 (28,8)	8 (11,0)	5 (6,8)	2 (2,7)	71 (97,3)

<b>Tranquilo</b>	23 (31,5)	12 (16,4)	26 (35,6)	11 (15,1)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)
------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	----------	-------------

O afeto negativo reflete o quanto a pessoa sente desprazer e estresse. No fator afeto negativo, os itens que prevaleceram a expressão nem um pouco foram: Irritado (26,0%); Deprimido (47,9%); Ansioso (24,7%); Frustrado (24,7%); com raiva (24,7%). O item Tenso prevaleceu a expressão nem um pouco (23,3%) e bastante (23,3%). Os itens que prevaleceram a expressão um pouco foram: Entediado (32,9%); Nervoso (31,5%). O item Chateado ficou igualitário entre um pouco (24,7%) e moderadamente (24,7%). Os servidores expressaram moderadamente o que sentiam nos últimos seis meses, prevalecendo: Preocupado (28,8%); Impaciente (28,8%). E expressaram bastante apenas o item incomodado (24,7%). A Tabela 5 destaca os resultados de frequência e percentagem encontrados para o fator afeto negativo.

Tabela 5

**Resultados de frequência e percentagem encontrados para o fator afeto negativo**

Afeto negativo	Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente	Omisso	Total
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
<b>Preocupado</b>	8 (11,0)	14 (19,2)	21 (28,8)	16 (21,9)	14 (19,2)	0 (0)	73 (100)
<b>Irritado</b>	19 (26,0)	16 (21,9)	18 (24,7)	9 (12,3)	11 (15,1)	0 (0)	73 (100)
<b>Deprimido</b>	35 (47,9)	14 (19,2)	13 (17,8)	5 (6,8)	5 (6,8)	1 (1,4)	72 (98,6)
<b>Entediado</b>	22 (30,1)	24 (32,9)	10 (13,7)	8 (11,0)	9 (12,3)	0 (0)	73 (100)
<b>Chateado</b>	15 (20,5)	18 (24,7)	18 (24,7)	16 (21,9)	6 (8,2)	0 (0)	73 (100)
<b>Impaciente</b>	20 (27,4)	12 (16,4)	21 (28,8)	15 (20,5)	5 (6,8)	0 (0)	73 (100)
<b>Ansioso</b>	18 (24,7)	15 (20,5)	14 (19,2)	14 (19,2)	12 (16,4)	0 (0)	73 (100)
<b>Frustrado</b>	18 (24,7)	15 (20,5)	14 (19,2)	15 (20,5)	11 (15,1)	0 (0)	73 (100)
<b>Incomodado</b>	17 (23,3)	12 (16,4)	13 (17,8)	18 (24,7)	13 (17,8)	0 (0)	73 (100)
<b>Nervoso</b>	20 (27,4)	23 (31,5)	15 (20,5)	9 (12,3)	6 (8,2)	0 (0)	73 (100)
<b>Tenso</b>	17 (23,3)	15 (20,5)	14 (19,2)	17 (23,3)	10 (13,7)	0 (0)	73 (100)

<b>Com raiva</b>	37 (50,7)	13 (17,8)	12 (16,4)	7 (9,6)	4 (5,5)	0 (0)	73 (100)
------------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------	----------	-------------

Diante dos resultados fornecidos pela Tabela 6, pode-se analisar que na Escala que corresponde à opinião dos servidores sobre o fator realização no trabalho, os itens que prevaleceram na expressão concordo em parte foram: “Neste trabalho desenvolvo habilidades que considero importantes” (34,2%); “Neste trabalho realizo atividades que expressam minhas capacidades” (32,9%); “Neste trabalho supero desafios” (26,0%); “Neste trabalho avanço nas metas que estabeleci para minha vida” (27,4%); “Neste trabalho faço o que realmente gosto de fazer” (31,5%); “Neste trabalho expressei o que há de melhor em mim” (31,5%). O item que prevaleceu a expressão discordo totalmente foi: “Neste trabalho consigo recompensas importantes para mim” (37,0%). O item “Neste trabalho realizo o meu potencial” ficou igualitário entre discordo (27,4%) e concordo em parte (27,4%). Enquanto o item “Neste trabalho atinjo resultados que valorizo” ficou igualitário entre concordo em parte (27,4%) e concordo (27,4%). A Tabela 6 destaca os resultados de frequência e percentagem encontrados para o fator realização.

Tabela 6

**Resultados de frequência e percentagem encontrados para o fator realização**

Realização	Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo totalmente	Omisso	Total
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
<b>Neste trabalho realizo o meu potencial</b>	8 (11,0)	20 (27,4)	20 (27,4)	18 (24,7)	7 (9,6)	0 (0)	73 (100)
<b>Neste trabalho desenvolvo habilidades que considero importantes</b>	3 (4,1)	10 (13,7)	25 (34,2)	19 (26,0)	16 (21,9)	0 (0)	73 (100)
<b>Neste trabalho realizo atividades que expressam minhas capacidades</b>	10 (13,7)	17 (23,3)	24 (32,9)	13 (17,8)	9 (12,3)	0 (0)	73 (100)
<b>Neste trabalho consigo recompensas</b>	27 (37,0)	20 (27,4)	16 (21,9)	4 (5,5)	6 (8,2)	0 (0)	73 (100)

<b>importantes para mim</b>							
<b>Neste trabalho supere desafios</b>	10 (13,7)	16 (21,9)	19 (26,0)	18 (24,7)	10 (13,7)	0 (0)	73 (100)
<b>Neste trabalho atinjo resultados que valorizo</b>	8 (11,0)	14 (19,2)	20 (27,4)	20 (27,4)	11 (15,1)	0 (0)	73 (100)
<b>Neste trabalho avanço nas metas que estabeleci para minha vida</b>	15 (20,5)	17 (23,3)	20 (27,4)	16 (21,9)	5 (6,8)	0 (0)	73 (100)
<b>Neste trabalho faço o que realmente gosto de fazer</b>	21 (28,8)	12 (16,4)	23 (31,5)	12 (16,4)	5 (6,8)	0 (0)	73 (100)
<b>Neste trabalho expresse o que há de melhor em mim</b>	9 (12,3)	12 (16,4)	23 (31,5)	19 (26,0)	10 (13,7)	0 (0)	73 (100)

Em geral, os resultados obtidos na Tabela 4 sobre o fator afeto positivo expressam que os servidores sentem moderadamente as emoções relativas a esse fator nos últimos seis meses. E permite alertar sobre a necessidade de melhorar a percepção sobre a emoção entusiasmado e empolgado. Os resultados apresentados na Tabela 5 sobre o fator afeto negativo também permite alertar sobre a necessidade de políticas de gestão de pessoas para minimizar as emoções de preocupação, impaciência, incomodo, chateado, entediado, nervoso e tenso. Por fim, a Tabela 6 sobre o fator realização permite sustentar que os servidores de modo geral concordam ou concordam parcialmente com os itens que compõe esse fator e permite, também, alertar sobre necessidade de introduzir melhores políticas de reconhecimento/recompensas.

Costa (2017) propôs um estudo para analisar o bem-estar e as alterações de saúde apresentadas pela comunidade docente de uma Universidade Pública. Os resultados obtidos de frequência e percentagens de cada item que compõem os fatores da Escala de Bem-estar demonstraram que os docentes desta universidade pesquisa percebem de modo geral moderadamente as emoções relativas ao afeto positivo e apenas um item (feliz) desse fator eles percebem com bastante intensidade. Quanto aos resultados do fator afeto negativo apenas as emoções irritado, chateado, preocupado e ansioso foram consideradas um pouco presentes pelos participantes da pesquisa. Por último, os resultados do fator realização demonstram que os

respondentes concordam, concordam parcialmente ou concordam totalmente com todos os itens desse fator.

Nas Tabelas 4, 5 e 6 foi possível notar a prevalência das respostas dos participantes da pesquisa. Porém, com o intuito de descrever mais detalhadamente as percepções de bem-estar no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília, a Tabela 7 apresenta os resultados descritivos referentes aos itens de cada fator que compõem a Escala de Bem-estar no trabalho. Os dados foram tratados de forma segregada (por fator), sobre a percepção do servidor quanto ao Bem-estar no trabalho, os resultados que estão contidos na tabela expressam o número válido de respondentes, o número de respondentes omissos, a média, o desvio padrão e o coeficiente de variação dos respectivos itens do instrumento de pesquisa.

Verifica-se na apresentação dos resultados dos itens do fator afeto positivo oscilações das médias entre os valores 2,03 e 2,70 e desvios-padrões entre os valores 1,03 e 1,22 e coeficiente de variação entre os valores 0,38 e 0,53. A menor média obtida 2,03 (DP= 1,07) diz respeito a percepção da emoção empolgado, que também corresponde ao maior coeficiente de variação (CV= 0,53), indicando heterogeneidade das respostas dos participantes quanto a percepção de empolgação na execução de suas atividades. E a segunda menor média 2,10 (DP= 1,03 e CV= 0,49) refere-se ao item entusiasmado. Enquanto a terceira menor média 2,37 (DP= 1,09 e CV= 0,46) diz respeito ao item animado.

Ainda analisando o afeto positivo, constatou-se que a média que obteve maior valor 2,70 (DP= 1,04) refere-se ao item de percepção da emoção disposto e também corresponde ao menor coeficiente de variação (CV=0,38); esse valor, ainda que menor quando em comparação aos demais, reflete a heterogeneidade na percepção dos participantes. A segunda maior média 2,63 (DP= 1,10 e CV= 0,42) está relacionado ao item contente. E a terceira média mais alta 2,56 (DP= 1,04 e CV= 0,41) refere-se ao item alegre. O item entusiasmado apresentou o menor desvio padrão 1,03 e uma média de 2,10 (CV= 0,49), indicando que no geral nos últimos seis meses os servidores tem se sentido um pouco entusiasmado. Enquanto o item orgulhoso apresentou o maior desvio-padrão 1,22 e uma média de 2,45 (CV= 0,50).

No fator afeto negativo, foram identificadas oscilações das médias entre os valores 2,01 e 3,19 e desvios padrões entre os valores 1,25 e 1,44 e coeficiente de variação entre 0,40 e 0,62. Ao analisar os resultados de cada item desse fator, verifica-se que, a menor média obtida 2,01 (DP = 1,25 e CV=0,62) diz respeito a percepção da emoção com raiva. E a segunda menor média 2,04 (DP= 1,26 e CV= 0,62) refere-se ao item deprimido. Esses resultados são os valores mais baixos e mais discrepantes dos demais resultados. A média que obteve maior valor 3,19

(DP= 1,27e CV= 0,40) refere-se à percepção da emoção preocupado. A segunda maior média 2,97 (DP= 1,44e CV= 0,49) diz respeito ao item incomodado. E a terceira maior média 2,84 (DP= 1,38e CV= 0,49) refere-se ao item tenso. Esses resultados indicam a predominância de ocorrência de fatores que resultam nessas emoções.

Em relação ao desvio-padrão de menor valor 1,25 observa-se que se refere aos seguintes itens chateado (CV=0,46), nervoso (CV= 0,51) e com raiva (CV= 0,62), esses resultados indicam, apesar de ser o menor valor, diversificação da percepção dos servidores quanto a essas emoções em suas respectivas secretarias. Apenas o item incomodado apresentou o maior desvio padrão 1,44 e uma média de 2,97 (CV= 0,49), indicando que há uma grande diversificação da resposta e que o valor da média indica uma percepção moderada em relação a essa emoção.

O item com maior homogeneidade na percepção dos participantes da pesquisa (menor coeficiente de variação) está relacionado a emoção preocupado (CV= 0,40) e o com maior heterogeneidade na percepção dos participantes da pesquisa (menor coeficiente de variação) está relacionado a emoção deprimido (CV=0,62) e com raiva (CV=0,62). No entanto, de modo geral ambos os resultados indicam heterogeneidade das respostas.

Ao analisar o fator realização, foram observadas oscilações das médias entre os valores 3,48 e 2,21 e desvio-padrões entre os valores 1,11 e 1,26 e coeficiente de variação entre 0,32 e 0,56. O item “Neste trabalho desenvolvo habilidades que considero importantes” obteve a maior média 3,48 (DP= 1,11 e CV= 0,32). O segundo item que se destacou pela segunda maior média 3,16 (DP= 1,22 e CV= 0,39) foi “Neste trabalho atinjo resultados que valorizo”. O item “Neste trabalho expresse o que há de melhor em mim” obteve a terceira maior média 3,12 (DP= 1,21 e CV= 0,39). Os resultados indicam que os participantes acreditam que eles se dedicam e valorizam as atividades que exercem.

Verifica-se que o item “Neste trabalho consigo recompensas” obteve a menor média 2,21 (DP=1,24 e CV= 0,56). E o item que obteve a segunda menor média 2,56 (DP= 1,26 e CV= 0,49) foi “Neste trabalho faço o que realmente gosto de fazer”. Indicando, assim, que apesar dos participantes acreditarem na importância de suas atividades, eles não são reconhecidos. Além disso, indica que os participantes estão insatisfeitos com a atividade que exercem.

Quanto a análise dos desvios-padrões, os valores encontrados indicam a diversificação da percepção dos itens que estão relacionados com o fator realização. Além disso, os coeficientes de variação obtidos indicam mais uma vez a heterogeneidade das respostas dos participantes. A Tabela 7 sintetiza as informações apresentadas.

Tabela 7

**Resultados descritivos referentes aos itens de cada fator que compõem a Escala de Bem-estar no trabalho**

<b>BEM-ESTAR NO TRABALHO</b>					
<b>Item</b>	<b>N Válido</b>	<b>N Omisso</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Coefficiente de variação</b>
<b>FATOR 1: AFETOS POSITIVOS</b>					
Alegre	73	0	2,56	1,04	0,41
Disposto	73	0	2,70	1,04	0,38
Contente	73	0	2,63	1,10	0,42
Animado	73	0	2,37	1,09	0,46
Entusiasmado	73	0	2,10	1,03	0,49
Feliz	73	0	2,51	1,08	0,43
Empolgado	73	0	2,03	1,07	0,53
Orgulhoso	71	2	2,45	1,22	0,50
Tranquilo	73	0	2,38	1,13	0,47
<b>FATOR 2: AFETOS NEGATIVOS</b>					
Preocupado	73	0	3,19	1,27	0,40
Irritado	73	0	2,68	1,38	0,52
Deprimido	72	1	2,04	1,26	0,62
Entediado	73	0	2,42	1,35	0,56
Chateado	73	0	2,73	1,25	0,46
Impaciente	73	0	2,63	1,27	0,48
Ansioso	73	0	2,82	1,43	0,51
Frustrado	73	0	2,81	1,41	0,50
Incomodado	73	0	2,97	1,44	0,49
Nervoso	73	0	2,42	1,25	0,51
Tenso	73	0	2,84	1,38	0,49
Com raiva	73	0	2,01	1,25	0,62
<b>FATOR 3: REALIZAÇÃO</b>					

Neste trabalho realizo o meu potencial	73	0	2,95	1,17	0,40
Neste trabalho desenvolvo habilidades que considero importantes	73	0	3,48	1,11	0,32
Neste trabalho realizo atividades que expressam minhas capacidades	73	0	2,92	1,21	0,41
Neste trabalho consigo recompensas importantes para mim	73	0	2,21	1,24	0,56
Neste trabalho supero desafios	73	0	3,03	1,26	0,42
Neste trabalho atinjo resultados que valorizo	73	0	3,16	1,22	0,39
Neste trabalho avanço nas metas que estabeleci para minha vida	73	0	2,71	1,22	0,45
Neste trabalho faço o que realmente gosto de fazer	73	0	2,56	1,26	0,49
Neste trabalho expresso o que há de melhor em mim	73	0	3,12	1,21	0,39

*Nota.* Dados numéricos arredondados para duas casas decimais.



Oliveira (2017) realizou um estudo sobre bem-estar laboral e comprometimento organizacional com servidores da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). O autor relata que os resultados das médias dos itens variaram entre 1,57 e 4,3. Sendo a menor média 1,57 referente ao item “com raiva” e a maior média 4,3 referente ao item “desenvolvo habilidades que considero importante”. Outra afirmação levantada pelo autor foi que os itens com aspectos positivos tiveram médias mais elevadas quando comparadas com as médias dos itens com aspectos negativos, o que permitiu deduzir que de modo geral a percepção de bem-estar laboral por parte dos servidores da ESMPU é elevada.

Duarte (2011) realizou uma pesquisa sobre bem-estar no trabalho em duas unidades do Laboratório Sabin. Os resultados das médias do fator afeto positivo variaram entre 2,7 a 3,3, ou seja, todos os itens obtiveram valores acima do ponto médio da escala de resposta. Os resultados das médias do fator afeto negativo variaram entre 2,2 e 2,8, sendo que apenas os itens preocupado, irritado, deprimido e tenso deste fator apresentaram valores acima do ponto médio da escala de resposta. Quanto aos resultados das médias do fator realização variaram entre 3,9 e 4,2. A autora concluiu que os resultados obtidos indicam que o bem-estar psicológico dos colaboradores está acima da média de 2,5 pontos e no que tange ao bem-estar subjetivo os resultados, que estão pouco acima da média, indicam necessidade de implementação de medidas.

Deste modo, os resultados apresentados na presente pesquisa divergem dos resultados obtidos por Oliveira (2017) e demais autores apresentados nesta seção. Foi possível verificar que, segundo os servidores participantes desta pesquisa, a percepção de bem-estar laboral apresenta resultados satisfatórios no que tange a abordagem eudaimônica, porém apresenta resultados menos satisfatórios no que tange a abordagem hedonista do bem-estar. E nos resultados apresentados pelos autores apresentados nesta seção, de modo geral, obtiveram resultados satisfatórios em ambas as abordagens, mesmo que presentes aspectos negativos do bem-estar no trabalho.

Além disso, os resultados apresentados permitiram constatar que há heterogeneidade das respostas, permitindo concluir que há diferentes posturas nas secretarias. Diante do exposto, acredita-se que seja essencial realizar uma pesquisa que permita identificar as secretarias que apresentam resultados mais baixos de percepção de bem-estar laboral. Deste modo, recomenda-se que sejam implementadas melhorias nas políticas de gestão de pessoas nas secretarias da universidade afim de aumentar a percepção dos afetos positivos e diminuir a percepção de afetos negativos, inclusive melhorar a percepção do fator realização.

## 4.2 Identificação das principais fontes de bem-estar

Nesta Seção foi proposta identificar as principais fontes de bem-estar no trabalho sob a ótica dos servidores. Para isso, foi analisado as respostas do seguinte questionamento “Quais são as fontes de bem-estar no seu trabalho de servidor?”.

Foi verificado que as relações socioprofissional de trabalho podem ser considera a principal fonte de bem-estar segundo a opinião de muitos servidores, conforme demonstrado a seguir:

- “ ... socializar com os colegas”;
- “Pausa para o café, momento de interação entre os colegas”;
- “Relação com os colegas de trabalho (pares)”;
- “União e amizades no setor”;
- “Ambiente de trabalho, interrelações entre servidores”;
- “A convivência com os colegas de trabalho”.

Além disso, alguns servidores relataram que acreditam que o contato com alunos e professores também pode ser considerado uma fonte de bem-estar, conforme se pode observar:

- “Convívio com os colegas e público que atendo”;
- “Contato com outras pessoas diferentes”.

Verifica-se ainda que o reconhecimento, seja por parte da chefia ou do público de atendimento, é considera uma fonte bem-estar por alguns dos servidores das secretarias acadêmicas, o que pode ser observado nas seguintes respostas:

- “Reconhecimento dos estudantes, como homenagens nas refeições de grau”;
- “O fato de verificar um grau de satisfação grande no rosto de cada pessoa atendida nesta secretaria”;
- “Quando um aluno/comunidade agradece por ter dado atenção e ter feito um bom atendimento”;
- “... reconhecimento pela chefia do trabalho desenvolvido...”.

Outa fonte de bem-estar citado por alguns participantes foi o caráter utilitário da atividade exercida, conforme demonstrado a seguir:

- “... resolver um problema de alguém, ser útil”;
- “Ajudar as pessoas”;
- “Saber que o meu serviço é útil para a comunidade”;
- “Alegria em poder transmitir o meu aprendizado”;

- “Sentir ativa, capaz”.

Ferreira (2012) afirma que a abordagem preventiva da qualidade de vida no trabalho é constituída pelos seguintes fatores interdependentes: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, e elo trabalho-vida social. Cardeal (2014) realizou uma pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho em uma instituição financeira segundo a ótica dos empregados. Neste estudo foi observado que as principais fontes de bem-estar encontradas no discurso dos respondentes foram: condições de trabalho e suporte organizacional, relações socioprofissionais de trabalho, sensação de utilidade à empresa, organização do trabalho, reconhecimento e crescimento profissional.

Os resultados obtidos nesta pesquisa corroboram com a afirmação de Ferreira (2012) sobre os fatores que compõem a abordagem preventiva de qualidade de vida no trabalho e com a afirmação de Côrrea e Figueiredo (2011) de que as relações de trabalho são fontes de sentimentos, e que o trabalho possui um caráter utilitário. Além disso, os resultados obtidos indicam concordância com os resultados obtidos no estudo realizado por Cardeal (2014). Logo, pode-se inferir que esses fatores identificados devem ser alvos de diagnósticos e análises para que se promova políticas de QVT preventivas. Além de permitir sustentar que, nas secretarias acadêmicas da UnB, alguns servidores tem percebido essas fontes de Bem-estar de modo a contribuir com a elevação da percepção do afeto positivo.

### **4.3 Percepções de fadiga laboral**

Nesta seção, a fim de descrever as percepções de fadiga no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília, será exposto os resultados descritivos pesquisados quanto aos grupos de sintomas de fadiga sonolência e falta de disposição para o trabalho, falta de capacidade de concentração e de atenção, e projeção do desconforto físico. Em seguida será apresentado os resultados descritivos dos itens de cada grupo que compõem a Escala de sentimento de fadiga.

A Tabela 8 apresenta os resultados descritivos referentes aos grupos de sintomas de fadiga . Os resultados que estão contidos na tabela expressam o número válido de respondentes, o número de respondentes omissos, a média, o desvio padrão e o coeficiente de variação dos

respectivos itens do instrumento de pesquisa. É importante ressaltar que a escala utilizada nesse instrumento de pesquisa foi a escala *Likert* de 5 pontos.

Tabela 8

**Resultados descritivos referentes aos grupos de sintomas de fadiga****FADIGA**

<b>Grupo</b>	<b>N Válido</b>	<b>N Omitido</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Coefficiente de variação</b>
Sonolência e falta de disposição para o trabalho	71	2	2,51	0,87	0,35
Falta de capacidade de concentração e de atenção	72	1	2,68	0,77	0,29
Projeção do desconforto físico	69	4	2,07	0,93	0,45

*Nota.* Dados numéricos arredondados para duas casas decimais.

Verifica-se na Tabela 8, que a maior média obtida 2,68 (DP= 0,77 e CV= 0,29) está relacionada ao grupo falta de capacidade de concentração e de atenção. A segunda maior média 2,51 (DP= 0,87 e CV= 0,35) refere-se à sonolência e falta de disposição para o trabalho. Ambos os grupos apresentam como resultados valores um pouco acima do ponto médio da escala de resposta, indicando um resultado moderado. Em seguida, a menor média obtida 2,07 (DP= 0,93 e CV = 0,45) está relacionada ao grupo projeção do desconforto físico. Os valores dos coeficientes de variação indicam heterogeneidade das respostas dos participantes.

Foi verificado em alguns relatos dos servidores que o Instituto Central de Ciências é muito barulhento, o que atrapalha a concentração de alguns servidores que trabalham em secretarias localizadas nesse ambiente. Também foi afirmado por alguns dos participantes que o ambiente e material de trabalho são adequados e que as salas de descansos/copas são úteis e de padrão satisfatório. Esses relatos reforçam os resultados do questionário de pesquisa.

A análise dos resultados obtidos na Tabela 8 permite descrever de forma geral a percepção de fadiga no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília, uma vez que é exposto os resultados dos grupos da Escala de sentimento de fadiga. Os resultados indicam que os servidores apresentam níveis acima da média de falta de concentração e atenção, e de sonolência e indisposição para o trabalho; e apresentam nível abaixo da média de projeção de desconforto físico.

Para uma análise mais detalhada dos grupos que compõem a Escala de sentimento de fadiga será apresentado nas Tabelas 9, 10 e 11 os resultados encontrados pela aplicação da Escala de sentimento de fadiga respondida em escala *Likert* de concordância de 1 a 5 pontos. Os dados contidos nas tabelas expressam a frequência e percentagem de resposta em cada item.

Ao analisar o grupo sonolência e falta de disposição para o trabalho, dentre as respostas que indicam nunca até sempre em relação ao quanto as resposta representam a sua opinião, os servidores indicaram raramente como resposta para os seguintes itens: “Sinto a cabeça pesada” (30,1%); “Sinto moleza no corpo” (31,5%); “Sinto moleza nas pernas” (38,4%); “As minhas ideias não são claras” (42,5%). Os itens que prevaleceu na escala de concordância às vezes foram: “Tenho vontade de bocejar durante o trabalho” (27,4%); “Estou com sonolência” (27,4%); “Sinto os olhos cansados” (27,4%). Os itens que prevaleceu indicando nunca foram: “Tenho dificuldade de me movimentar” (46,6%); “Tenho dificuldade de me manter em pé” (61,6%); “Eu gostaria de ir deitar um pouco durante o horário de trabalho” (26,0%). A Tabela 9 destaca os resultados de frequência e percentagem encontrados para o grupo Sonolência e falta de disposição para o trabalho.

Tabela 9

**Resultados de frequência e percentagem encontrados para o grupo Sonolência e falta de disposição para o trabalho**

<b>SONOLÊNCIA E FALTA DE DISPOSIÇÃO PARA O TRABALHO</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Sempre</b>	<b>Omisso</b>	<b>Total</b>
	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>
<b>Sinto a cabeça pesada</b>	9 (12,3)	22 (30,1)	21 (28,8)	15 (20,5)	5 (6,8)	1 (1,4)	72 (98,6)
<b>Sinto moleza no corpo</b>	12 (16,4)	23 (31,5)	20 (27,4)	11 (15,1)	7 (9,6)	0 (0)	73 (100)
<b>Sinto moleza nas pernas</b>	19 (26,0)	28 (38,4)	12 (16,4)	9 (12,3)	5 (6,8)	0 (0)	73 (100)
<b>Tenho vontade de bocejar durante o trabalho</b>	8 (11,0)	17 (23,3)	20 (27,4)	16 (21,9)	12 (16,4)	0 (0)	73 (100)
<b>As minhas ideias não são claras</b>	17 (23,3)	31 (42,5)	18 (24,7)	5 (6,8)	1 (1,4)	1 (1,4)	72 (98,6)
<b>Estou com sonolência</b>	11 (15,1)	17 (23,3)	20 (27,4)	15 (20,5)	10 (13,7)	0 (0)	73 (100)
<b>Sinto os olhos cansados</b>	12 (16,4)	15 (20,5)	20 (27,4)	17 (23,3)	9 (12,3)	0 (0)	73 (100)
<b>Tenho dificuldade de me movimentar</b>	34 (46,6)	25 (34,2)	9 (12,3)	5 (6,8)	0 (0)	0 (0)	73 (100)
<b>Tenho dificuldade de me manter em pé</b>	45 (61,6)	21 (28,8)	2 (2,7)	4 (5,5)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)

<b>Eu gostaria de ir deitar um pouco durante o horário de trabalho</b>	19 (26,0)	18 (24,7)	16 (21,9)	6 (8,2)	14 (19,2)	0 (0)	73 (100)
--	--------------	--------------	--------------	------------	--------------	----------	-------------

No grupo falta de capacidade de concentração e atenção, os itens que prevaleceram na indicação raramente foram: “Não consigo me concentrar bem” (30,1%); “Minha memória não está boa para o trabalho” (35,6%); “Cometo pequenos erros no meu trabalho” (54,8%); “Eu gostaria de estar em forma para o meu trabalho, mas não me sinto em condições” (34,2%). Os itens que prevaleceram indicando nunca foram: “Fico irritado(a) facilmente” (32,9%); “Não posso mais continuar a trabalhar, embora tenha que prosseguir” (52,1%). O único item que prevaleceu na escala de concordância às vezes foi “Preciso me concentrar mais” (31,5%); na escala de concordância muitas vezes foi “Tenho que pensar outras coisas além do meu trabalho” (32,9%); e na escala de concordância sempre foi “Tenho outras preocupações fora meu trabalho” (32,9%). O item “Não tenho vontade de falar com ninguém” ficou igualitário entre nunca (31,5%) e raramente (31,5%). A Tabela 10 destaca os resultados de frequência e percentagem encontrados para o grupo falta de capacidade de concentração e atenção.

Tabela 10

**Resultados de frequência e percentagem encontrados para o grupo falta de capacidade de concentração e atenção**

<b>FALTA DE CAPACIDADE DE DE CONCENTRAÇÃO E DE ATENÇÃO</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Sempre</b>	<b>Omisso</b>	<b>Total</b>
	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>
<b>Preciso me concentrar mais</b>	5 (6,8)	18 (24,7)	23 (31,5)	17 (23,3)	10 (13,7)	0 (0)	73 (100)
<b>Não tenho vontade de falar com ninguém</b>	23 (31,5)	23 (31,5)	20 (27,4)	6 (8,2)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)
<b>Fico irritado(a) facilmente</b>	24 (32,9)	20 (27,4)	18 (24,7)	7 (9,6)	4 (5,5)	0 (0)	73 (100)
<b>Não consigo me concentrar bem</b>	11 (15,1)	22 (30,1)	20 (27,4)	16 (21,9)	4 (5,5)	0 (0)	73 (100)

<b>Tenho que pensar outras coisas além do meu trabalho</b>	4 (5,5)	9 (12,3)	18 (24,7)	24 (32,9)	18 (24,7)	0 (0)	73 (100)
<b>Minha memória não está boa para o trabalho</b>	13 (17,8)	26 (35,6)	22 (30,1)	8 (11,0)	4 (5,5)	0 (0)	73 (100)
<b>Cometo pequenos erros no meu trabalho</b>	6 (8,2)	40 (54,8)	19 (26,0)	7 (9,6)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)
<b>Tenho outras preocupações fora meu trabalho</b>	4 (5,5)	7 (9,6)	16 (21,9)	22 (30,1)	24 (32,9)	0 (0)	73 (100)
<b>Eu gostaria de estar em forma para o meu trabalho, mas não me sinto em condições</b>	16 (21,9)	25 (34,2)	17 (23,3)	8 (11,0)	6 (8,2)	72 (98,6)	1 (1,4)
<b>Não posso mais continuar a trabalhar, embora tenha que prosseguir</b>	38 (52,1)	16 (21,9)	14 (19,2)	3 (4,1)	2 (2,7)	0 (0)	73 (100)

Na análise da Escala que corresponde à opinião dos servidores sobre o grupo projeção de desconforto físico, os itens que prevaleceram na indicação nunca foram: Dificuldades em respirar (49,3%); Boca seca (49,3%); Voz rouca (50,7%); Tonturas (53,4%); Tremores nas pálpebras (49,3%); Tremores nos membros (braços e pernas) (54,8%); Sinto-me doente (42,5%). Os itens que prevaleceram na indicação raramente foram: Sinto dor de cabeça (32,9%); e Ombros pesados (32,9%). O único item que prevaleceu na indicação às vezes foi: Dores nas costas (23,3%). Tabela 11 destaca os resultados de frequência e percentagem encontrados para o grupo de projeção do desconforto físico.

Tabela 11

**Resultados de frequência e percentagem encontrados para grupo de projeção do desconforto físico**

<b>PROJEÇÃO DO DESCONFORTO FÍSICO</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Sempre</b>	<b>Omisso</b>	<b>Total</b>
	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>	<b>N (%)</b>
<b>Sinto dor de cabeça</b>	22 (30,1)	24 (32,9)	15 (20,5)	9 (12,3)	3 (4,1)	0 (0)	73 (100)
<b>Ombros pesados</b>	18 (24,7)	24 (32,9)	14 (19,2)	12 (16,4)	4 (5,5)	1 (1,4)	72 (98,6)
<b>Dores nas costas</b>	16 (21,9)	15 (20,5)	17 (23,3)	15 (20,5)	10 (13,7)	0 (0)	73 (100)
<b>Dificuldades em respirar</b>	36 (49,3)	17 (23,3)	12 (16,4)	3 (4,1)	4 (5,5)	1 (1,4)	72 (98,6)
<b>Boca seca</b>	36 (49,3)	15 (20,5)	10 (13,7)	6 (8,2)	6 (8,2)	0 (0)	73 (100)
<b>Voz rouca</b>	37 (50,7)	23 (31,5)	8 (11,0)	4 (5,5)	1 (1,4)	0 (0)	73 (100)
<b>Tonturas</b>	39 (53,4)	16 (21,9)	11 (15,1)	5 (6,8)	2 (2,7)	0 (0)	73 (100)
<b>Tremores nas pálpebras</b>	36 (49,3)	22 (30,1)	6 (8,2)	5 (6,8)	3 (4,1)	72 (98,6)	1 (1,4)
<b>Tremores nos membros (braços e pernas)</b>	40 (54,8)	16 (21,9)	7 (9,6)	6 (8,2)	2 (2,7)	2 (2,7)	71 (97,3)
<b>Sinto-me doente</b>	31 (42,5)	16 (21,9)	16 (21,9)	5 (6,8)	3 (4,1)	2 (2,7)	71 (97,3)

Em geral, os resultados obtidos na Tabela 9 sobre o grupo sonolência e falta de disposição para o trabalho permite sustentar que os servidores estão dispostos a trabalhar e demonstram características de sonolência com pouco intensidade. Os resultados apresentados na Tabela 10 sobre o grupo falta de capacidade de concentração e atenção permite alertar sobre a existência de fatores externos ao trabalho que contribuem para o aumento da percepção de fadiga dos servidores. Além de alertar para a necessidade de investigação sobre as possíveis causas de dificuldade de concentração de alguns servidores a fim de que medidas sejam tomadas. Por fim, a Tabela 11 sobre o grupo de projeção do desconforto físico permite inferir que os servidores raramente são afetados por esse grupo, porém alerta sobre a necessidade de averiguar as condições dos mobiliários das secretárias diante dos resultados apresentados sobre a frequência que sentem dores nas costas.

Nas Tabelas 9, 10 e 11 foi possível notar a prevalência das respostas dos participantes da pesquisa. Porém, com o intuito de descrever mais detalhadamente as percepções de fadiga



no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília, a Tabela 12 apresenta os resultados descritivos referentes aos itens de cada grupo que compõem a Escala de sentimento de fadiga. Os dados foram tratados de forma segregada (por grupo), sobre a percepção do servidor quanto a fadiga no trabalho, os resultados que estão contidos na tabela expressam o número válido de respondentes, o número de respondentes omissos, a média, o desvio padrão e o coeficiente de variação dos respectivos itens do instrumento de pesquisa.

No primeiro grupo analisado sonolência e falta de disposição para o trabalho foram identificadas oscilações das médias entre os valores 1,56 e 3,10 e desvios-padrões entre os valores 0,90 e 1,44 e coeficiente de variação entre os valores 0,40 e 0,57. A média mais significativa 3,10 (DP= 1,25 e CV = 0,40) diz respeito ao item “tenho vontade de bocejar durante o trabalho”. Também no mesmo grupo, os itens “estou com sonolência” e “sinto os olhos cansados” apresentaram a segunda maior média 2,95 e os mesmos desvios-padrões (DP= 1,27) e coeficientes de variação (CV= 0,43). Os itens representam um resultado significativo, porém ainda moderado de sonolência.

A menor média 1,56 (DP= 0,90 e CV= 0,57) refere-se ao item “tenho dificuldade de me manter em pé”, esse item também apresentou menor desvio-padrão. A segunda menor média 1,79 (DP= 0,91 e CV= 0,51) diz respeito ao item “tenho dificuldade de me movimentar”. O item que apresentou maior desvio-padrão 1,44 (CV= 0,53) com uma média de 2,70 foi “eu gostaria de ir deitar um pouco durante o horário de trabalho”. Os itens que apresentaram maior homogeneidade (CV= 0,40) foram “sinto a cabeça pesada” e “tenho vontade de bocejar durante o trabalho”. Enquanto o item com maior heterogeneidade, coeficiente de variação 0,57, foi “tenho dificuldade de me manter em pé”. No entanto, todos os coeficientes de variação obtidos indicam que há heterogeneidade nas respostas dos participantes.

Já no segundo grupo analisado “falta de capacidade de concentração e de atenção” foram observadas oscilações das médias entre 1,84 e 3,75 e desvio-padrão entre 0,83 e 1,18 e coeficiente de variação entre 0,31 e 0,53. O item com a menor média 1,84 (DP= 1,05 e CV= 0,57) foi “não posso mais continuar a trabalhar, embora tenha que prosseguir”. O item “não tenho vontade de falar com ninguém” obteve a segunda menor média 2,16 (DP= 1,01 e CV= 0,47). E o item “fico irritado(a) facilmente” obteve a terceira menor média 2,27 (DP= 1,18 e CV= 0,52).

Ao analisar as maiores médias do segundo grupo, os itens que se destacaram foram “tenho outras preocupações fora do meu trabalho”, “tenho que pensar outras coisas além do meu trabalho” e “preciso me concentrar mais”; esses itens correspondem as seguintes médias 3,75 (DP= 1,18 e CV= 0,31), 3,59 (DP= 1,15 e CV= 0,32) e 3,12 (DP= 1,14 e CV= 0,37)

respectivamente. Os coeficientes de variação desses itens indicam heterogeneidade das respostas dos participantes.

No terceiro grupo analisado “projeção do desconforto físico” foram identificadas oscilações das médias entre os valores 1,75 e 2,84 e desvios-padrões entre os valores 0,95 e 1,35 e coeficiente de variação entre os valores 0,48 e 0,64. As maiores médias que se destacaram foram as referentes aos seguintes itens “Dores nas costas”, “ombros pesados” e “sinto dor de cabeça”; esses itens obtiveram as seguintes médias 2,84 (DP= 1,35 e CV= 0,48), 2,44 (DP= 1,20 e CV= 0,49) e 2,27 (DP= 1,15 e CV= 0,50) respectivamente. As menores médias desse grupo foram 1,75 (DP= 0,95 e CV= 0,54), 1,79 (DP= 1,11 e CV= 0,62) e 1,84 (DP= 1,09 e CV= 0,60) que correspondem aos seguintes itens, respectivamente, “voz rouca”, “tremores nos membros (braços e pernas)” e “tonturas”. Os resultados dos coeficientes de variação indicam heterogeneidade das respostas dos participantes da pesquisa. A Tabela 12 sintetiza as informações apresentadas.

Tabela 12

**Resultados descritivos referentes aos itens que compõem a Escala de sentimento de fadiga**

<b>FADIGA</b>					
<b>Item</b>	<b>N Válido</b>	<b>N Omisso</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Coefficiente de variação</b>
<b>GRUPO 1: SONOLÊNCIA E FALTA DE DISPOSIÇÃO PARA O TRABALHO</b>					
Sinto a cabeça pesada	72	1	2,79	1,13	0,40
Sinto moleza no corpo	73	0	2,70	1,20	0,44
Sinto moleza nas pernas	73	0	2,36	1,19	0,51
Tenho vontade de bocejar durante o trabalho	73	0	3,10	1,25	0,40
As minhas ideias não são claras	72	1	2,19	0,93	0,42
Estou com sonolência	73	0	2,95	1,27	0,43
Sinto os olhos cansados	73	0	2,95	1,27	0,43
Tenho dificuldade de me movimentar	73	0	1,79	0,91	0,51
Tenho dificuldade de me manter em pé	73	0	1,56	0,90	0,57
Eu gostaria de ir deitar um pouco durante o horário de trabalho	73	0	2,70	1,44	0,53
<b>GRUPO 2: FALTA DE CAPACIDADE DE CONCENTRAÇÃO E DE ATENÇÃO</b>					
Preciso me concentrar mais	73	0	3,12	1,14	0,37
Não tenho vontade de falar com ninguém	73	0	2,16	1,01	0,47

Fico irritado(a) facilmente	73	0	2,27	1,18	0,52
Não consigo me concentrar bem	73	0	2,73	1,13	0,42
Tenho que pensar outras coisas além do meu trabalho	73	0	3,59	1,15	0,32
Minha memória não está boa para o trabalho	73	0	2,51	1,08	0,43
Cometo pequenos erros no meu trabalho	73	0	2,41	0,83	0,34
Tenho outras preocupações fora meu trabalho	73	0	3,75	1,18	0,31
Eu gostaria de estar em forma para o meu trabalho, mas não me sinto em condições	72	1	2,49	1,20	0,48
Não posso mais continuar a trabalhar, embora tenha que prosseguir	73	0	1,84	1,05	0,57

### **GRUPO 3: PROJEÇÃO DO DESCONFORTO FÍSICO**

Sinto dor de cabeça	73	0	2,27	1,15	0,50
Ombros pesados	72	1	2,44	1,20	0,49
Dores nas costas	73	0	2,84	1,35	0,48
Dificuldades em respirar	72	1	1,92	1,16	0,61
Boca seca	73	0	2,05	1,31	0,64
Voz rouca	73	0	1,75	0,95	0,54
Tonturas	73	0	1,84	1,09	0,60
Tremores nas pálpebras	72	1	1,85	1,11	0,60
Tremores nos membros (braços e pernas)	71	2	1,79	1,11	0,62
Sinto-me doente	71	2	2,06	1,16	0,56

*Nota.* Dados numéricos arredondados para duas casas decimais.

Suleima (2009) realizou um estudo sobre avaliação da capacidade para o trabalho e fadiga entre trabalhadores de enfermagem em um hospital de urgência e emergência na Amazônia Ocidental. A análise descritiva do questionário de percepção de fadiga demonstrou que a média do escore de fadiga foi de 55,2 pontos em uma escala de 30 a 150, ou seja, o resultado médio foi abaixo do nível médio. No entanto, os escores médios variaram de 30 a 104 pontos, apresentando um desvio padrão de 14,7 pontos. Foi constatado neste estudo que 74,3% da população estudada obtiveram nível de fadiga baixo e 25,7% apresentaram nível de fadiga alto.

Neste mesmo estudo proposto por Suleima (2009), a autora relata que na análise do grupo de sonolência e moleza foi possível constatar que 9,9% dos entrevistados relataram que sempre sentiam vontade de deitar-se um pouco durante o horário de trabalho e 7,0% afirmaram sempre ter moleza nas pernas, e a média de pontos deste grupo foi 19,5 pontos, em uma escala de 10 a 50 pontos ( $dp=6,3$ ). Na análise do grupo sobre dificuldade de concentração e atenção, Suleima (2009) constatou que 39,0% dos entrevistados relataram ter outras preocupações fora do trabalho e 33,8% relataram pensar em outras coisas além do trabalho, e a média de pontos deste grupo foi de 19,7 pontos, em uma escala de 10 a 50 pontos ( $dp= 5,6$ ). Por fim, a autora verificou que no grupo de projeção de fadiga sobre o corpo 9,6% relataram sempre sentir dores nas costas, e a média do escore deste grupo foi de 16 pontos, em uma escala de 10 a 50 pontos ( $dp=5,2$ ).

Celestino, Marqueze e Bucher-Maluschke (2015) propuseram um estudo com objetivo de descrever a prevalência da fadiga e seus fatores associados entre pilotos da aviação civil regular brasileira. Ao comparar os escores médios apresentados entre os pilotos da aviação internacional e da aviação nacional, constatou que a fadiga subjetiva percebida pelos pilotos da aviação internacional é significativamente superior aos pilotos da aviação nacional. Foi relatado que os resultados obtidos já eram esperados em função do trabalho noturno e das alterações de fusos horários. Em ambos os grupos os escores médios obtidos foram abaixo da média, em uma escala de 30 a 150, os escores médios foram 65,25 para o grupo de aviação internacional e 61,41 para o grupo de aviação nacional. Neste estudo não foi realizado uma análise detalhada sobre os grupos que compõem a escala de sentimento de fadiga.

Deste modo, pode-se constatar que os resultados apresentados na presente pesquisa obtiveram valores médios próximos ao valor médio da escala de variação de 1 a 5, permitindo inferir que a percepção de nível de fadiga é média. Além disso, averiguou-se que os servidores apresentam níveis acima da média de falta de concentração e atenção, e de sonolência e indisposição para o trabalho; e apresentam nível abaixo da média de projeção de desconforto físico. Assim como no estudo proposto por Suleima (2009), o presente estudo demonstrou que fatores externos ao trabalho contribuem para o aumento da percepção de fadiga dos servidores. Além disso, em ambos os estudos, o resultado obtido pelo item que relata a frequência de percepção de dores nas costas foi relevante. Diante do exposto, foi constatado que há necessidade de intervenções que proporcionem melhorias nos resultados obtidos.

#### 4.4 Correlações entre bem-estar laboral e fadiga

Nesta Seção será apresentado as correlações entre percepções sobre bem-estar e fadiga no trabalho encontrados nesta pesquisa a fim de atender o objetivo de testar efeitos correlacionais entre percepções de bem-estar e fadiga no ambiente de trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília. Para fins deste trabalho foi utilizada o coeficiente de correlação de Spearman ( $r$ ) para dados não normais, este varia entre -1 e +1. A sua interpretação dependerá do sinal e do valor numérico. O sinal negativo da correlação significa que as variáveis variam em sentido contrário, isto é, as categorias mais elevadas de uma variável estão associadas a categorias mais baixas da outra variável. E o sinal positivo significa que as variáveis variam no mesmo sentido. Quanto a interpretação dos valores numéricos, valores entre 0 e 0,300 foram considerados como correlação fraca, valores entre 0,301 e 0,650 como correlação moderada e valores entre 0,651 e 1 como correlação forte. Para essa análise, foram consideradas três casas decimais.

Na análise das correlações entre os instrumentos de pesquisa de bem-estar no trabalho e de fadiga obteve-se índices de correlação com níveis de significância de 1% . Foram identificadas que os instrumentos tiveram correlações positiva e negativas de significância moderada a forte.

Ao analisar as correlações entre os fatores do instrumento de pesquisa de Bem-estar no trabalho, constatou-se correlação negativa forte (-0,762) com 99% de nível de significância entre os fatores afeto negativo e afeto positivo, o que permite afirmar que quanto maior for a percepção de afetos negativos, menor será a percepção de afetos positivos. Foi possível constatar também uma correlação negativa moderada (-0,547), com 99% de nível de significância, entre os fatores afeto negativo e realização; indicando que quanto maior for a percepção de afeto negativo, menor será a percepção de realização no trabalho. O fator afeto positivo possui correlação positiva forte (+0,654), com 99% de nível de significância, com o fator realização; sinalizando que a percepção de afetos positivos reflete de maneira positiva na percepção de realização, assim quanto maior for um, maior será o outro.

Na análise das correlações referentes aos grupos de fadiga, verificou-se que há somente correlações positivas entre os grupos, o que indica que há uma possível relação de dependência entre eles. Verificou-se correlação positiva forte (+0,719) com 99% de nível de significância entre os grupos de sonolência e falta de disposição para o trabalho e falta de capacidade de concentração e de atenção; o que permite afirmar que quanto mais os servidores se sentem com

sono ou indisposto, mais sentem dificuldade de concentração e atenção. O grupo sonolência e falta de disposição para o trabalho também apresentou correlação positiva forte (+0,766) com 99% de nível de significância com o grupo projeção do desconforto físico; indicando que quanto mais sono e indisposição o servidor sente, maior é o desconforto físico no trabalho. Por último, o grupo falta de capacidade de concentração e de atenção e o grupo projeção do desconforto físico apresentaram correlação positiva moderada (+0,650); o que permite afirmar que, para os servidores, o aumento da dificuldade de concentração e atenção reflete no aumento do desconforto físico.

Na análise das correlações entre os fatores do instrumento da Escala de Bem-estar no Trabalho e os grupos do instrumento da Escala de sentimento de Fadiga no trabalho, observou-se correlações positivas moderadas (+0,598; +0,604; e +0,573) entre o fator afeto negativo e os grupos sonolência e falta de disposição para o trabalho, falta de capacidade de concentração e de atenção e projeção do desconforto físico, respectivamente, todas com 99% de nível de significância; o que permite afirmar que quanto maior for a percepção de afeto negativo dos servidores das secretarias acadêmicas, maior será a percepção de fadiga. O afeto positivo apresentou correlações negativas moderadas (-0,500; -0,523; e -0,474) com os grupos sonolência e falta de disposição para o trabalho, falta de capacidade de concentração e de atenção e projeção do desconforto físico, respectivamente, todas com 99% de nível de significância; indicando que quanto maior for a percepção de afeto positivo, menor será a fadiga percebido pelos servidores. E o fator realização apresentou correlações negativas moderadas (-0,383; -0,432; e -0,378) com os grupos sonolência e falta de disposição para o trabalho, falta de capacidade de concentração e de atenção e projeção do desconforto físico, respectivamente, todas com 99% de nível de significância; o que permite afirmar que quanto maior for a percepção de realização, menor será a percepção de fadiga dos servidores. A Tabela 13 sintetiza as informações apresentadas.

Tabela 13

**Resultados descritivos referentes às correlações entre os instrumentos de bem-estar no trabalho e Sentimento de fadiga no trabalho****CORRELAÇÃO DE SPEARMAN**

INSTRUMENTOS	BEM-ESTAR			FADIGA		
	Afeto positivo	Afeto negativo	Realização	Sonolência e falta de disposição para o trabalho	Falta de capacidade de concentração e de atenção	Projeção do desconforto físico
Afeto positivo	1	-,762**	,654**	-,500**	-,523**	-,474**
Afeto negativo		1	-,547**	,598**	,604**	,573**
Realização			1	-,383**	-,432**	-,378**
Sonolência e falta de disposição para o trabalho				1	,719**	,766**
Falta de capacidade de concentração e de atenção					1	,650**
Projeção do desconforto físico						1

Nota 1. \*\* Nível de Significância 0,01%

No teste de correlação entre os dados dos correspondentes e a percepção de bem-estar no trabalho foi obtido índice de correlação com nível de significância de 5% apenas na correlação entre o fator realização e turno de serviço. A correlação obtida entre esses indicadores foi considerada positiva fraca (+0,258). Assim como não foi apresentada correlação significativa entre os dados dos correspondentes e os fatores afeto positivo e afeto negativo, não foi verificado nenhuma correlação significativa entre os dados dos correspondentes e os grupos da escala de sentimento de fadiga.

Nesta Seção foram apresentados os resultados da pesquisa realizada bem como os meios utilizados para chegar nos mesmos, isto posto, verifica-se o alcance do objetivo de testar efeitos correlacionais entre percepções de bem-estar e fadiga no ambiente de trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília. No próximo Capítulo serão as conclusões deste estudo assim como suas recomendações e limitações para estudos futuros.

## 5 CONCLUSÕES

Pode-se afirmar que os objetivos específicos e o objetivo geral propostos nesta pesquisa foram alcançados. Especificamente, com esta pesquisa, foi possível caracterizar as percepções de bem-estar no trabalho e de fadiga no trabalho dos servidores de secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília. E assim, foi possível testar efeitos correlacionais entre percepções sobre bem-estar e fadiga no ambiente de trabalho. Dessa forma o problema de pesquisa proposto foi resolvido, tendo em vista que foi identificada a percepção dos servidores técnicos-administrativos das secretarias acadêmicas da Universidade de Brasília em relação à fadiga e bem-estar no trabalho.

A pesquisa permitiu constatar que os servidores das secretarias acadêmicas apresentam níveis de realização acima do ponto média da escala de resposta; o que permite concluir que, na percepção dos servidores, eles expressam e desenvolvem seus potenciais e habilidades na execução de suas atividades laborais alcançando suas metas de vida. Porém, ao analisar a abordagem hedonista do bem-estar no trabalho, foi verificado que o nível de percepção dos afetos negativos é superior ao nível de percepção de afetos positivos; demonstrando a prevalências das emoções negativas sobre as emoções positivas. Os resultados obtidos indicam que há heterogeneidade das respostas, permitindo concluir que há diferentes posturas nas secretarias. Quanto as de fontes bem-estar percebidas sob a ótica dos servidores, foram citadas: interação social proporcionada pelo trabalho, reconhecimento e caráter utilitário das atividades exercidas.

No que se refere a análise da percepção de fadiga no trabalho, foi observado que os servidores apresentam níveis acima da média de falta de concentração e atenção, e de sonolência e indisposição para o trabalho; e apresentam nível abaixo da média de projeção de desconforto físico. Os resultados reforçam os relatos dos servidores de que a infraestrutura proporcionada pela universidade e o ambiente de trabalho proporcionam tais sentimentos.

Na análise das correlações entre os instrumentos de pesquisa, obteve-se correlações positiva e negativas de significância moderada a forte. O fator afeto negativo obteve correlações negativas com todos os grupos da escala de sentimento de fadiga. E o fator realização e afeto positivo apresentaram correlações positivas com todos os grupos da escala de sentimento de fadiga. Desse modo, pode-se concluir que promover estratégias que aumentem o bem-estar no trabalho pode gerar como consequência a diminuição de fadiga no trabalho dos servidores.



Este trabalho pode contribuir com o avanço na pesquisa de campo de gestão universitária, a fim de ampliar o conhecimento de questões relacionadas as instituições de ensino superior e estimular a sua pesquisa. Contribui-se, também, para a organização em questão, fornecendo informações que podem facilitar a identificação de necessidade de desenvolver estratégias voltadas à criação de um ambiente organizacional mais saudável e favorável às experiências de bem-estar, diminuindo os riscos físicos e psicológicos, e as experiências negativas, e aumentando as experiências positivas dos servidores. Por fim, espera-se que esta contribuição a organização possa contribuir futuramente à sociedade através de melhorias na qualidade do serviço prestado à comunidade universitária e à população do Distrito Federal.

Houve limitação na coleta de dados no que se refere aos servidores que se encontravam em período de férias, licença capacitação e licença maternidade. Além da limitação de disponibilidade de tempo e disposição para preenchimento do questionário ao se deparar com um questionário de 4 páginas. Desse modo, algumas secretárias tiveram apenas um questionário respondido, não sendo possível obter uma amostra diversificada em uma mesma secretária. Pode-se observar uma limitação de representatividade devido à enorme quantidade de secretárias e a extensão da Universidade de Brasília, limitando, assim, a representatividade da população. Abranger a percepção desses servidores poderiam alterar os resultados das análises de dados.

Recomenda-se que mais pesquisas sejam feitas na área de gestão universitária e que busque atender maior representatividade e diversidade da população. Ademais, busquem analisar não apenas as secretarias como um todo, mas analisar individualmente para que se possa contribuir com a identificação de necessidade de estratégias específicas para cada secretaria.

Recomenda-se, ainda, que seja realizados estudos que comparem, por meio de análise de variância ou de diferença de medianas entre os grupos, as respostas dos servidores entre si em virtude das unidades acadêmicas que eles trabalham. Recomenda-se, inclusive, que nas unidades acadêmicas em que se verificou uma proporção muito baixa entre o número total de servidores e a amostra obtida, nova pesquisa seja feita junto àqueles que não participaram. Uma vez que nova coleta de dados seja realizada, permitindo que se agregue outras unidades acadêmicas da UnB e novas respostas de servidores que ainda não tenham participado da pesquisa, esta comparação entre grupos poderá ser realizada.

## Referência

- Andrade, M. M. (2002). *Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas* (5a ed). São Paulo: Atlas.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). *Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Bittar, R. J. (2011). *Bem-estar no trabalho: estudo de funcionários da área de supermercados no DF* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Cardeal, N. C. (2014). *Percepção dos empregados de uma instituição financeira sobre qualidade de vida no trabalho* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Canova, K. R., & Porto, J. B. (2010). *O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio*. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(5), 4-31.
- Cassiano, S. K. (2017). *A Fadiga em Foco na Aviação: Adaptação Brasileira da Samn Perelli Scale*. *Revista Conexão SIPAER*, 8(3), 19-28.
- Celestino, V. R. R., Bucher-Maluschke, J. S. N. F., & Marqueze, E. C. (2018). *Validação da Escala de Sentimento de Fadiga no Contexto Brasileiro*.
- Celestino, V. R. R., Marqueze, E. C., & Bucher-Maluschke, JSN. (2015). *Fadiga em sistemas complexos: aplicação ao transporte aéreo regular de passageiros*. *Revista Conexão Sipaer*, Vol. 6, No. 1, pp. 18-28.
- Côrrea, R. dos N. S., & Figueiredo, W. R. de (2011). *Sofrimento humano no trabalho: uma análise em uma Instituição de Ensino Superior*. In: Silva, C. A. T., & Aguiar-Miranda, N. (Orgs). *Gestão Universitária: Estudos sobre a UnB* (Vol. 1). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Costa, G. R. D. (2017). *Bem-estar e alterações de saúde na comunidade docente universitária* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Piauí, Teresina, PI, Brasil.

Couto, P. R., & Paschoal, T. (2012). *Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral*. *Psicologia Argumento*, 30(70), 585-593.

Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). *Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações*. *Psicologia em Estudo*, 15(2), 409-418.

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

*Estatuto e regimento geral*. (2011). Edição com emendas e alterações inseridas no Estatuto e no Regimento Geral, aprovadas pelo Conselho Universitário da UnB, por meio da Resolução n. 29/2010, de 7 de dezembro de 2010, publicada no DOU n. 21, de 31/1/2011, p. 124, Seção 1, e da Resolução n. 7/2011, de 24/5/2011, publicado no DOU n. 125 de 1º/7/2011, p. 11, Seção 1. Recuperado de [http://www.unb.br/images/Noticias/2016/Documentos/regimento\\_estatuto\\_unb.pdf](http://www.unb.br/images/Noticias/2016/Documentos/regimento_estatuto_unb.pdf)

Farsen, T. C., Boehs, S. T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, V., & Silva, N. (2018). *Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?* *Interação em Psicologia*, 22(1), 31-41.

Ferreira, M. C. (2012). *Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 2. ed. Brasília: Paralelo 15.

Gadelha, L. S. (2011). *Bem-estar e estresse no trabalho: relações com estilos gerenciais* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Giacomoni, C. H. (2004). *Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida*. *Temas em Psicologia*, 12(1), 43-50.

Gil, A. C. (1991). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.

Gouveia, V. V., Oliveira, G. F. d., Mendes, L. A. d. C., Souza, L. E. C. d., Cavalcanti, T. M., & Melo, R. L. P. d. (2015). *Escala de avaliação da fadiga: adaptação para profissionais da saúde*. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(3), 246-256.

ISO. (2017). *ISO 10075-1:2017 Ergonomic principles related to mental workload - Part 1: General issues and concepts, terms and definitions*.

- Licati, P. R., Rodrigues, T. E., Wey, D., Fischer, F. M., & Menna-Barreto, L. (2015). *Correlação dos prognósticos do programa FAST com relatos de fadiga de pilotos da aviação civil brasileira*. Revista Conexão Sipaer, 6(1), 7.
- Masson, V. A., Monteiro, M. I., & Vedovato, T. G. (2015). *Trabalhadores da CEASA: fatores associados à fadiga e capacidade para o trabalho*. Revista Brasileira de Enfermagem, 68(3), 460-466.
- Mauro, M. Y. C., Cordeiro, D. d. S., Yanaguisawa, K., & Conceição, J. E. d. (1976). *Fadiga e aspectos ergonômicos no trabalho de enfermagem*. Revista Brasileira de Enfermagem, 29(4), 7-18.
- Medeiros, C. F. d. Neto, Almeida, G. A. d., Ramos, B. d. C., Costa, S. K. P. d., Silva, H. P. A. d., & Sousa, M. B. C. d. (2012). *Análise da percepção da fadiga, estresse e ansiedade em trabalhadores de uma indústria de calçados*. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, 61(3), 133-138.
- Metzner, R. J., & Fischer, F. M. (2001). *Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas*. Revista Saúde Pública, 35(6), 548-553.
- Moreno, C. R. d. C., Fischer, F. M., & Rotenberg, (2003). *A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas*. São Paulo em Perspectiva, 17(1), 34-46.
- Oliveira, J. R. D. S., Viganó, M. G., Lunardelli, M. C. F., Canêo, L. C. & Goulart, E. Júnior. (2010) *Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar?* Psicologia em Estudo, Maringá, 15(3), 633-638.
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidade de alcance de valores pessoais no trabalho* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). *Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho*. Avaliação Psicológica, 7(1), 11-22.
- Paschoal T., Torres C., & Porto J. (2010). *Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte pessoal*. Revista de Administração Contemporânea, 14(6), 1054-1072.

- Rodrigues, M. V. C. (2016). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial* (ed. 15). Atualizada e ampliada. Petrópolis, Rio de Janeiro : Vozes.
- Santo, G. D. E. (2017). *Bem-estar no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo com os colaboradores da GPS Brasília Ltda* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Santos, L. A. dos (2011). Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnicos administrativos da UnB. In: Silva, C. A. T., & Aguiar-Miranda, N. (Orgs). *Gestão Universitária: Estudos sobre a UnB* (Vol. 1). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Schlickmann, F. B. (2011). *Bem-estar no trabalho no setor bancário de Porto Velho – RO* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Silva, E. L., & Menezes, E. M. (2005). *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de dissertação* (4a ed.). Florianópolis: UFSC.
- Silva, L. S., Porto, J. B., & Paschoal, T. (2010). *Valores organizacionais e valores humanos como fatores de impacto no bem-estar ocupacional*. In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, *Anais do 34 ENANPAD 2010* (pp. 1-15). Rio de Janeiro: Anpad.
- Silva, R. L. M., & Borges, M. P. P. R. (2010). O impacto psicológico causado por um evento traumático na atividade de controle de tráfego aéreo. *Revista Conexão SIPAER*, 2(1), 58-96.
- Siqueira, M. M. M., & Padovan, V. A. R. (2008). *Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Suleima, P. V. (2009). *Avaliação da capacidade para o trabalho e fadiga entre trabalhadores de enfermagem em um hospital de urgência e emergência na Amazônia Ocidental* (Dissertação de Pós-graduação). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Universidade de Brasília. (2018). *A UnB*. Brasília. Recuperado de <http://www.unb.br/a-unb?menu=423>
- Vergara, S. C. (1997). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.

Vieira, I. (2013). *Uma análise original da fadiga no trabalho*. Physis: Revista de Saúde Coletiva, 23(4), pp. 1359-1368.

Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Waterman, A. S. (1993). *Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment*. Journal of Personality and Social Psychology, 64, pp. 678-691.

Zanella, L. C. H. (2009). *Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração*. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC.

Apêndice A – Instrumento De Coleta De Dados



**INSTRUMENTO DE PESQUISA**

Olá, sou formanda do curso de Administração da Universidade de Brasília e estou realizando uma pesquisa relacionada à fadiga e bem-estar no trabalho dos servidores das secretarias da Universidade de Brasília (UnB) com a finalidade de obter dados para a elaboração da monografia de conclusão de curso.

Este questionário tem por objetivo descrever as percepções de fadiga no trabalho e de bem-estar, e identificar as principais fontes de bem-estar no trabalho sob a ótica dos servidores.

- As suas respostas serão mantidas em sigilo; com fim, exclusivamente, acadêmico.
- O estudo contempla, em suma, os servidores das secretarias da UnB.
- O tempo de preenchimento deste questionário é de no máximo 10 minutos.
- Em caso de dúvidas, chame a aplicadora do questionário e/ou envie e-mail para [marielimab@gmail.com](mailto:marielimab@gmail.com)

Ficariamos muito gratos por sua contribuição!

Aluna responsável: Marieli Abrão Barbosa; Orientador: Prof. Dr. Francisco Antônio Coelho-Júnior

**CARACTERÍSTICAS DO(A) ENTREVISTADO(A)**

1. Secretaria de atuação: \_\_\_\_\_
2. Sexo:  
( ) Feminino      ( ) Masculino
3. Idade:

- Entre 18 e 22 anos
- Entre 23 e 27 anos
- Entre 28 e 32 anos
- Entre 33 e 37 anos
- Acima de 38 anos

4. Escolaridade:

- Ensino médio completo       Ensino Superior completo
- Ensino Superior Incompleto    Pós-Graduação completa
- Pós-Graduação incompleta

5. Tempo de serviço na UnB:

- Entre 0 e 1 ano;
- Entre 1 e 3 anos;
- Entre 3 e 5 anos;
- Entre 5 e 10 anos;
- Entre 10 e 20 anos;
- Mais de 20 anos.

6. Turno (s) de serviço em que trabalha:

- Manhã
- Tarde
- Noite

**Para começar, utilize a escala abaixo e *escreva o número* que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.**

Nem um pouco	Um pouco	Moderada mente	Ba stante	Extrema mente
-----------------	-------------	-------------------	--------------	------------------



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

- |                    |                       |                     |
|--------------------|-----------------------|---------------------|
| 1) alegre ____     | 8) animado ____       | 15) incomodado ____ |
| 2) preocupado ____ | 9) chateado ____      | 16) nervoso ____    |
| 3) disposto ____   | 10) impaciente ____   | 17) empolgado ____  |
| 4) contente ____   | 11) entusiasmado ____ | 18) tenso ____      |
| 5) irritado ____   | 12) ansioso ____      | 19) orgulhoso ____  |
| 6) deprimido ____  | 13) feliz ____        | 20) com raiva ____  |
| 7) entediado ____  | 14) frustrado ____    | 21) tranquilo ____  |

**Agora você deve indicar o quanto às afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho. Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.**

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Neste trabalho...

1) Realizo o meu potencial						
2) Desenvolvo habilidades que considero importantes						
3) Realizo atividades que expressam minhas capacidades						
4) Consigo recompensas importantes para mim						
5) Supero desafios						
6) Atinjo resultados que valorizo						

7) Avanço nas metas que estabeleci para minha vida					
8) Faço o que realmente gosto de fazer					
9) Expresso o que há de melhor em mim					

**Quais são as fontes de bem-estar no seu trabalho de servidor?**

---



---

**Agora você deve indicar o quanto às afirmações abaixo representam suas opiniões. Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.**

Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas vezes	Sempre
1	2	3	4	5

**Itens sobre sonolência e moleza**

1) Sinto a cabeça pesada					
2) Sinto moleza no corpo					
3) Sinto moleza nas pernas					
4) Tenho vontade de bocejar durante o trabalho					
5) As minhas ideias não são claras					
6) Estou com sonolência					
7) Sinto os olhos cansados					
8) Tenho dificuldade em me movimentar					
9) Tenho dificuldades em me manter em pé					
10) Eu gostaria de ir me deitar um pouco (durante o horário de trabalho)					

**Itens sobre dificuldades em concentração e atenção**

11) Preciso me concentrar mais					
12) Não tenho vontade de falar com ninguém					
13) Fico irritado(a) facilmente					
14) Não consigo me concentrar bem					
15) Tenho que pensar outras coisas além do meu trabalho					
16) Minha memória não está boa para o trabalho					
17) Cometo pequenos erros no meu trabalho					
18) Tenho outras preocupações fora meu trabalho					
19) Eu gostaria de estar em forma para o meu trabalho, mas não me sinto em condições					
20) Não posso mais continuar a trabalhar, embora tenha que prosseguir					

**Itens sobre a projeção de fadiga sobre o corpo**

21) Sinto dor de cabeça					
22) Ombros pesados					
23) dores nas costas					
24) Dificuldades em respirar					
25) Boca seca					
26) Voz rouca					
27) Tonturas					
28) Tremores nas pálpebras					
29) Tremores nos membros (braços e pernas)					
30) Sinto-me doente					

**AGRADECEMOS A SUA CONTRIBUIÇÃO!**