



**UNIVERSIDADE POTIGUAR-UNP  
PRÓ-REITORIA ACADÊMICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**

**RODRIGO RAFAEL DE SOUZA PICARDI**

**BEM-ESTAR E ENGAJAMENTO NO TRABALHO  
DE FUNCIONÁRIOS DE CARTÓRIOS**

**NATAL**

**2018**

**RODRIGO RAFAEL DE SOUZA PICARDI**

**BEM-ESTAR E ENGAJAMENTO NO TRABALHO  
DE FUNCIONÁRIOS DE CARTÓRIOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Potiguar, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, na área de concentração em Gestão de Pessoas

**Orientador: Walid Abbas El-Aouar, Dr.**

**NATAL  
2018**

Picardi, Rodrigo Rafael de Souza.  
Bem-estar e engajamento no trabalho de funcionários de  
cartório. / Rodrigo Rafael de Souza Picardi – Natal /2018

Orientador: Walid Abbas El-Aouar, Dr.  
Dissertação (Mestrado em Administração. – Universidade  
Potiguar. Pró-Reitoria Acadêmica – Núcleo de Pós-  
Graduação. Bibliografia (83-89)

1. Administração – dissertação 2. Bem-estar no trabalho. 3.  
Engajamento no Trabalho

RODRIGO RAFAEL DE SOUZA PICARDI

**BEM-ESTAR E ENGAJAMENTO NO TRABALHO  
DE FUNCIONÁRIOS DE CARTÓRIOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Potiguar, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, na área de concentração em Gestão de Pessoas

Aprovado em 14 / 06 / 2018

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Dr. Walid Abbas El-Aouar  
Orientador Universidade Potiguar - UnP

---

Profa. Dra. Laís Karla da Silva Barreto  
Examinadora Interna - UnP

---

Profa. Dra. Patrícia Whebber Souza de Oliveira  
Examinadora Externa - UFRN

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço antes de tudo a Deus por tornar todas as outras coisas possíveis.

A minha família por todo o incentivo, suporte para a realização das minhas tarefas e paciência pelas minhas constantes ausências.

A Nilza pela amizade e constante apoio, suporte e dedicação.

Aos professores e funcionários da UNP cuja dedicação e ensinamentos possibilitaram a conclusão da presente pesquisa.

Ao professor e orientador Dr. Walid Abbas El-Aouar por seu apoio, inspiração e valiosa orientação que se mostraram indispensáveis ao amadurecimento das minhas ideias possibilitando a realização do presente trabalho.

Agradeço aos amigos que possibilitaram a realização da presente pesquisa, permitindo que a mesma fosse feita junto aos seus funcionários, bem como agradeço a todos aqueles que dedicaram alguns minutos para que fossem respondidas as questões propostas.

Muito Obrigado!

## RESUMO

Na esteira das ideias trazidas pela Psicologia Positiva constructos como o Bem-Estar no Trabalho e o Engajamento no Trabalho se mostram como temas relevantes para o estudo do comportamento humano e a influência deste nas organizações. O Bem-Estar no Trabalho é analisado dentro de suas três dimensões, a saber: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comportamento organizacional afetivo. O Engajamento no Trabalho, por sua vez, se apresenta como contraponto ao *burnout* laboral, sendo caracterizado por um estado mental de vigor, dedicação e concentração. O presente estudo teve como objetivo descrever os níveis de Engajamento no Trabalho e Bem-Estar no Trabalho, bem como as relações destes, dentre funcionários de cartórios. Trata-se de pesquisa quantitativa, pela qual foram entrevistados 116 empregados de cartórios, de diferentes regiões do Brasil. Foram utilizados questionários previamente validados nacionalmente, para aferir o índice de Bem-Estar no Trabalho (BET), e nível de Engajamento no Trabalho (EEGT). O banco de dados foi construído em formato EXCEL, versão 2010, e a análise dos dados foi realizada por meio do SPSS, calculando-se estatística descritiva e índice de correlação. Na comparação dos itens e dimensões avaliadas aplicou-se o teste estatístico t de Student. Além disso, na comparação dos itens e dimensões avaliadas com a região aplicou-se o teste de Análise de Variância (ANOVA), enquanto que na análise de correlação das dimensões dos instrumentos, utilizou-se o teste estatístico de Pearson. Os resultados obtidos demonstram scores de médio a alto em ambos os constructos analisados. Além disso, foi constatada a existência de correlação significativa e positiva entre Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho. Pode-se concluir, assim, que o indivíduo que apresenta altos scores de satisfação, envolvimento e comportamento organizacional afetivo, tende a apresentar níveis acentuados de vigor, dedicação e concentração.

Palavras chaves: Engajamento no Trabalho, Bem-Estar no trabalho, comportamento organizacional; gestão de pessoas.

## ABSTRACT

In the wake of the ideas brought about by Positive Psychology, constructs such as Work Well-Being and Work Engagement show themselves to be relevant themes for the study of human behavior and its influence on organizations. Welfare at Work is analyzed within its three dimensions, namely: job satisfaction, work involvement and affective organizational behavior. Engagement in Work, in turn, presents itself as a true counterpoint to the work burnout, being characterized by a state of mind of force, dedication and concentration. The present study aimed to describe the relationships between Engagement in Work and Welfare at Work, among notary employees. This is a quantitative research, in which 116 employees from notary offices from different regions of Brazil were interviewed. Nationally validated questionnaires were used to measure the Welfare Index at Work (BET), and Engagement at Work (EEGT) level. The database was constructed in EXCEL format, version 2010, and data analysis was performed using SPSS, calculating descriptive statistics and correlation index. In the comparison of the evaluated items and dimensions, Student's t-test was applied. In addition, the Variance Analysis (ANOVA) test was applied in the comparison of the items and dimensions evaluated with the region, while the Pearson statistical test was used in the correlation analysis of the instrument dimensions. The results obtained demonstrate medium to high scores in both constructs analyzed. In addition, it was verified the existence of a significant and positive correlation between Well-Being at Work and Engagement at Work. It can be concluded, therefore, that the individual who presents high scores of satisfaction, involvement and affective organizational behavior, tends to present marked levels of force, dedication and concentration.

Key words: Work Engagement, Workplace Well Being, Organizational Behavior; people management.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> Estudos relativos ao Engajamento no Trabalho	30
<b>Quadro 2</b> Estudos relativos ao Bem-Estar no Trabalho	40
<b>Quadro 3</b> Estudos relacionando Engajamento e Bem-Estar no Trabalho	45



**LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1</b> - Teste estatístico Cronbach's Alpha	57
<b>Tabela 2</b> - Característica sociodemográfica	59
<b>Tabela 3</b> - Estatística descritiva das dimensões de Bem-Estar	60
<b>Tabela 4</b> - Classificação da dimensão Bem-Estar	62
<b>Tabela 5</b> - Ranking dos itens avaliados no questionário de Bem-Estar	63
<b>Tabela 6</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar por sexo	64
<b>Tabela 7</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar por faixa etária	65
<b>Tabela 8</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar escolaridade	66
<b>Tabela 9</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar por estado civil	67
<b>Tabela 10</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar por renda salarial	68
<b>Tabela 11</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar região	69
<b>Tabela 12</b> - Estatística descritiva das dimensões de engajamento	70
<b>Tabela 13</b> - Classificação da dimensão engajamento	72
<b>Tabela 14</b> - Ranking dos itens avaliados no questionário de engajamento	73
<b>Tabela 15</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre engajamento por sexo	74
<b>Tabela 16</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre Engajamento por faixa etária	74
<b>Tabela 17</b> - Comparação sobre o Engajamento por escolaridade	75
<b>Tabela 18</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre o Engajamento por estado civil	76
<b>Tabela 19</b> - Comparação dos itens e dimensões sobre Engajamento por região	77
<b>Tabela 20</b> - Análise de Correlação	78

## **LISTA DE SIGLAS**

**BET** - Bem-estar no Trabalho

**EBET** - Escala de Bem-estar no Trabalho

**IBET** - Índice de Bem-estar no Trabalho

## LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

<b>Figura 1</b> - Modelo teórico de Bem-estar no Trabalho (BET)	28
<b>Gráfico 1</b> - <i>Box plot</i> das dimensões de Bem-Estar	61
<b>Gráfico 2:</b> <i>Box plot</i> das dimensões de Engajamento	71

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO .....	14
1.2 PROBLEMÁTICA .....	19
1.3 OBJETIVOS .....	21
<b>1.3.1 Geral.....</b>	<b>21</b>
<b>1.3.2 Específicos.....</b>	<b>21</b>
1.4 JUSTIFICATIVA .....	22
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	24
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>25</b>
2.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO .....	25
2.2 ENGAJAMENTO NO TRABALHO .....	36
2.3 BEM-ESTAR NO TRABALHO E ENGAJAMENTO LABORAL .....	44
2.4 OS CARTÓRIOS EXTRAJUDICIAS NO BRASIL.....	47
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>51</b>
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	51
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA .....	52
3.3 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTO DE PESQUISA .....	53
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	54
3.5 CONFIABILIDADE DOS DADOS.....	56
<b>4 RESULTADOS.....</b>	<b>58</b>
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS RESPONDENTES.....	58
4.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO .....	60
4.3 ENGAJAMENTO NO TRABALHO.....	70
4.4 CORRELAÇÃO ENTRE OS CONSTRUCTOS.....	78
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>80</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>83</b>
<b>APENDICES .....</b>	<b>90</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O estudo e análise do Comportamento Organizacional apresenta-se como relevante instrumento a ser utilizado como forma de incrementar o desempenho de uma organização. É incontroversa a importância do capital humano dentro da instituição em que se encontra inserido, havendo diversos estudos focados nas relações existentes entre os indivíduos e entre estes e a empresa em que se encontram (PIMENTA, EL-AOUAR e OLIVEIRA, 2012).

O comportamento organizacional, por sua vez, pode ser entendido como o conjunto dos comportamentos dos sujeitos que integram determinada companhia. Por esta razão, o estudo e desenvolvimento do Comportamento Organizacional pode se mostrar como eficiente ferramenta para o incremento da eficácia e eficiência das atividades desenvolvidas por um ente administrativo (CAVALCANTE, 2013).

Trabalhadores motivados e satisfeitos tendem a desempenhar suas atividades de forma mais eficiente (HORTA; DEMO; ROURE, 2012), apresentando melhor desempenho e produtividade. Neste sentido, a análise e acompanhamento das relações existentes dentro de uma empresa poderá subsidiar a mensuração do impacto que essas relações geram na estrutura da organização (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Empregados que se encontram motivados e satisfeitos tendem a desenvolver suas atividades de forma mais produtiva, o que acarreta não apenas um maior desempenho individual, mas, também, uma maior eficiência da empresa (HORTA; DEMO; ROURE, 2012).

Ultrapassada a fase na qual os estudos do Comportamento Organizacional voltavam-se prioritariamente às patologias nas organizações, novos estudos na esteira da psicologia positiva, tem surgido no campo da administração (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000) com foco nas qualidades dos indivíduos e organizações, dos quais destacam-se o Engajamento no Trabalho (FERNANDO; CAPUTI, 2013) e o Bem-Estar no Trabalho (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014).

Assim, verifica-se uma alteração de paradigmas, onde o estudo relacionados à psicologia e mesmo ao comportamento organizacional, deixa de se voltar apenas aos vícios dos indivíduos e das organizações e passa-se a estudar também as qualidades destes.

## 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

As organizações, como sistemas de atividades coordenadas para determinados objetivos, têm na junção das pessoas, por meio do trabalho, o instrumento para a concretização de seus fins (TINTI; VENELLI-COSTA; VIEIRA; CAPPELLOZZA., 2017), afigurando-se importante analisar a forma pela qual se dá essa ligação de modo a obter melhores resultados.

Nesse contexto, a avaliação crítica do Comportamento Organizacional apresenta-se como importante ferramenta utilizada para melhorar a eficácia de uma organização. Com efeito, uma apreciação correta do *modos conducendi* de uma organização permitirá a mensuração do impacto que indivíduos, grupos e a própria estrutura organizacional tem sobre o comportamento de seus membros (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Destaca-se, aqui, o que se compreende por Comportamento Organizacional, ou seja, o conjunto de comportamentos e atitudes das pessoas que compõem uma empresa – dos funcionários de baixo escalão aos diretores – e o impacto que exercem sobre a organização. Define-se, por outras palavras, como o complexo de condutas da rotina de trabalho e o reflexo dessa rotina sobre os membros da empresa. É esse conjunto de fatores que influencia a organização, determinando visões e impressões dos colaboradores acerca do seu local de trabalho. (HORTA; DEMO; ROURE, 2012).

Trata-se de estudo que tem por objeto central as pessoas e assim não poderia deixar de ser, já que, dentro de uma organização, são elas que executam as tarefas que viabilizam a existência da empresa ou instituição e que, ironicamente, em situações de turbulência ou crise, são o foco de redução de custos, por meio da redução de pessoal (PAIVA; DUTRA; LUZ, 2015).

Ainda assim, registre-se que a sistematização dos estudos comportamentais dentro das organizações é relativamente nova. Só na década de 60, do Século XX, surgiram as primeiras tentativas de sistematização dos avanços provenientes dos estudos até então realizados, sobretudo na Inglaterra, com o registro das primeiras propostas referentes ao campo do Comportamento Organizacional (SIQUEIRA, 2008).

Porém, na década seguinte, o Comportamento Organizacional passou a ser reconhecido como disciplina autônoma, surgindo da convergência de outros ramos de conhecimento já tradicionais, especialmente a psicologia, a economia e a sociologia (ANDRADE; POGATTO, 2010).

Desde o final dos anos 70, os profissionais ligados à área de gestão passaram a estudar essa problemática de forma sistematizada e a compreender melhor o comprometimento dos trabalhadores com a organização em que se encontram inseridos, apesar de o comportamento humano já estar, há muito, mesmo que indiretamente nas agendas dos estudos de diversas áreas do conhecimento (PAIVA; DUTRA; LUZ, 2015).

A partir de uma concepção clássica, ao se estudar o fazer humano nas organizações, especialmente a partir de 1970, diferenciou-se esse campo do saber em Comportamento Organizacional, gestão de recursos humanos e relações de trabalho. No entanto, modernamente, percebe-se que tem havido uma flexibilização das fronteiras dessas três subáreas de estudo comportamental, tendo em vista a interdependência existente entre tais ramos e a necessidade de estudo sistematizado dos mesmos (NASCIMENTO; BORGES-ANDRADE; PORTO, 2016).

Se nos anos 1970 o Comportamento Organizacional passou a ser reconhecido como disciplina autônoma (ANDRADE; POGATTO, 2010), só na década de 2000 o Brasil passou a realizar pesquisas nas mais diferentes linhas do Comportamento Organizacional, tais como comprometimento organizacional, identidade nas organizações e contratos psicológicos, entre outros (MOURA-PAULA; FERRAZ, 2015).

Ainda assim, a despeito de o tema Comportamento Organizacional ter conquistado espaço na agenda dos estudiosos, novas linhas de pesquisa vêm sendo desenvolvidas no Brasil e no mundo, com foco em temas tais como Poder Organizacional, Clima Organizacional, Comprometimento Organizacional, Motivação, Cultura Organizacional e Confiança na Organização (SIQUEIRA; 2008).

A busca por conhecimento não se esgota aí. O espectro continua se ampliando e os estudiosos passam a investir em pesquisas sobre temas entre os quais se incluem o Bem-Estar no Trabalho, o Engajamento no Trabalho e o Capital Psicológico no Trabalho (SIQUEIRA, 2014), entre muitos outros que emergem a cada dia na agenda dos profissionais dedicados ao ramo do Comportamento Organizacional.

Vê-se, assim, a conformação de um ambiente fértil para o aprofundamento do conhecimento e a sua melhor sistematização, em benefício das organizações, que, certamente, poderão tirar proveito do melhor entendimento do Comportamento Organizacional e do impacto dos indivíduos e de grupos de indivíduos na estrutura organizacional (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010), aspecto responsável pelo surgimento de novos estudos direcionados a pontos

específicos do Comportamento Organizacional. Nessa perspectiva, novos estudos afiguram-se importantes para melhor conhecer e aprimorar as práticas relativas ao tema Comportamento Organizacional.

Dentro dos temas que afloram dentro do comportamento organizacional, pode-se citar o Bem-Estar no Trabalho, que corresponde à existência de emoções positivas verificadas no ambiente de trabalho, englobando aspectos afetivos, consubstanciados em emoções e também humores, bem como aspectos cognitivos (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

O estudo do Bem-Estar no trabalho, que de certa forma relaciona-se a uma verdadeira sensação de felicidade no ambiente do trabalho vai ao encontro da chamada Psicologia Positiva. Pode-se dizer que o movimento chamado de Psicologia Positiva teve seu surgimento nos anos de 1970 quando Mihaly Csikszentmihalyi e Martin Seligman (CINTRA; GUERRA, 2017), ao observarem o quanto a psicologia estava voltada apenas para as patologias dos indivíduos, propuseram que o estudo sobre o comportamento humano deveria se voltar também aos seus aspectos positivos, superando a postura tradicional que focava apenas nas patologias dos indivíduos. (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

As ideias trazidas pela Psicologia Positiva não criticam as correntes tradicionais da psicologia que são voltadas as patologias e aspectos negativos do ser humano. No entanto, prega que seja também analisado o outro lado, ou seja, que sejam estudados os aspectos positivos do indivíduo de modo que haja um equilíbrio na abordagem do ser humano (CINTRA; GUERRA, 2017). Neste sentido, o enfoque da Psicologia Positiva se dá na promoção de fatores de proteção e prevenção, se voltando para os aspectos e elementos positivos dos indivíduos (CACCIARI; GUERRA; MARTINS-SILVA; CINTRA; CASTELO, 2017).

Neste contexto, tais premissas vem sendo adotadas também na área da Administração, que passa a estudar os traços e elementos positivos dos indivíduos, superando a postura tradicional que focava apenas nas patologias dos indivíduos.

Assim, tendo em conta a importância que a sensação de bem estar e, portanto, da felicidade no ambiente de trabalho pode representar, bem como pela consequência desta no desempenho das atividades laborais pelos mesmos, várias escalas têm surgido com o objetivo de mensurar o Bem-Estar no Trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

É, portanto, crescente a preocupação e os estudos referentes ao Bem-Estar no Trabalho, até mesmo pela influência deste da produtividade dos empregados de determinada organização



(SOUZA; LEMOS; CAVAZOTTE; MALVA, 2015). Parte-se, portanto, da premissa geral, que trabalhador satisfeito é também mais produtivo, desempenhando melhor suas atribuições que aqueles empregados com baixo nível de satisfação (FOGAÇA; JUNIOR, 2015). Tendo como base a premissa geral que trabalhador satisfeito é também mais produtivo, afigura-se viável estender tal asserção também aos profissionais dos cartórios extrajudiciais.

Nos termos do art. 236 da Constituição da República Federativa do Brasil, os serviços notariais e de registro em âmbito nacional são exercidos em caráter privado, mediante delegação do Poder Público. O artigo 20 da Lei 8.935/1994 estabelece, por sua vez, que os notários e oficiais de registro contratarão empregados com remuneração livremente ajustada sob o regime da legislação do trabalho.

Assim, partindo-se da premissa geral de que funcionário satisfeito é mais produtivo (FOGAÇA; JUNIOR, 2015), afigura-se relevante o estudo do Bem-Estar no Trabalho inclusive em se tratando de funcionários de cartórios, de modo que seja mensurado o índice de Bem-Estar no Trabalho dos mesmos, como forma de melhor compreender a situação e, possibilite ações tendentes a aumentar o índice de Bem-Estar dentro dos cartórios extrajudiciais, o que, em última análise, acabaria por contribuir com a produtividade e eficiência nas serventias extrajudiciais.

Cabe destacar que não foi encontrado qualquer estudo relacionado ao Bem-Estar no Trabalho tendo como público os funcionários de cartório, afigurando-se, portanto, relevante a aplicação deste estudo direcionado a este público alvo.

Partindo-se da mesma premissa, de estudo não apenas das patologias e problemas dos indivíduos (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000), mas focado em seus traços positivos seguindo a tendência exposta pela Psicologia Positiva, apresenta-se como importante constructo que aflora em sede de comportamento organizacional o Engajamento no Trabalho.

Trata-se de teoria que remonta a década de noventa e foi cunhada por Kahn (1990), por meio da qual acredita-se que trabalhadores engajados apresentam melhores resultados em suas tarefas, aumentando, em última análise a produtividade.

O fenômeno do Engajamento no Trabalho apresenta-se em oposição do *burnout* (SALANOVA; SCHAUFELI; LLORENS; PIERO; GRAU, 2000), cuja consequência se dá com um estado negativo do funcionário em relação à suas atividades desempenhadas, aumento do estresse e esgotamento do indivíduo, desencadeando uma redução da produtividade organizacional.

Desta forma, pode-se dizer que o estudo do Engajamento no Trabalho decorre dos estudos relacionados à síndrome de *burnout* (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001), uma vez que o engajamento no trabalho nada mais seria que a situação oposta àquela verificada pelos indivíduos nos quais é constatado este tipo de esgotamento profissional.

Um alto índice de Engajamento no Trabalho impacta favoravelmente nas organizações, na medida em que é observado um aumento do desempenho do empregado beneficiando também o indivíduo, que se sente realizado e satisfeito no desempenho de suas funções (BAKKER; DEMEROUTI, 2008).

O estudo do Engajamento no Trabalho, que se insere nos pressupostos da psicologia positiva, tem demonstrado que o trabalhador comprometido desempenha suas atividades de forma mais eficiente sendo, portanto, mais produtivo (FILHO, 2015). Por esta razão, estudos vem sendo realizados com o fim de observar qual a relação entre o engajamento no trabalho e a produtividade observada nas organizações (FERNANDO; CAPUTI, 2013).

Desta forma, a despeito da existência de estudos relacionados ao engajamento dentro das organizações (FERNANDO; CAPUTI, 2013), não foi encontrado qualquer estudo inserido dentro dos cartórios extrajudiciais. Por esta razão, uma vez que se tratam os cartórios de um tipo de atividade presente em todo o território nacional, desde as pequenas até as grandes cidades, afigura-se relevante o estudo dos níveis de engajamento no trabalho dentro das serventias extrajudiciais.

Verifica-se, assim, o surgimento de novas ideias dentro do comportamento organizacional, das quais destacam-se no presente estudo, o Bem-Estar no Trabalho e o Engajamento no Trabalho. A despeito de já existir estudos relacionado a ambos os constructos (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014), não foi encontrado como já manifestado, qualquer estudo tendo como público os funcionários dos cartórios.

Destaca-se que a importância do estudo de tais constructos que, em última análise podem contribuir para o incremento da eficiência e produtividade organizacional (OUWENEEL; BLANC; SCHAUFELI, 2012), em todas as áreas, mas, especialmente dentro deste ramo de atividade que é tido por muitos como ineficiente, antiquado, mas que é exercido em todo o território nacional.

A despeito da insuficiência de estudos organizacionais dentro dos cartório extrajudiciais destaca-se o relevante papel desempenhado pelos mesmos, seja para a garantia da segurança jurídica, seja para a consecução de direitos fundamentais. É certo, que todos os cidadãos vez por outra necessitam dos serviços prestados por um cartório. Os mais abastados poderão registrar

imóveis, passar procurações, lavras escrituras para venda de bens, mas mesmo os mais simples e humildes também se valem dos serviços prestados pelos cartórios, como a emissão do registro de nascimento, ou de óbito.

Assim, por se tratar de serviço relevante, exercido em todo o território nacional, do qual todo cidadão vez por outra depende, afigura-se relevante a realização de estudos que possam analisar e, de certa forma subsidiar decisões tendentes a um incremento no nível de Bem-Estar no Trabalho e de Engajamento no Trabalho, o que, em última análise contribuirá para uma maior eficiência organizacional e um melhor serviço prestado a toda a coletividade.

## 1.2 PROBLEMÁTICA E QUESTÃO DE PESQUISA

Os cartórios extrajudiciais encontram-se presentes em todo o território nacional, prestando relevantes serviços para a sociedade. Apesar de se tratar de serviço secular, apenas com a constituição de 1988 que foi determinada a necessidade de concurso público para a outorga da titularidade da delegação, conforme prescreve o artigo 236 da atual carta constitucional.

A Lei Federal 8.935 de 18 de novembro de 1984, por sua vez, ao regulamentar a matéria estabeleceu em seu artigo 20, que os notários e oficiais de registro poderão contratar seus substitutos e auxiliares como empregados, com remuneração livremente ajustada e sob o regime da legislação do trabalho.

Observa-se, assim, que apesar de se tratar de atividade tradicional, é relativamente recente sua organização em âmbito nacional, da forma como atualmente prevista. Por esta razão, apresenta-se como campo fértil para a aplicação das boas práticas de política administrativa, inclusive de gestão de pessoas.

Neste contexto, estudos na área do comportamento organizacional, dos quais destacamos o Bem-Estar no Trabalho e o Engajamento no Trabalho podem contribuir para uma maior profissionalização e conseqüente maior produtividade e eficiência de referido ramo de atividade.

Neste sentido, observa-se que o ambiente existente dentro de uma empresa pode influenciar diversos fatores da organização, entre os quais se incluem o comprometimento, que pode ser visto como norteador de múltiplos focos organizacionais (CARDOZO; ARAÚJO; MARIANI, 2017), a motivação, o engajamento e o bem-estar dos funcionários. Esses aspectos vivenciados dentro do ambiente de trabalho acabam por influenciar diretamente as relações

existentes dentro da organização (SANTOS; NEIVA; ANDRADE-MELO, 2013). Pode-se dizer, portanto, que uma maior satisfação no ambiente de trabalho pode levar a um maior comprometimento organizacional (CAPPI; ARAUJO, 2015), o que, em última análise, ensejaria um maior engajamento do trabalhador no desempenho de suas funções.

A partir do quadro aqui traçado e da premissa de que funcionários com alto score de Bem-Estar acabam por demonstrar menor índice de problemas de saúde, uma vez que a relação de trabalho pode se mostrar como fonte de saúde ou mesmo de adoecimento (FARIA, LEITE; SILVA, 2017), apresentam maior interesse pelas atividades as quais desenvolvem e, em última análise, maior produtividade (FOGAÇA; JUNIOR, 2015), é possível fazer uma correlação direta entre o nível de Bem-Estar no Trabalho e a influência que este tem no Engajamento no Trabalho.

Estudos realizados nos últimos anos tratam do Bem-Estar no ambiente de trabalho, entre os quais se pode destacar “Bem-estar no trabalho” de Siqueira; Orengo e Peiro (SIQUEIRA, 2014). Da mesma forma, vários estudos têm sido realizados sobre o engajamento no trabalho, ou *work engagement*, entre os quais sobressaem-se aqueles produzidos por Bakker (2008), Griffin (2015); Rothmann e Aumann (2014) e Siqueira, (2014).

Dentre os trabalhos de pesquisa citados, entre outros identificados na literatura nacional e internacional, poucos são os que analisam, de forma conjunta, os temas Engajamento e Bem-Estar no trabalho, bem como a relação existente entre ambos os constructos.

Desta forma, considerando-se que altos índices de Bem-Estar no Trabalho afiguram-se vantajosos para o melhor desempenho do indivíduo dentro da organização (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) bem como que trabalhadores engajados tendem a ser mais eficientes e produtivos (SAMBROOK; JONES; DOLORIERT, 2014) é importante analisar quais as relações existentes entre os constructos em referência.

Neste sentido, foi encontrado na literatura nacional a publicação “Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas” (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014), que aborda de forma conjunta os temas Engajamento no Trabalho e Bem-estar no Trabalho. Observa-se, assim, uma lacuna a ser preenchida, na medida em que, a despeito de haver vários estudos sobre os constructos Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho de forma isolada (BAKKER, 2008; GRIFFIN, 2015; ROTHMANN; AUMANN, 2014; SIQUEIRA, 2014), foi encontrado apenas um estudo que aborda

ambos os temas em conjunto, relacionando-os (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014).

Além disso, a despeito de ter sido encontrado apenas um trabalho no qual foi analisado em conjunto os temas Engajamento no Trabalho e Bem-Estar no Trabalho, não foi encontrado nenhum trabalho tendo como público os funcionários dos cartórios extrajudiciais, constituindo uma lacuna a ser preenchida. Especialmente, em se considerando que se trata de atividade exercida em todo o território nacional cujos conhecimentos obtidos podem influenciar positivamente nos níveis de Bem-Estar e Engajamento de seus funcionários e, em última análise, no serviço prestado à população.

Tem-se, portanto, a seguinte questão: **Há relação entre Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho, quando se trata de funcionários de cartórios?**

### 1.3 OBJETIVOS

#### 1.3.1 Geral

Descrever relações entre Bem-Estar no Trabalho e Engajamento de profissionais de cartórios.

#### 1.3.2 Específicos

- a) Caracterizar o perfil sociodemográfico;
- b) Identificar o nível do índice de Bem-Estar do Trabalho (BET);
- c) Identificar o nível do índice de Engajamento no Trabalho (EEGT) do público pesquisado; e
- d) Verificar a existência de relação entre o Bem-Estar no Trabalho e o Engajamento no Trabalho.
- e) Verificar a relação dos constructos com o perfil sociodemográfico dos sujeitos da pesquisa.

## 1.4 JUSTIFICATIVA

As organizações desempenham relevante papel na sociedade moderna, ao atender as necessidades humanas com produtos e serviços úteis aos consumidores (CUNHA; REGO, 2015). Entes complexos que são, as organizações têm na força de trabalho elemento decisivo para o seu desenvolvimento e, sobretudo, para o seu sucesso.

Independentemente do tamanho, do ramo de atuação ou da ousadia de uma empresa, é certo o impacto do comportamento do capital humano sobre o seu desenvolvimento. Trata-se de recurso necessário e inerente a qualquer empreendimento, havendo estudos que tratam não apenas o fator humano isoladamente, mas também as relações do indivíduo com a instituição em que se encontra inserido (PIMENTA, EL-AOUAR; OLIVEIRA, 2012).

Por isso, as organizações necessitam de empregados motivados e satisfeitos com as atividades que desenvolvem, confiantes nos planos estabelecidos para o presente e nos rumos traçados para o futuro, o que culminará em maior desempenho individual, acarretando, em última análise, mais eficiência organizacional (HORTA; DEMO; ROURE, 2012).

Ademais, além das consequências geradas diretamente na produtividade e eficiência de uma organização, é certo que a forma com que se dão as relações de trabalho podem impactar, ainda, na saúde do trabalhador, na medida em que estudos indicam que um bom ambiente de trabalho pode influir positivamente na saúde do funcionário (CAMPOS; RUEDA, 2017).

Presume-se incontroversa, portanto, a importância do comportamento humano para o desenvolvimento de toda e qualquer organização, comportamento esse que pode ser identificado por meio do estudo do impacto das pessoas e de grupos de indivíduos da organização sobre o comportamento individual e coletivo, dentro de uma organização, em busca da maior eficácia organizacional (CAVALCANTE, 2013).

O interesse e a escolha pelo tema proposto se deu a partir da constatação da importância que o estudo do comportamento organizacional tem para incrementar a eficiência e a produtividade das empresas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Destaca-se, ainda, que o melhor entendimento do comportamento organizacional tem se mostrado fundamental para a melhoria dos processos de gestão de pessoas e, em última instância, para a própria dinâmica das organizações, razão pela qual continua chamando a atenção de diversos autores (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Ademais, como já demonstrado por estudos (CAPPI; ARAUJO, 2015), a existências de relações positivas dentro da organização pode gerar maior comprometimento organizacional e maior motivação dos funcionários (SANTOS; NEIVA; ANDRADE-MELO, 2013), o que acarretaria, em última análise, um ganho de competitividade e eficiência da firma.

Nesse contexto, faz-se importante analisar e mensurar em que medida um alto índice de Bem-Estar no Trabalho pode afetar o Engajamento dos Trabalhadores, o que ensejaria maior competitividade organizacional.

A pesquisa pode colaborar na formatação e implementação de políticas que visem melhorar a sensação de Bem-Estar no Trabalho, com conseqüente reflexo no incremento do engajamento nos funcionários e um ganho de qualidade do serviço por eles prestado.

O estudo abre as portas para novas possibilidades dentro da academia, uma vez que não se encontrou bibliografia que trate do tema em pauta, quando visto sob a ótica exclusiva dos funcionários de cartórios. De maneira complementar, ao adentrar no universo e no estudo da pesquisa, buscam-se mais conhecimentos em torno de temas relevantes, com o aprofundamento dos estudos na área.

Além do mais, mesmo em se considerando o público em geral e não apenas os funcionários de cartórios, foi encontrado apenas um estudo relacionando os constructos Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014), o que justifica a realização do presente estudo para que se evolua nesta seara do conhecimento.

Os resultados advindos da pesquisa poderão contribuir para aumentar a eficiência das organizações, especialmente dos cartórios extrajudiciais, e dar novas pistas sobre como assegurar a continuidade do trabalhador em seus postos, bem como reduzir a rotatividade no trabalho e o absenteísmo, em busca da prestação de melhores serviços e melhores produtos para os clientes. Isso porque, já se sabe, organizações que apresentam alto índice de Bem-Estar no trabalho e empregados engajados tendem a ter melhores resultados (OUWENEEL; BLANC; SCHAUFELI, 2012) dado o alcance da melhor qualidade de vida no trabalho, o que reflete positivamente não apenas na empresa em que se encontra inserido, mas também na vida social do trabalhador.

Por esta razão afigura-se relevante e oportuno o estudo em questão.

Ademais, a escolha pelo setor em questão, funcionários de cartórios extrajudiciais, foi influenciada pelo fato de ser a atividade então desempenhada por este pesquisador, pela facilidade de acesso ao público a ser entrevistado e, especialmente, por entender necessário o

desenvolvimento de estudos, práticas e políticas de desenvolvimento de recursos humanos dentro dos cartórios, uma vez que se tratam de instituições muitas vezes tidas como ineficientes.

### 1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

Os elementos textuais desta pesquisa estão estruturados em quatro capítulos. O primeiro capítulo destina-se à introdução, contextualização, problemática, justificativa, objetivo geral e específico do trabalho, além da informação quanto a estruturação do trabalho. O segundo capítulo, por sua vez é apresentado o referencial teórico, por meio do qual são apresentados os constructos estudados de forma isolada, Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho, em seguida, os constructos são analisados conjuntamente, passando-se, por fim, a estrutura e funcionamento dos cartórios extrajudiciais.

No terceiro capítulo, por sua vez, é exposta a metodologia da pesquisa, o conteúdo, sua tipologia, o universo de amostra, os procedimentos e instrumentos de coleta de dados, as variáveis analíticas, o tratamento dos dados e a caracterização do campo de pesquisa.

No quarto e último capítulo são apresentados os resultados encontrados. Mais adiante apresenta-se a conclusão, referências e anexos.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho se apresenta como um dos pontos centrais da vida do ser humano (ANTUNES, 1997). Considerando-se não apenas o número de horas despendido pelo indivíduo em seu ambiente de trabalho, mas também a influência deste para com a vida do indivíduo é certa a influência gerada pelo trabalho na vida de todos (SANTOS e FERREIRA, 2014). Da mesma forma, é inegável a importância e a influência que o capital humano exerce dentro da organização (PIMENTA, EL-AOUAR; OLIVEIRA, 2012). Desta forma, a existência de uma verdadeira sinergia entre as relações existentes entre empregados e empresa podem se mostrar muito vantajosa para ambas as partes envolvidas.

Partindo de estudos desenvolvidos no âmbito no comportamento organizacional, pretende-se, aqui, contextualizar e analisar os constructos do Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho, bem como apresentar o ambiente de trabalho, no qual foi realizado o presente estudo.

### 2.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Por muito tempo, a psicologia teve como foco exclusivo as patologias, o que acarretava, como consequência, análises que tinham por base outros ramos do conhecimento, voltadas, quase que exclusivamente, aos desvios de conduta observados pelo indivíduo. De acordo com a abordagem tradicional prevaleceu por longo período a definição de saúde mental tendo como base apenas a negação de elementos caracterizadores de doença (VÁZQUEZ-COLUNGA; PANDO-MORENO; COLUNGA-RODRÍGUEZ; PRECIADO-SERRANO; OROZCO-SOLÍS; ÁNGEL-GONZÁLES; VÁZQUEZ-JUÁREZ, 2017). Em contraposição a este entendimento, surgiram diversos esforços com o fim de estudar não apenas as patologias e elementos negativos do ser humano, mas também seus pontos positivos.

Superando essa postura até então dominante, a chamada Psicologia Positiva (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000), passou a estudar, também, os traços positivos das pessoas, tais como esperança, sabedoria, criatividade, coragem, espiritualidade, entre vários outros, bem como a influência que esses traços podem ter sobre as relações sociais.

Nesse sentido, demonstrando a importância da análise dos elementos positivos e não apenas das patologias dos indivíduos, estudos acabaram por concluir que a felicidade é um importante instrumento para uma vida saudável (DIENER; SCOLLON; LUCAS, 2003), o que, por sua vez, tem papel preponderante na conduta e atividades positivas desempenhadas pelas pessoas.

O estudo do Bem-Estar Subjetivo (BES), ou Bem-Estar Geral, consiste na avaliação do indivíduo sobre a sua vida, cobrindo estudos relacionados à satisfação, estado de espírito, afeto positivo, felicidade. Muitas vezes, bem-estar e felicidade acabam por se misturar na literatura científica, sendo tratados como termos sinônimos. O Bem-Estar Subjetivo que pode ser considerado como uma verdadeira avaliação subjetiva da qualidade de vida do indivíduo, vem sendo estudado especialmente na área da psicologia (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Pode-se dizer que o bem-estar é o grau com que o sujeito julga sua qualidade de vida dizendo respeito a uma avaliação favorável das vivências experimentadas pelo mesmo, havendo estudos que demonstram o quanto esta sensação pode ser determinante para a manutenção da saúde ou para o adoecimento do indivíduo (MOLINA; FIALHO; AMARAL; BACH; ROCHA; SOUZA, 2017).

O conceito de bem-estar evoluiu da noção de ausência de disfunção ao meio social (RODRIGUES; BARRICHELLO; IRIGARAY; SOARES; MORIN, 2017), englobando não apenas sensações positivas relacionadas ao contentamento, alegria, satisfação e felicidade, como também à afeição e autoestima.

Utilizando-se, na área da Administração, desses mesmos postulados da Psicologia Positiva, especificamente em sede de Comportamento Organizacional, têm surgido teorias que defendem o fato de que tais traços positivos, como o Bem-Estar no Trabalho, podem influenciar positivamente (MOUNT; COUBERT; WITT; HARTE; BARRICK, 2004) na atividade desempenhada pelo indivíduo dentro de determinada companhia.

Da mesma forma, considerando que o tempo despendido pelo indivíduo para o desempenho de suas atividades diárias de trabalho consta-se que parte significativa da vida deste se dá dentro do ambiente do trabalho, apresentando-se relevante o estudo do Bem-Estar no trabalho (SOBRINHO; PORTO, 2012).

Assim, o estudo do bem-estar no trabalho, que pode ser apontado como um indicador de saúde ocupacional (LOIOLA; ALVES; SIQUEIRA, 2017), passa a ganhar relevância, sendo definido de forma clara, nos seguintes termos:

O bem-estar no trabalho pode ser conceituado, portanto, como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida. Definido desse 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. (PASCHOAL; TAMAYO, 2008)

É certo que ainda não se conhece por completo quais atitudes da empresa podem contribuir para bem-estar dos trabalhadores, nem mesmo o real efeito deste constructo nos resultados obtidos por determinada organização (SENDER; FLECK, 2017). No entanto, em razão da importância do estudo da felicidade e seus aspectos sobre os trabalhadores (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), várias escalas têm surgido tanto no Brasil, quanto no exterior, com o fim de medir o bem-estar no trabalho.

Paschoal e Tamayo (2008) criaram e validaram a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), tendo como premissa central o fato de que o bem-estar no trabalho compreende duas dimensões, uma afetiva, composta por emoções e humores no trabalho, e uma segunda dimensão cognitiva, caracterizada pela percepção do indivíduo sobre a sua realização alcançada dentro do trabalho.

Na presente investigação, contudo, segue-se o modelo teórico de Bem-estar no Trabalho (BET), para o qual este seria integrado por três elementos, a saber: satisfação no o trabalho; envolvimento com o trabalho; e comprometimento organizacional (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Tratam-se de conceitos utilizados e já consolidados em sede de Psicologia Organizacional e do Trabalho, sendo caracterizados como vínculos positivos do indivíduo com o trabalho desenvolvido e também com a organização em que se encontra inserido.

Seguindo esse entendimento, Siqueira, Ordendo e Peiro, conceituam o Bem-Estar no trabalho (BET), nos seguintes termos:

um estado mental positivo pela possibilidade de o trabalhador vivenciar períodos em que emergem dentro dele, de forma interligada, sentimentos positivos promovidos por aspectos presentes no ambiente do trabalho (satisfação), sensações de harmonia entre suas habilidades profissionais e as exigências impostas pelas atividades que realiza (envolvimento com o trabalho) e sentimentos também positivos dirigidos à organização que o emprega (comprometimento organizacional afetivo) (SIQUEIRA, 2014, p. 39)

O modelo de Bem-Estar no Trabalho é apresentado de forma clara pela figura a seguir:

**Figura 1 – Modelo de Bem-estar no Trabalho (BET)**



Siqueira (2014, p. 40)

Cabe destacar, porém, que as três dimensões do modelo básico do Bem-estar no Trabalho são conceitos clássicos (SIQUEIRA, 2014), ou seja, a despeito de se tratar de modelo teórico relativamente recente, este se baseia em conceitos já tradicionais.

A noção de satisfação no trabalho foi cunhada no século passado (SIQUEIRA, 2014). Vários são os estudos que trabalham a noção de satisfação no trabalho, que pode ser entendida como um vínculo existente entre o sujeito e a organização, baseado em três diferentes categorias, que se apresentam como geradoras de satisfação, e advém da relação com os colegas de trabalho, das retribuições obtidas da organização e, por fim, das tarefas desempenhadas pelo indivíduo (PEREIRA, 2009).

O envolvimento com o trabalho também é um de conceito histórico, tendo sido concebido por Lodahal e Kajner (1965). Para os autores, o envolvimento com o trabalho seria uma relação entre o desempenho do trabalho e o grau em que este desempenho afeta a autoestima do trabalhador. Mais modernamente (CSIKSZENTMIHALYI, 1999), passou-se a considerar, além do envolvimento com o trabalho, a noção de fluxo, que seria o equilíbrio decorrente dos desafios propostos pela organização e as habilidades das quais é dotado o trabalhador, o que levaria a uma situação de verdadeira satisfação plena.

Assim, o envolvimento com o trabalho pode ser entendido como o nível de identificação do indivíduo com o trabalho por ele desempenhado (CAVALCANTE, 2013), ou seja, a correlação existente entre a atividade desempenhada e as habilidades daquele que a desempenha.

No modelo adotado, tem-se o comprometimento organizacional afetivo, que foi desenvolvido por Mowday, Seteers e Porter (1979), representado pelos sentimentos e emoções, positivas e negativas, observadas pelo indivíduo em relação à organização na qual o mesmo está inserido. Ponto chave de diferenciação entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional efetivo diz respeito ao fato de que enquanto satisfação no trabalho tem relação direta com a atividade, o comprometimento organizacional se relaciona ao vínculo existente entre o trabalhador e a organização na qual está inserido (ROTHBARD; PHILLIPS; DUMAS, 2005).

Assim, observa-se que, para esse modelo, o bem-estar apresenta-se como um constructo multidimensional, sendo que a dimensão denominada satisfação no trabalho pode ser entendida como a porção de contentamento com o trabalho. Por sua vez, o envolvimento com o trabalho refere-se ao nível em que o empenho do funcionário afeta sua autoestima e o comprometimento organizacional afetivo diz respeito aos sentimentos positivos e negativos que o trabalhador poderia ter com relação à organização em que está inserido (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Por fim, o comprometimento organizacional afetivo seria o vínculo afetivo positivo existente entre o empregado e a organização.

O Bem-estar no Trabalho afigura-se como tema emergente, tendo em vista a hipótese central, por meio da qual se presume que o trabalhador feliz é mais produtivo. Sob essa perspectiva, pode-se dizer que aqueles trabalhadores, cujas necessidades estejam satisfeitas em seus locais de trabalho, teriam desempenho melhor que os empregados que apresentem baixa satisfação com a organização onde se encontram (FOGAÇA; JUNIOR, 2015). Dessa forma, é crescente a preocupação com o Bem-estar no Trabalho, em razão da sua influência sobre a performance dos trabalhadores (SOUZA; LEMOS; CAVAZOTTE; MALVA, 2015).

Nesse contexto, pode-se dizer que existem duas formas complementares de Bem-Estar no Trabalho. A primeira estaria ligada aos sentimentos vivenciados pelo empregado no que diz respeito à felicidade hedônica (FREIRE; ZENHAS; TAVARES; IGLÉSIAS, 2013) ou bem-estar subjetivo.

Bem-Estar subjetivo nada mais é que o estudo de forma científica da felicidade, suas causas, efeitos e ameaças (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004), sendo composto por três características fundamentais:

BES apresenta necessariamente três características fundamentais que podem distingui-lo dos outros conceitos: a subjetividade, medidas positivas e uma avaliação global (Diener, 1984). Campbell (1976) argumenta que BES é uma experiência interna de cada indivíduo. Conseqüentemente, condições externas objetivas, tais como saúde, conforto, virtude ou riqueza, não devem fazer parte das definições do BES. Embora tais condições sejam vistas como influências potenciais no BES, elas não são consideradas como parte inerente e necessária a ele. Quanto à segunda característica, expressar aspectos positivos, não implica exatamente na ausência de fatores negativos, mas sim na predominância dos afetos positivos sobre os afetos negativos. E, por último, o terceiro aspecto significa que o BES inclui necessariamente uma avaliação global dos diversos aspectos da vida de uma pessoa. (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004)

Assim, Bem-Estar hedônico ou o estado subjetivo de felicidade é a visão pela qual o bem-estar é visto como prazer (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008), levando-se em considerações questões internas e pessoais do indivíduo. Para essa corrente filosófica a felicidade é alcançada maximizando as experiências de prazer e a diminuindo as situações de dor do indivíduo (PETERSON; PARK; SELIGMAN, 2005).

Felicidade eudaimônica, por sua vez, remonta a postulados trazidos por Aristóteles. Para o filósofo grego a atividade humana é sempre voltada no sentido de que os indivíduos buscam um significado para suas vidas (FREIRE; ZENHAS; TAVARES; IGLÉSIAS, 2013). Desta forma, enquanto estado subjetivo, a felicidade eudaimônica se relaciona a autorrealização do indivíduo no sentido de que este possa desenvolver suas potencialidades (FAVE; BRDAR; FREIRE; VELLA-BRODRICK; WISSING, 2011)

Assim, pela segunda concepção utilizada, o bem-estar estaria ligado às experiências denominadas de autoavaliação (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012), para tal configuração, o bem-estar decorre do funcionamento de forma plena das potencialidades de uma pessoa, abrangendo sua capacidade de pensar e agir voltadas sempre para a plena realização do indivíduo.

Desta forma, é possível afirmar que o Bem-estar no Trabalho resulta das consequências subjetivas da qualidade de vida decorrentes do trabalho (SILVA; FERREIRA, 2013). Ou seja, o Bem-Estar no trabalho ocorre quando o indivíduo, no desempenho de suas funções exerce suas potencialidades.

A partir do modelo aqui elaborado, pode-se dizer, em síntese, que a satisfação no trabalho é entendida como um vínculo afetivo do empregado com a empresa, englobando a satisfação com os chefes e com a remuneração, entre outros fatores (AGAPITO; FILHO; SIQUEIRA, 2015). Esse vínculo estabelecido entre o indivíduo e a empresa não garante que a relação entre ambos seja percorrida sem dificuldades, no entanto, tende, na maioria das vezes a estabelecer que as partes envolvidas desempenhem suas atividades com maior comprometimento e dedicação, fazendo com que o empregado se sinta como um órgão pertencente e participante da organização (KRAMER; FARIA, 2007).

O envolvimento no trabalho, por sua vez, se trata de conceito já tracional, abordado por Lodahl e Kejner (1965) para quem este consistiria na relação existente entre o desempenho da pessoa em seu ambiente de trabalho e o quanto este desempenho afeta sua auto-estima. Assim, se relaciona com a identificação do trabalhador com a atividade realizada, a ponto de transformar a experiência laborativa em uma experiência positiva. O efetivo envolvimento com o trabalho é aquele no qual florescem no indivíduo sensações parecidas com aquelas experimentadas quando alguém pratica seu esporte favorito (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008), ou seja, um prazer pessoal.

A ideia por trás do envolvimento com o trabalho, muito se assemelha à noção de estado de fluxo, trazida por CSIKSZENTMIHALYI, (1999). O estado de fluxo ocorreria quando o indivíduo encara um conjunto claro de metas para as quais há um constante e imediato feedback sobre seu desempenho estando as competências, ou seja, as habilidades e os conhecimentos do indivíduo voltados para a realização de tais desafios. Para que o fluxo ocorra os desafios não podem ser exageradamente altos, sob o risco de deixar a pessoa frustrada, preocupada e ansiosa, nem baixos demais, sob pena de o indivíduo se mostrar relaxado e, por fim entediado (CSIKSZENTMIHALYI, 1999).

Por fim, o terceiro componente é o comprometimento organizacional afetivo, que se traduz em um estado de identificação do indivíduo com a organização, não estando essa dimensão ligada diretamente à função exercida, mas sim à organização (AGAPITO; FILHO; SIQUEIRA, 2015). Dessa forma, pode ser entendido como um estado por meio do qual o sujeito se identifica com a empresa e seus objetivos, se sentindo como parte integrante da mesma, ou, em outras palavras, a identificação do indivíduo com a organização em que este se encontra inserido caracterizada por um desejo de permanecer contribuindo para o desenvolvimento da instituição (MOWDAY, SETEERS; POTER, 1979).

Vários são os estudos realizados em âmbito nacional e internacional dedicados a abordar proposições para o Bem-Estar vivenciado dentro do ambiente do trabalho, (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Baseando-se em modelo já existente - BET, desenvolveu-se o Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), que foi utilizado na presente pesquisa para avaliar o índice vivenciado pelo público alvo escolhido.

O Bem-Estar no Trabalho, assim, para fins do presente estudo foi analisado por meio do índice de Bem-Estar no trabalho, devidamente validado no Brasil por Siqueira, Orengo e Peiro (SIQUEIRA, 2014), se tratando de inventário composto de 13 assertivas.

Os 9 primeiros itens se relacionam a dimensão do compromisso e satisfação, que é constituída por um compromisso afetivo para com a organização e a satisfação com o trabalho exercido, bem como, pelas recompensas recebidas. Os 4 itens seguintes, por sua vez, se ligam a dimensão do envolvimento com o trabalho, que nada mais é que um fator composto pela crença de que as horas despendidas no ambiente de trabalho e de que este desempenha um importante papel na sua vida.

Por meio do quadro 1 são apresentados, de forma resumida, a fim de contextualizar o tema, alguns estudos sobre o Bem-Estar no Trabalho, com a apresentação do trabalho, seu objeto, resultado, ano e autor.

Quadro 1 - Estudos sobre Bem-Estar no Trabalho

<b>AUTOR</b>	Tatiane Paschoal; Alvaro Tamayo
<b>TÍTULO</b>	Construção e validação da escala de Bem-estar no Trabalho
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na revista Avaliação Psicológica
<b>OBJETO</b>	Este estudo teve como objetivo a construção e a validação de um instrumento para avaliar o bem-estar no trabalho.
<b>RESULTADO</b>	O instrumento apresentou bons parâmetros psicométricos e tem utilidade em pesquisas científicas e em diagnóstico organizacional. Num campo em construção, a EBET pode contribuir para a identificação dos principais antecedentes e consequentes do bem-estar no trabalho. Por não ser específica do contexto organizacional, pode também ser aplicada em diferentes contextos e ambientes laborais e utilizada em pesquisas com trabalhadores informais e autônomos, por exemplo.
<b>ANO</b>	2008
<b>AUTOR</b>	Veruska Albuquerque Pacheco
<b>TÍTULO</b>	Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar e Mal-estar sob a ótica de



	Trabalhadores de uma Agência Reguladora no Brasil
<b>TRABALHO</b>	Dissertação de mestrado – Universidade de Brasília
<b>OBJETO</b>	O presente trabalho buscou identificar a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e as vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho em uma agência reguladora na ótica dos trabalhadores.
<b>RESULTADO</b>	A pesquisa permitiu identificar os fatores que interferem nas representações de bem-estar na agência e subsidiar a construção da política e do programa de qualidade de vida no trabalho da instituição.
<b>ANO</b>	2011
<b>AUTOR</b>	Mirlene Maria Matias Siqueira; Virginia Orengo; José M. Peiró
<b>TÍTULO</b>	Bem-estar no trabalho
<b>TRABALHO</b>	Artigo integrante do livro “Novas Medidas de Comportamento Organizacional” organizado por Mirlene Maria Matias Siqueira
<b>OBJETO</b>	Apresentação do modelo teórico para o bem-estar no trabalho (BET) e construção e validação do inventário de bem-estar no trabalho (IBET-13)
<b>RESULTADO</b>	Construção e validação do inventário de bem-estar no trabalho (IBET-13)
<b>ANO</b>	2014
<b>AUTOR</b>	Cátia Alexandra Portugal Pires da Silva Nunes
<b>TÍTULO</b>	A relação entre capital psicológico e bem estar no trabalho.
<b>TRABALHO</b>	Dissertação de Mestrado Universidade de Lisboa
<b>OBJETO</b>	O trabalho investigou a relação entre o Capital Psicológico (PsyCap) e o Bem Estar no Trabalho (BET). Objetivou, ainda, embora não fosse o foco do trabalho, perceber quais os efeitos do PsyCap sobre o BET, notadamente a satisfação, comprometimento e envolvimento do indivíduo para com a organização.
<b>RESULTADO</b>	O estudo verificou que todas as quatro características (auto eficácia, esperança, otimismo e resiliência) do capital psicológico (PsyCap) têm uma relação positiva quanto ao envolvimento com o trabalho, afirmando a autora que o PsyCap está positivamente relacionado com o envolvimento no trabalho. Conclui, ainda, que o capital psicológico está relacionado com o comprometimento organizacional afetivo. Os resultados relacionam as capacidades positivas do capital humano com o bem-estar no trabalho e as atitudes desejáveis.
<b>ANO</b>	2015
<b>AUTOR</b>	Paula Rodrigues Agapito; Angelo Polizzi Filho; Mirlene Maria Matias Siqueira
<b>TÍTULO</b>	Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade.
<b>TRABALHO</b>	Artigo científico publicado na revista Universidade Presbiteriana Mackenzie
<b>OBJETO</b>	O objetivo geral deste estudo foi analisar, interpretar e discutir as relações entre as percepções de sucesso na carreira, o bem-estar no trabalho e a intenção de rotatividade em trabalhadores da Região Sudeste do Brasil.
<b>RESULTADO</b>	Os resultados apresentados informam que o bem-estar no trabalho consegue explicar um valor próximo à metade da variabilidade de intenção de rotatividade. Assim, os planos do empregado de sair da organização recebem impacto significativo e de valor elevado do estado em que ele se encontra quanto à sua sensação de bem-estar. Ainda se pode ressaltar que, dentre as três dimensões de bem-estar no trabalho, a que mais exerce impacto sobre a intenção de rotatividade é o compromisso afetivo que o empregado nutre pela empresa em que trabalha.

<b>ANO</b>	2015
<b>AUTOR</b>	André Luis Amorim Silva Filho; Maria Cristina Ferreira
<b>TÍTULO</b>	O Impacto da Espiritualidade no Trabalho Sobre o Bem-Estar Laboral
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na revista Psicologia Ciência e Profissão
<b>OBJETO</b>	A presente pesquisa objetivou investigar o poder preditivo da espiritualidade no trabalho sobre o bem-estar laboral
<b>RESULTADO</b>	As análises de regressão múltipla evidenciaram que as dimensões da espiritualidade no trabalho associadas ao sentido do trabalho e ao sentimento de comunidade no trabalho predisseram positiva e significativamente a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo e os afetos positivos dirigidos ao trabalho. Tais resultados permitiram a conclusão de que, quando as necessidades espirituais dos membros da organização são satisfeitas, eles desenvolvem maior ligação afetiva com a organização.
<b>ANO</b>	2015
<b>AUTOR</b>	Joana Vieira dos Santos; Gabriela Gonçalves
<b>TÍTULO</b>	A determinação do empenhamento organizacional e do bem-estar no trabalho sobre o bem-estar subjetivo
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na revista Psicologia Organizações e Trabalho
<b>OBJETO</b>	Alguns estudos apontam que, independentemente da vinculação a algum tipo de empenhamento organizacional, este construto multidimensional prevê resultados organizacionais como o desempenho, a satisfação e o bem-estar
<b>RESULTADO</b>	Os resultados sugerem uma determinação positiva do empenhamento afetivo e do bem-estar no trabalho sobre o bem-estar subjetivo
<b>ANO</b>	2015
<b>AUTOR</b>	Gisela Demo; Tatiane Paschoal
<b>TÍTULO</b>	Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na revista Paíéia
<b>OBJETO</b>	O objetivo deste estudo foi buscar evidências de validade nos EUA da escala de bem-estar no trabalho, validada primeiramente no Brasil para avaliar as percepções dos empregados relativas ao seu bem-estar.
<b>RESULTADO</b>	A validade de construto foi verificada por meio das validades convergente, divergente e nomológica, esta última obtida pela análise da correlação entre o bem-estar no trabalho e práticas de gestão de pessoas em um modelo de equações estruturais.
<b>ANO</b>	2016
<b>AUTOR</b>	Mariane Lopez Molina; Amanda Rodrigues Fialho; Paulinia Leal do Amaral; Suelen de Lima Bach; Luise Marques da Rocha; Luciano Dias de Mattos Souza
<b>TÍTULO</b>	Well-being and associated factors among elementary school teachers in southern Brazil
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na revista CEFAC
<b>OBJETO</b>	verificar a prevalência de bem-estar e sua relação com características sociodemográficas, condições de saúde e de trabalho e comportamento vocal em professores do ensino fundamental da cidade de Pelotas.
<b>RESULTADO</b>	79,5% apresentaram bem-estar. Observou-se que o perfil do comportamento vocal esteve significativamente associado ao bem-estar e o número de alunos em sala de aula apresentou uma tendência de significância.

<b>ANO</b>	2017
<b>AUTOR</b>	Gisela Sender; Denise Fleck
<b>TÍTULO</b>	As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na Revista de Administração Contemporânea
<b>OBJETO</b>	Tomando por base uma revisão de literatura abrangente, este artigo propõe uma perspectiva que engloba o conhecimento desenvolvido sobre o assunto até o momento. Para tanto, parte de três questões: como se define felicidade no trabalho; o efeito da felicidade no trabalho nos resultados das empresas; e o que torna os indivíduos felizes no trabalho
<b>RESULTADOS</b>	Ao propor uma perspectiva que procura integrar e convergir o conhecimento existente sobre a felicidade, o artigo oferece um quadro de análise para o desenvolvimento futuro deste tema.
<b>ANO</b>	2017
<b>AUTOR</b>	Andrea Leite Rodrigues; Alcides Barrichello; Hélio Arthur Reis Irigaray; Donaldson Resende Soares; Estelle M. Morin
<b>TÍTULO</b>	O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal
<b>OBJETO</b>	O propósito deste artigo é avaliar os fatores antecedentes da experiência de sentido do trabalho, bem como sua relação com bem-estar psicológico, sofrimento psicológico e comprometimento afetivo em peritos criminais da Polícia Federal
<b>RESULTADOS</b>	Os resultados indicam que os peritos veem sentido em seu trabalho, o qual advém de sua utilidade social e das oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. O sentido está positivamente relacionado com bem-estar psicológico e comprometimento afetivo e negativamente com sofrimento psicológico.
<b>ANO</b>	2017
<b>AUTOR</b>	Elainy da Silva Camilo Loiola; Haiana Maria de Carvalho Alves; Mirlene Maria Matias Siqueira
<b>TÍTULO</b>	Relação entre percepção de justiça e bem-estar no trabalho em profissionais Brasileiros
<b>OBJETO</b>	O presente estudo teve como objetivo investigar a relação entre bem-estar no trabalho (BET) e percepção de justiça de procedimentos (PJP)
<b>RESULTADOS</b>	Os resultados apontam que o nível de bem-estar no trabalho aumenta proporcionalmente a percepção de justiça de procedimento, assim como foi evidenciado que os homens demonstraram manter vínculos mais fortes do que as mulheres com o trabalho e a organização.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Observa-se, pelo quadro supra, que vários são os estudos realizados, nos âmbitos nacional e internacional, cujo objeto é o Bem-Estar no ambiente de trabalho. Assim, realizada uma breve análise sobre esse constructo, passa-se ao estudo do segundo constructo objeto do presente trabalho.

## 2.2 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

A ideia de engajamento no trabalho foi cunhada por Kahn (1990) ao se posicionar no sentido de que trabalhadores engajados, por se identificarem com as tarefas que lhes eram atribuídas, dedicavam maior esforço físico, cognitivo e emocional às atividades desempenhadas, alcançando melhores resultados para si, por meio do desenvolvimento pessoal, e também para as organizações para as quais prestavam serviços, dado o aumento da produtividade (KAHN, 1990).

Pode-se dizer que empregados engajados são aquelas pessoas que se encontram cognitivamente, física e emocionalmente ligados ao seu trabalho e aos papéis que lhes cabem dentro da empresa em que se encontram (SHUCK; WOLLARD, 2010).

Por outro lado, o menor engajamento no trabalho acabaria por reduzir a dedicação e o interesse pelas atividades desempenhadas, podendo gerar até mesmo o fenômeno conhecido como *burnout* (SALANOVA; SCHAUFELI; LLORENS; PIERO; GRAU, 2000), gerado por situações ligadas ao trabalho, cuja resposta desencadeia um estado crônico de esgotamento emocional, alto índice de estresse laboral e a redução da realização do indivíduo no cumprimento das tarefas por ele desempenhado (MASLACH; LEITER, 2008).

Há, ainda, quem discuta sobre o fato de o engajamento no trabalho poder ser tratado como conceito autônomo ou se seria uma simples nova roupagem para conceitos comportamentais positivos já existentes como a satisfação no trabalho (SAKS, 2006).

No entanto, tal ideia foi afastada por Bakker (2011), devendo o engajamento no trabalho ser tratado de fato como constructo autônomo. Ademais, não se confunde com a satisfação no trabalho na medida em que enquanto a satisfação seria uma forma de bem-estar, o engajamento é composto por um alto nível de prazer, mas também vigor e absorção (OLIVEIRA; ROCHA, 2017).

Nesse sentido, há quem entenda que satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, que pode ser definido como o envolvimento do indivíduo com a organização em que inserido (CARDOZO; ARAÚJO; MARIANI, 2017) e comportamento de cidadania organizacional seriam, na verdade, consequências do engajamento (BAKKER, ALBRECHT e LEITER, 2011).

Os estudos a respeito de engajamento no trabalho ainda são relativamente recentes tanto em âmbito nacional como internacional (OLIVEIRA; FERREIRA, 2016).

É possível afirmar, ainda, que o constructo engajamento no trabalho deriva de estudos decorrentes da síndrome de *burnout* (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001), na medida em que um alto índice de engajamento do trabalhador seria a situação diametralmente oposta àquela observada quando constatada a síndrome. Afinal, o quadro pode ser identificado como uma resposta do indivíduo a uma situação de estresse crônico em relação ao trabalho, que gera atitudes e também sentimentos negativos no tocante à atividade desempenhada e às pessoas, acarretando, em última análise, uma situação de exaustão e ausência de realização profissional (CAPELO, 2017).

A síndrome de burnout pode ser definida como um verdadeiro fenômeno multidimensional, decorrente de respostas do organismo a situações existentes no ambiente de trabalho, que gera a exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição de realização pessoal do indivíduo. (ALVES; BENDASSOLLI; GONDIM, 2017)

Trata-se de verdadeira síndrome, resultante, na maioria das vezes, da sobrecarga de trabalho, do sentimento da ausência de recompensas correspondentes à dedicação empenhada no cumprimento das atividades e na percepção de injustiça ou no conflito de valores entre o indivíduo e a organização. A dedicação e o vigor observados daquele que se encontra engajado no trabalho são, portanto, elementos opostos à exaustão e à falta de energia, os elementos mais característicos daqueles que se veem com a síndrome de *burnout* (BAKKER; DEMEROUTI, 2008).

A síndrome de burnout, desta forma, pode ser caracterizada como uma doença ocupacional que leva à exaustão emocional do indivíduo decorrente da baixa realização pessoal do mesmo. Decorre de estado de stress do indivíduo, afetando a realização das tarefas cotidianas e, portanto a produtividade (CAVALCANTI; LIMA; SOUZA; SILVA, 2018). Tal processo prejudica não apenas o funcionário, mas também a organização onde o mesmo se encontra inserido e, por fim, toda a sociedade.

Nesse contexto, verifica-se que a síndrome de *burnout* e o constructo do engajamento no trabalho são situações que caminham sempre em direções opostas. Havendo alto índice de engajamento, não há que se falar em *burnout*; por outro lado, sendo baixo o índice de engajamento no trabalho, é possível que se esteja diante de uma situação de *burnout*. Portanto, observa-se que o estudo do engajamento vai ao encontro dos ditames da psicologia positiva, dada a dimensão que

ganham o vigor e a dedicação do empregado ao trabalho, envolvendo um estado positivo de cognição, que perdura no tempo.

A psicologia positiva, fugindo de pressupostos da tradicional psicologia, reforça a crítica às correntes de pensamento que se voltam apenas para os problemas oriundos do exercício profissional de toda ordem, e passa a observar, cada vez mais, os estudos sobre as doenças e a importância de se investigar os lados positivos da vida, entre os quais se insere o engajamento no trabalho (BAKKER; DEMEROUTI, 2008).

Dessa forma, pode-se dizer que o engajamento no trabalho acaba por angariar importantes efeitos sobre o capital humano existente em determinada organização, incrementando o desempenho e até mesmo a qualidade de vida e o bem-estar do indivíduo no seio da organização, o que, em última análise, beneficia não apenas os indivíduos, mas também as organizações em que se inserem, podendo constituir-se em vantagem competitiva para as organizações (BAKKER; DEMEROUTI, 2008).

Assim, no campo da psicologia, tem-se considerado que o engajamento do funcionário em sua atividade mostra-se extremamente benéfico para ele (HAKANEN; SCHAUFEL, 2012), na medida em que o trabalhador que se sente motivado no desempenho de suas atividades tende a se mostrar mais feliz, confiante e mesmo produtivo (FILHO, 2015), o que acaba por refletir positivamente inclusive em sua autoestima.

Para além das questões de fundo psicológico ou daquelas relacionadas apenas aos aspectos do bem-estar do empregado e sua qualidade de vida, é preciso lembrar também do aspecto econômico, já que se tem observado, cada vez mais, que o maior envolvimento dos funcionários com a atividade que desempenha proporciona genuíno crescimento econômico sustentável (SAMBROOK; JONES; DOLORIERT, 2014). Recentemente, vários estudos têm sido desenvolvidos considerando essa perspectiva, com objetivo, justamente, de verificar a influência de um maior engajamento no trabalho sobre a produtividade e a eficiência das organizações (FERNANDO; CAPUTI, 2013).

Nesse sentido, cabe destacar que o engajamento no trabalho pode ser visto tanto de forma individual, quando se considera isoladamente o indivíduo, quanto coletiva, cujo foco passa a determinado grupo de trabalho. Porém, qualquer que seja o prisma pelo qual se analise, tem-se observado que o maior engajamento no trabalho afigura-se como um elemento positivo para as organizações (GRIFFIN, 2015), já que interações psicológicas positivas têm grande potencial de

estímulo à melhoria do bem-estar do trabalho (OUWENEEL; BLANC; SCHAUFELI, 2013), acarretando, em última análise, o aumento da eficiência e da produtividade das organizações.

Essas interações psicológicas positivas são verificadas quando o empregado percebe a existência de relações interpessoais caracterizadas por abertura, confiança, apoio mútuo e autenticidade com a empresa em que se encontra inserido (ASIWE; ROTHMANN; JORGENSEN; HILL, 2017). Empregados imbuídos de tais interações psicológicas positivas acabam por se tornar mais propensos a investir em sua relação de trabalho, situação que se mostra extremamente favorável tanto a empresa quanto ao empregado (ASIWE; ROTHMANN; JORGENSEN; HILL, 2017).

O engajamento dos funcionários pode ser entendido como uma situação na qual os indivíduos de dada empresa passam a demonstrar melhores níveis de energia, envolvimento e eficácia no desempenho de suas atividades (MASLACH; LEITER, 1997). A presença desses três aspectos positivos opõe-se frontalmente à situação caracterizada como *burnout* laboral, decorrente da exaustão dos trabalhadores e de atitudes como o cinismo e a queda no senso de eficácia profissional. Portanto, só se encontra engajamento no trabalho quando são baixos os escores relativos à exaustão e ao cinismo e altos os escores que tratam do fator eficácia, conforme Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014).

Sendo o engajamento um estado mental, que pode ser caracterizado como vigor, dedicação e concentração (VAZQUEZ; MAGNAN; PACICO; HUTZ; SCHAUFELI, 2015), observa-se quão benéfico é para a organização, que seus empregados estejam engajados no objetivo da empresa, razão pela qual as organizações passam a buscar cada vez mais funcionários dispostos a investir psicologicamente em seu trabalho (OUWENEEL; BLANC; SCHAUFELI, 2012), em busca, em última análise, do incremento da produtividade e da eficiência empresarial.

Neste contexto, o vigor está ligado a níveis favoráveis de energia e empenho durante o trabalho, mesmo que eventualmente surjam dificuldades. A dedicação, por sua vez, está ligada a uma percepção de entusiasmo e até mesmo orgulho na atividade desempenhada, a concentração, também chamada de absorção, se refere ao estado de imersão do agente na atividade desempenhada (OLIVEIRA; ROCHA, 2017).

Verificada a importância que tem para as organizações contar com funcionários engajados, bem como a possibilidade de se executar práticas e políticas, tendentes a desenvolver o nível de engajamento (COSTANTINI; PAOLA; CESCHI; SARTORI; MENEGUINI; FABIO,

2017), conclui-se ser uma estratégia das mais relevantes, para as empresas envolver cada vez mais seus empregados (OUWENEEL; BLANC; SCHAUFELI, 2013). Trata-se de uma estratégia que precisa considerar, de início, a importância que tem, nesse processo, a construção de ferramentas capazes de mensurar o grau de engajamento dos funcionários. Assim, dentre outras medidas existentes, foi utilizada, nesse estudo, a Escada de Engajamento no Trabalho (EEGT), devidamente validada no Brasil e abordada por Siqueira, Martins, Orengo e Souza no livro “Novas Medidas de Comportamento Organizacional” (SIQUEIRA, 2014).

O EEGT definiu o engajamento no trabalho como um estado positivo do indivíduo, sendo analisado em duas dimensões distintas: vigor e absorção. A metodologia utiliza um questionário com dez itens, dos quais cinco estão relacionados ao vigor, referindo-se à crença acerca da capacidade que tem o trabalho de gerar no indivíduo sensações positivas, enquanto realiza suas tarefas. Os outros cinco itens dizem respeito às crenças de que o trabalho pode gerar foco no indivíduo, enquanto realiza suas tarefas.

O questionário em referência foi aplicado junto ao público desta pesquisa, sendo posteriormente realizada a análise da correlação existente entre Engajamento no Trabalho e Bem-Estar no trabalho.

Destaca-se, adicionalmente, que vários estudos tratam do Engajamento no Trabalho, entre os quais merecem ser citados, conforme observado no quadro 2, os trabalhos a seguir.

Quadro 2 – Estudos sobre Engajamento no Trabalho

<b>AUTOR</b>	WILLIAM A. KAHN
<b>TÍTULO</b>	PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado em Academy of Management Journal
<b>OBJETO</b>	Estudo baseado na premissa de que as pessoas podem usar diferentes graus de si mesmos, seja fisicamente, seja cognitivamente em performance para o trabalho. Trata-se de estudo precursor da noção de engajamento.
<b>RESULTADO</b>	O artigo descreve e ilustra três condições psicológicas – significância; segurança e disponibilidade - e suas fontes individuais e contextuais. Essas condições psicológicas estão ligadas a conceitos teóricos existentes e confere direções para futuras pesquisa.
<b>ANO</b>	1990
<b>AUTOR</b>	Cláudia Bomfá Caldas; Patrícia Somensari; Simone do Nascimento da Costa; Mirlene Maria Martins Siqueira; José Alberto Carvalho dos Santos Claro
<b>TÍTULO</b>	Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de



	universidade privada brasileira
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na revista Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia
<b>OBJETO</b>	O objetivo deste estudo foi testar quatro hipóteses sobre diferenças e relações entre escores médios de satisfação e engajamento no trabalho de docentes temáticos e auxiliares em Ensino à Distância (EAD) de universidade privada brasileira
<b>RESULTADO</b>	Os resultados permitem afirmar que as quatro hipóteses revelaram-se não totalmente suportadas. Não há diferença entre os escores médios de satisfação e engajamento dos docentes temáticos e auxiliares.
<b>ANO</b>	2013
<b>AUTOR</b>	FELIPE ARENAS ORTIZ; VERÓNICA ANDRADE JARAMILLO;
<b>TÍTULO</b>	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA
<b>TRABALHO</b>	Artigo Publicado
<b>OBJETO</b>	Este artigo descreve os resultados de um estudo destinado a avaliar e identificar a relação entre fatores psicossociais e experiência do trabalho e o engajamento do profissional.
<b>RESULTADO</b>	Em conclusão, a investigação não conseguiu demonstrar relações significativas entre fatores psicossociais Intralaborales e experiência de engajamento no trabalho
<b>ANO</b>	2013
<b>AUTOR</b>	Mirlene Maria Matias Siqueira, Maria do Carmo Fernandes Margins, Virginia Prengo, Warton da Silva Souza
<b>TÍTULO</b>	Engajamento no Trabalho
<b>TRABALHO</b>	Artigo integrante do livro Novas Medidas do Comportamento Organizacional
<b>OBJETO</b>	Descreve a noção de engajamento no trabalho, cujo conceito é atribuído a Kahn
<b>RESULTADO</b>	Apresenta uma medida construída e validada no Brasil para aferir o grau de engajamento no trabalho
<b>ANO</b>	2014
<b>AUTOR</b>	Lily Chernyak-Hai; Aharon Tziner
<b>TÍTULO</b>	The "I believe" and the "I invest" of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
<b>OBJETO</b>	O objetivo deste trabalho é avançar no conhecimento do equilíbrio trabalho-família, analisando os valores pessoais e o engajamento no trabalho como preditores de conflitos trabalho-família, por meio de sua associação com a percepção do clima organizacional e o desgaste emocional no trabalho
<b>RESULTADOS</b>	Os resultados de dois estudos apoiaram as hipóteses e indicaram que o clima organizacional percebido mediava as relações entre valores de hedonismo, autodireção, poder e realização e Conflito Trabalho-Família
<b>ANO</b>	2016
<b>AUTOR</b>	Deanne de Freitas OLIVEIRA; Maria Cristina FERREIRA
<b>TÍTULO</b>	O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na revista Estudos de Psicologia (Campinas)

<b>OBJETO</b>	A presente pesquisa investigou o impacto das percepções de justiça organizacional (distributiva, processual, interpessoal e informacional) e da resiliência sobre o engajamento no trabalho, mediante um estudo de levantamento de natureza transversal.
<b>RESULTADO</b>	A análise de regressão múltipla linear padrão evidenciou que as percepções de justiça distributiva e interpessoal, bem como a resiliência, predisseram positivamente o engajamento no trabalho. Concluiu-se que a justiça organizacional e a resiliência consistem recursos motivacionais que promovem o engajamento no trabalho.
<b>ANO</b>	2016
<b>AUTOR</b>	Freda van der Walt; Thulo S. Mpholo; Petronella Jonck
<b>TÍTULO</b>	Perceived religious discrimination as predictor of work engagement, with specific reference to the Rastafari religion
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado Verbum et Ecclesia
<b>OBJETO</b>	O foco deste estudo foi a religião Rastafari e a relação entre o preconceito e o engajamento dos funcionários
<b>RESULTADOS</b>	Os achados provenientes da pesquisa quantitativa indicaram que, em média, os entrevistados percebem ser discriminados. Além disso, foi estabelecida uma relação positiva entre a discriminação religiosa percebida e o envolvimento no trabalho.
<b>ANO</b>	2016
<b>AUTOR</b>	Mirjam Radstaak; Ayla Hennes
<b>TÍTULO</b>	Leader-member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado SA Journal of Industrial Psychology
<b>OBJETO</b>	Este estudo teve como objetivo ver as associações entre o membro líder no trabalho de criação e engajamento. Teve como hipótese que os relacionamentos de alta qualidade com os supervisores estimulam o engajamento no trabalho porque estimulam os funcionários a criar seus empregos aumentando os recursos sociais e estruturais do trabalho e desafiando as demandas de trabalho e diminuindo as demandas de trabalho prejudiciais.
<b>RESULTADO</b>	Os supervisores que são capazes de construir relacionamentos de alta qualidade com seus funcionários baseados na confiança, respeito e lealdade promoverão um estado de espírito positivo e satisfatório entre os funcionários, pois eles estão mais dispostos a criar de forma proativa ambiente de trabalho engenhoso. Os resultados deste estudo mostraram a importância de relacionamentos de alta qualidade entre os trabalhadores e seus supervisores.
<b>ANO</b>	2017
<b>AUTOR</b>	Arianna Costantini; Francesco De Paola; Andrea Ceschi; Riccardo Sartori; Anna M. Meneghini; Annamaria Di Fabio
<b>TÍTULO</b>	Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado SA Journal of Industrial Psychology
<b>OBJETO</b>	O objetivo principal deste estudo foi examinar até que ponto uma melhoria no capital psicológico, como um recurso pessoal, poderia aumentar o engajamento do

	trabalho dos funcionários do setor público.
<b>RESULTADO</b>	Os resultados mostraram que existe uma relação positiva entre o capital psicológico e o envolvimento no trabalho nas fases de pré-teste e pós-teste, consideradas separadamente. Além disso, a comparação dos resultados do pré-teste e pós-teste revelou que o programa de intervenção melhorou significativamente o capital psicológico e o envolvimento no trabalho. Isso mostra que uma melhoria no capital psicológico é consistente com um aumento no engajamento no trabalho
<b>ANO</b>	2017
<b>AUTOR</b>	Lucia Barbosa de Oliveira; Juliana da Costa Rocha
<b>TÍTULO</b>	Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na Revista Brasileira de Gestão de Negócios
<b>OBJETO</b>	O estudo teve por objetivo analisar antecedentes individuais e situacionais do engajamento no trabalho. Mais especificamente, foi proposto que o engajamento é influenciado por diferenças individuais, medidas pelo construto avaliações autorreferentes, pela avaliação das práticas de recursos humanos e pela qualidade da relação líder-liderado. Além disso, investigou a relação entre engajamento e intenção de rotatividade.
<b>RESULTADO</b>	Todas as hipóteses foram confirmadas. Mais especificamente, as análises mostraram que o engajamento está positiva e significativamente relacionado às avaliações autorreferentes dos participantes, à percepção das práticas de recursos humanos e à qualidade da relação líder-liderado. Também foi encontrada uma relação negativa e significativa entre engajamento e intenção de rotatividade.
<b>ANO</b>	2017

Fonte: Elaborado pelo autor.

Como pode ser observado, o Engajamento no Trabalho vem sendo estudado em âmbito nacional e também internacional, sendo relevante a análise da relação existente entre engajamento e Bem-Estar no Trabalho.

### 2.3 ENGAJAMENTO NO TRABALHO E BEM-ESTAR NO TRABALHO

Superados os conceitos de Comportamento Organizacional, Bem-Estar no Trabalho e Engajamento, busca-se, com o presente estudo, verificar a relação existente entre o índice de Bem-Estar no trabalho e o engajamento dos funcionários.

Muito tem-se falado sobre os possíveis ganhos na qualidade de vida pelo trabalhador engajado em suas atividades (HAKANEN; SCHAUFEL, 2012). Da mesma forma, tem-se enfatizado os ganhos de eficiência e produtividade pelas empresas, decorrentes do maior engajamento de seus empregados (FILHO, 2015), e a conseqüente contribuição para o maior êxito organizacional.

Assim, o engajamento que consiste em um estado mental do indivíduo, caracterizado por maiores níveis de dedicação, concentração e vigor do empregado dentro da organização em que inserido, bem como para o desempenho de suas atribuições (GRIFFIN, 2015), apresenta-se altamente benéfico para o indivíduo que se sente mais disposto a investir física e psicologicamente ao seu trabalho (OUWENEEL; BLANC; SCHAUFELI, 2012), bem como a própria empresa que acaba por verificar ganho em eficiência e produtividade.

No que tange ao Bem-Estar no trabalho, que se caracteriza por uma situação multidimensional, para onde confluem a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008), destaca-se a defesa encontrada em alguns estudos de que tal situação comportamental acaba por influir positivamente nas atitudes e posturas do indivíduo dentro da organização em que se encontra inserido (MOUNT; COUBERT; WITT; HARTER; BARRICK, 2004)

Dessa forma, observa-se que tanto um alto índice de Bem-Estar no trabalho, como um alto índice de Engajamento no trabalho é benéfico para as organizações, o que denota ser relevante analisar a relação existente entre ambos os constructos. Assim sendo, o presente estudo se baseia em questionários já validados nacionalmente, IBET-13 e EEGT e devidamente explicitados em (SIQUEIRA, 2014).

O primeiro, Índice de Bem-Estar no Trabalho, (SIQUEIRA, 2014) visa aferir o grau de Bem-Estar no trabalho, sendo que a obtenção de valores entre 4 e 5 indica alto score; valores entre 3 e 3,9, um escore médio e valores entre 1 e 2,9, um escore baixo.

O segundo índice, obtido por meio da Escala de Engajamento no Trabalho, tem por objetivo aferir o grau de Engajamento dos funcionários no trabalho. Os valores situados entre 4 e 5 indicam alto score; os valores situados entre 3 e 3,9, score médio e os valores entre 1 e 2,9 um score baixo, (SIQUEIRA, 2014).

Destaque-se que, a partir de pesquisa realizada para identificar estudos publicados no Brasil e no exterior, foi encontrada uma dissertação de mestrado, posteriormente convertida em artigo, que tratou da influência do índice de Bem-Estar no Trabalho sobre o Engajamento no Trabalho, sendo que o campo em que se deu diverge do campo ora estudado.

Além disso foi encontrado um artigo relacionando o Bem-Estar no Trabalho e a síndrome de *burnout* que, como demonstrado foi de onde se originaram os trabalhos sobre engajamento (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001), podendo, de certa forma, o engajamento ser visto como o contrapondo ao *burnout* (BAKKER; DEMEROUTI, 2008).

As publicações encontradas que relacionam os constructos Bem-Estar no trabalho e Engajamento no trabalho constam do quadro 3, a seguir.

Quadro 3 – Estudos sobre Bem-Estar e Engajamento no Trabalho

<b>AUTOR</b>	Marcileide Muniz Cavalcante
<b>TÍTULO</b>	Engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas
<b>TRABALHO</b>	Dissertação de mestrado
<b>OBJETO</b>	O presente trabalho teve como objetivo analisar as relações entre engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico em profissionais da área de gestão de pessoas
<b>RESULTADO</b>	O estudo concluiu que o indivíduo que apresentar vigor e absorção tem também níveis acentuados de otimismo, resiliência, esperança e eficácia e as dimensões de bem estar: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.
<b>ANO</b>	2013
<b>AUTOR</b>	Marcileide Muniz Cavalcante; Mirlene Maria Matias Siqueira; Márcio Shoti Kuniyoshi
<b>TÍTULO</b>	Engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas
<b>TRABALHO</b>	Artigo retirado da dissertação acima citada.
<b>OBJETO</b>	O presente trabalho teve como objetivo analisar as relações entre engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico em profissionais da área de gestão de pessoas
<b>RESULTADO</b>	O estudo concluiu que o indivíduo que apresentar vigor e absorção tem também níveis acentuados de otimismo, resiliência, esperança e eficácia e as dimensões de

	bem estar: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.
<b>ANO</b>	2014
<b>AUTOR</b>	Clarissa Pinto Pizarro de Freitas; Claudia Sampaio Corrêa da Silva; Bruno Figueiredo Damásio; Sílvia Helena Koller; Marco Antônio Pereira Teixeira
<b>TÍTULO</b>	Impacto do Bem-Estar no Trabalho Sobre as Relações da Autoeficácia com Burnout
<b>TRABALHO</b>	Artigo publicado na revista Pandéia
<b>OBJETO</b>	Os níveis de bem-estar afetivo e autoeficácia ocupacional podem atuar como fatores protetivos ao desenvolvimento de burnout. Em razão disso, este estudo investigou o papel dos afetos positivos e negativos como um mediador das relações entre a autoeficácia ocupacional e as dimensões de burnout.
<b>RESULTADO</b>	Os resultados da análise de equações estruturais demonstraram que as relações da autoeficácia ocupacional com a exaustão emocional e despersonalização foram completamente mediadas pelos afetos negativos e positivos. As relações entre a autoeficácia ocupacional e a realização profissional foi parcialmente mediada pelos afetos positivos. A autoeficácia ocupacional esteve positivamente associada aos afetos positivos e negativamente aos afetos negativos.
<b>ANO</b>	2016

Fonte: Elaborado pelo autor.

Como se observa, mesmo que de forma incipiente já há trabalhos realizados que buscam relacionar Bem-Estar e Engajamento no trabalho, sendo relevante, neste momento, inserir tal análise dentro dos cartórios extrajudiciais.

## 2.4 CARTÓRIOS EXTRAJUDICIAIS NO BRASIL

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 instituiu que os serviços notariais e registrais serão exercidos por delegação, em caráter privado. De fato, no art. 236, institui-se o regime dos notários e registradores, literalmente:

Art. 236. Os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado, por delegação do Poder Público.

§ 1º Lei regulará as atividades, disciplinará a responsabilidade civil e criminal dos notários, dos oficiais de registro e de seus prepostos, e definirá a fiscalização de seus atos pelo Poder Judiciário.

§ 2º Lei federal estabelecerá normas gerais para fixação de emolumentos relativos aos atos praticados pelos serviços notariais e de registro.

§ 3º O ingresso na atividade notarial e de registro depende de concurso público de provas e títulos, não se permitindo que qualquer serventia fique vaga, sem abertura de concurso de provimento ou de remoção, por mais de seis meses.

Trata-se de norma constitucional de eficácia limitada, de modo que a sua regulação mais detida passou a ocorrer com a edição de normas infraconstitucionais.

Pode-se, portanto, salientar que se trata de um modelo *sui generis*, visto que se trata, inequivocamente, de um serviço de caráter público (NETO; CARDOSO, 2015), porém por delegação, cuja assunção ocorre por meio de concurso público de provas e títulos.

O *caput* do artigo em comento prevê a edição de norma regulatória, qual seja, a Lei n. 8.935/1995, que se caracteriza como uma espécie de lei geral dos notários.

O artigo 20, de referido diploma legal, por sua vez estabelece:

Art. 20. Os notários e os oficiais de registro poderão, para o desempenho de suas funções, contratar escreventes, dentre eles escolhendo os substitutos, e auxiliares como empregados, com remuneração livremente ajustada e sob o regime da legislação do trabalho.

§ 1º Em cada serviço notarial ou de registro haverá tantos substitutos, escreventes e auxiliares quantos forem necessários, a critério de cada notário ou oficial de registro.

§ 2º Os notários e os oficiais de registro encaminharão ao juízo competente os nomes dos substitutos.

§ 3º Os escreventes poderão praticar somente os atos que o notário ou o oficial de registro autorizar.

§ 4º Os substitutos poderão, simultaneamente com o notário ou o oficial de registro, praticar todos os atos que lhe sejam próprios exceto, nos tabelionatos de notas, lavrar testamentos.

§ 5º Dentre os substitutos, um deles será designado pelo notário ou oficial de registro para responder pelo respectivo serviço nas ausências e nos impedimentos do titular.

Dessa forma, verifica-se ser o regime jurídico dos cartórios um regime *sui generis*, na medida em que se trata de serviço público, desempenhado em caráter particular, do qual o titular é aprovado por meio de concurso público e os seus prepostos são livremente contratados nos termos da legislação do trabalho.

Assim sendo, cabe aos notários e registradores contratar funcionários, sob a legislação trabalhista, com a remuneração livremente ajustada de acordo com as normas da legislação do trabalho. A responsabilidade civil, por sua vez, é direta do notário e subsidiária do Estado (SILVA; FACCENDA, 2016).

Por muitos anos perdurou a responsabilidade objetiva dos notários e oficiais de registro em âmbito nacional, bastando para a sua concretização tão somente a conduta, nexos causal e resultado. No entanto, no ano de 2016, por meio da lei 13.286 alterou-se a redação do art. 20 da Lei 8.935/84 passando a se adotar a responsabilidade subjetiva para os titulares de serventias extrajudiciais (SILVEIRA; GUIMARÃES, 2017).

O direito registral ou notarial é uma seara do direito que tem um caráter, nos dias hodiernos, eminentemente preventivo (SOUZA; FERREIRA, 2017). Noutros termos, o direito registral proporciona, de forma antecipada, a segurança jurídica necessária para que se evitem conflitos entre os cidadãos em geral (FREIRE, 2016). Com efeito, as atribuições cartoriais ou registrais asseguram fidedignidade de uma série de informações que são cruciais para mitigar e/ou afastar eventuais conflitos de interesse jurídico (CENEVIVA, 2010). Eis o motivo pelo qual, de um modo geral, o préstimo central das serventias extrajudiciais consiste em prevenir a incidência de controvérsias geradoras de contencioso administrativo e/ou judicial.

Ademais, as serventias extrajudiciais prestam importantes serviços aos seus usuários e a coletividade em geral. Desde os mais simples, até os mais abastados, todas as pessoas, vez por outra necessitam de serviços cartoriais. Seja para a aquisição de um imóvel, a transferência de um veículo a lavratura de uma procuração ou até mesmo para o registro de um nascimento (LAZZARI; LIMA, 2015) ou um óbito (SORDO, 2015).

Convém frisar que, de um modo geral, a forma pela qual o serviço é prestado pelos registradores e notários no Brasil não é uma peculiaridade local. Por outras palavras, o modelo de organização dos serviços prestados pelas serventias extrajudiciais não é privativo do Brasil. A rigor, a moldura organizacional adotada no Brasil é a mesma acolhida pela maior parte dos países.



Bem a propósito, convém mencionar que existe uma organização internacional do notariado, a União Internacional do Notariado. Oportuno transcrever trecho da apresentação da UIN, em que se ostenta que os serviços notariais estão institucionalizados de forma bastante abrangente no concerto das nações:

Composée de 19 pays lors de sa fondation en 1948, notre institution en compte 87 au 20 octobre 2016, dont 22 des 28 de l'Union Européenne, et 15 des 19 du G20, illustrant ainsi l'expansion du système juridique continental. Il est aujourd'hui implanté dans près de 120 pays, représentant 2/3 de la population mondiale, et plus de 60% du Produit Intérieur Brut mondial.

Dirigée par un Conseil de Direction de 28 conseillers, son organe de décision est l'Assemblée des notariats membres, où chaque pays dispose d'une seule voix quelle que soit son importance. Un Conseil Général de 172 membres et des commissions continentales et intercontinentales constituent des forces de proposition et agissent aux plans scientifique (formation, recherche), stratégique (organisation, développement), économique (réseaux, activités) et sociologique (droits humains, protection sociale).<sup>1</sup>

Disponível em: <<http://www.uinl.org/2/mission>>. Acesso em: 19 de jul. 2017.

O texto transcrito *supra* demonstra que os serviços cartoriais não são privativos do Brasil. Ademais, mister explicitar que inúmeros países adotam modelo de notariado latino similar ao brasileiro.

Assim, *prima facie*, é fundamental afastar, de plano, a concepção equivocada ou desinformada de que o a organização do notariado brasileiro é uma invenção genuinamente brasileira.

Desta forma, em se tratando de relevante serviço fundamental para a segurança jurídica daqueles que utilizam de seus serviços, demonstra-se importante o estudo no interior desta estrutura, a fim de analisar a o nível de Bem-Estar no trabalho e Engajamento no trabalho, dentro dos cartórios, bem como a existência de correlação entre os constructos.

Após pesquisa realizada em bases de artigos nacionais e internacionais, referente à artigos publicados sobre cartórios extrajudiciais, foi observado que apenas foram encontrados artigos sobre as atividades desempenhadas pelos cartórios ou mesmo à responsabilidade de seus titulares,

---

<sup>1</sup> Tradução nossa: “Composta de dezenove países desde a sua fundação, em 1948, nossa instituição conta com 87, em 20 de outubro de 2016, dos quais 22 de 28 da União Europeia, e 15 dos 19 do G-20, ilustrando, assim, a expansão do sistema jurídico continental. Está hoje implantada em perto de 120 países, representando 2/3 da população mundial, e mais de 60% do Produto Interno Bruto mundial. Dirigida por um Conselho de Direção de 28 conselheiros, seu órgão de decisão é a Assembleia de notariados membros, em que cada país dispõe de sua voz, qualquer que seja a sua relevância. Um Conselho Geral de 172 membros e de comissões continentais e intercontinentais constituem forças de proposição e atuam nos planos científico (formação, pesquisa), estratégica (organização, desenvolvimento), econômico (redes e atividades) e sociológico (direitos humanos, proteção social)”.

não tendo sido encontrado qualquer artigo referente ao Comportamento Organizacional no interior de uma serventia extrajudicial.

Ou seja, muito se fala sobre a atividade desenvolvida pelos cartórios extrajudiciais, os serviços prestados e até mesmo a responsabilidade civil daqueles que desempenham de forma delegada o serviço público de registros públicos. No entanto, pouco ou nada se fala sobre a estrutura administrativa de tal ramo de atividade.

Observa-se, assim, serem os cartórios campo fértil para o aprofundamento e estudo de temas afetos a administração, especialmente relacionados à gestão de pessoas, dentre os quais o Bem-Estar no Trabalho e o Engajamento no Trabalho.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Método nada mais é que a organização de forma sistemática das atividades racionais que com maior segurança permite que sejam alcançados os objetivos desejados (LAKATOS; MARCONI, 2017).

Cabe destacar, contudo, que o conhecimento científico como hoje estruturado, se trata de conquista relativamente recente da humanidade, uma vez que apenas entre o fim do século XVI e início do século seguinte que se desenvolveu uma linha de pensamento pela qual busca-se o conhecimento embasado em maiores garantias, aliando-se a observação científica ao raciocínio (RAMPAZZO, 2015).

Ademais, nesta pesquisa a estatística desempenhou importante papel seja para a verificação do nível de Bem-Estar e Engajamento no trabalho do público alvo, seja para a análise e verificação da correlação existente entre tais constructos. Sobre estatística, Spiegel esclarece:

A Estatística, ou métodos estatísticos como é denominada algumas vezes, desempenha papel crescente e importante em quase todas as fases da pesquisa humana. Lidando anteriormente apenas com negócios do Estado, donde o seu nome, a influência da estatística estendeu-se agora à agricultura, comércio, química, comunicações, economia, educação, eletrônica, medicina, física, ciências políticas, psicologia, sociologia e outros números campos da ciência e engenharia. (SPIEGEL, 1994)

Nesse capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para atingir os objetivos propostos para esse estudo bem como os sujeitos da pesquisa. São estruturadas as seções que expõem o tipo de pesquisa, universo e amostra, procedimentos de coleta de dados, instrumento de coleta de dados, variáveis analíticas, tratamento dos dados e caracterização do campo de pesquisa.

#### 3.1 TIPO DE PESQUISA

Vários são os enfoques que podem ser dados a uma pesquisa, no entanto, antes de adentrar na tipologia de pesquisa adotada no presente trabalho, é importante esclarecer que se entende por pesquisa como sendo:

um procedimento reflexivo, sistemático, controlado e crítico que permite descobrir novos fatos ou dados, soluções ou leis, em qualquer área do conhecimento. Dessa forma, a

pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas por meio dos processos do método científico (RAMPAZZO, 2015).

Verifica-se, assim, que a pesquisa científica é aquela pela qual se pretende de forma científica, conhecer aspectos de determinado assunto, devendo ser, portanto, metódica, crítica e sistemática (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O presente estudo trata-se de pesquisa quantitativa, que pode ser assim entendida:

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. (FONSECA, 2002, p.20)

Ademais, trata-se de pesquisa aplicada que é aquela que tem objetivo de gerar conhecimento havendo aplicação prática predeterminada (PRODANOV; FREITAS, 2013), descritiva e de levantamento (survey), mediante a aplicação de questionários previamente validados.

### 3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

A delimitação do universo da pesquisa consiste em estabelecer as pessoas, fenômenos ou coisas a serem pesquisadas (LAKATOS; MARCONI, 2017).

De fato, grande parte das vezes é inviável para o pesquisador verificar todos os elementos do grupo que pretende pesquisar, nesse caso, a pesquisa é feita com parte desse todo. Como bem esclarece “todos os elementos do grupo a ser estudado constituem a população. A parte da população efetivamente examinada é a amostra” (NAZARETH, 2001)

Assim, a pesquisa teve como público alvo funcionários de 7 (sete) serventias extrajudiciais (cartórios) localizados nas regiões Nordeste (3 cartórios), Sudeste (1 cartório), Centro-Oeste (1 cartório) e Sul (2 cartórios), totalizando um universo de 134 funcionários de cartórios.

A escolha por tais cartórios se deu por conveniência, bem como pretendeu-se abranger diferentes regiões do Brasil.

Em função de férias, faltas e licenças observadas, o número de empregados efetivamente entrevistados foi de 116.

### 3.3 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTO DE PESQUISA

A coleta de dados se deu presencialmente no ambiente de trabalho, ao término das atividades diárias. O questionário foi apresentado aos respondentes, e esclarecidas eventuais dúvidas. Foi informado que tempo de respostas era livre e que poderiam responder livremente.

Foram utilizados dois instrumentos de pesquisa em um mesmo questionário que foi dividido em três partes. Inicialmente foram apresentadas questões fechadas, que objetivavam definir o perfil socioeconômico e educacional dos respondentes, com questões relacionadas a idade, o estado civil, o sexo e a escolaridade.

Em seguida, visando mensurar o engajamento do público pesquisado, foi apresentada a Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT), que se trata de questionário já previamente validado por Siqueira, Martins, Orengo e Souza (SIQUEIRA, 2014), que objetiva aferir o grau de engajamento do funcionário no trabalho.

Trata-se de questionário composto de dez assertivas a serem respondidas em escala likert, variando entre 1 e 5, sendo, 1 nunca, 2 poucas vezes, 3 às vezes, 4 muitas vezes e 5 sempre. O valor obtido entre 4 e 5 indica alto score, um valor entre 3 e 3,9, um score médio e um valor entre 1 e 2,9 um score baixo (SIQUEIRA, 2014).

Os primeiros 5 itens da escala se referem a dimensão vigor, que se relaciona a crença de que o trabalho possa ser capaz de gerar no indivíduo sensações positivas relacionadas a disposição, força e energia. Os demais itens se referem a dimensão absorção que nada mais é que a crença de que o trabalho pode gerar concentração, foco e atenção enquanto o profissional realiza as suas tarefas. (SIQUEIRA, 2014).

O Bem-Estar no Trabalho, por sua vez, foi analisado por meio do índice de bem-estar no trabalho, devidamente validado no Brasil por Siqueira, Orengo e Peiro (SIQUEIRA, 2014), se tratando de inventário composto de 13 assertivas.

Os 9 primeiros itens se relacionam a dimensão do compromisso e satisfação, que é constituída por um compromisso afetivo para com a organização e a satisfação com o trabalho exercido, bem como, pelas recompensas recebidas. Os 4 itens seguintes, por sua vez, se ligam a

dimensão do envolvimento com o trabalho, que nada mais é que um fator composto pela crença de que as horas despendidas no ambiente de trabalho e de que este desempenha um importante papel na sua vida.

As assertivas foram respondidas por meio de escala likert, variando entre 1 e 5, sendo, 1 nunca, 2 poucas vezes, 3 às vezes, 4 muitas vezes e 5 sempre. O valor obtido entre 4 e 5 indica alto score, um valor entre 3 e 3,9, um score médio e um valor entre 1 e 2,9 um score baixo (SIQUEIRA, 2014).

Posteriormente as respostas às questões foram devidamente tabuladas, constituindo-se banco de dados em formato EXCEL, versão 2010.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, as informações obtidas pelos questionários aplicados foram devidamente tabuladas e inserida em banco de dados a fim de que fossem processadas estatisticamente, por meio do computador.

Embora boa parte do desenvolvimento da estatística tenha ocorrido antes da revolução dos computadores, a ampla utilização destes acelerou enormemente o processo. Em particular, o computador possibilita o manuseio, a análise e a dissecação de grandes massas de dados, bem como a realização de cálculos que, de outra forma, seriam demasiadamente laboriosos só de imaginar. (FREUND; SIMON, 2004)

Afinal, a associação de programas adequados de computação às técnicas estatísticas constitui valiosa ferramenta para a administração (DOWNING; CALRK, 2012).

O banco de dados foi construído em formato EXCEL, versão 2010, para realização das tabelas descritivas e aplicação de testes estatísticos utilizou-se o software Statistica SPSS, versão 20.0.

#### 3.4.1 Teste t do Student,

É um teste paramétrico usado para verificar se existe uma diferença significativa entre as médias. Em outras palavras, por meio do Teste *t* do Student objetiva-se analisar se a diferença verificada decorre do acaso ou se trata de fato de uma diferença efetiva (HAIR; JOSEPH; BABIN MONEY; SAMOUEL, 2005).

H0: Não há diferença entre as variáveis estudadas.

H1: Há diferença entre as variáveis estudadas.

### 3.5.2 - Análise de Variância (ANOVA)

A análise de variância (ANOVA) é um teste paramétrico usado para verificar se existe uma diferença significativa entre as médias e se os fatores estão influenciando na variável resposta. Dessa forma, esta técnica estatística permite que vários grupos sejam comparados, esses fatores podem ser classificados como qualitativa ou quantitativa, mas a variável resposta sempre tem que ser contínua.

Hipóteses a serem testadas

H0:  $\mu_i = \mu_j$ , Para todo  $i, j = 1, \dots, n$ .

H1:  $\mu_i \neq \mu_j$ , Para pelo menos duas das médias  $i, j = 1, \dots, n$ .

Ou seja,

H0: Não há diferença entre as variáveis estudadas.

H1: Há diferença entre as variáveis estudadas.

### 3.5.3 - Teste de Tukey

O Teste de Tukey, nomeado em seguida John Tukey, é um teste estatístico usado geralmente quando análise de variância (ANOVA) é significativo, com isso torna-se necessário verificar em quais fatores está ocorrendo essa diferença significativa. A Comparação de todos os pares possíveis dos fatores é baseada na distribuição q que é similar a distribuição t.

### 3.5.4 - Correlação de Pearson

Correlação de Pearson (r): é a medida de relação linear entre duas variáveis numéricas, com escala entre -1 e 1. Onde uma correlação positiva, significa que à medida que uma variável aumenta, a outra tende a aumentar também. Enquanto na correlação negativa, à medida que uma

variável aumenta, a outra tende diminuir. A seguir temos uma classificação de coeficiente de correlação:

- Acima de 0,70 (positivo ou negativo), indica correlação forte;
- Entre 0,30 a 0,70 (positivo ou negativo), indica correlação moderada;
- De 0 a 0,30 (positivo ou negativo), temos uma correlação fraca.

### 3.5.5 - Metodologia Estatística

Nas avaliações dos itens e dimensões dos dois instrumentos avaliados, analisaram-se estatísticas descritivas de medidas de tendência e de dispersão dos dados, como por exemplo: mínimo, máximo, média e desvio padrão. Além disso, na característica sociodemográfica, realizou-se análise descritiva por meio de distribuições de frequências absolutas e relativas (%), sendo apresentadas em tabelas e/ou gráficos. Para verificar a confiabilidade dos dados do instrumento de Bem-Estar e Engajamento, avaliou-se o Cronbach's Alpha, onde os índices acima de 0,70 apontam consistência dos dados classificada como satisfatória.

Na comparação dos itens e dimensões avaliadas com as características sociodemográficas, aplicou-se o teste estatístico *t* de Student. Além disso, na comparação dos itens e dimensões avaliadas com a região avaliada aplicou-se o teste de Análise de Variância (ANOVA). Enquanto que na análise de correlação das dimensões dos instrumentos, utilizou-se o teste estatístico de Pearson. Para todos os testes estatísticos realizados, o nível de significância foi de 5%, ou seja, há evidências para a rejeição da hipótese nula ( $H_0$ ) caso valor -  $p < 0,05$ .

## 3.6. CONFIABILIDADE DOS DADOS

A através do índice de Cronbach's Alpha, que verifica a confiabilidade dos dados, pode-se observar que todos os 13 e 10 itens avaliados quanto ao Bem-Estar e Engajamento, respectivamente, obtiveram um alfa de Cronbach's oscilando acima de 0,70. Ou seja, consistência dos dados classificada como satisfatória em ambos os instrumentos de pesquisa, como se observa no quadro baixo:



<b>Tabela 1: Teste estatístico Cronbach's Alpha</b>		
<b>Questã</b>	<b>Descrição</b>	<b>Cronbach'</b>
<b>Questionário Bem estar</b>		<b>0,77</b>
1	Estou contente com a empresa onde trabalho.	0,77
2	Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.	0,77
3	As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	0,75
4	Estou interessado na empresa onde trabalho.	0,78
5	Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no	0,76
6	Estou animado com a empresa onde trabalho.	0,77
7	As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.	0,77
8	Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em	0,79
9	As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu	0,77
10	Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	0,77
11	Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.	0,77
12	Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	0,77
13	Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	0,76
<b>Questionário Engajamento</b>		<b>0,77</b>
1	Cheio de Energia	0,77
2	Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas	0,77
3	Revigorado	0,76
4	Concentrado em minhas tarefas	0,77
5	Disposto	0,77
6	Distante dos meus problemas pessoais	0,79
7	Focado no que estou fazendo	0,77
8	Fortalecido	0,76
9	Renovado	0,75
10	Tomado por minhas tarefas	0,77

Fonte: Pesquisa 2018

Dessa forma uma vez realizada a pesquisa com aplicação dos questionários já referidos, bem como utilizando-se dos procedimentos metodológicos aqui expostos, foram encontrados os resultados que serão analisados no próximo capítulo.

## 4 RESULTADOS

Os resultados foram organizados inicialmente com a apresentação das análises descritivas (médias e desvio padrão) para o Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho, utilizando-se a metodologia já citada, sendo posteriormente analisada a correção entre os constructos.

Nesta seção serão apresentados os resultados, bem como feitas as análises dos dados objeto dos questionários aplicados e já apresentados na seção anterior. Inicia-se com a apresentação dos dados sociodemográficos dos respondentes, passando em seguida a apresentação dos resultados obtidos no que se refere ao Bem-Estar no Trabalho, na sequência, é feita a análise e discussão em relação ao Engajamento no Trabalho. Na quarta parte da presente seção, por sua vez, é apresentada a correlação entre os constructos.

### 4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS RESPONDENTES

Tendo como base a Tabela 2, observa-se que a amostra analisada é predominantemente formada por pessoas do sexo feminino, 63,79%, enquanto apenas 36,21 é representada por homens.

A maioria dos funcionários que respondeu a pesquisa, num percentual de 71,5% são jovens, com idade de até 30 anos, sendo que 28,45% tem idade superior a trinta anos. Nos que se refere a escolaridade, por sua vez, 48 pessoas ou 41,38% dos entrevistados tem ensino médio completo, enquanto 68 entrevistados, o que corresponde a 58,62% da amostra são detentores de título de ensino superior.

Quanto ao estado civil, 62 pessoas ou 53,45% dos respondentes são solteiros, enquanto 45 (38,79%) são casados e apenas 7,76% é formado por pessoas divorciadas.

Tendo em conta a faixa salarial, foi verificado que 67 pessoas ou 57,76% da amostra recebem até dois mil reais, 33 respondentes ou 28,45% encontram-se na faixa entre 2 e 3 mil reais por mês, 4,31% recebe entre 3 e 4 mil, 1,72% tem a remuneração entre 4 e 5 mil e, por fim, 7,76% recebem acima de 5 mil reais por mês. Por outro lado, separando-se a faixa salarial em apenas duas, observa-se que 57,76% recebem até dois mil reais por mês, enquanto 42,24% recebe acima de 2 mil reais por mês.

Com relação à localidade em que se encontra os respondentes, foi constatado que 58% destes encontram-se na região Nordeste, sendo 24,11% no Estado do Rio Grande do Norte e 18,96% no Estado da Bahia. Por sua vez, na região Sul encontra-se 25% dos entrevistados, sendo todos no Estado de Santa Catarina. No Centro-Oeste está 20,69% dos respondentes, todos em Goiás e na região Sudeste, no Estado do Rio de Janeiro encontra-se 11,21% dos respondentes.

A tabela 2 demonstra os dados sociodemográficos dos participantes:

<b>Tabela 2: Característica sociodemográfica</b>			
Perfil do entrevistado		Frequência absoluta	%
Sexo	Feminino	74	63,79
	Masculino	42	36,21
Idade	Até 30 anos	83	71,55
	Acima de 30 anos	33	28,45
Grau de escolaridade	Ensino médio	48	41,38
	Ensino superior	68	58,62
Estado civil	Solteiro	62	53,45
	Casado	45	38,79
	Divorciado	9	7,76
Faixa salarial	1 - 2 mil	67	57,76
	2 - 3 mil	33	28,45
	3 - 4 mil	5	4,31
	4 - 5 mil	2	1,72
	Acima de 5 mil	9	7,76
Faixa salarial	1 - 2 mil	67	57,76
	Acima de 2 mil	49	42,24
Estado dos cartórios	SC	29	25,00
	RN	28	24,14
	GO	24	20,69
	BA	22	18,96
	RJ	13	11,21
Região dos cartórios	Nordeste	50	58,00
	Sul	29	25,00
	Centro-Oeste	24	20,69
	Sudeste	13	11,21
Total		116	100,00

Fonte: Pesquisa 2018

Assim, identifica-se dentro dos respondentes a prevalência do sexo feminino, com idade de até 30 anos, ensino superior completo, estado civil solteiro, com faixa salarial de até dois mil reais, sendo que a maioria dos respondentes se encontra no Estado de Santa Catarina e a menor parte se encontra no Estado do Rio de Janeiro. Considerando-se, por sua vez a região, a maioria se encontra no Nordeste Brasileiro e a menor parte dos sujeitos da pesquisa se encontra na região Sudeste.

Apresentado o perfil sociodemográfico dos sujeitos da pesquisa passa-se a análise dos resultados referentes ao Bem-Estar no Trabalho.

#### 4.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

A análise dos resultados apresentados será iniciada pelos dados obtidos nas dimensões relacionados ao Bem-Estar no Trabalho que, sob o ponto de vista psicológico é entendido como um verdadeiro estado positivo do indivíduo em relação ao seu ambiente laboral, do qual são verificados três diferentes vínculos, quais sejam a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho e o comportamento organização afetivo (SIQUEIRA, 2014).

Foi utilizado o Inventário de Bem-Estar no trabalho (IBET-13), cuja estrutura fatorial é dividida em duas dimensões a primeira relacionada ao compromisso e a satisfação (com 5 itens de comprometimento organizacional afetivo e quatro de satisfação) e a dimensão do envolvimento com o trabalho, representada por 4 itens.

Para análise do índice de Bem-Estar no trabalho dentre os funcionários de cartório pesquisados verificou-se a média e o desvio padrão de cada uma das dimensões estudadas como se observa pelos dados da tabela 3.

Tabela 3: Estatística descritiva das dimensões de Bem-Estar									
Dimensões	Mínimo	Máximo	25%	Mediana	75%	Média	DP	CV	Valor-p
<b>Compromisso e satisfação</b>	3,11	4,89	3,89	4,00	4,22	4,04	0,34	8,52	0,544
<b>Envolvimento com o trabalho</b>	2,75	5,00	3,75	4,00	4,25	4,02	0,48	11,96	
<b>Bem estar</b>	<b>3,08</b>	<b>4,85</b>	<b>3,81</b>	<b>4,08</b>	<b>4,27</b>	<b>4,03</b>	<b>0,34</b>	<b>8,49</b>	

Fonte: Pesquisa 2018 DP: Desvio Padrão CV: Coeficiente de Variação \*Valor - p < 0,05

Dessa forma, percebe-se pelos dados apresentados na tabela acima, que a dimensão compromisso e satisfação obteve a maior média, de 4,04 e desvio padrão de 0,34. A dimensão envolvimento com o trabalho, por sua vez obteve média de 4,25 e desvio padrão de 0,48. A mediana de cada uma das dimensões, por sua vez, ficou em 4,00.

Assim, o resultado indica que os respondentes encontram-se com níveis significativos de Bem-Estar no Trabalho, que decorre de situações subjetivas de qualidade de vida geradas pelo trabalho (SILVA; FERREIRA, 2013). Constata-se, ainda, que a nota média da dimensão compromisso e satisfação se mostrou levemente superior a média encontrada no que se refere ao

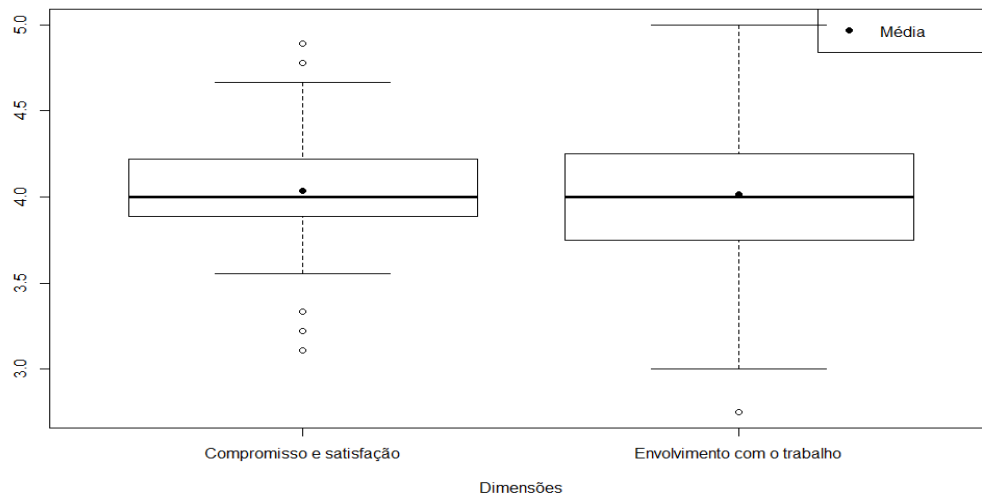
envolvimento com o trabalho, a despeito de a mediana de ambos ter se encontrado no mesmo patamar.

Tendo como base os dados constantes na Tabela 3, foi constatado um valor  $p$  de 0,544. Assim, através do teste  $t$  de Student para um nível de significância de 5%, não há evidência de diferença estatística com relação às dimensões de Bem-Estar avaliadas.

Por fim, considerando-se o constructo abrangendo suas duas dimensões, temos média em 4,03 e desvio padrão em 0,34.

Para representar graficamente os dados trazidos pela tabela 3, que demonstra a estatística descritiva das dimensões de Bem-Estar, temos o Gráfico 1: Box plot das dimensões do Bem-Estar, por meio do qual é possível visualizar a distribuição empírica dos dados, bem como onde estão localizados os valores mais prováveis, a média, a mediana e também os valores discrepantes.

**Gráfico 1:** *Box plot* das dimensões de Bem-Estar



Nota-se pelo gráfico 1, que a mediana em ambas as dimensões foi coincidentes, sendo a média na dimensão compromisso e satisfação ligeiramente superior à aquela verificado no que se refere ao envolvimento com o trabalho. Por outro lado, há na dimensão envolvimento com o trabalho valores mínimo e máximo mais distantes entre si.

Conforme previsto para o inventário em referência valores entre 1 e 2,9 caracterizam-se como baixo, entre 3 e 3,9 score médio e entre 4 e 5 alto score, como se observa:

A interpretação de cada um dos dois escores médios produzidos pela aplicação do IBET-13 deve ser feita levando-se em consideração que um valor entre 4 e 5 indica alto score;

entre 3 e 3,9, um score médio; e um valor entre 1 e 2,9, um score baixo no fator. A mesma interpretação deverá ser aplicada aos scores obtidos quando se desejar calcular o score geral do IBET-13. (SIQUEIRA, 2014, p. 48)

Observa-se, assim, que na dimensão compromisso e satisfação, que é aquele que contém elementos positivos para com a organização, bem como demonstra a satisfação do funcionário com a instituição em que se encontra inserido foram encontrados valores de médio a alto, não tendo sido encontrado nenhum score baixo no fator.

Na dimensão relacionada ao envolvimento com o trabalho, por sua vez, temos um mínimo em 2,75, máximo de 5,00 e média em 4,02. Assim, a despeito de o mínimo verificado encontrar-se na classificação de baixo score, tanto a média quanto a mediana observada indicam alto score para o item avaliado.

Por fim, tendo como base o cálculo geral de Bem-Estar considerando-se a junção de suas dimensões temos score mínimo em 3,08, máximo em 4,85 e média em 4.03. Desta forma, observa-se que pelos parâmetros descritos foi encontrado junto aos respondentes valores correspondentes ao Bem-Estar oscilando de médio a alto.

A tabela 4, nos demonstra a frequência na qual foram encontrados scores baixo, médio e alto junto aos respondentes, isoladamente nas dimensões compromisso e satisfação e envolvimento com o trabalho, bem como considerando-se o Bem-Estar em suas dimensões, é o que se observa:

<b>Tabela 4: Classificação da dimensão Bem-Estar</b>					
<b>Dimensões</b>	<b>Frequência</b>	<b>Alto</b>	<b>Médio</b>	<b>Baixo</b>	<b>Total</b>
<b>Compromisso e satisfação</b>	n	67	49	---	116
	%	57,76	42,24	---	100,00
<b>Envolvimento com o trabalho</b>	n	78	36	2	116
	%	67,24	31,03	1,72	100,00
<b>Bem-Estar</b>	<b>n</b>	<b>68</b>	<b>48</b>	<b>---</b>	<b>116</b>
	<b>%</b>	<b>58,62</b>	<b>41,38</b>	<b>---</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa 2018

Pode-se dizer que os scores verificados, conforme já demonstrado, encontram-se entre médio e alto, havendo, assim, um bom índice de Bem-Estar no trabalho entre os respondentes de modo que há uma prevalência de emoções positivas dentre os trabalhadores, o que inclui elementos afetivos, ligados a emoções e a humores e também aspectos cognitivos, que se referem, por sua vez a perspectiva de realização (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

A tabela 5, por sua vez, nos mostra o ranking dos itens avaliados no questionário de Bem-Estar, ou seja, a pontuação média recebida por cada uma das assertivas, organizadas de forma decrescente, como se observa:

<b>Itens</b>	<b>Descrição</b>	<b>Média</b>	<b>Ranking</b>	<b>Dimensão</b>
1	Estou contente com a empresa onde trabalho.	4,59	1	Compromisso
11	Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.	4,45	2	Envolvimento
2	Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.	4,40	3	Compromisso
10	Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	4,38	4	Envolvimento
4	Estou interessado na empresa onde trabalho.	4,37	5	Compromisso
6	Estou animado com a empresa onde trabalho.	4,34	6	Compromisso
8	Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	4,29	7	Compromisso
13	Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	4,22	8	Envolvimento
5	Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	3,88	9	Compromisso
9	As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	3,58	10	Compromisso
3	As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	3,45	11	Compromisso
7	As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.	3,45	11	Compromisso
12	Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	3,01	12	Envolvimento

Fonte: Pesquisa 2018

Tendo como parâmetro o fato de que às respostas foram atribuídas notas que iam de 1 a 5, bem como que respostas entre 1 e 2,9 indicam baixo score, notas de 3 a 4 médio score e valores entre 4 e 5 indicam alto score, é possível concluir que a nota média de todos os itens pode ser caracterizada como de score médio a alto.

Das 13 assertivas apresentadas no questionário apenas 5: “estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho”, “as coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”, “as horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia”, “as maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho” e “eu como, vivo e respiro o meu trabalho” receberam pontuações indicando um score médio.

Observa-se, ainda, que das 5 assertivas com pontuações mais baixas, apenas “eu como, vivo e respiro meu trabalho”, que foi onde foi encontrado a menor nota média, integra a dimensão envolvimento. O envolvimento com o trabalho nada mais é que o nível de identificação do trabalhador com a atividade por ele exercida (CAVALCANTE, 2013), assim, mesmo tendo sido a

dimensão cuja assertiva teve a menor nota média, de 3,01, constata-se que esta ainda se encontra classificada como de score médio.

No outro extremo, tendo em conta as respostas com maior pontuação, merece destaque a afirmação “estou contente com a empresa onde trabalho”, que obteve nota média de 4,59. Tal afirmação se relaciona a dimensão compromisso, que é a relação de afeto existente entre o empregado e a empresa onde trabalha, exercendo grande impacto sobre a intenção de permanência do indivíduo na empresa ou mesmo de sua rotatividade (AGAPITO; FILHO; SIQUEIRA, 2015).

Verifica-se, ainda, uma boa distribuição entre as dimensões cujas assertivas obtiveram melhor pontuação, na medida em que o questionamento com maior pontuação média pertence à dimensão compromisso, sendo que o questionamento com segunda melhor nota pertencente da dimensão envolvimento, o seguinte, novamente da dimensão compromisso e assim sucessivamente.

A tabela 6, por sua vez, apresenta a comparação por sexo da pontuação conferida aos 13 itens constantes do questionário apresentado para obtenção do índice de Bem-Estar no Trabalho, do qual os 9 itens iniciais se referem a dimensão Compromisso e Satisfação e os 4 itens restantes se referem à dimensão envolvimento com o trabalho, como se observa:

Itens	Masculino		Feminino		Valor-p
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	
B1. Estou contente com a empresa onde trabalho.	4,52	0,67	4,62	0,59	0,416
B2. Estou entusiasmado com a empresa trabalho.	4,38	0,62	4,41	0,57	0,831
B3 As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	3,55	0,89	3,39	0,98	0,396
B4 Estou interessado na empresa onde trabalho.	4,31	0,75	4,41	0,59	0,450
B5. Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços.	3,86	0,95	3,89	0,67	0,835
B6. Estou animado com a empresa onde trabalho.	4,36	0,62	4,34	0,53	0,860
B7. As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.	3,62	0,94	3,35	0,85	0,119
B8. Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em.	4,31	0,56	4,28	0,54	0,808
B9. As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem meu.	3,81	1,06	3,45	0,89	0,052
B10. Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	4,43	0,70	4,35	0,63	0,544
B11. Estou orgulhoso da empresa em que trabalho.	4,38	0,70	4,49	0,60	0,394
B12. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	2,98	1,12	3,03	1,13	0,816
B13. Estou satisfeito com as oportunidades.	4,36	0,73	4,15	0,81	0,168
<b>Comprometimento</b>	4,08	0,38	4,02	0,32	0,335
<b>Envolvimento</b>	4,04	0,52	4,00	0,46	0,729
<b>Bem estar</b>	4,07	0,37	4,01	0,33	0,412



Pela análise dos dados obtidos, observa-se que inexistiu diferença significativa entre as respostas dadas por cada sexo, seja verificando a resposta dada às assertivas isoladamente, seja ao se considerar as dimensões envolvimento e comprometimento ou mesmo o score final obtido.

Desta forma, através do teste *t* de Student, para um nível de significância de 5%, não temos evidência de diferença estatística dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar considerando-se o sexo do respondente.

A tabela 7, por sua vez, demonstra a comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar no trabalho tendo em conta a faixa etária do respondente:

Tabela 7: Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar por faixa etária					
Itens	Até 30 anos		Acima de 30 anos		Valor-p
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	
B1. Estou contente com a empresa onde trabalho.	4,58	0,63	4,61	0,61	0,829
B2. Estou entusiasmado com a empresa onde traba	4,33	0,57	4,58	0,61	0,038*
B3. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	3,46	0,93	3,42	1,00	0,864
B4. Estou interessado na empresa onde trabalho.	4,31	0,70	4,52	0,51	0,088
B5. Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços.	3,90	0,73	3,82	0,92	0,598
B6. Estou animado com a empresa onde trabalho.	4,33	0,52	4,39	0,66	0,594
B7. As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.	3,43	0,81	3,48	1,06	0,805
B8. Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em.	4,30	0,56	4,27	0,52	0,800
B9. As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem meu.	3,57	0,93	3,61	1,09	0,843
B10. Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	4,34	0,69	4,48	0,57	0,276
B11. Estou orgulhoso da empresa em que trabalho.	4,40	0,64	4,58	0,61	0,175
B12. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	3,04	1,14	2,94	1,09	0,677
B13. Estou satisfeito com as oportunidades.	4,22	0,73	4,24	0,90	0,874
<b>Comprometimento</b>	4,02	0,33	4,08	0,38	0,442
<b>Envolvimento</b>	4,00	0,49	4,06	0,46	0,522
<b>Bem estar</b>	4,01	0,33	4,07	0,36	0,417

É possível constatar valores levemente superiores obtidos juntos aos respondentes com idade superior a trinta anos, obtendo nota média na dimensão comprometimento de 4,08, de 4,06 na dimensão envolvimento e nota média total de 4,07. Por outro lado, para aqueles com faixa etária de até trinta anos foi obtido score médio de 4,02 e 4,00, respectivamente para as dimensões comprometimento e envolvimento e 4,01 de média geral.

Assim, analisando a média geral, ou mesmo as dimensões comprometimento e envolvimento, através do teste  $t$  de Student, para um nível de significância de 5% não temos evidências de diferença estatística de acordo com a faixa etária.

Por outro lado, analisando isoladamente os itens temos a assertiva B2, pertencente a dimensão comprometimento, que consiste na afirmativa: “Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho”, encontramos evidências de diferença estatística de acordo com a faixa etária, na medida em que os empregados com mais de trinta anos apresentam maior entusiasmo com a empresa em que trabalham que aqueles da faixa etária de até trinta anos.

Indo adiante na análise dos dados obtidos pelas respostas apresentadas, temos na tabela 8 a comparação dos itens e dimensões tendo em conta o grau de escolaridade dos respondentes, como se observa abaixo:

<b>Tabela 8: Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar por grau de escolaridade</b>					
<b>Itens</b>	<b>Ensino médio</b>		<b>Ensino superior</b>		<b>Valor-p</b>
	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	
B1. Estou contente com a empresa onde trabalho.	4,63	0,57	4,56	0,66	0,573
B2. Estou entusiasmado com a empresa onde trabalh	4,35	0,56	4,43	0,61	0,517
B3. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	3,54	0,90	3,38	0,98	0,373
B4. Estou interessado na empresa onde trabalho.	4,35	0,67	4,38	0,65	0,820
B5. Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços.	4,02	0,73	3,78	0,81	0,102
B6. Estou animado com a empresa onde trabalho.	4,27	0,57	4,40	0,55	0,234
B7. As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.	3,60	0,84	3,34	0,91	0,113
B8. Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em.	4,27	0,57	4,31	0,53	0,713
B9. As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem meu.	3,67	0,91	3,51	1,01	0,409
B10. Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	4,42	0,61	4,35	0,69	0,608
B11. Estou orgulhoso da empresa em que trabalho.	4,42	0,61	4,47	0,66	0,655
B12. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	3,21	1,13	2,87	1,11	0,108
B13. Estou satisfeito com as oportunidades.	4,29	0,80	4,18	0,77	0,436
<b>Comprometimento</b>	4,08	0,31	4,01	0,36	0,290
<b>Envolvimento</b>	4,08	0,51	3,97	0,45	0,200
<b>Bem-Estar</b>	4,08	0,32	4,00	0,36	0,197

Como pode ser constatado, não há diferença significativa nos valores encontrados para respondentes portadores de título de curso superior para aqueles de ensino médio.

Tendo como base a dimensão comprometimento temos valor médio de 4,08 para aqueles portadores de titulação de ensino médio e 4,01 para os detentores de título de ensino superior. Já na

dimensão envolvimento verifica-se uma maior diferença entre o valor observado para os portadores de ensino superior e médio, onde para os primeiros o valor médio observado foi de 4,08 e para os últimos de 3,97. Por fim, considerando-se o constructo Bem-Estar de forma global temos como score médio para os secundaristas o valor de 4,08 e 4,00 para os graduados.

Desta forma, pela análise dos dados obtidos, através do teste *t* de Student, para um nível de significância de 5% não temos evidência de diferença estatística dos itens e dimensões comparativamente por grau de escolaridade.

A tabela 9, por sua vez, relaciona os dados obtidos para os itens e dimensões do constructo Bem-Estar, comparando os valores encontrados pelo estado civil do respondente.

Itens	Com companheiro		Sem companheiro		Valor-p
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	
B1. Estou contente com a empresa onde trabalho.	4,64	0,65	4,55	0,60	0,423
B2. Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.	4,49	0,63	4,34	0,56	0,179
B3. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	3,49	0,89	3,42	0,98	0,714
B4. Estou interessado na empresa onde trabalho.	4,49	0,59	4,30	0,68	0,121
B5. Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços.	3,87	0,92	3,89	0,69	0,890
B6. Estou animado com a empresa onde trabalho.	4,36	0,61	4,34	0,53	0,871
B7. As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.	3,49	0,94	3,42	0,86	0,697
B8. Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em.	4,38	0,68	4,24	0,43	0,229
B9. As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem meu.	3,64	0,98	3,54	0,97	0,557
B10. Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	4,36	0,71	4,39	0,62	0,757
B11. Estou orgulhoso da empresa em que trabalho.	4,51	0,66	4,41	0,62	0,400
B12. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	2,98	1,10	3,03	1,15	0,815
B13. Estou satisfeito com as oportunidades.	4,04	0,90	4,34	0,67	0,048*
<b>Comprometimento</b>	4,09	0,37	4,00	0,33	0,167
<b>Envolvimento</b>	3,97	0,52	4,04	0,46	0,447
<b>Bem-Estar</b>	4,06	0,36	4,02	0,33	0,529

Pela análise isolada dos itens que compõem o questionário, através do teste *t* de Student, para um nível de significância de 5%, foi encontrada evidência de diferença estatística de acordo com o estado civil no item B13, que consiste na afirmativa: “Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.”. Onde os empregados sem companheiro apresentaram maior satisfação com as oportunidades de ser promovido na empresa.

Considerando-se, contudo, os demais 12 itens do questionário não foram encontrados quaisquer evidências de diferenças significativas de acordo com o estado civil dos respondentes. Da mesma forma, em se considerando não os itens, mas as dimensões comprometimento e envolvimento ou mesmo o constructo como um todo, onde os valores médios obtidos respectivamente para profissionais com companheiro e sem companheiro foram de 4,09 e 4,00 na dimensão comprometimento, 3,97 e 4,04 na dimensão envolvimento e 4,06 e 4,02 no constructo, observa-se que não foram encontradas evidências de diferença estatística na comparação pelo estado civil.

A tabela 10, por sua vez, apresenta a comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar dentre os respondentes tendo como base a renda salarial.

Foram divididos os respondentes em duas faixas salariais, sendo a primeira para aqueles com renda mensal de até dois salários mínimos e a segunda para aqueles com renda salarial superior a dois salários mínimos.

<b>Tabela 10: Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar por renda salarial</b>					
<b>Itens</b>	<b>Até 2 salários</b>		<b>Acima de 2 salários</b>		<b>Valor-p</b>
	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	
B1. Estou contente com a empresa onde trabalho.	4,63	0,60	4,53	0,65	0,411
B2. Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.	4,42	0,58	4,37	0,60	0,649
B3 As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	3,46	0,86	3,43	1,06	0,849
B4 Estou interessado na empresa onde trabalho.	4,27	0,69	4,51	0,58	0,049*
B5. Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços.	3,88	0,71	3,88	0,88	0,984
B6. Estou animado com a empresa onde trabalho.	4,36	0,57	4,33	0,55	0,765
B7. As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.	3,54	0,86	3,33	0,92	0,208
B8. Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em.	4,37	0,55	4,18	0,53	0,062
B9. As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem meu.	3,63	0,95	3,51	1,00	0,525
B10. Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	4,39	0,65	4,37	0,67	0,867
B11. Estou orgulhoso da empresa em que trabalho.	4,45	0,63	4,45	0,65	0,992
B12. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	3,07	1,11	2,92	1,15	0,462
B13. Estou satisfeito com as oportunidades.	4,28	0,75	4,14	0,82	0,340
<b>Comprometimento</b>	4,06	0,32	4,01	0,38	0,401
<b>Envolvimento</b>	4,05	0,49	3,97	0,46	0,383
<b>Bem estar</b>	4,06	0,32	4,00	0,37	0,336

Na assertiva B4, integrante da dimensão comprometimento, que consiste na afirmativa “Estou interessado na empresa onde trabalho”, através do teste *t* de student para um nível de significância de 5% foi encontrada a evidência de diferença estatística de acordo com a faixa salarial, onde os empregados com renda superior a dois salários mínimos apresentam mais interesse na empresa em que trabalham.

Tendo em conta as questões integrantes da dimensão comprometimento foi encontrado o score médio de 4,06, para aqueles que ganham até dois salários mínimos e de 4,01 para os funcionários com renda superior a dois salários. Já na dimensão envolvimento os valores médios encontrados foram 4,05 e 3,97, respectivamente para aqueles que ganham até dois salários mínimos e mais de dois salários mínimos.

Por fim, tendo em conta o constructo Bem-Estar englobando suas duas dimensões, os valores médios encontrados foram respectivamente de 4,06 e 4,00 para aqueles que ganham até dois salários mínimos e acima de dois salários mínimos, de modo que através do teste *t* de Student, para um nível de significância de 5% não foram encontrados evidências de diferenças estatísticas das dimensões e do Bem-Estar tendo em conta a remuneração auferida pelo empregado.

Por meio da tabela 11, por fim, é feita a comparação dos itens por região:

Tabela 11: Comparação dos itens e dimensões sobre o Bem-Estar região									
Avaliações	Nordeste		Sul		Centro-Oeste		Sudeste		Valor-p
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
B1	4,56	0,61	4,66	0,61	4,58	0,72	4,54	0,52	0,915
B2	4,40	0,57	4,38	0,62	4,38	0,65	4,46	0,52	0,975
B3	3,50	0,95	3,31	0,97	3,33	1,01	3,77	0,73	0,458
B4	4,36	0,66	4,48	0,57	4,29	0,75	4,31	0,63	0,725
B5	3,90	0,79	3,79	0,82	3,92	0,78	3,92	0,76	0,925
B6	4,34	0,56	4,34	0,55	4,42	0,58	4,23	0,60	0,821
B7	3,34 <sup>A</sup>	0,85	3,24 <sup>A</sup>	0,87	3,50 <sup>A</sup>	0,88	4,23 <sup>B</sup>	0,73	0,005*
B8	4,26	0,56	4,34	0,48	4,42	0,50	4,08	0,64	0,294
B9	3,56 <sup>A</sup>	0,95	3,31 <sup>A</sup>	0,93	3,54 <sup>A</sup>	1,02	4,31 <sup>B</sup>	0,75	0,020*
B10	4,42	0,61	4,38	0,68	4,29	0,81	4,38	0,51	0,894
B11	4,44	0,61	4,48	0,57	4,46	0,72	4,38	0,77	0,974
B12	3,04 <sup>A</sup>	1,21	2,66 <sup>A</sup>	0,97	2,92 <sup>A</sup>	1,10	3,85 <sup>B</sup>	0,69	0,014*
B13	4,20	0,81	4,10	0,82	4,21	0,72	4,62	0,65	0,262
<b>Compromisso</b>	4,02	0,35	3,98	0,37	4,04	0,37	4,21	0,16	0,281
<b>Envolvimento</b>	4,03	0,45	3,91	0,48	3,97	0,59	4,31	0,25	0,084
<b>Bem estar</b>	4,02	0,34	3,96	0,37	4,02	0,37	4,24	0,14	0,111

Através do teste de Análise de Variância - ANOVA, para um nível de significância de 5%, temos evidências de diferença estatística com os itens B7 “As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho”, B9 “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”, B12 “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” e E6 “Distante dos meus problemas pessoais”. Onde os colaboradores do cartório pesquisado na região sudeste apresentaram melhor desempenho nos respectivos itens mencionados.

Nos demais itens, bem como tendo em conta as dimensões comprometimento e envolvimento ou tendo como base o constructo Bem-Estar de forma global, não foram encontradas evidências de diferenças estatísticas.

#### 4.3 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

No que se refere ao engajamento, por sua vez, como já destacado, foi utilizada a EEGT, Escala de Engajamento no Trabalho,

O engajamento no trabalho se caracteriza por um estado mental positivo, podendo ser analisado em duas dimensões, quais seja, vigor e absorção, como se observa:

Os primeiros passos com vistas a construir e validar a EEGT consistiram em definir o construto a ser aferido por ela, escolhendo-se, na sequência, as dimensões que representariam tal conceito. Definiu-se como engajamento no trabalho um estado mental positivo assentado em crenças a respeito da intensidade com que o indivíduo se sente vigoroso e absorvido enquanto realiza suas atividades profissionais. Portanto, o construto a ser mensurado pela EEGT se estrutura em duas dimensões vigor e absorção. (SIQUEIRA, 2014, p. 150)

Efetuada a pesquisa foram encontrados os resultados para as dimensões pesquisadas, devendo-se considerar um valor entre 4 e 5 como score alto, entre 3 e 3,9 score médio e entre 1 e 2,9 baixo score.

Tabela 12: Estatística descritiva das dimensões de engajamento									
Dimensões	Mínimo	Máximo	25%	Mediana	75%	Média	DP	CV	Valor-p
<b>Engajamento</b>									
<b>Vigor</b>	3,00	5,00	3,80	4,20	4,40	4,14	0,44	10,58	<b>&lt; 0,001</b>
<b>Absorção</b>	2,00	5,00	3,40	3,80	4,20	3,83	0,52	13,48	
<b>Engajamento</b>	<b>2,90</b>	<b>4,80</b>	<b>3,70</b>	<b>4,00</b>	<b>4,30</b>	<b>3,98</b>	<b>0,39</b>	<b>9,83</b>	

Fonte: Pesquisa 2018

\*Valor - p < 0,05

Na dimensão vigor foi encontrado um resultado entre 3,00 e 5,00 com média em 4,14, para a dimensão absorção os valores encontrados foram entre 2,00 e 5,00 com média em 3,83, sendo que o resultado do constructo levando-se em consideração as duas dimensões foi mínimo de 2,9 e máximo 4,8 com média em 3,98.

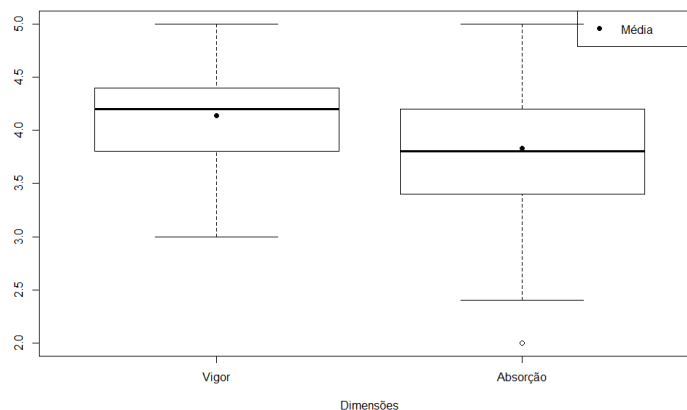
Assim, o resultado indica que os respondentes estão com altos níveis de Engajamento no trabalho, o que acarreta maiores níveis de energia e envolvimento dos trabalhadores com as atividades desempenhadas (MASLACH; LEITER, 1997), opondo-se, portanto, frontalmente à situação ensejadora do *burnout* laboral. Observa-se, ainda, que os valores médios conferidos à dimensão vigor se mostram levemente superiores aos valores constantes da dimensão absorção.

Tendo como base ainda os dados constantes na Tabela 12, foi constatado através do teste *t* de Student para um nível de significância de 5%, evidência de diferença estatística com relação ao engajamento nas dimensões estudadas.

Os funcionários dos cartórios avaliados apresentaram maior pontuação com relação ao vigor. Sendo o vigor um estado mental ligado a níveis favoráveis de empenho e energia durante a realização de suas atividades (OLIVEIRA; ROCHA, 2017), constata-se o destaque da dimensão em referência no público pesquisado.

Para representar graficamente os dados trazidos pela tabela 12, que demonstra a estatística descritiva das dimensões do Engajamento, temos o Gráfico 2: Box plot das dimensões do Engajamento, por meio do qual é possível visualizar a distribuição empírica dos dados, bem como onde estão localizados os valores mais prováveis, a média, a mediana e também ou valores discrepantes.

**Gráfico 2:** *Box plot* das dimensões de Engajamento



Observa-se nitidamente pelo gráfico 2, que a dimensão vigor apresenta maiores valores mínimo, média e mediana. Por outro lado, a dimensão absorção apresenta um intervalo maior entre as respostas que oscilam do mínimo de 2, indo até o valor máximo de 5.

A tabela 13 nos demonstra a frequência na qual foram encontrados scores baixo, médio e alto junto aos respondentes, isoladamente nas dimensões vigor e absorção, bem como considerando-se o Engajamento em suas dimensões, é o que se observa:

<b>Tabela 13: Classificação da dimensão engajamento</b>					
<b>Dimensões</b>	<b>Frequência</b>	<b>Alto</b>	<b>Médio</b>	<b>Baixo</b>	<b>Total</b>
<b>Vigor</b>	n	85	31	---	116
	%	73,28	26,72	---	100,00
<b>Absorção</b>	n	56	58	2	116
	%	48,28	50,00	1,72	100,00
<b>Engajamento</b>	<b>n</b>	<b>59</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>116</b>
	<b>%</b>	<b>50,86</b>	<b>48,28</b>	<b>0,86</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa 2018

Verificou-se, assim, que 73,28% dos entrevistados apresentaram alto score para vigor, sendo 26,72% com score médio nem um entrevistado apresentou baixo score na dimensão vigor. Já na dimensão absorção 56 participantes, ou seja, 48,28% apresentou score alto, 58 participantes, ou seja, 50% dos entrevistados apresentou score médio, sendo apenas dois os que apresentaram baixo score na dimensão absorção.

Considerando-se, por outro lado Engajamento englobando suas ambas dimensões temos 59 respondentes ou 50,86% com alto score, 56 pessoas, ou 48,28% com médio score e 1 respondente ou 0,86% com baixo score.

Assim, como resultado do constructo engajamento também foi verificado scores de médio a alto, o que se mostra vantajoso não apenas para os indivíduos, mas também para a organização em que inseridos (HAKANEN; SCHAUFEL, 2012), uma vez que o trabalhador motivado tende a ser mais confiante e produtivo (FILHO, 2015).

A tabela 14, por sua vez nos mostra o ranking dos itens avaliados no questionário de Engajamento, como se observa:



**Tabela 14: Ranking dos itens avaliados no questionário de engajamento**

Itens	Descrição	Média	Ranking	Dimensão
4	Concentrado em minhas tarefas	4,30	1	Vigor
10	Tomado por minhas tarefas	4,30	2	Absorção
5	Disposto	4,28	3	Vigor
7	Focado no que estou fazendo	4,28	3	Absorção
2	Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas	4,20	4	Vigor
8	Fortalecido	4,08	5	Absorção
3	Revigorado	3,97	6	Vigor
1	Cheio de Energia	3,92	7	Vigor
9	Renovado	3,90	8	Absorção
6	Distante dos meus problemas pessoais	2,61	9	Absorção

Fonte: Pesquisa 2018

Tendo como parâmetro o fato de que as respostas foram atribuídas notas que variam de 1 a 5, bem como considerando-se o fato que respostas entre 1 a 2,9 indicam baixo score, notas entre 3 a 4 médio score e valores entre 4 e 5 indicam alto score, observasse que apenas a assertiva “Enquanto trabalho eu acredito que fico distante dos meus problemas pessoais”, obteve baixo score, com pontuação de 2,61.

Além disso, as assertivas “Enquanto trabalho me sinto revigorado”, “Enquanto trabalho me sinto cheio de energia” e “Enquanto trabalho me sinto renovado” obtiveram, respectivamente, notas de 3,97, 3,92 e 3,90 representando, portanto, score médio.

As demais assertivas receberam notas igual ou superior a 4,08, sendo, portanto, consideradas como alto score. Como destaque temos a assertiva “Enquanto trabalho me sinto concentrado em minhas tarefas” integrante da dimensão vigor, que obteve nota média de 4,30.

Observa-se, ainda, que a assertiva com a maior pontuação é integrante da dimensão vigor, enquanto a assertiva com a menor pontuação média está compreendida na dimensão absorção indo ao encontro dos dados constantes das tabelas 12 e 13, que evidenciam que os respondentes apresentam maiores níveis na dimensão vigor em relação a dimensão absorção.

A tabela 15, por sua vez, apresenta a comparação por sexo da pontuação conferida aos 10 itens constantes do questionário apresentado para a obtenção do índice de Engajamento no Trabalho, do qual os 5 itens iniciais relacionam-se à dimensão vigor e os 5 itens restantes à dimensão absorção com o trabalho, como se observa:

Tabela 15: Comparação dos itens e dimensões sobre engajamento por sexo					
Itens	Masculino		Feminino		Valor-p
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	
E1. Cheio de energia	4,02	0,60	3,86	0,78	0,258
E2. Com o pensamento votado.	4,24	0,66	4,18	0,76	0,658
E3. Revigorado.	4,10	0,62	3,90	0,73	0,156
E4. Centrado em minhas tarefas.	4,26	0,80	4,32	0,74	0,673
E5. Disposto.	4,29	0,60	4,28	0,73	0,988
E6. Distante dos meus problemas.	2,74	1,13	2,54	1,10	0,359
E7. Focado no que estou fazendo.	4,24	0,85	4,30	0,92	0,732
E8. Fortalecido.	4,24	0,76	3,99	0,84	0,110
E9. Renovado.	4,05	0,73	3,81	0,79	0,113
E10. Tomado por minhas tarefas.	4,33	0,65	4,28	0,77	0,725
<b>Vigor</b>	4,18	0,38	4,11	0,47	0,400
<b>Absorção</b>	3,92	0,46	3,78	0,54	0,177
<b>Engajamento</b>	4,05	0,35	3,95	0,41	0,175

Fonte: Pesquisa 2018

\*Valor -  $p < 0,05$

Pela análise dos dados obtidos, observa-se que inexistem diferenças significativas entre as respostas dadas por cada sexo, seja verificando a resposta dada às assertivas isoladamente, seja ao se considerar as dimensões vigor e absorção ou mesmo o score final obtido.

Desta forma, através do teste  $t$  de Student, para um nível de significância de 5%, não há evidência de diferença estatística dos itens e dimensões sobre o Engajamento considerando-se o sexo do respondente.

Tabela 16: Comparação dos itens e dimensões sobre Engajamento por faixa etária					
Itens	Até 30 anos		Acima de 30 anos		Valor-p
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	
E1. Cheio de energia	3,92	0,70	3,94	0,79	0,874
E2. Com o pensamento votado.	4,16	0,72	4,30	0,73	0,329
E3. Revigorado.	3,96	0,67	4,00	0,75	0,799
E4. Centrado em minhas tarefas.	4,36	0,71	4,15	0,87	0,181
E5. Disposto.	4,33	0,70	4,18	0,64	0,309
E6. Distante dos meus problemas.	2,66	1,17	2,48	0,94	0,439
E7. Focado no que estou fazendo.	4,27	0,91	4,30	0,85	0,837
E8. Fortalecido.	4,07	0,84	4,09	0,77	0,912
E9. Renovado.	3,86	0,77	4,00	0,79	0,366
E10. Tomado por minhas tarefas.	4,31	0,78	4,27	0,57	0,787
<b>Vigor</b>	4,14	0,41	4,12	0,50	0,755
<b>Absorção</b>	3,83	0,54	3,83	0,47	0,974
<b>Engajamento</b>	3,99	0,39	3,97	0,40	0,841

Fonte: Pesquisa 2018

\*Valor -  $p < 0,05$

A tabela 16, por sua vez, demonstra a comparação dos itens e dimensões sobre o Engajamento no trabalho tendo em conta a faixa etária do respondente.

É possível constatar valores levemente superiores obtidos junto aos respondentes com idade de até trinta anos, na dimensão vigor, onde estes obtiveram nota média de 4,14 enquanto os maiores de trinta anos auferiram nota média de 4,12. Por outro lado, tendo em conta a dimensão absorção verifica-se a coincidência da pontuação média para ambas as faixas etárias, tendo sido alcançado o valor médio de 3,83.

Ao se analisar o constructo como um todo verificam-se valores próximos entre as faixas etárias pesquisadas, tendo obtido os respondentes com idade de até trinta anos, o score médio de 3,99 e os maiores de trinta anos, score médio de 3,97.

Assim, analisando a média geral, ou mesmo as dimensões através do teste *t* de Student, para um nível de significância de 5%, não há evidências de diferença estatística de acordo com a faixa etária.

Indo adiante na análise dos dados obtidos pelas respostas apresentadas, há na tabela 17 a comparação dos itens e dimensões tendo em conta o grau de escolaridade dos respondentes, como se observa abaixo:

Itens	Ensino médio		Ensino superior		Valor-p
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	
<b>Comprometimento</b>	4,08	0,31	4,01	0,36	0,290
<b>Envolvimento</b>	4,08	0,51	3,97	0,45	0,200
<b>Bem estar</b>	4,08	0,32	4,00	0,36	0,197
E1. Cheio de energia	3,92	0,68	3,93	0,76	0,943
E2. Com o pensamento votado.	4,27	0,64	4,15	0,78	0,367
E3. Revigorado.	3,96	0,62	3,99	0,74	0,834
E4. Centrado em minhas tarefas.	4,56	0,54	4,12	0,84	0,001*
E5. Disposto.	4,21	0,71	4,34	0,66	0,315
E6. Distante dos meus problemas.	2,73	1,28	2,53	0,97	0,342
E7. Focado no que estou fazendo.	4,29	0,94	4,26	0,86	0,873
E8. Fortalecido.	4,15	0,95	4,03	0,71	0,473
E9. Renovado.	4,02	0,81	3,81	0,74	0,147
E10. Tomado por minhas tarefas.	4,40	0,74	4,24	0,71	0,242
<b>Vigor</b>	4,18	0,39	4,10	0,47	0,345
<b>Absorção</b>	3,92	0,58	3,77	0,46	0,143
<b>Engajamento</b>	4,05	0,40	3,94	0,38	0,131

Fonte: Pesquisa 2018

\*Valor -  $p < 0,05$

Observando os dados constantes da tabela 17, verifica-se evidência de diferença estatística obtida através do teste *t* de Student, para um nível de significância de 5% de acordo com a escolaridade para o item E4 “Enquanto trabalho eu acredito que fico concentrado em minhas tarefas”, onde os funcionários do ensino médio apresentaram mais concentração em suas tarefas que aqueles portadores de diploma de curso superior.

Nos demais itens analisados, bem como nas dimensões vigor e absorção, não foi encontrado indício de diferença estatística tendo em conta o grau de escolaridade do respondente.

Observa-se, ainda, que foram encontrados valores próximos para os portadores do ensino médio daqueles portadores de diploma de curso superior, onde os secundaristas obtiveram média de 4,05 e os portadores de ensino superior 3,94.

A tabela 18, por sua vez, nos mostra a comparação dos itens e dimensões do Engajamento de acordo com o estado civil dos respondentes.

Itens	Com companheiro		Sem companheiro		Valor-p
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	
E1. Cheio de energia	3,84	0,88	3,97	0,61	0,358
E2. Com o pensamento votado.	4,20	0,73	4,20	0,73	0,984
E3. Revigorado.	4,00	0,65	3,96	0,73	0,753
E4. Centrado em minhas tarefas.	4,27	0,78	4,32	0,75	0,694
E5. Disposto.	4,16	0,71	4,37	0,66	0,106
E6. Distante dos meus problemas.	2,62	1,05	2,61	1,15	0,938
E7. Focado no que estou fazendo.	4,31	0,82	4,25	0,94	0,736
E8. Fortalecido.	4,09	0,87	4,07	0,78	0,906
E9. Renovado.	3,96	0,71	3,86	0,82	0,515
E10. Tomado por minhas tarefas.	4,36	0,65	4,27	0,77	0,527
<b>Vigor</b>	4,09	0,47	4,16	0,42	0,388
<b>Absorção</b>	3,87	0,41	3,81	0,58	0,547
<b>Engajamento</b>	3,98	0,35	3,99	0,42	0,917

Fonte: Pesquisa 2018

\*Valor - p < 0,05

Feita a análise das respostas, com base no estado civil do respondente, foram encontrados valores muito próximos, seja nas dimensões, onde respondentes com companheiro obtiveram notas médias de 4,09 na dimensão vigor e 3,87 na dimensão absorção enquanto aqueles sem companheiros obtiveram notas médias de 4,16 na dimensão vigor e 3,81 na dimensão absorção.

Analisando o engajamento em suas múltiplas dimensões, por sua vez, foi encontrada a nota média de 3,98 para funcionários com companheiro e 3,99 para aqueles sem companheiros, de modo que através do teste *t* de Student, para um nível de significância de 5% não se encontra evidências de diferenças estatísticas das dimensões e do Engajamento, tendo em conta o estado civil do empregado.

A tabela 19, por sua vez traz a comparação dos itens e dimensões sobre o Engajamento por região, como se observa:

Tabela 19: Comparação dos itens e dimensões sobre Engajamento por região									
Avaliações	Nordeste		Sul		Centro-Oeste		Sudeste		Valor-p
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
E1	3,92	0,60	3,93	0,84	3,88	0,90	4,00	0,58	0,969
E2	4,20	0,73	4,28	0,70	4,25	0,68	3,92	0,86	0,512
E3	3,94	0,75	3,97	0,73	3,83	0,56	4,38	0,51	0,128
E4	4,30	0,81	4,31	0,76	4,33	0,70	4,23	0,73	0,984
E5	4,26	0,72	4,24	0,64	4,29	0,69	4,46	0,66	0,792
E6	2,64 <sup>A</sup>	1,19	2,21 <sup>A</sup>	0,86	2,58 <sup>A</sup>	1,06	3,46 <sup>B</sup>	0,97	0,008*
E7	4,18	0,94	4,38	0,82	4,42	0,83	4,15	0,99	0,617
E8	3,98	0,84	4,07	0,80	4,17	0,87	4,31	0,63	0,568
E9	3,90	0,79	3,72	0,75	3,88	0,80	4,31	0,63	0,162
E10	4,26	0,83	4,31	0,71	4,33	0,56	4,38	0,65	0,945
<b>Vigor</b>	4,12	0,44	4,14	0,47	4,12	0,47	4,20	0,34	0,944
<b>Absorção</b>	3,79	0,55	3,74	0,46	3,88	0,55	4,12	0,39	0,135
<b>Engajamento</b>	3,96	0,41	3,94	0,39	4,00	0,42	4,16	0,28	0,357

Fonte: Pesquisa 2018 DP: Desvio Padrão \*Valor -  $p < 0,05$  As médias seguidas pela mesma letra não diferem estatisticamente entre si. Foi aplicado o Teste de Tukey ao nível de 5% de probabilidade

Através do teste de Análise de Variância - ANOVA, para um nível de significância de 5%, há evidências de diferença estatística de acordo com a região no item e E6, que consiste na assertiva “Enquanto trabalho eu acredito que fico distante dos meus problemas pessoais”. Onde os funcionários do cartório pesquisa da região sudeste apresentaram melhor desempenho nos respectivos itens mencionados.

Nos demais itens, bem como tendo em conta as dimensões vigor e absorção ou tendo como base o Engajamento de forma global, não foram encontradas evidências de diferenças estatísticas tendo em vista a região onde se encontram os respondentes.

É certo que tanto o Bem-Estar no Trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), quanto o Engajamento no trabalho (HAKANEN; SCHAUFEL, 2012) são importantes fatores para o ganho da produtividade e eficiência organizacional indo ao encontro das ideias propagadas pela psicologia positiva (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000) que se volta aos pontos positivos dos indivíduos e das organizações.

No entanto, além de analisar o índice de Bem-Estar no Trabalho e Engajamento se prestou o presente trabalho a descrever as relações existentes entre ambos os constructos.

#### 4.3. CORRELAÇÃO ENTRE OS CONSTRUCTOS

Neste trabalho, partiu-se da premissa da existência de uma relação positiva entre os constructos estudados.

Com os dados obtidos foi analisada a correlação existente entre os constructos Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho. Na tabela 20 é analisada a correlação existente entre Bem-Estar e Engajamento e suas dimensões.

Tabela 20: Análise de Correlação						
Correlação	Compromisso e Satisfação	Envolvimento com o trabalho	Vigor	Absorção	Bem-Estar	Engajamento
Compromisso e Satisfação	1,00	0,55*	0,39*	0,39*	0,93*	0,47*
Envolvimento com o trabalho		1,00	0,42*	0,45*	0,81*	0,53*
Vigor			1,00	0,34*	0,45*	0,78*
Absorção				1,00	0,47*	0,85*
Bem estar					1,00	0,56*
Engajamento						1,00

Fonte: Pesquisa 2018

\*Valor -  $p < 0,05$

Foi analisada a correlação de Pearson (r), que se apresenta como medida de relação linear entre duas variáveis numéricas, com escala entre -1 e 1.

A existência de correlação positiva é interpretada no sentido de que à medida que uma variável aumenta, a outra tende a aumentar também. Por outro lado, a existência de correlação negativa caracteriza a situação na qual à medida que uma variável aumenta, a outra tende a diminuir.

Resultados acima de 0,70 (positivo ou negativo), indicam uma correlação forte entre as variáveis analisadas. Resultados entre 0,30 e 0,70 (positivo ou negativo) indicam uma correlação moderada e, por fim, valores de 0 a 0,30 (positivo ou negativo) indicam correlação fraca.

Pela tabela 20 é possível observar que foi encontrado o valor de 0,56 de correlação entre Engajamento e Bem-Estar no Trabalho, podendo, portanto, se falar em correlação positiva moderada, onde à medida que uma dimensão aumenta a outra tende a aumentar também.

Da mesma forma analisando isoladamente as dimensões do Engajamento e do Bem-Estar no Trabalho é possível chegar a mesma conclusão no sentido de que havendo o aumento de um tende a haver um aumento da outra.

Considerando as dimensões dos constructos de forma separada, observa-se que vigor e absorção, dimensões do Engajamento foi onde se verificou o menor índice de correlação, de 0,34, mas, ainda assim, o resultado encontrado indica a existência de uma correlação positiva moderada.

No outro extremo temos as dimensões do Bem-Estar, envolvimento com o trabalho e compromisso e satisfação, com resultado de 0,55 o que demonstra uma correlação positiva moderada.

Desta forma, como esperado, analisando não apenas as dimensões, mas também os constructos na presente pesquisa, foi verificado que há uma relação positiva entre Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no trabalho, de modo que é possível dizer que o aumento de um dos constructos tende a culminar no aumento do outro.

## 4 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo descrever as relações entre Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho em funcionários de cartórios extrajudiciais. Foram entrevistados, por meio de questionários já devidamente validados nacionalmente, 116 funcionários de cartórios de 7 (sete) diferentes serventias extrajudiciais divididas pelo Brasil, 3 (três) na região Nordeste, 1 (um) na região Sudestes, 1 (um) na Região Centro-Oeste e 2 (dois) na região Sul.

É possível concluir que o objetivo geral e específicos foram alcançados. Inicialmente, foi apresentado o perfil sociodemográfico dos respondentes, que é formado majoritariamente por mulheres, com idade de até trinta anos, portadores de diploma de curso superior e solteiros.

Aplicado o questionário de Bem-Estar no Trabalho junto aos respondentes foi identificado um índice alto de Bem-Estar, com média de 4,04 e mediana de 4,08, em escala com pontuação que varia de um a cinco, sendo, portando, alto o índice de Bem-Estar no Trabalho junto aos respondentes.

Da mesma forma, aplicado o questionário de Engajamento no Trabalho, foram encontrados resultados de 4,00 de mediana, considerado alto e 3,98, de média que corresponde a um resultado moderado no constructo Engajamento junto ao público pesquisado

Por fim, foi observada uma correlação positiva entre os constructos Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho. Assim, como se esperava, conclui-se haver uma relação positiva entre os constructos Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho de modo que o aumento do índice de um dos constructos, tende a contribuir no aumento do índice do outro.

Conforme demonstrado pela revisão bibliográfica apresentada, os constructos Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho, na esteira da chamada Psicologia Positiva, afloram como temas emergentes na área da Administração, ao estudarem traços e elementos positivos nos indivíduos dentro das organizações, melhorando a sinergia destes e, em última análise, provocando ganho de eficiência, qualidade e produtividade dentro das organizações.

O presente trabalho, desta forma, contribui no campo do comportamento organizacional em nível teórico, ao apresentar, descrever e proceder a uma revisão da literatura sobre importantes temas, bem como supre lacuna existente no que se refere a relacionar os constructos Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no Trabalho. Ademais, na literatura pesquisada, não foi encontrado



nenhum trabalho tendo como público alvo os funcionários de cartórios, o que justifica a contribuição teórica alcançada pelo presente estudo.

Em nível prático, o presente trabalho contribui especialmente para os gestores de cartórios extrajudiciais, podendo ser utilizado de base para trabalhos e processos de incremento do índice de Bem-Estar no Trabalho e Engajamento no trabalho, o que, em última análise contribui de forma geral com o comportamento organizacional da organização, resultando em ganhos de produtividade e eficiência dentro da organização.

Todo serviço Notarial ou Registral, como uma estrutura administrativa que é, precisa de boas práticas de gestão, fundadas em uma estratégia abrangente, que contemple instrumentos tais como a motivação, Engajamento e mesmo Bem-Estar dos trabalhadores, em busca da formação de uma equipe que siga na mesma direção.

Afinal, falar sobre Administração, especialmente na área de Gestão de Pessoas é falar de gente, em toda a sua essência; é, portanto, remeter à abrangência do ser humano, nos seus mais variados aspectos, e com os quais convivemos lado a lado, 24 horas por dia. Daí a escolha do tema do projeto de pesquisa – Bem-Estar e Engajamento no trabalho, tendo como público alvo funcionários de cartório, uma vez que sou titular de uma serventia extrajudicial, e verifiquei por experiência própria, a necessidade de boas práticas de gestão, especialmente de gestão de pessoas dentro das serventias extrajudiciais.

As limitações encontradas no presente estudo, se relacionam inicialmente ao público pesquisado, apenas 116 respondentes, todos funcionários de cartórios, sendo uma amostra pequena, tendo em vista o número de profissionais existentes.

Ademais, uma vez constatados os índices de Engajamento e Bem-Estar no Trabalho, faz-se necessário, não apenas o conhecimento destes, mas estudos no sentido de verificar formas de incremento dos mesmos.

Desta forma, sugere-se a realização de novos estudos em que seja ampliando o público pesquisado, seja alterando o público alvo e, especialmente, a realização de estudos que não apenas afirmam o nível de Engajamento e Bem-Estar no Trabalho ou a relação entre eles, mas que trabalhem formas de incremento de tais níveis junto aos funcionários.

Curso de mestrado, fonte de aquisição de novos saberes, quem o procura adquire novas competências para atuar num mundo em acelerado e permanente processo de transformação,

gerando o aprofundamento teórico necessário ao exercício de uma prática profissional mais consciente e qualificada.

Por fim, pode soar batido, mas vale lembrar que gestão de pessoas é uma área estratégica para qualquer organização, mas é importante reconhecer que o alerta soa mais forte quando se trata de um Serviço Notarial ou Registral, estrutura mais conhecida pela denominação de cartórios, em especial pelo histórico de pouca profissionalização em tal ramo de atividade, muito em razão do histórico familiar e hereditário existente na maioria dos estados Brasileiros, até a constituição de 1988, razão pela qual o presente trabalho muito tem a acrescentar na tentativa de maior profissionalização de tal ramo da atividade.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, J. S. C.; BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Trabalho emocional e burnout: um estudo com policiais militares. **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá, p. 459-472, 2017.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1997.
- AGAPITO, P. R.; FILHO, A. P.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **RAM. Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, p. 71-93, 2015.
- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília**, p. 153-164, 2004.
- ANDRADE, J. E. B.; POGATTO, C. P. O estado da arte na pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, p. 37-50, 2010.
- ASIWE, D.; ROTHMAN, S.; JORGENSEN, L.; HILL, C. Engagement of employees in a research organisation: A relational perspective. **South African Journal of Economic and Management Sciences**, 2017.
- BAKKER, A. B. E. A. Work engagement: An emergin concept in occupational health psychology. **Work and Stress**, London, p. 187-200, jul. 2008.
- BAKKER, A. B. An Evidence-Based Model of Work Engagement. **Current Directions in Psychological Science**, p. 265-269, 2011.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. **Career Development International**, p. 209-223, 2008.
- CACCIARI, M. B.; GUERRA, V. M.; MARTINS-SILVA, P. O.; CINTRA, C. L.; CASTELLO, N. F. V. Percepções de professores universitários brasileiros sobre as virtudes mais valorizadas no exercício da docência. **Psicologia Escolar e Educacional**, Vitóriaa, v. 21, 2017.
- CAMPOS, M. I. D.; RUEDA, F. J. M. Efeitos dos Valores Organizacionais Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 27, 2017.
- CAPELO, M. R. T. F. Vulnerabilidade ao estresse, coping e burnout em educadoras de infância portuguesas. **Educar em Revista**, Curitiba, p. 155-169, 2017.
- CAPPI, M. N.; ARAUJO, B. F. V. B. D. Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre gerações X e Y. **Fucape Busines School**, Porto Alegre, p. 576 - 600, 2015.
- CARDOZO, B. D. A.; ARAÚJO, G. C. D.; MARIANI, M. A. P. Comprometimento organizacional em uma cooperativa de reciclagem. **Interações**, Campo Grande, v. 18, 2017.

- CAVALCANTE, M. M. **Engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas.** São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, 2013.
- CAVALCANTI, I. L.; LIMA, F. L. T.; SOUZA, T. A.; SILVA, M. J. S. Burnout e depressão em residentes de um Programa Multiprofissional em Oncologia: estudo longitudinal prospectivo. **Revista Brasileira de Educação Médica**, p. 188-196, 2018.
- CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; KUNIYOSHI, M. S. ENGAJAMENTO, BEM-ESTAR NO TRABALHO E CAPITAL PSICOLÓGICO: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. **Pensamento e Realidade**, São Paulo, p. 42-64, 2014.
- CENEVIVA, W. **Lei dos Registros Públicos Comentada.** 20. ed. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- CHERNYAK-HAI, L.; TZINER, A. The "I believe" and the "I invest" of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Madrid, 2016.
- CINTRA, C. L.; GUERRA, V. M. Educação Positiva: A aplicação da Psicologia Positiva a instituições educacionais. **Psicologia Escolar e Educacional**, Vitória, v. 21, 2017.
- COSTANTINI, A.; PAOLA, F. D.; CESCHI, A.; SARTORI, R.; MENEGUINI, A. M.; FABIO, A. D. Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme. **SA Journal of Industrial Psychology**, Johannesburg, v. 43, 2017.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. **A descoberta do fluxo.** Tradução de Pedro Ribeiro. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.
- CUNHA, M. P. E.; REGO, A. As virtudes nas organizações. **Análise Psicológica**, Lisboa, v. 33, p. 349-359, dez. 2015.
- DIENER, E.; SCOLLON, C. N.; LUCAS, R. E. The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. **Advances in Cell Aging and Gerontology**, p. 187-219, 2003.
- DOWNING, D.; CALRK, J. **Estatística Aplicada.** Tradução de Alfredo Alves de Farias. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- FARIA, R. M. O. D.; LEITE, I. C. G.; SILVA, G. A. D. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 27, 2017.
- FAVE, A. D.; BRDAR, I.; FREIRE, T.; VELLA-BRODRICK, D.; WISSING, M. P. The Eudaimonic and Hedonic Components of Happiness: Qualitative and Quantitative Findings. **Social Indicators Research**, New York, p. 185-207, 2011.

- FERNANDO, M. Y. G. A. M.; CAPUTI, P. Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. **Leadership & Organization Development Journal**, p. 532-550, 2013.
- FREITAS, C. P. P. D.; SILVA, C. S. C.; DAMÁSIO, B. F.; KOLLER, S. H.; TEIXEIRA, M. A. P. Impacto do Bem-Estar no Trabalho Sobre as Relações da Autoeficácia com Burnout. **Pandéa**, p. 45-52, 2016.
- FILHO, J. M. K. Engajamento no Trabalho, impedimentos organizacionais e adoecer: a contribuição da ergonomia da atividade no setor público brasileiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, p. 98-108, 2015.
- FOGAÇA, N.; JUNIOR, F. A. C. A hipótese "trabalhador feliz, produtivo": o que pensam os servidores públicos federais. **Cadernos EBAPE.BE**, Rio de Janeiro, p. 759-775, 2015.
- FOGAÇA, N.; JUNIOR, F. A. C. A hipótese "trabalhador feliz, produtivo": o que pensam os servidores públicos federais. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, p. 759 - 775, 2015.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- FREIRE, D. R. S. COMPLIANCE NOS CARTÓRIOS: INSTRUMENTO GARANTIDOR DA CONFIANÇA DEPOSITADA NO NOTÁRIO PELOS CIDADÃOS, EMPRESAS E ESTADO? **XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF**, Florianópolis, p. 124-140, 2016.
- FREIRE, T.; ZENHAS, F.; TAVARES, D.; IGLÉSIAS, C. Felicidade Hedônica e Eudaimônica: Um estudo com adolescentes portugueses. **Análise Psicológica**, Lisboa, p. 329-342, dez. 2013.
- FREUND, J. E.; SIMON, G. A. **Estatística Aplicada economia, administração e contabilidade**. 9. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- GRIFFIN, B. Collective norms of engagement link to individual engagement. **Journal of Managerial Psychology**, p. 847-860, 2015.
- HAIR JR., Joseph F.; BABIN, Barry; MONEY, Arthur H.; SAMOUEL, Phillip **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto alegre: Bookman, 2005.
- HAKANEN, J. J.; SCHAUFEL, W. B. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. **Journal of Affective Disorders**, p. 415-424, 2012.
- HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de Gestão de Pessoas, Confiança e Bem-Estar: Estudo em uma Multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, p. 567-584, Jul./Ago. 2012.
- KAHN, W. A. A Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, p. 692-724, 1990.

- KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. D. Vínculos organizacionais. **RAP**, Rio de Janeiro, p. 83-104, 2007.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. D. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- LAZZARI, M. C.; LIMA, W. D. A. Registro Civil das Pessoas Naturais: Do exercício da cidadania a disseminação de práticas irregulares. **XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI – UFS**, Florianópolis, p. 535-556, 2015.
- LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement. **Journal of Applied Psychology**, p. 23-33, 1965.
- LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, v. 49, p. 24-33, 1965.
- LOIOLA, E. D. S. C.; ALVES, H. M. D. C.; SIQUEIRA, M. M. M. Relação entre percepção de justiça e bem-estar no trabalho em profissionais Brasileiros. **Psicologia, Saúde & Doenças**, p. 85-90, 2017.
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. Early Predictors of Job Burnout and Engagement. **Journal of Applied Psychology**, p. 498–512, 2008.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. JOB BURNOUT. **Annual Review of Psychology**, p. 397-422, 2001.
- MOLINA, M. L.; FIALHO, A. R.; AMARAL, P. L.; BACH, S. L.; ROCHA, L. M.; SOUZA, L. D. M. Well-being and associated factors among elementary school teachers in southern Brazil. **CEFAC**, Pelotas, p. 812-820, 2017.
- MOUNT, M. K.; COLBERT, A. E.; WITT, L. A.; HARTER, J. K.; BARRICK, M.R. Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. **Journal of Applied Psychology**, p. 599-609, 2004.
- MOURA-PAULA, M. J. D.; FERRAZ, D. L. D. S. Silêncio organizacional: introdução e crítica. **Caderno EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, p. 516 - 529, jul. set. 2015.
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, p. 224-247, 1979.
- NASCIMENTO, T. T. D.; BORGES-ANDRADE, J. E.; PORTO, J. B. Produção científica brasileira sobre comportamento organizacional no terceiro setor. **Estudos de Psicologia**, Campinas, p. 367-374, abr. - jun. 2016.
- NAZARETH, H. **Curso Básico de Estatística**. 12. ed. São Paulo: Ática, 2001.

- NETO, R. C. N.; CARDOSO, C. C. A RESPONSABILIDADE CIVIL DOS NOTÁRIOS E REGISTRADORES. **XXIV CONGRESSO NACIONAL DO XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA**, Florianópolis, p. 423-439, 2015.
- OLIVEIRA, D. D. F.; FERREIRA, M. C. O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Campinas, p. 747-755, 2016.
- OLIVEIRA, L. B. D.; ROCHA, J. D. C. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 19, 2017.
- OUWENEEL, E.; BLANC, P. M. L.; SCHAUFELI, W. B. Don't leave your heart at home: Gain cycles of positive emotions, resources, and engagement at work. **Career Development Internationa**, 537-556 2012.
- OUWENEEL, E.; BLANC, P. M. L.; SCHAUFELI, W. B. Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. **Career Development International**, p. 173-195, 2013.
- PAIVA, K. X. M.; DUTRA, M. R. S.; LUZ, T. R. D. Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. **Revista de Administração - RAUSP**, São Paulo, v. 50, p. 310-324, jul. ago. set. 2015.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. A Construção e Validação da Escala de Bem-estar no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, Campinas, p. 11-22, 2008.
- PEREIRA, U. D. S. B. **Dissertação - Relações de Suporte e Bem-estar no trabalho em pessoas com deficiência**. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, 2009.
- PETERSON, C.; PARK, N.; SELIGMAN, M. E. P. ORIENTATIONS TO HAPPINESS AND LIFE SATISFACTION: THE FULL LIFE VERSUS THE EMPTY LIFE. **Journal of Happiness Studies**, p. 25-41, 2005.
- PIMENTA, R. C. D. Q.; EL-AOUAR, W. A.; OLIVEIRA, J. A. D. CLIMA ORGANIZACIONAL EM INSTITUTO DE PESQUISA TECNOLÓGICA. **RAUnP**, Natal, p. 23-38, 2012.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Amburgo: Fevale, 2013.
- RADSTAAK, M.; HENNES, A. Leader-member exchange fosters work ; engagement: The mediating role of job crafting. **SA Journal of Industrial Psychology**, Johannesburg, 2017.
- RAMPAZZO, L. **Metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Loyola, 2015.
- ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. Tradução de Rita de Cássia Gomes. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010. 613 p.

- RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; IRIGARAY, H. A. R.; SOARES, D. R.; MORIN, E. M. O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, p. 1085-1084, 2017.
- ROTHBARD, N. P.; PHILLIPS, K. W.; DUMAS, T. L. Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. **Organization Science**, v. 16, p. 243-258, 2005.
- ROTHMANN, S.; AUMANN, C. Employee Engagement: The effects of Work-Home/Home-work Interaction and psychological conditions. **SAJEMS**, p. 515-530, 2014.
- SAKS, A. M. Antecedents and consequences of employee engagement. **Centre for Industrial Relations and Human Resources**, Toronto, p. 600-619, 2006.
- SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B.; LLORENS, S.; PIERO, JOSE. M.; GRAU, R. Desde el "burnout" al "engagement": una nueva perspectiva? **Revista de Psicología del Trabajo u de las Organizaciones**, p. 117-134, 2000.
- SAMBROOK, S. A.; JONES, N.; DOLORIERT, C. Employee engagement and autoethnography: being and studying self. **Journal of Workplace Learning**, p. 172-187, 2014.
- SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e Suporte para Ascensão, Promoção e Salários. **RAC**, Rio de Janeiro, p. 744-764, 2012.
- SANTOS, L. A.; FERREIRA, M. C. BEM-ESTAR NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA. **Laborativa**, Assis, 2014.
- SANTOS, J. N.; NEIVA, E. R.; ANDRADE-MELO, E. A. Relações entre clima organizacional percepção de mudança organizacional e satisfação do cliente. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Santos, p. 31-39, 2013.
- SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: An Introduction. **American Psychologist**, p. 5-14, 2000.
- SENDER, G.; FLECK, D. As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, 2017.
- SHUCK, B.; WOLLARD, K. Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundations. **Human Resource Development Review**, p. 89-110, 2010.
- SILVA, C. G. D.; FACCENDA, G. A. A RESPONSABILIDADE CIVIL DOS NOTÁRIOS E REGISTRADORES XXV CONGRESSO DO CONPEDI – CURITIBA, Florianópolis, p. 203-218, 2016.
- SILVA, C. A. D.; FERREIRA, M. C. Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, p. 331-339, 2013.



SILVEIRA, R. D. R.; GUIMARÃES, L. A. M. Responsabilidade Civil Subjetiva dos Notários e Registradores: Análise dos panoramas legislativo e jurisprudencial. **XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA**, Florianópolis, p. 274-289, 2017.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas de Comportamento Organizacional**: Ferramentas de diagnóstico de gestão. São Paulo: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas Medidas de Comportamento Organizacional**: Ferramentas de Diagnóstico de Gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014. 312 p.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas Medidas do Comportamento Organizacional**: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, p. 201-209, 2008.

SOBRINHO, F. R.; PORTO, J. B. Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas. **RAC**, Rio de Janeiro, 2012.

SORDO, J. E. El ars notariae como alternativa de protección al derecho de disposición sobre el cadáver. **IUS**, p. 203-233, 2015.

SOUZA, O. A. R. D.; FERREIRA, M. L. M. D. M. Cidadania e desburocratização nas serventias notariais e registrais. **XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS**, Florianópolis, p. 167-183, 2017.

SOUZA, F. A. S. D.; LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; MALVA, T. R. J. Atraindo novos funcionários para empresas de alta performance: uma crítica às razões dos profissionais de recursos humanos. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, p. 103-120, 2015.

SPIEGEL, M. R. **Estatística**. Tradução de Pedro Consentino. 3. ed. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1994.

TINTI, J. A.; VENELLI-COSTA, L.; VIEIRA, A. M.; CAPPELLOZZA, A. O Impacto das Políticas e Práticas de Recursos Humanos. **Brazilian Business Review**, Vitória, v. 14, 2017.

VAZQUEZ, A. C. S.; MAGMAN, E. D. S.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S.; SCHAUFELI, W. B. Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. **Psico-USF**, Bragança Paulista, p. 207-217, 2015.

VÁZQUEZ-COLUNGA, J. C.; PANDO-MORENO, M.; COLUNGA-RODRÍGUEZ, C.; PRECIADO-SERRANO, M. L.; OROZCO-SOLÍS, M. G.; ÁNGEL-GONZÁLES, M.; VÁZQUEZ-JUÁREZ, C. L. Salud Mental Positiva Ocupacional: propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, p. 584-595, 2017.

WALT, F. V. D.; MPHULO, T. S.; JONCK, P. Perceived religious discrimination as predictor of work engagement, with specific reference to the Rastafari religion. **Verbum et Ecclesia**, Pretoria, 2016.

## APENDICES

### INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO – IBET-13

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.

1	2	3	4	5
<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem concordo, nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>

- ( ) 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 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.

\* Pesquisa extraída do Livro Novas Medidas do Comportamento Organizacional, Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão, Capítulo 3 – Bem-Estar no Trabalho, página 49.

---

### ESCALA DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO – EEGT

As frases abaixo falam de como você fica quando está trabalhando. Indique, para cada frase, com que frequência isso acontece com você. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, o número que melhor representa sua resposta.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Poucas vezes</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Sempre</b>

#### ENQUANTO TRABALHO EU ACREDITO QUE FICO...

1. (    ) Cheio de Energia
2. (    ) Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas
3. (    ) Revigorado
4. (    ) Concentrado em minhas tarefas
5. (    ) Disposto
6. (    ) Distante dos meus problema pessoais
7. (    ) Focado no que estou fazendo
8. (    ) Fortalecido
9. (    ) Renovado
10. (    ) Tomado por minhas tarefas

\* Pesquisa extraída do Livro Novas Medidas do Comportamento Organizacional, Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão, Capítulo 10 – Engajamento no trabalho, página 154.