



BEM-ESTAR NO TRABALHO: uma pesquisa realizada em uma empresa do agronegócio em sinop-mt

PATRÍCIA CRISTINA GOMES PIZOLLI¹
ANA PAULA PEREIRA CESAR²
STELA MARIS SCHUTZ HOFFMANN³

RESUMO: Desde o século XIX, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem se dedicado a modificar o ambiente de trabalho, beneficiando tanto as organizações quanto os colaboradores, com ênfase no elemento humano. Seu objetivo é desenvolver os trabalhadores e promover oportunidades de sucesso pessoal e profissional, sendo amplamente reconhecida e procurada por empresas que almejam produtividade e realização de metas no contexto corporativo. Diante das significativas transformações no mercado de trabalho, este estudo concentra-se particularmente em um construto conhecido como Bem-Estar no Trabalho (BET), que pode ser caracterizado como a predominância de emoções positivas no ambiente de trabalho, bem como a percepção do indivíduo de que, em seu trabalho, ele tem a oportunidade de expressar e desenvolver seus potenciais e habilidades, progredindo em direção à realização de suas metas de vida. Dito isto, inicialmente foi realizado um estudo bibliográfico, utilizando bancos de dados como livros, *Google Acadêmico* e *SciELO*, considerando publicações entre 1999 e 2024. Em seguida, este estudo foi conduzido em uma empresa do setor de agronegócio localizada em Sinop – Mato Grosso. A pesquisa concentrou-se no setor administrativo, composto por treze colaboradores, empregando métodos exploratórios e descritivos, com uma abordagem quantitativa para a coleta de dados. A aplicação da entrevista sociodemográfica estruturada e do Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), desenvolvido e validado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), teve como objetivo avaliar o nível de bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho. A satisfação geral foi evidenciada por 53,8% dos colaboradores que atribuíram nota cinco e 46,2% que deram nota quatro às afirmativas do inventário, indicando elevados níveis de contentamento. Compreender esse resultado permite ao profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho desenvolver estratégias para potencializar os aspectos mais relevantes da organização, além de atuar nos pontos menos destacados e promover melhorias contínuas no Bem-Estar no Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Organizacional; Produtividade; Psicologia.

WELL-BEING AT WORK: a study conducted in an agribusiness company in sinop-mt

ABSTRACT: Since the 19th century, Organizational and Work Psychology (OWP) has been dedicated to transforming the workplace, benefiting both organizations and employees, with a focus on the human element. Its goal is to develop workers and promote

¹ Bacharem em Psicologia. Curso de Psicologia, Centro Universitário Fasipe – UNIFASIFE. Endereço eletrônico patriciapizolli@hotmail.com.

² Professora Especialista em em Psicologia organizacional e do Trabalho. Curso de PsicologiaCentro Universitário – UNIFASIFE, Endereço eletrônico: anapaula_pereirac@hotmail.com.

³ Professora Mestre em Ciências da Educação. Curso de Psicologia. Centro Universitário Fasipe – UNIFASIFE. Endereço eletrônico: stelamarissh@hotmail.com.



opportunities for personal and professional success. It is widely recognized and sought after by companies aiming for productivity and goal achievement in the corporate context. In light of significant changes in the job market, this study focuses particularly on a construct known as Workplace Well-Being (WWB), which can be characterized as the prevalence of positive emotions in the workplace, as well as the individual's perception that their job provides opportunities to express and develop their potential and skills, progressing toward the fulfillment of their life goals. That said, an initial bibliographic study was conducted using databases such as books, Google Scholar, and SciELO, covering publications from 1999 to 2024. Subsequently, this study was carried out in an agribusiness company located in Sinop, Mato Grosso. The research focused on the administrative sector, consisting of thirteen employees, employing exploratory and descriptive methods with a quantitative approach for data collection. The application of a structured sociodemographic interview and the Workplace Well-Being Inventory (WWBI-13), developed and validated by Siqueira, Orengo, and Peiró (2014), aimed to assess the level of well-being among employees in the workplace. Overall satisfaction was demonstrated by 53.8% of employees who gave a score of five and 46.2% who gave a score of four on the inventory statements, indicating high levels of contentment. Understanding these results enables Organizational and Work Psychology professionals to develop strategies that enhance the organization's most relevant aspects while addressing less prominent areas, fostering continuous improvements in Workplace Well-Being.

KEYWORDS: Organizational; Productivity; Psychology.

1 INTRODUÇÃO

Tradicionalmente, a Psicologia concentrou-se principalmente na recuperação e correção de deficiências e problemas. Ao focalizar na doença, o objetivo era "tratar" e recuperar aqueles com problemas mentais, além de resolver conflitos organizacionais (SELIGMAN; CSIKSZENTMIRHALYI, 2000). Nos últimos tempos, como uma maneira de ir contra a perspectiva tradicional, surgiu a Psicologia Positiva, que explora aspectos do potencial humano (PACICO; BASTIANELLO, 2014). Essa nova perspectiva está crescendo na Psicologia, concentrando-se em estudar o que contribui para a felicidade, visando fortalecer habilidades, em vez de apenas corrigir falhas (PALUDO; KOLLER, 2007).

O conceito de Bem-Estar no Trabalho (BET) é relativamente recente e tem ganhado destaque como um comportamento no contexto profissional vinculado à Psicologia Positiva. Ao enfatizar os aspectos positivos dos seres humanos, o BET contribui para a prevenção de problemas comportamentais (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Pode ser definido como a predominância de emoções positivas no ambiente de trabalho e a percepção do indivíduo de que, em sua ocupação, tem a oportunidade de expressar e desenvolver suas habilidades e potenciais, avançando na direção de suas metas de vida (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

No que tange o agronegócio, este compreende uma ampla gama de atividades ligadas à produção, processamento, distribuição e venda de produtos provenientes da agricultura e pecuária. Este segmento representa um dos setores de maior expansão na economia do Brasil. Em 2021, mais de 27% do Produto Interno Bruto (PIB) veio das companhias do segmento, desempenhando um papel significativo na alimentação da população e no fornecimento de matérias-primas para diversas indústrias. Nesse contexto, o bem-estar no ambiente de trabalho é essencial para o sucesso organizacional,



especialmente em setores competitivos como o agronegócio. Além de lidar com variáveis climáticas e econômicas, uma gestão eficaz depende de uma equipe qualificada e comprometida. Altas taxas de rotatividade e absenteísmo prejudicam a eficiência, especialmente nos períodos entre safras, tornando essencial contar com colaboradores experientes para reduzir o tempo dedicado à capacitação de novos funcionários, sobretudo na área administrativa (VELLEDA, 2022).

De acordo com Siqueira; Orengo; Peiró (2014), o Bem-Estar no Trabalho (BET) é um estado mental positivo resultante de três vínculos interligados: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Esse estado ocorre quando o ambiente de trabalho promove a satisfação, a harmonia entre habilidades e demandas, e sentimentos positivos em relação à organização. Diante disto este trabalho busca compreender: Qual o nível de Bem-Estar no Trabalho dos colaboradores de uma empresa do ramo do agronegócio em Sinop – MT?

A crescente ênfase atribuída ao bem-estar no ambiente de trabalho reflete as mudanças que o setor de Recursos Humanos e as organizações têm enfrentado. Ao reconhecer os impactos negativos na saúde física e mental dos colaboradores quando o bem-estar é negligenciado, surge uma abordagem que busca transformar o trabalho em um espaço propício ao desenvolvimento das capacidades humanas (SANTOS; CEBALLOS, 2013).

Dada a inegável importância do bem-estar no ambiente de trabalho, a relevância deste estudo é evidente em sua capacidade de fornecer informações substanciais sobre o tema. Este trabalho não apenas visa contribuir para a expansão do entendimento no cenário acadêmico, mas também se posicionar como uma fonte confiável de referência para futuras pesquisas.

Como objetivo geral do estudo buscou-se identificar o nível de Bem-Estar no Trabalho dos colaboradores de uma empresa do agronegócio em Sinop – MT. Quanto aos objetivos específicos almeja-se apresentar a Psicologia Organizacional e do Trabalho; Conceituar a Psicologia Positiva dentro das organizações; Descrever os níveis das dimensões de Bem-Estar no Trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e elencar fatores que descrevem Bem-Estar no Trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Psicologia

A palavra Psicologia tem suas raízes etimológicas em duas palavras gregas: *psyque*, que significa alma, e *logos*, que se traduz como razão/conhecimento. Etimologicamente, "Psicologia" se traduz como "o estudo da alma." A partir dessa origem, fica evidente a influência da filosofia no surgimento da Psicologia. Conceitos relacionados à alma, ao espírito e à interioridade humana, bem como seus fatores determinantes, já eram debatidos por filósofos gregos como Sócrates, Platão e Aristóteles por volta de 500 a.C. Foi somente na metade do século XIX que a Psicologia começou a se desvincular da filosofia, abandonando temas metafísicos e direcionando seu foco para a investigação do cérebro, dos nervos e dos órgãos sensoriais, adotando métodos científicos como ferramentas para sua pesquisa (TUMOLO; BOEING, 2011).

A Psicologia moderna encontra suas raízes na Alemanha do final do século XIX. Nesse período, renomados pensadores como Wundt, Weber e Fechner colaboraram na



Universidade de Leipzig. Estudiosos da nascente ciência da Psicologia, como Edward B. Titchner e William James, ajudaram a definir o objeto de estudo, estabelecer os limites do campo e desenvolver métodos de pesquisa baseados nos princípios fundamentais da metodologia científica. Embora a Psicologia como ciência tenha surgido na Alemanha, foi nos Estados Unidos que se desenvolveu rapidamente, impulsionada pelo grande progresso econômico que colocou os EUA como um dos líderes do sistema capitalista. Nesse cenário, surgiram as primeiras abordagens em Psicologia, que deram origem às inúmeras teorias atuais (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2004).

A Psicologia pode ser descrita como um campo de conhecimento dedicado à investigação científica do psiquismo, visando compreender o funcionamento humano por meio da análise dos estudos sobre comportamento, processos psicológicos, personalidade, consciência e subjetividade (TUMOLO; BOEING, 2011).

Como mencionado, a Psicologia estuda inúmeros aspectos. Nesse sentido, destaca-se a Psicologia Organizacional e do Trabalho, que se dedica a analisar o comportamento humano em ambientes sociais e organizacionais.

2.2 Psicologia Organizacional e do Trabalho

É amplamente reconhecido que a Psicologia, enquanto uma profissão, tradicionalmente concentrou seu destaque nas práticas clínicas. Historicamente, os psicólogos brasileiros têm direcionado sua atenção e recebido reconhecimento social principalmente nesse campo. No entanto, em 2001, a área de atuação denominada "Psicologia Organizacional e do Trabalho" emergiu como a terceira principal especialização, contando com a representação de 12,4% dos profissionais (CFP, 2001).

Com o surgimento da globalização e sua conexão estreita com as atividades de gestão, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) passou por uma série de mudanças, visando aprimorar tanto a produtividade do trabalhador quanto o seu bem-estar. Nesse contexto, os profissionais da área têm se direcionado para uma abordagem psicossociológica, pautada por uma perspectiva ampla e dinâmica da organização dentro da sociedade (GHIRALDELLI, 2000). Na contemporaneidade, é evidente que as áreas de atuação no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) se tornaram vastas e diversificadas, em resposta ao significativo crescimento ao longo dos anos. A necessidade de adaptação às rápidas e substanciais mudanças no cenário laboral levou à ampliação do escopo da Psicologia Organizacional, abrangendo uma gama diversificada de áreas e questões relacionadas ao trabalho (GARCIA; VALDEHITA; JOVER, 2003).

Inicialmente, o foco da disciplina chamada Psicologia Organizacional e do Trabalho estava centrado na avaliação e seleção de pessoal. Com o tempo, as preocupações relacionadas aos interesses, motivações e satisfação dos trabalhadores ampliaram o escopo de atuação para uma abordagem mais voltada a questões organizacionais. A prática evoluiu para o desenvolvimento de sistemas e equipes que promovem maior segurança, saúde, bem-estar e produtividade. Os profissionais dessa área estão envolvidos em diversas práticas, incluindo a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, o desenvolvimento de planos de formação e capacitação, a análise de problemas laborais, como estresse, absenteísmo e aposentadoria, além da integração de pessoas com deficiência em postos de trabalho adequados, entre outros desafios do mundo laboral (GARCIA; VALDEHITA; JOVER, 2003). Em suma, a função do psicólogo nas organizações é atuar como facilitador e sensibilizador para os diversos grupos que compõem a instituição, considerando tanto a saúde e a subjetividade dos indivíduos quanto a dinâmica empresarial e sua integração no contexto mais amplo da organização. As



atividades realizadas nessa função, embasadas em técnicas e ferramentas da Psicologia e voltadas para a interação entre o ser humano e o trabalho, têm o potencial de promover o desenvolvimento da empresa, dos funcionários e da sociedade em geral (ORLANDINI, 2008).

Um tema de grande importância abordado na Psicologia Organizacional e do Trabalho é o bem-estar no ambiente de trabalho. A POT desempenha um papel fundamental na promoção do bem-estar dos indivíduos dentro das organizações, e isto será explorado a seguir com mais detalhes.

2.2.1 Psicologia do Trabalho: bem-estar

O bem-estar no ambiente de trabalho é descrito com diversas terminologias, como felicidade no trabalho, bem-estar ocupacional, entre outras. Esses termos compartilham uma perspectiva comum que se refere aos níveis elevados de experiências positivas no trabalho em comparação com as negativas, resultando em um impulso na produtividade e no desenvolvimento pessoal (WARR, 2007).

Segundo Ryan e Deci (2001), as principais abordagens científicas contemporâneas sobre o bem-estar no contexto psicológico podem ser categorizadas em duas perspectivas distintas. A primeira considera o estado subjetivo de felicidade, sendo denominada bem-estar hedônico e referida como Bem-Estar Subjetivo. A segunda investiga o potencial humano, referindo-se ao bem-estar eudaimônico e relacionando-se ao Bem-Estar Psicológico. De acordo com esses autores, essas duas tradições de estudo enfatizam diferentes visões filosóficas sobre a felicidade: a primeira (hedonismo) concebe o bem-estar como prazer ou felicidade, enquanto a segunda (eudaimonismo) baseia-se na ideia de que o bem-estar reside no pleno desenvolvimento dos potenciais de uma pessoa, ou seja, em sua capacidade de pensar, raciocinar e exercer o bom senso.

É possível observar que a conexão entre o bem-estar e a Psicologia Positiva é estreita, pois diversos princípios desses dois campos estão intrinsecamente relacionados. Portanto, é pertinente explorar com mais detalhes essa área de conhecimento na Psicologia.

2.2.2 Psicologia Positiva

O movimento da Psicologia Positiva teve início em 1998, quando o psicólogo Martin Seligman assumiu a presidência da *American Psychological Association (APA)*. Argumentou que a ciência psicológica estava negligenciando a investigação dos aspectos virtuosos da natureza humana. Em janeiro de 2000, Seligman e Csikszentmihalyi lançaram uma edição especial da revista *American Psychologist*, onde enfatizaram a insuficiência de conhecimento da Psicologia em relação aos aspectos virtuosos e às forças pessoais inerentes a todos os seres humanos. Nessa significativa publicação, apontaram as lacunas nas pesquisas psicológicas e ressaltaram a necessidade de investigar elementos positivos, como esperança, criatividade, coragem, sabedoria, espiritualidade e felicidade (PALUDO; KOLLER, 2007).

Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000) esse novo domínio da Psicologia pode ser caracterizado como a investigação científica das emoções positivas, das forças e virtudes humanas. Os autores ainda afirmam que a Psicologia não deve se limitar ao estudo de doenças, fraquezas e perdas. Deve igualmente focar em investigar as forças e virtudes humanas. O tratamento psicológico não se limita à reparação do que está danificado, mas sim ao cultivo das melhores qualidades de cada indivíduo.

Dando continuidade ainda a este tema, será abordada agora a aplicação da



Psicologia Positiva no contexto das organizações de trabalho.

2.2.3 Psicologia Positiva nas Organizações

A Psicologia Positiva não negligencia os desafios, porém, concentra-se principalmente em destacar os aspectos positivos, como as qualidades e competências, ao identificar os elementos que impulsionam a qualidade de vida, a felicidade e o bem-estar, tanto em indivíduos quanto em grupos e organizações (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2014).

De acordo com Cogo (2011), a incorporação dos princípios da Psicologia Positiva no ambiente de trabalho demanda que os profissionais de gestão de Recursos Humanos adotem uma perspectiva renovada, antecipando um cenário inovador para seus colaboradores. Nesse contexto, aproveitar as contribuições dessa disciplina implica adotar novas abordagens na administração de pessoal, com um foco direcionado para o cultivo e o reconhecimento das potencialidades, das virtudes e das forças dos funcionários.

Portanto, fica evidente que a Psicologia Positiva nas empresas não apenas beneficia os funcionários, mas também pode transformar a cultura e o sucesso do negócio. Em vez de apenas resolver problemas, se concentra em construir um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a motivação dos colaboradores.

2.3 Bem-Estar no Trabalho

O Bem-Estar no Trabalho (BET) é considerado como um dos elementos do campo de estudo da Psicologia Positiva que se concentra em aspectos virtuosos da natureza humana e tem o potencial de contribuir para a prevenção de problemas comportamentais (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

O Bem-Estar no Trabalho engloba a avaliação positiva de múltiplos aspectos do ambiente de trabalho, abrangendo componentes afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos (VAN HORN *et al.*, 2004). De acordo com Paschoal e Tamayo (2008), o Bem-Estar no Trabalho pode ser caracterizado como a predominância de emoções positivas no ambiente de trabalho, bem como a percepção do indivíduo de que, em seu trabalho, tem a oportunidade de expressar e desenvolver seus potenciais e habilidades, progredindo em direção à realização de suas metas de vida.

No contexto psicológico, o Bem-Estar no Trabalho pode ser conceituado como um estado mental positivo, envolvendo três aspectos fundamentais: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014). Nesta perspectiva, satisfação no trabalho está associada à percepção individual sobre o grau em que o trabalho atende ou permite que sejam realizados valores pessoais específicos relacionados a suas funções (MARQUES; BORGES; REIS, 2016).

Segundo Muchinsky (2004), o envolvimento com o trabalho refere-se ao nível de identificação psicológica que o indivíduo estabelece com suas responsabilidades profissionais, assim como à importância que atribui ao trabalho na formação de sua própria imagem. Para uma pessoa envolvida, o trabalho proporciona grande satisfação, desempenha um papel de grande importância em sua vida e a absorve por completo durante a execução das tarefas.

Já o comprometimento organizacional afetivo refere-se à situação em que o colaborador se identifica profundamente com a organização à qual pertence, desejando permanecer nela a fim de alcançar seus objetivos (FERNANDES; SIQUEIRA; VIEIRA, 2014). A relação dos três conceitos que compõe o construto de BET estão ilustrados na



Figura 1.

Figura 1 – Modelo teórico constitutivo de Bem-Estar no Trabalho (BET)



Fonte: Siqueira (2009).

Esses três elementos foram selecionados para compor o construto de Bem-Estar no Trabalho (BET) devido ao fato de representarem as dimensões psicológicas em que as crenças e emoções são predominantemente positivas e desempenham um papel fundamental no contexto organizacional (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

A seguir será elaborado com mais detalhes cada um dos componentes que fazem parte do construto de BET, oferecendo uma análise aprofundada de cada um deles, possibilitando uma compreensão mais completa e abrangente sobre como esses elementos contribuem para o bem-estar no local de trabalho.

2.3.1 Satisfação no Trabalho

O primeiro componente do conceito de BET é a satisfação no trabalho, conforme definido por Siqueira e Gomide Jr. (2004), satisfação no trabalho é caracterizada como um vínculo emocional positivo com o trabalho e engloba diversos aspectos desse vínculo, tais como a relação com os superiores e com os colegas, a satisfação relacionada ao salário oferecido pela empresa, as oportunidades de promoção de acordo com a política de gestão da organização, e, por último, a satisfação derivada das próprias atividades desempenhadas. Dessa forma, o conceito de satisfação no trabalho evoluiu para abranger uma visão multidimensional, compreendendo avaliações prazerosas em cinco domínios distintos dentro do ambiente de trabalho.

O segundo elemento do conceito de BET, conhecido como envolvimento com o trabalho, será discutido a seguir. O envolvimento com o trabalho é um aspecto fundamental desse modelo e desempenha um papel crucial na compreensão da satisfação e do desempenho no ambiente de trabalho.

2.3.2 Envolvimento com o Trabalho

O segundo componente do conceito de BET é o envolvimento com o trabalho, que pode ser compreendida como um estado de fluxo. Esse estado ocorre quando sentimentos, desejos e pensamentos estão em perfeita harmonia, geralmente em situações que apresentam metas que demandam respostas adequadas. As experiências de fluxo acontecem quando há foco em objetivos específicos, feedback imediato e a combinação de



desafios elevados com habilidades individuais igualmente altas. Nessas circunstâncias, a energia do indivíduo se concentra na atividade, levando ao desaparecimento de pensamentos e sentimentos contraditórios, à perda da noção do tempo e à impressão de que as horas passam rapidamente como minutos (CSIKSZENTMIHALYI, 1999).

O trabalho também tem a capacidade de gerar estados de fluxo, isso ocorre quando as tarefas de trabalho incorporam desafios que requerem habilidades específicas, juntamente com metas bem definidas e *feedback* imediato. Nessas circunstâncias, o ambiente de trabalho se assemelha a atividades que induzem ao fluxo, resultando em um maior envolvimento do indivíduo e transformando o trabalho em uma experiência positiva (CSIKSZENTMIHALYI, 1999).

Quando se fala sobre fluxo, é possível afirmar que uma empresa positiva, ou seja, com o fluxo acima referido bom, desperta um forte desejo de permanência dos seus colaboradores, o que significa um bom comprometimento organizacional afetivo.

2.3.3 Comprometimento Organizacional Afetivo

O terceiro componente do conceito de BET é o comprometimento organizacional afetivo, no contexto do modelo BET, este componente se caracteriza como um vínculo com a organização que se desenvolve a partir de sentimentos positivos, tais como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação à empresa empregadora, entre outros (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Enquanto os dois primeiros componentes mencionados no modelo BET envolvem conexões positivas com o ambiente de trabalho (satisfação) ou com a natureza das tarefas desempenhadas (envolvimento), o terceiro componente se refere a um vínculo afetivo com o empregador (organização). Essa perspectiva do comprometimento afetivo acrescenta ao conceito de BET a ideia de que as relações estabelecidas pelo indivíduo com a empresa que o emprega se baseiam em uma interação que lhe permite cultivar sentimentos positivos em relação a ela (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

Considerando os três componentes do conceito de Bem-Estar no Trabalho (BET), um indivíduo que experimenta altos níveis de satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo ativa seus recursos internos para organizar seu pensamento e escolher ações apropriadas no trabalho. Ele utiliza recursos físicos, psicológicos e sociais para enfrentar os desafios do ambiente de forma saudável, mantém estados psicológicos positivos e é menos suscetível a problemas como depressão, ansiedade e estresse (SIQUEIRA, 2009).

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Este estudo foi elaborado com o intuito de compreender o conceito de bem-estar no ambiente de trabalho e identificar qual o nível de Bem-Estar no Trabalho dos colaboradores de uma empresa do ramo do agronegócio em Sinop – MT. Para isso, foram coletados dados bibliográficos acerca do construto principal deste estudo e através de técnicas como a realização de entrevista sociodemográfica estruturada e a aplicação do Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13) foram coletados os dados quantitativos necessários para esta pesquisa.

A ampliação do conhecimento científico segundo Richardson (2008), ocorre por meio da pesquisa científica, a qual pressupõe a identificação de um problema a ser investigado. A abordagem desse problema requer a seleção de um método de pesquisa, que após determinado, consiste na aplicação de procedimentos sistemáticos para a



descrição e explicação de fenômenos. Segundo Aliaga e Gunderson (2002), a pesquisa quantitativa busca compreender fenômenos coletando números e depois analisando-os com métodos matemáticos, especialmente estatísticos.

A natureza da pesquisa deste estudo classifica-se como aplicada. De acordo com a concepção de Thiollent (2009), a pesquisa aplicada se concentra na análise dos desafios presentes nas operações de instituições, organizações e grupos, e seu principal objetivo é realizar diagnósticos, identificar problemas e encontrar soluções.

Neste estudo foram empregadas pesquisas de natureza exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória visa identificar e compreender conceitos, fenômenos ou relações que ainda são pouco conhecidos ou investigados, enquanto a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de uma população ou fenômeno específico, além de estabelecer relações entre variáveis (GIL, 2008).

Por fim, no que se refere aos procedimentos técnicos, procedeu-se a pesquisa bibliográfica, utilizando os bancos de dados disponíveis, tais como *SciELO*, *Google Acadêmico* e livros, com recorte temporal entre 1999 e 2024 e, posteriormente, as informações foram coletadas através da aplicação de entrevista e inventário.

A referida pesquisa ocorreu na cidade de Sinop – MT, em uma empresa do ramo do agronegócio no período de 10 a 31 de maio de 2024. A população (contexto macro) desta pesquisa é representada pela empresa em si e a amostra (contexto micro) pelos funcionários do setor administrativo, um total de treze pessoas, sendo: uma coordenadora geral, uma supervisora do setor financeiro, uma auxiliar do setor financeiro, uma supervisora do setor de recursos humanos, duas auxiliares do setor de recursos humanos, uma supervisora da logística, uma supervisora do setor fiscal, uma auxiliar do setor fiscal, um supervisor do setor de compras, dois auxiliares do setor de compras e uma secretária. Esta organização está no mercado de trabalho há mais de 20 anos, com unidades produtivas em quatro cidades do Mato Grosso, além de contar com duas unidades armazenadoras de grãos.

Quanto às técnicas de coleta e análise de dados, inicialmente foi desenvolvida uma revisão bibliográfica para construir o referencial teórico. Em seguida, houve uma reunião com a gestão da empresa para apresentar a pesquisa e esclarecer os procedimentos de avaliação do bem-estar dos colaboradores do setor administrativo, solicitando a liberação dos funcionários para participar. Com a aprovação da gestão e em colaboração com o RH, um cronograma foi estabelecido para garantir a eficácia da pesquisa.

Uma data foi definida para que todos os colaboradores pudessem responder à entrevista sociodemográfica estruturada e ao Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13). A aplicação ocorreu em um ambiente calmo e confortável, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e do Termo de Autorização para Coleta de Dados (TACD). As respostas foram coletadas através de questionários impressos, e os dados foram tabulados no *Google Forms* – um serviço gratuito para criar formulários *online* que permite a produção de pesquisas de múltipla escolha, possibilitando uma coleta rápida e sigilosa, sem necessidade de identificação.

A Entrevista Sociodemográfica Estruturada segue um roteiro predefinido de perguntas, esse roteiro consiste em um conjunto de perguntas que serão feitas a todos os participantes durante a coleta de dados. Ao submeter os entrevistados a perguntas padronizadas, torna-se viável comparar as respostas obtidas de forma consistente, um procedimento analítico fundamental em estudos que utilizam entrevistas estruturadas (GIL, 2008). Nesta entrevista a finalidade das perguntas foi de coletar dados sociodemográficos, ou seja, apurar dados acerca dos funcionários, tais como: faixa etária, gênero, estado civil,



escolaridade, renda, entre outras.

A utilização do IBET-13 pode ser realizada de forma presencial, tanto de maneira individual quanto em grupo, ou por meio eletrônico. É fundamental que os participantes se sintam à vontade e confiantes de que suas respostas não terão qualquer impacto negativo ou desconforto no contexto de trabalho. O tempo para preenchimento é flexível (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

O inventário IBET-13 é composto por 13 afirmações que devem ser avaliadas em uma escala Likert de 1 a 5, onde 1 representa "discordo totalmente" e 5 "concordo totalmente". Conforme ilustrado na Figura 2, uma breve explicação é fornecida aos participantes, solicitando que indiquem sinceramente o grau de concordância ou discordância em relação a cada afirmação listada. Para calcular os resultados gerados pelo IBET-13, basta somar os valores marcados pelo respondente em cada item e, em seguida, dividir esse total pelo número de itens do fator correspondente. Por exemplo, para o fator 1, some os valores atribuídos aos nove itens e divida o resultado por 9. Para o fator 2, some os valores dados aos seus quatro itens e divida essa soma por 4. A interpretação dos dois escores médios resultantes da aplicação do IBET-13 deve ser conduzida considerando os seguintes critérios: um valor entre 4 e 5 indica um alto escore, enquanto uma pontuação entre 3 e 3,9 representa um escore médio, e um valor entre 1 e 2,9 denota um escore baixo no fator em questão. Essa mesma interpretação se aplica quando se deseja calcular o escore geral do IBET-13 (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

Recomenda-se o uso do IBET-13 como uma boa alternativa para avaliar o estado de Bem-Estar no Trabalho em vez de aplicar medidas específicas para mensurar seus componentes, pois possibilita a redução do número de itens necessários para avaliar o estado mental positivo no ambiente de trabalho em conjunto com outros conceitos relacionados ao comportamento organizacional. Isso ocorre porque a aplicação simultânea de um grande número de perguntas pode gerar fadiga ou desmotivação nos respondentes, o que, por consequência, pode prejudicar os resultados obtidos (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

Figura 2 – Inventário de Bem-Estar no Trabalho –IBET-13

INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO – IBET-13				
<p>As frases a seguir são sobre o seu trabalho atual e a empresa onde trabalha. INDIQUE, COM SINCERIDADE, O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta.</p>				
1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo, nem discordo	4 Concordo	5 Concordo Totalmente
<p>() Estou contente com a empresa onde trabalho. () Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho. () As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia. () Estou interessado na empresa onde trabalho. () Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho. () Estou animado com a empresa onde trabalho. () As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho. () Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim. () As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho. () Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe. () Estou orgulhoso da empresa onde trabalho. () Eu como, vivo e respiro o meu trabalho. () Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.</p>				

Fonte: Siqueira; Orengo; Peiró (2014).



4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 História da Empresa

Segundo o gestor executivo da empresa em que foi realizada a pesquisa, esta organização, do ponto de vista jurídico, não se trata de um grupo formal, mas sim da integração organizacional de três atividades: unidades produtivas rurais (majoritariamente soja e milho) com figura de Pessoa Física de produtor rural; as unidades de armazenagem de grãos, com figura de Pessoa Jurídica; e uma transportadora, com figura de Pessoa Jurídica, da qual o produtor rural é sócio. As atividades tiveram início no ano de 2000, quando a família do proprietário adquiriu uma área rural no município de Tabaporã – MT, a partir desta propriedade, o produtor passa a se dedicar principalmente ao cultivo milho e soja *GMO free* (convencional, não geneticamente modificado)⁴.

Com o êxito no cultivo de grãos *GMO free*, o proprietário expandiu suas atividades, diversificando-as para além do cultivo agrícola. Em 2006, foi adquirida uma unidade para armazenagem de grãos de uma multinacional, no mesmo município de Tabaporã – MT, visando otimizar a logística e garantir a segregação dos grãos. Por conseguinte, o crescimento de áreas, via arrendamento e aquisição foi se dando na região da Rodovia MT-220 (à oeste da Rodovia BR-163), acrescentando propriedades em municípios de Porto dos Gaúchos – MT e Tabaporã – MT.

A consolidação da organização veio nos anos seguintes, com a aquisição e o arrendamento de áreas na região da MT-423 (à leste da Rodovia BR-163) nos municípios de União do Sul – MT e Feliz Natal – MT e, em especial a partir de 2018, com a construção de uma nova unidade de armazenagem (filial) e um escritório central, ambos localizados no município de Sinop – MT. Por fim, o passo mais recente está centrado na profissionalização da parte administrativa, do aprimoramento das operações financeiras, da remodelagem do planejamento estratégico e das novas diretrizes de gestão de pessoal.

Além do êxito produtivo e comercial, esta empresa tem assumido um compromisso com: a responsabilidade social, destacando-se aqui a contratação do SESI para atividades de treinamento, bem-estar e segurança dos trabalhadores; a responsabilidade ambiental, por meio de certificações como a da *Food Chain* e cultivo em áreas livres de embargos ou qualquer outro passivo; e a reponsabilidade econômica, utilizando apenas os recursos disponíveis e não gerando custos além do esperado.

Observando estas três dimensões, a empresa contribui para o desenvolvimento sustentável dos municípios onde opera, gerando empregos, contribuindo com as comunidades locais. Assim, não apenas prospera nos negócios, mas também atua como um agente de mudança em sua esfera de influência.

4.2 Dados da Pesquisa

Neste tópico serão apresentados os dados sociodemográficos da pesquisa, que são: sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de empresa e setor de trabalho, e os resultados que foram alcançados com a aplicação do Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13).

⁴ Trata-se de grão livre de transgenia. A proposta produtiva da empresa tem esse foco desde o início das atividades, tendo ganhado características de “nicho”, sendo que apenas 5% da soja produzida no Brasil é *GMO free*. Ademais, o grupo procura, desde 2018, aumentar a pesquisa e uso de defensivos biológicos, em substituição aos agroquímicos tradicionais. Por conseguinte, isso se reflete no momento da comercialização. Há menos compradores e exigências maiores (controle e testes de transgenia para que não haja contaminação), incluindo demandas ambientais e de certificações internacionais. Em contrapartida, isso também confere um diferencial de valor, um “prêmio” que é definido a cada negociação.



4.2.1 Dados Sociodemográficos

No estudo evidencia-se que a maioria dos participantes da pesquisa é do sexo feminino, representando 85% dos entrevistados, enquanto os do sexo masculino correspondem a apenas 15%. Esse é um traço predominante e explicitamente verbalizado pela gestão da empresa, que, desde a sua fundação, opta por contratar mulheres para compor a equipe deste setor.

De acordo com a idade, os participantes estão distribuídos em três faixas etárias: 30 a

39 anos (54%), 20 a 29 anos (23%) e 40 anos ou mais (23%). A predominância de entrevistados entre 30 e 39 anos indica que a maioria tem um grau elevado de experiência e maturidade. A faixa de 20 a 29 anos contribui com inovação e novas perspectivas, enquanto os de 40 anos ou mais contribuem com vasta experiência e uma visão estratégica, enriquecendo a diversidade de opiniões na pesquisa.

Quanto ao estado civil, a proporção de participantes casados ou em união estável é maior que a de participantes solteiros, sendo 39% casados, 15% em união estável e 46% solteiros. Essa distribuição impactou os resultados do Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13), conforme será detalhado ao longo desta pesquisa.

Referente a escolaridade 62% dos participantes possuem ensino superior completo, 15% estão cursando o ensino superior, 15% têm especialização e 8% possuem ensino médio completo, indicando um alto nível educacional entre os entrevistados. A maioria já concluiu o ensino superior, o que reflete um ambiente de trabalho qualificado e competitivo. Além disso, 15% buscaram especialização, sugerindo um compromisso com a educação continuada e o desenvolvimento de habilidades específicas, isso sugere que a organização valoriza a qualificação técnica e especializada, o que pode ser benéfico para a inovação e a eficiência dentro da empresa.

Sobre o tempo de empresa, 62% dos colaboradores têm até 5 anos de empresa, 15% estão na faixa de 5 a 10 anos, outros 15% entre 10 e 15 anos, e apenas 8% possuem mais de 20 anos de casa. Isso sugere possíveis desafios na rotatividade e retenção de funcionários.

Por fim, quanto ao setor de trabalho, 23% dos colaboradores trabalham no setor de compras e outros 23% no RH. Além disso, 16% estão no setor administrativo, enquanto os setores financeiro e fiscal representam 15% cada. Esses dados indicam que a empresa possui uma distribuição equilibrada de colaboradores, alinhada com as necessidades de cada setor.

4.2.2 Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13)

As perguntas do inventário utilizam uma escala de 1 a 5, onde 1 significa "discordo totalmente" e 5 significa "concordo totalmente". Esse formato, conhecido como escala Likert, apresenta afirmações nas quais os entrevistados indicam seu nível de concordância, selecionando a resposta que mais reflete sua opinião.

A primeira questão do Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), trata-se do quão contente os colaboradores estão com a empresa na qual trabalham, através dela pode-se constatar que os colaboradores do setor administrativo estão contentes com a empresa em que trabalham, tendo em vista que 53,8% dos participantes deram nota cinco e 46,2% nota quatro. Siqueira e Padovam (2008) propõem uma abordagem que relaciona diversas dimensões para determinar a ocorrência de avaliações prazerosas, resultando na elevação da concepção da satisfação para um nível multidimensional. Fatores como suporte, liderança e percepção de justiça exercem influência significativa



sobre a satisfação no trabalho, afetando características individuais relacionadas à positividade.

Acerca dos níveis de entusiasmo dos colaboradores com a empresa, esta questão apresentou os seguintes dados: 53,8% dos participantes da pesquisa consideram nota quatro em relação a estarem entusiasmados com a empresa em que trabalham, ou seja, estão parcialmente satisfeitos, seguido de 38,5% que deram nota cinco, considerando estar totalmente satisfeitos, e 7,7% nota um, demonstrando total insatisfação com esta afirmativa. Apesar de ter havido um percentual mínimo negativo em relação a esta afirmativa, também foram atingidos níveis de satisfação nesta questão.

O entusiasmo pelo ambiente de trabalho é descrito no terceiro componente do conceito de Bem-Estar no Trabalho (BET): o comprometimento organizacional afetivo, que se refere à identificação do indivíduo com a organização e ao forte desejo de permanecer a ela. No modelo BET, o comprometimento organizacional afetivo é visto como um vínculo que se desenvolve a partir de sentimentos positivos, como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação à empresa (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

A próxima questão investiga se os colaboradores consideram as horas dedicadas ao trabalho como as melhores de seus dias. Os dados mostram que 61,5% dos respondentes discordam parcialmente dessa afirmativa, enquanto 15,4% concordam parcialmente. As notas um, três e cinco representam 7,7% cada. Isso indica que a maioria dos colaboradores encontra mais satisfação em outras atividades ou momentos. Apesar de muitos não considerarem as horas de trabalho as melhores do dia, outras questões do inventário de satisfação sugerem que isso não reflete necessariamente uma falta de envolvimento ou interesse na empresa.

Segundo Muchinsky (2004), o envolvimento com o trabalho diz respeito à identificação psicológica que o indivíduo estabelece com suas responsabilidades profissionais e à importância que atribui ao trabalho na formação de sua própria imagem.

Quanto ao grau de interesse dos colaboradores na empresa, os resultados foram positivos. Dos entrevistados, 53,8% afirmaram estar totalmente interessados na empresa, enquanto 46,2% concordaram parcialmente com essa afirmação. Esses dados indicam que a organização conta com colaboradores interessados e engajados.

O interesse pelo ambiente de trabalho está intimamente ligado ao comprometimento organizacional afetivo, o qual envolve uma profunda identificação do colaborador com a organização em que está inserido e um desejo genuíno de permanecer nela para alcançar seus objetivos (FERNANDES; SIQUEIRA; VIEIRA, 2014).

Acerca do índice de satisfação dos colaboradores em relação aos seus salários, considerando seus esforços no trabalho, observa-se que 38,5% dos participantes afirmaram estar totalmente satisfeitos, enquanto outros 38,5% disseram estar parcialmente satisfeitos. Além disso, 15,4% dos colaboradores discordaram parcialmente da afirmativa, e 7,7% relataram estar neutros, nem concordando nem discordando. Esses resultados indicam uma percepção ampla sobre a adequação dos salários em relação aos esforços dos colaboradores, sugerindo áreas potenciais para melhorias na política de remuneração.

O investimento nas pessoas dentro das organizações através de melhores salários, benefícios e ações de reconhecimento, contribui para que elas trabalhem mais felizes, produzam mais, trazendo assim maior satisfação com o desempenho das suas funções e consequentemente o cumprimento dos objetivos das organizações (LOURENÇO; LOURENÇO; AZEVEDO, 2015).

Em relação ao nível de animação dos colaboradores com a empresa onde trabalham, 61,5% dos funcionários relataram que estão parcialmente animados com a



empresa, seguido de 30,8% que estão totalmente animados, e 7,7% dos funcionários estão neutros em relação a essa afirmação. Isso evidencia um nível significativo de engajamento e interesse entre os colaboradores, embora ainda haja espaço para melhorias na motivação e entusiasmo geral.

O Bem-Estar no Trabalho é caracterizado pela prevalência de emoções positivas no ambiente de trabalho, juntamente com a percepção do indivíduo de que tem a oportunidade de expressar e aprimorar suas capacidades, avançando em direção à realização de suas metas pessoais. Tal definição permite a aplicação do conceito em diversos contextos de trabalho, sejam eles organizacionais ou não (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Quando questionados se as maiores satisfações em suas vidas provêm do seu trabalho, 46,2% concordam parcialmente, 38,5% discordam parcialmente e 15,4% discordam totalmente. Essa divergência pode estar relacionada à composição do setor, que tem mais pessoas casadas do que solteiras, segundo relatos dos entrevistados, aqueles em relacionamentos tendem a encontrar maior satisfação em momentos subjetivos e no tempo de qualidade com a família, enquanto os solteiros frequentemente veem o trabalho como um meio de alcançar seus desejos e maiores satisfações materiais.

É imprescindível abordar o Bem-Estar Subjetivo quando se fala da satisfação, este consiste na avaliação quer cognitiva quer afetiva que o sujeito realiza da sua vida (DIENER et al., 2009). O indivíduo pode avaliar a sua vida através da verificação do que tem com o que planeja ter ou através da verificação que está a conseguir conquistar os seus desejos e objetivos (FRISCH, 2000).

Em relação ao interesse nas tarefas realizadas, 69,2% dos participantes estão parcialmente satisfeitos, 15,4% estão completamente satisfeitos e 15,4% são indiferentes. A predominância da satisfação parcial indica que, apesar de as tarefas serem interessantes, não são suficientemente envolventes para garantir satisfação total. Isso sugere a necessidade de melhorias para aumentar o interesse e a satisfação dos colaboradores. Assim, ajustes e personalizações nas tarefas são necessários para atender melhor às expectativas de todos.

Para Chiavenato (2009) o conceito de cargo se baseia nas noções de tarefas e atribuições. A tarefa é toda atividade que um indivíduo executa na organização, são atividades simples e repetitivas. A atribuição é toda atividade que o ocupante realiza de maneira mais diferenciada e mais elaborada, requerendo maiores habilidades e competência mais complexas. A utilização de descrição de cargos pode ajudar a esclarecer as expectativas, alinhar tarefas com competências, identificar oportunidades de melhoria e desenvolvimento, e aumentar a satisfação e o interesse dos funcionários nas tarefas que realizam.

Outra questão indaga os colaboradores se as coisas mais importantes que acontecem em suas vidas envolvem seu trabalho. 46,2% discordam parcialmente, seguidos por 15,4% que discordam totalmente, 15,4% que são indiferentes e 7,7% que concordam totalmente. Essa divergência pode ser atribuída à maior presença de pessoas casadas no setor, como já mencionado anteriormente, que valorizam mais o tempo com a família. Em contraste, os solteiros tendem a ver o trabalho como um meio de satisfação pessoal, buscando bens materiais, viagens e experiências proporcionadas pela remuneração.

Estudos realizados por Warr (2007), referem-se à satisfação dos indivíduos com aspectos específicos, o que pode ser avaliado por diversos itens. De fato, no contexto laboral, as pessoas podem avaliar sua satisfação em relação a fatores como remuneração, relacionamento com colegas e supervisores, condições de trabalho, segurança,



oportunidades de crescimento e a própria natureza da atividade desempenhada.

Quanto à satisfação dos colaboradores com o entendimento com a chefia, 53,8% estão parcialmente satisfeitos e 46,2% estão totalmente satisfeitos. Isso mostra um nível geral positivo de satisfação com a liderança, mas também indica que há espaço para melhorias. A predominância da satisfação parcial sugere que, embora existam aspectos positivos na relação com a chefia, há áreas que podem ser aprimoradas para aumentar a satisfação total e promover um ambiente de trabalho onde todos se sintam apoiados e compreendidos.

Segundo Montana e Charnov (2003), a comunicação eficaz é essencial para o sucesso da empresa. Se um gestor não se comunica efetivamente com seus colaboradores, seu sucesso gerencial será limitado. A comunicação eficaz alinha metas e estabelece padrões de desempenho entre os colaboradores, contribuindo para a unificação dos esforços e o alcance dos objetivos organizacionais.

Na questão que trata sobre o orgulho em relação à empresa onde trabalham, 46,2% dos participantes afirmam concordar totalmente com essa afirmação, o mesmo percentual daqueles que concordam parcialmente. Além disso, 7,7% dos participantes indicam que nem concordam nem discordam. Esses dados demonstram que uma parcela significativa dos participantes sente orgulho da empresa onde trabalham, isso evidencia um nível geral de satisfação e identificação dos colaboradores com a organização.

De acordo com Peixoto (2024), o sentimento de orgulho dos colaboradores desempenha um papel importante no ambiente corporativo. Ter um propósito claro e inovador tem um impacto significativo na vida de cada colaborador. Quando o trabalho diário se traduz em algo maior, o orgulho se torna uma força motivadora que impulsiona metas e guia as equipes rumo ao sucesso.

Outra pergunta questiona os colaboradores sobre a afirmação "Eu como, vivo e respiro meu trabalho", nos percentuais obtidos observa-se que 61,5% dos colaboradores discordam parcialmente da afirmativa apresentada, enquanto 30,8% discordam totalmente. Apenas 7,7% concordam parcialmente que "comem, vivem e respiram" a empresa em que trabalham. Estes dados demonstram que a maioria dos colaboradores não se identifica totalmente com a afirmação, deixando claro que uma parcela significativa dos colaboradores não vê o trabalho como uma parte integral de suas vidas fora do ambiente profissional e não mostram traços que se encaixem no termo *workaholic*.

"*Workaholic*" é um termo de origem americana que deriva da palavra "*alcoholic*" (alcoólatra), porém, ao invés de se referir a um vício em álcool, descreve uma pessoa viciada em trabalho. (FRANÇA; RODRIGUES, 1999). Conforme observado por Sussman (2012), o "*workaholism*" acarreta diversas consequências negativas para o indivíduo, como dedicação excessiva ao trabalho, dificuldade em se desconectar das responsabilidades profissionais e sentimentos de frustração e ansiedade ao se afastar. Esse estilo de trabalho compulsivo pode resultar em problemas de relacionamento, insatisfação profissional, baixa autoestima, distúrbios do sono relacionados ao estresse e síndrome de Burnout, entre outros desafios.

Por fim, em relação ao nível de satisfação dos colaboradores com as oportunidades de serem promovidos na empresa, 61,5% estão parcialmente satisfeitos e 23,1% estão totalmente satisfeitos. Por outro lado, 7,7% estão totalmente insatisfeitos e 7,7% estão parcialmente insatisfeitos. Esses dados indicam que, embora a maioria dos colaboradores sinta um certo nível de contentamento, há espaço para melhorias nas políticas de promoção. A satisfação total de 23,1% é positiva, mas a presença de insatisfeitos aponta para a necessidade de abordar questões relacionadas às oportunidades de avanço na



carreira.

Segundo Pontes (2007), oferecer oportunidades de crescimento profissional é uma maneira eficaz de reconhecer e recompensar o desempenho dos trabalhadores. Além disso, o conceito de controlabilidade se relaciona à percepção do trabalhador de que ao aplicar mais esforço, poderá obter recompensas maiores, o que contribui para sua autonomia e motivação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escolha de uma empresa do agronegócio em Sinop – MT, para analisar os níveis de bem-estar dos colaboradores foi motivada pela importância estratégica desse setor na região e no país. Sinop é um dos principais polos do agronegócio brasileiro, destacando-se pela produção agrícola em grande escala. O agronegócio é um dos pilares da economia local e nacional, influenciando diretamente o desenvolvimento socioeconômico da região. Avaliar o bem-estar dos colaboradores nesse contexto é fundamental para entender melhor as condições de trabalho, motivação e satisfação em um setor vital para a economia, proporcionando *insights* valiosos para a melhoria contínua das práticas de gestão de pessoas no agronegócio.

O objetivo desta pesquisa foi avaliar os níveis de bem-estar dos colaboradores do setor administrativo da empresa e seu impacto na organização, apresentando os índices alcançados. Para a execução e aplicação dos instrumentos de pesquisa, foram inicialmente destacadas as características que compõem o construto Bem-Estar no Trabalho (BET) neste estudo: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Essas características estão diretamente relacionadas ao comportamento dos colaboradores no ambiente corporativo.

Os resultados obtidos demonstram que os colaboradores do setor administrativo estão, em sua maioria, satisfeitos e engajados com a empresa em que trabalham. A satisfação geral foi evidenciada por 53,8% dos colaboradores que deram nota cinco e 46,2% que deram nota quatro, indicando elevados níveis de contentamento. Essa tendência positiva se repete ao analisar o entusiasmo dos colaboradores, com 53,8% atribuindo nota quatro e 38,5% nota cinco, refletindo uma satisfação significativa com o ambiente de trabalho. Apesar de muitos colaboradores não considerarem as horas passadas no trabalho como as melhores do dia, outras questões do inventário sugerem um bom nível de envolvimento e interesse na empresa. Aspectos como a relação com a chefia, salários e o interesse nas tarefas desempenhadas mostram altos índices de satisfação.

O grau de interesse dos colaboradores na empresa também se destaca positivamente, com 53,8% dos participantes totalmente interessados e 46,2% parcialmente interessados. Isso indica uma cultura organizacional forte e atraente, capaz de motivar e reter talentos. A satisfação com os salários e com a comunicação com a chefia reforça essa percepção, sugerindo um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sentem valorizados e apoiados.

No entanto, algumas áreas ainda necessitam de melhorias, como a percepção dos colaboradores sobre as oportunidades de promoção e o grau de envolvimento emocional com o trabalho. Embora 61,5% estejam parcialmente satisfeitos com as oportunidades de promoção, 15,4% expressaram insatisfação, indicando a necessidade de uma revisão nas políticas de desenvolvimento de carreira.

Em suma, os dados coletados indicam que a maioria dos colaboradores está satisfeita



com seu ambiente de trabalho, respondendo à problematização desta pesquisa: "Qual o nível de Bem-Estar no Trabalho dos colaboradores de uma empresa do ramo do agronegócio em Sinop – MT?". No entanto, os dados também revelam que há áreas específicas que necessitam de aprimoramentos. Esta análise foi fundamental para gerar conhecimento no âmago das operações organizacionais da empresa, permitindo uma avaliação precisa e mensurável dos níveis de Bem-Estar no Trabalho.

Após a realização desta pesquisa e a análise dos dados coletados, conclui-se que os objetivos específicos foram alcançados. A pesquisa apresentou as características da Psicologia Organizacional e do Trabalho, conceituou a Psicologia Positiva dentro das organizações, e descreveu os níveis das dimensões de Bem-Estar no Trabalho, incluindo satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo. Além disso, foram identificados os fatores que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho. Finalmente, o nível de bem-estar dos colaboradores de uma empresa do agronegócio em Sinop – MT foi identificado, atendendo ao objetivo principal do estudo.

Ao utilizar ferramentas que analisam aspectos do cotidiano dos trabalhadores, a pesquisa abrange tanto o bem-estar físico quanto o psicológico dos colaboradores e da organização como um todo. Isso resulta em indivíduos mais satisfeitos e motivados, e em empresas mais capacitadas para atender às necessidades de seus colaboradores de maneira eficaz e empática. Portanto, avaliar o Bem-Estar no Trabalho dos colaboradores é de sua importância para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, que beneficia tanto os funcionários quanto a empresa, impulsionando o desempenho e a satisfação geral no ambiente corporativo. Além disso, torna-se cada vez mais necessário investir no setor de gestão de pessoas, visando promover a saúde mental no ambiente de trabalho e focar no bem-estar dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALIAGA, Martha; GUNDERSON, Brenda. Interactive Statistics. Thousand Oaks: Sage, 2002.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. Psicologias: uma introdução ao estudo de Psicologia. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CFP. Pesquisa de Opinião WHO - Quem é o psicólogo brasileiro. 2001. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/publicacao/pesquisa-de-opinio-who-quem-o-psicologo-brasileiro/>>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9 Ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2009.

COGO, Paulo Sérgio Fernandes. Psicologia positiva, uma nova ciência do comportamento humano no trabalho. Negócios e Talentos, 8(1), 15-27. 2011. Disponível em: <https://seer.uniritter.edu.br/index.php?journal=negocios&page=article&op=view&path%5B%5D=642>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. A descoberta do fluxo: a Psicologia do envolvimento com a vida cotidiana. (P. Ribeiro, Trad.), Rio de Janeiro: Rocco, 1999.



DIENER, Ed; LUCAS, Richard; OISHI, Shigehiro. Subjective Well-Being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Eds.), The handbook of positive psychology. New York: Oxford University, 2009.

FERNANDES, Cintia Monteiro; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; VIEIRA, Almir Martins. Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: O papel moderador da liderança. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 8(4), 140-162. 2014.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e Trabalho Uma Abordagem Psicossomática. 2 Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

FRISCH, Michael. Improving mental and physical health care through quality of life therapy and assessment. Advances in quality of life theory and research, 207-241. 2000. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-94-011-4291-5_10. Acesso em: 28 de maio de 2024.

GARCIA, Jesús Martín; VALDEHITA, Susana Rubio; JOVER, Julio Lillo. Que es la psicología del trabajo. Madrid: Biblioteca Nueva, 2003.

GHIRALDELLI, Paulo Junior. As teorias educacionais na modernidade e no mundo contemporâneo: humanismo e sociedade do trabalho. São Paulo: DP&A, 2000.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LOURENÇO, Evandro de Paulo; LOURENÇO, Luana Viana Antonuci; AZEVEDO, Mariane da Silva. Endomarketing: Os reflexos das ações motivacionais nos recursos humanos da empresa Casa Sol Marília. Univem.edu.br, 2015. Disponível em: https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1434?locale-attribute=pt_BR. Acesso em: 28 de maio de 2024.

MARQUES, Antonio Luiz; BORGES, Renata; REIS, Isabella do Couto. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: Um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. Revista de Administração Pública, 50(1), 41-58. 2016.

MONTANA, Patrick; CHARNOV, Bruce. Administração. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MUCHINSKY, Paul. Psicologia organizacional. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning, 2004.

ORLANDINI, Carlos César Rodrigues. A importância da Psicologia organizacional e do trabalho. Coluna de Psicologia Virtual. 2008. Disponível em: http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

PACICO, Juliana Cerentini; BASTIANELLO, Micheline Roat. A origem da Psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. In: C. S. Hutz (Org.), Avaliação em Psicologia positiva (pp.13-21). Porto Alegre, RS: Artmed, 2014.



PALUDO, Simone dos Santos; KOLLER, Silvia Helena. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia* (Ribeirão Preto), v. 17, n. 36, p. 9–20, jan. 2007.

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

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Claudio; PORTO, Juliana Barreiros. Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. 2010.

PEIXOTO, Heverton. Orgulhómetro: o sentimento dos colaboradores e o sucesso do negócio. *IstoÉ Dinheiro*, 2024. Disponível em: <<https://istoedinheiro.com.br/orgulhometro-o-sentimento-dos-colaboradores-e-o-sucesso-do-negocio/>>. Acesso em: 28 de maio de 2024.

PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: carreira e remuneração. 12 Ed. São Paulo: LTR, 2007.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa Social - Métodos e Técnicas. 3ª edição. São Paulo, Atlas, 2008.

RYAN, Richard; DECI, Edward. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*, 52, 141-166. 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

SANTOS, Gustavo Barreto; CEBALLOS, Albanita Gomes da Costa de. Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, v. 18, n. 2, p. 247–255, abr. 2013.

SELIGMAN, Martin; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14, 2000.

SELIGMAN, Martin; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology: an introduction. (p. 279-298). New York: Springer Netherlands, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Bem-estar no trabalho. In: CRUZ, J. P.; JESUS, S. N.; NUNES, C. (Coord.). Bem-estar e qualidade de vida: contributos da Psicologia da saúde. Faro: Textiverso, 2009. p. 249-264.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE, Sinésio Junior. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-328). Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virginia; PEIRÓ, José M. Bem-estar no trabalho. In: M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional*:



ferramentas de diagnóstico e de gestão (pp.39-51). Porto Alegre, RS: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 24, n. 2, p. 201–209, abr. 2008.

SUSSMAN, Steven. Workaholism: A Review. *J Addict Res Ther* S6:001. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>. Acesso em: 28 de maio de 2024.

THIOLLENT, Michel. *Metodologia da pesquisa-ação*. São Paulo: Cortez, 2009.

TUMOLO, Ligia Maria Soufen; BOEING, Carolina Hoeller da Silva. *Psicologia Social*. 4. ed. – Palhoça, SC: Unisul Virtual, 2011.

VAN HORN, Joan *et al.* The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375. 2004.

VELLEDA, Isabella. Como investir no agronegócio? Conheça 5 opções. *Forbes Brasil*. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-money/2022/05/como-investir-no-agronegocio-conheca-5opcoes/> Acesso em: 25 de setembro de 2023.

WARR, Peter. Learning about employee happiness. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. 7(2), 133-140, 2007.