

Discente:
Jessica Caroline Santos Butke

Docentes:
Dr. Abdinardo Moreira Barreto
de Oliveira

Dra. Paula Regina Zarelli

UMA PROPOSTA DE MEDIÇÃO DE FELICIDADE NO TRABALHO

EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS BRASILEIRAS



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não 4.0 Internacional são cobertos pela licença

UMA PROPOSTA DE MEDIÇÃO DE FELICIDADE NO TRABALHO EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS BRASILEIRAS

Produto técnico/ tecnológico derivado da dissertação de mestrado, apresentado pela discente Jessica Caroline Santos Butke ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, sob orientação do docente Dr. Abdinardo Moreira Barreto de Oliveira e coorientação da docente Dra. Paula Regina Zarelli, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



SUMÁRIO

Introdução	03
Contexto prático	04
Contexto teórico	05
Descrição da situação-problema	06
Por que mensurar a felicidade no trabalho?	07
Objetivos da proposta	08
Diagnóstico e análise	09
Dados estatísticos	10
Proposta de escala para medição da felicidade no trabalho em universidades públicas federais brasileiras	11
Relacionamento com a chefia	14
Relacionamento com os colegas	17
Comprometimento com o trabalho	21
Remuneração	25
Carga de trabalho	28
Responsáveis pela proposta	26
Referências	27

INTRODUÇÃO

A busca pela felicidade é, historicamente, um dos principais objetivos da humanidade, no entanto, defini-la, ainda é um desafio para estudiosos, devido à sua subjetividade, diferentemente percebida por cada indivíduo. Essa percepção sofre influências, culturais, econômicas, entre outros fatores (Pereira, Araújo, 2018).

Já o trabalho, muitas vezes é percebido como um fardo e sofrimento em troca de dinheiro para prover a subsistência humana. Em contrapartida, é por meio dele que é possível expressar as capacidades e potenciais. Além disso, o trabalho representa prestígio, respeito e dignidade perante à sociedade (Barrington-Leigh, 2017).

Se por um lado, sentir-se bem e feliz é essencial para a saúde mental e emocional, por outro, o trabalho é fundamental para suprir as necessidades básicas.

Assim, harmonizar essas duas esferas da vida, além de promover a prosperidade pessoal, também contribui para uma existência plena (Oliveira, 2021).

Trabalhadores felizes, tendem a ser produtivos, comprometidos, leais, criativos, e assíduos. Isso reflete na qualidade dos atendimentos e melhoria dos serviços prestados (Lambert, Hogan, Barton, 2002; Botolotto et al, 2021; Fogaça et al, 2021).

Por isso, implementar políticas organizacionais que visem o cultivo de sentimentos positivo, traz vantagens recíprocas, tanto para a organização como para os seus colaboradores, pois além de prevenir doenças ocupacionais, garante a sustentabilidade da força de trabalho qualificada e eficiente.



Considerando que a busca pela felicidade é um dos objetivos fundamentais da existência humana e que o trabalho desempenha um papel de extrema relevância na vida cotidiana das pessoas, a harmonização desses dois elementos representa o ápice da autorrealização na jornada da vida humana (Oliveira, 2021).

CONTEXTO PRÁTICO

O setor público, frequentemente, é subjugado por ser um lugar avesso à inovação devido às condições desfavoráveis que inibem a capacidade criativa de seus trabalhadores, tais como: burocracia, ausência de riscos, falta de competição de mercado, interferências políticas, além do baixo interesse de indivíduos criativos de atuarem em funções públicas (Houtgraaf, 2022).

Por outro lado, alguns autores defendem que é, justamente, esses desafios que estimulam servidores públicos, de maneira reativa, a desenvolver soluções que possam contribuir para melhoria do sistema para tornar o próprio trabalho mais dinâmico e eficaz (Kruyen, Genugten, 2027; Houtgraaf, 2022).

Outrossim, de forma generalizada, a imagem do servidor público sofre um desgaste perante à sociedade, cuja discriminação é carregada por antecedentes históricos (Drumond, Silveira, Silva, 2014).

Também, comumente, são considerados “privilegiados” por possuírem algumas vantagens inerentes à natureza dos cargos públicos, como por exemplo, a estabilidade. Esse fator, muitas vezes, é distorcido pela população em geral, que tendem a considerar os agentes públicos improdutivos, devido à errônea percepção de não serem facilmente responsabilizados ou penalizados (Faria, Leite, Silva, 2017).

Todavia, alguns autores, desconstruem esse estereótipo negativo e defendem que a maioria dos servidores públicos se sentem engajados em suas atividades, especialmente quando há congruência entre seus valores pessoais e os da instituição. Assim, o vínculo emocional desses trabalhadores está, intrinsecamente, relacionado às políticas organizacionais, principalmente, relacionadas ao comprometimento, à percepção de justiça e ao suporte oferecido pela instituição aos seus servidores (Andrade, 2019).

Será que os servidores públicos, mesmo pertencendo a um regime de trabalho diferenciado, são realmente felizes?



O principal desafio da Gestão de Recursos Humanos no setor público, é gerir pessoas dentro de um contexto governamental caracterizado pela burocracia, cuja ênfase recai sobre a operacionalidade e a observância da legalidade, com o intuito de assegurar a execução das políticas públicas de interesse social (Ugoani, 2022).

Especificamente, no contexto universitário, de forma geral, os servidores públicos que atuam nesse ambiente, sentem-se orgulhosos por desempenharem atividades que promovam o desenvolvimento, a transformação e a melhoria da sociedade por meio de uma importante atividade social: a educação! (Vespasiano, Mendes, 2017; Nunes et al, 2019).

Além disso, a perspectiva de progressões na carreira, bem como o fator da estabilidade acarretam emoções positivas. Contudo, sentem-se insatisfeitos com a sobrecarga de trabalho, desvalorização e outras interferências que não se limitam à gestão universitária, tais como: política e economia (Vespasiano, Mendes, 2017; Nunes et al, 2019).

Muitas vezes, quando os recursos públicos são insuficientes ou morosos, esses trabalhadores, dependem de seus próprios recursos financeiros, bem como de seu tempo particular para garantir que os serviços essenciais sejam atendidos, o que revela uma importante característica desse quadro: o altruísmo (Marconi, 2010).



CONTEXTO TEÓRICO

ÊNFASE NOS ASPECTOS **NEGATIVOS** DO TRABALHO:

Alta produção científica concentradas em compreender os efeitos adversos da infelicidade.



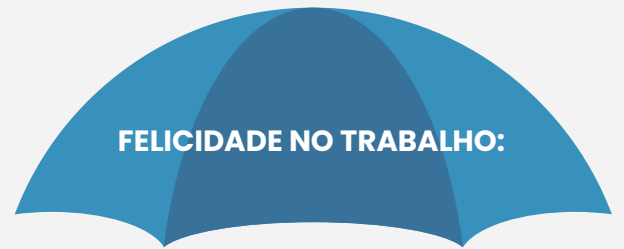
ÊNFASE NOS ASPECTOS **POSITIVOS** DO TRABALHO:

Baixa e recente produção científica concentradas em compreender os efeitos da FELICIDADE.



CONSTANTE CONFUSÃO ENTRE CONCEITOS

Bem-estar no Trabalho
=
Satisfação no trabalho
=
Qualidade de Vida no Trabalho



- Satisfação
- Engajamento
- Humores positivos
- Comprometimento
- Bem-estar
- Relacionamentos positivos

ESCASSEZ DE INSTRUMENTOS PRÓPRIOS PARA MENSURAR A FELICIDADE NO TRABALHO

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ADMINISTRAÇÃO PRIVADA





DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

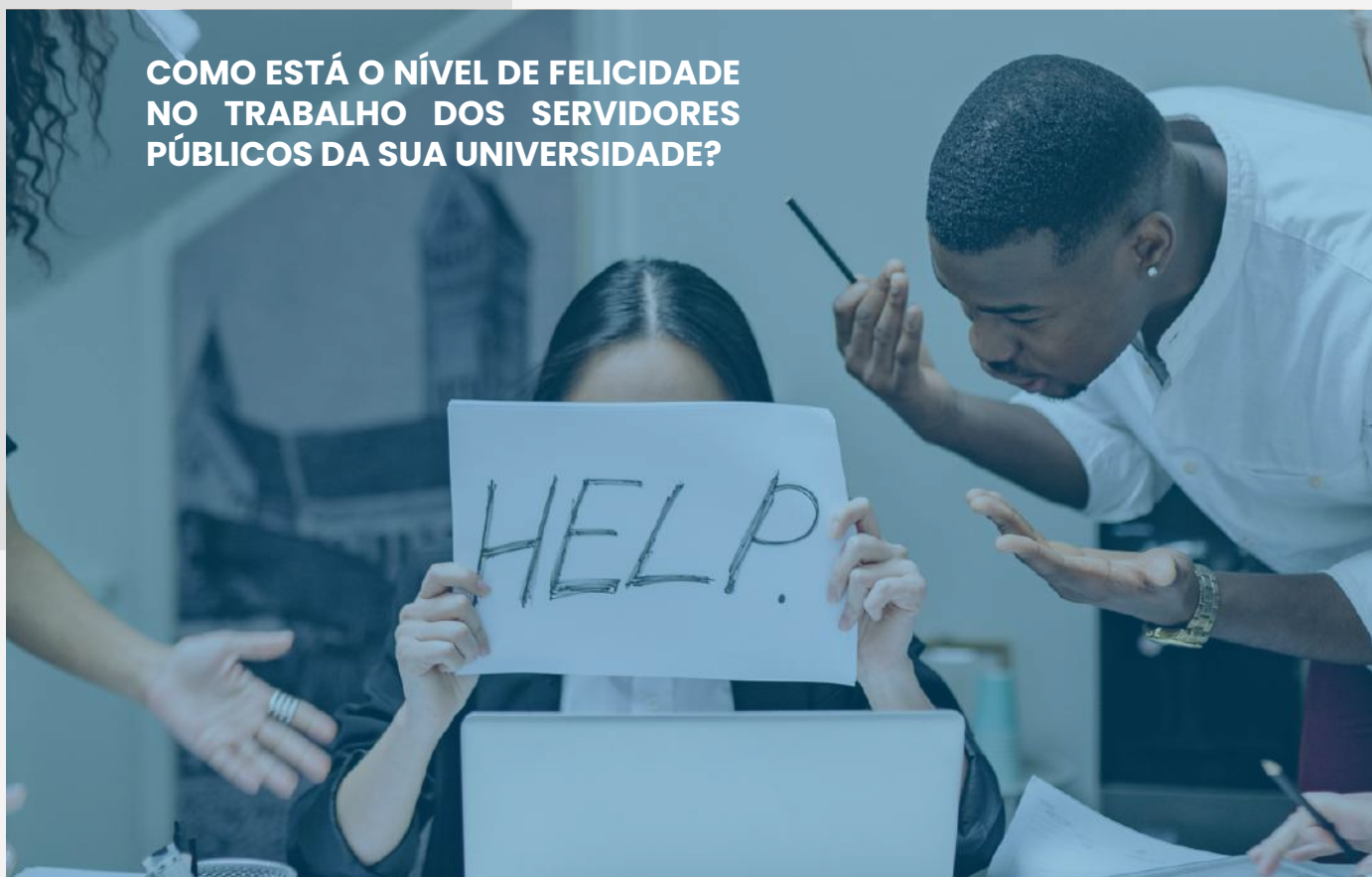


Como realizar a mensuração da felicidade no trabalho dos servidores públicos das universidades públicas federais brasileiras, levando em conta as particularidades inerentes a cada carreira envolvida e as nuances distintas da cultura e do ambiente universitário?

POR QUE MENSURAR A FELICIDADE NO TRABALHO?

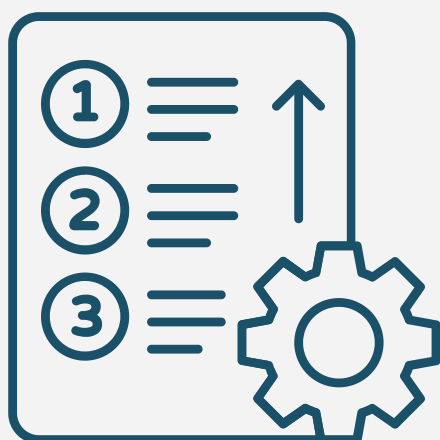
- A escala proposta foi adaptada para atender às especificidades dos profissionais das universidades federais, identificando e validando dimensões que legitimam a representação comportamental nesse ambiente. Além disso, os índices encontrados reforçam a qualidade e pertinência do modelo proposto, uma vez que se ajustou de maneira eficaz aos dados coletados (ver páginas 09 e 10).
- Gestores e líderes podem se beneficiar significativamente do uso dessa escala para avaliar o nível de felicidade no trabalho entre os servidores sob sua supervisão, uma vez que ela proporciona uma visão clara das áreas que mais afetam a felicidade no trabalho, como o relacionamento com a chefia, a remuneração e os relacionamentos com os colegas, o comprometimento com o trabalho e a carga de trabalho. Essa compreensão aprofundada, permite que os gestores atuem de forma preventiva, identificando e tratando questões que podem prejudicar o bem-estar e a produtividade dos servidores.
- Essa ferramenta pode ser usada para realizar análises ao longo do tempo, permitindo que as organizações avaliem o impacto de políticas ou programas de melhoria do ambiente de trabalho.
- Também é adequada para comparações entre diferentes grupos de servidores públicos, possibilitando uma análise mais precisa e direcionada das necessidades específicas de cada grupo. Assim, seu uso sistemático pode levar a melhorias significativas na felicidade no trabalho e na eficiência das operações da universidade.

COMO ESTÁ O NÍVEL DE FELICIDADE NO TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA SUA UNIVERSIDADE?



OBJETIVO DA PROPOSTA

Mensurar de forma eficaz, a felicidade no trabalho dos servidores públicos ativos das universidades públicas federais brasileiras, categorizados como Técnicos Administrativos ou Docentes.



A escala proposta, pode ser testada em qualquer instituições de ensino superior federal brasileira, uma vez que essas instituições operam sob as mesmas regulamentações e legislações, além do fato de que as carreiras pertencentes ao quadro pessoal também distribuem-se de forma isonômica (Brasil, 1968).



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

A escala proposta foi testada em uma amostra de 303 servidores públicos, entre Técnicos Administrativos e docentes das classes de Magistério Superior e do Ensino Básico e Tecnológicos de três dos *campi* da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), localizados na região oeste do estado, sendo eles: Medianeira, Santa Helena e Toledo.

A abordagem ocorreu presencialmente, sendo solicitado aos participantes que acessassem um formulário online com 72 assertivas, as quais foram baseadas em escalas utilizadas por estudos anteriores e adaptadas ao contexto do setor público, especificamente, para as universidades.

As opções de respostas compreendiam uma escala Likert de 1 a 6 pontos, cujo valor 1 significa "discordo totalmente" e, o valor 6, significa "concordo totalmente", pelas quais o servidor respondeu de acordo com o seu grau de concordância.

METODOLOGIA:

A NÁLISE
FATORIAL
E XPLORATÓRIA

E

A NÁLISE
FATORIAL
C ONFIRMATÓRIA



- As análises fatoriais revelaram que, das 72 assertivas originais, 37 delas foram eficazes para a mensuração da felicidade no trabalho dos servidores participantes da amostra.
- As 37 assertivas foram agrupadas pela AFE em 5 fatores principais, correspondentes às dimensões mais relevantes para a felicidade no trabalho desses servidores.

DADOS ESTATÍSTICOS

- Variância Total Explicada = 66%
- Adequação da amostra pelo KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) = 92%
- Significância da correlação pelo Teste de esfericidade de Bartlett = 0,000
- Índice CFI (Comparative Fit Index) = 0,937
- Índice TLI (Tucker-Lewis Index) = 0,930
- Índice RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0,058

Esses resultados são positivos e satisfatórios para a validade e robustez do modelo proposto, indicando que o mesmo se ajusta bem aos dados coletados, consolidando a validade da proposta de escala para medir a felicidade no trabalho dos servidores públicos das universidades públicas brasileiras.

O quadro abaixo apresenta as cinco dimensões encontradas, como as mais relevantes para a felicidade dos servidores públicos da amostra coletada e estão relacionados por ordem de importância. Os índices de confiabilidade do alfa de Cronbach e o ômega de Mc Donald, revelam a consistência interna de cada um dos fatores abordados no modelo, sendo que, quanto mais próximo de 1 for o resultado, mais confiáveis é a mensuração.

FATOR/ DIMENSÃO	Alfa de Cronbach	Ômega de McDonald
Fator 1 - Relacionamento com a Chefia	0,97	0,97
Fator 2 - Relacionamento com os Colegas	0,95	0,96
Fator 3 - Comprometimento com o Trabalho	0,89	0,90
Fator 4 - Remuneração	0,92	0,93
Fator 5 - Carga de Trabalho	0,82	0,84



PROPOSTA DE ESCALA PARA MEDIÇÃO DA FELICIDADE NO TRABALHO EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS BRASILEIRAS



INSTRUÇÕES GERAIS PARA APLICADORES

Melhor forma de coletar os dados: sugere-se que as assertivas sejam repassadas para o formulário “Google Forms”, conforme o modelo aqui apresentado. Assim, pode ser disponibilizado o *link online* para que o participante possa responder de forma individual e reservada.

É interessante apresentar uma introdução com os objetivos da pesquisa e a quem se destina, bem como instruções de como responder e de como enviar o formulário.

Como responder: as opções de respostas compreendem uma escala Likert de 6 pontos, cujo valor 1 significa “discordo totalmente” e o valor 6, significa “concordo totalmente”. O respondente deverá assinalar o número da escala, conforme seu grau de concordância com a assertiva.

Ordem dos fatores: a sequência das dimensões compreendem a ordem de importância no impacto da felicidade no trabalho dos servidores públicos universitários.

Correlações: as figuras com elipses ligadas, com flechas duplas, representam as correlações entre os fatores e significam como e quais dimensões influenciam na percepção da dimensão que está sob análise e ajudam na interpretação dos resultados.

Níveis: a escala foi construída para uma avaliação ampla, por isso, cada assertiva é identificada com seu nível, sendo que:

- **transitório:** percepção de curto prazo, estado momentâneo, podendo ser passageiro;
- **pessoal:** percepção de longo prazo, estado duradouro;
- **unidade:** percepção em relação ao coletivo (Fisher, 2010).

FORMAS DE ABORDAGEM:

➤ **Presencial:** recomendado para pesquisadores para garantia de retorno e autenticidade.

Convite durante o horário de expediente;

Conforme a disponibilidade e disposição do servidor;

Apresentação da proposta e dos objetivos;

Disponibilização do *link* do formulário online, individualmente, via *e-mail* ou por formulário físico.

➤ **Remotamente:** recomendado aos gestores para evitar inibição.

Convite enviado via *e-mail*;

Apresentação da proposta e objetivo;

Disponibilização do *link* para acesso ao formulário online, individualmente ou por lista com cópia oculta;

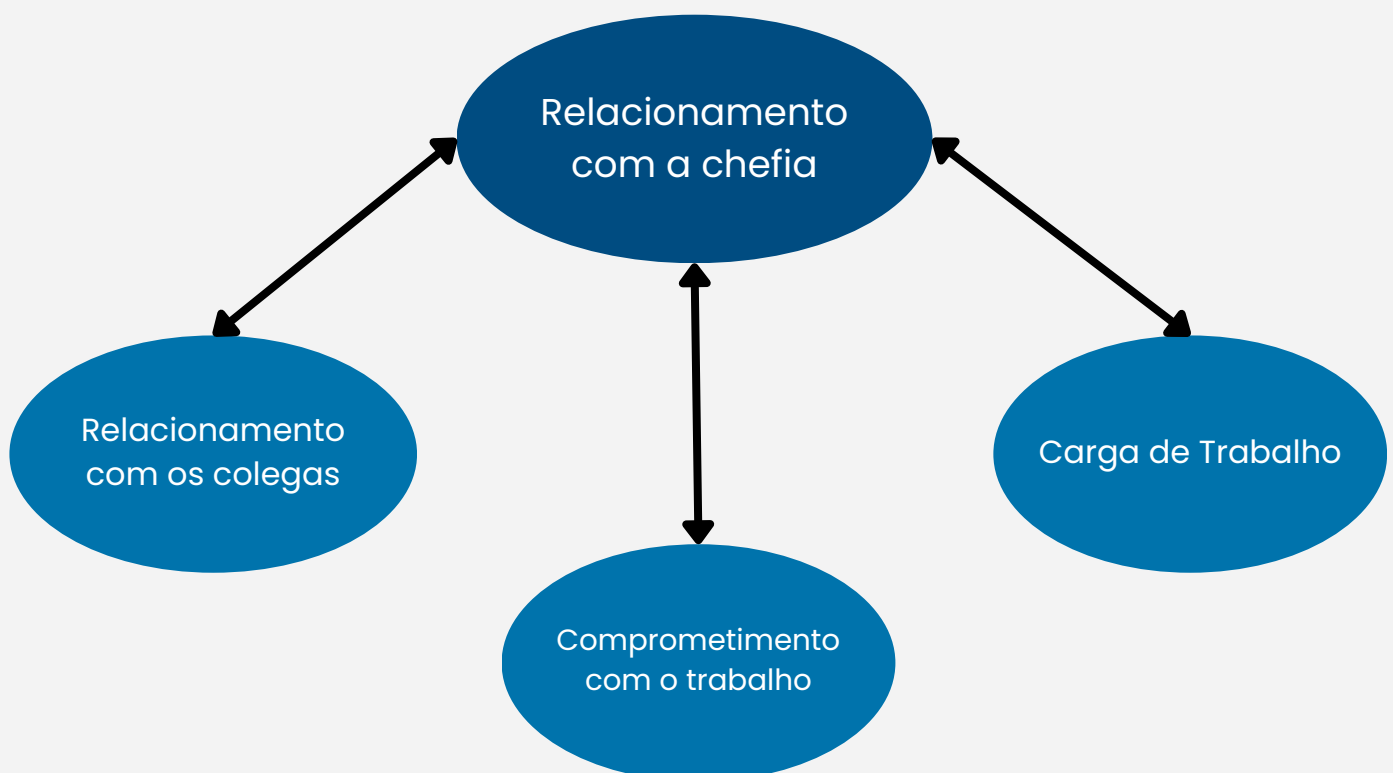
- Desvantagem: baixa taxa de retorno.

RELACIONAMENTO COM A CHEFIA

A chefia tem a capacidade de criar um ambiente de trabalho harmonioso e colaborativo. Quando os líderes se esforçam para estabelecer relações saudáveis e demonstram preocupação com as necessidades dos colaboradores, oferecendo suporte, aumenta-se as chances de influenciar positivamente os sentimentos dos funcionários (Sant'anna, Paschoal, Gosendo, 2012; Warr, 2013; Fernandes, Siqueira, Vieira, 2014; Amrani *et al*, 2020).



Fatores que influenciam na percepção sobre o relacionamento com a chefia



RELACIONAMENTO COM A CHEFIA

Nº	ASSERTIVA	NÍVEL
1	Estou satisfeito(a) com a capacidade de liderança da minha chefia imediata	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
2	Estou satisfeito(a) com o relacionamento entre mim e minha chefia imediata	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
3	Minha chefia imediata costuma considerar a opinião da maioria das pessoas do setor onde trabalho	Unidade
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
4	Eu estou satisfeito(a) com o reconhecimento do meu desempenho pela minha chefia imediata	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
5	Estou satisfeito(a) com a forma de comunicação da minha chefia imediata sobre as tarefas que devo executar	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
6	Estou satisfeito(a) com o estilo de planejamento da minha chefia imediata	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		

RELACIONAMENTO COM A CHEFIA

Nº	ASSERTIVA	NÍVEL
7	Minha chefia imediata costuma promover a integração entre as pessoas no setor onde trabalho	Unidade
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
8	Minha chefia imediata costuma resolver bem os conflitos que ocorrem no setor onde trabalho	Unidade
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
9	Minha chefia imediata me encoraja a desenvolver minhas ideias para melhoria do setor onde trabalho	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
10	Eu estou satisfeito(a) com os feedbacks periódicos que recebo da minha chefia imediata	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
11	Estou satisfeito(a) com o tratamento que recebo da minha chefia imediata	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		

RELACIONAMENTO COM A CHEFIA

COMO ANALISAR OS RESULTADOS?

Instruções: some os pontos atribuídos pelo avaliado às respostas dadas em todas as assertivas dentro dessa dimensão e compare com o quadro abaixo:

Pontuação	Resultado	Sugestão	
Até 32 pontos		Baixa Felicidade no Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Realizar uma conversa individual;• Identificar os problemas específicos;• Oferecer apoio e recursos;• Implementar mudanças quando apropriado.
De 33 a 54 pontos		Felicidade Moderada no Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Promover a comunicação;• Acompanhamento contínuo;• Fomentar um ambiente saudável.
Acima de 55 pontos		Alta Felicidade no Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Manter uma comunicação aberta;• Incentivar o crescimento contínuo;• Monitoramento periódico.

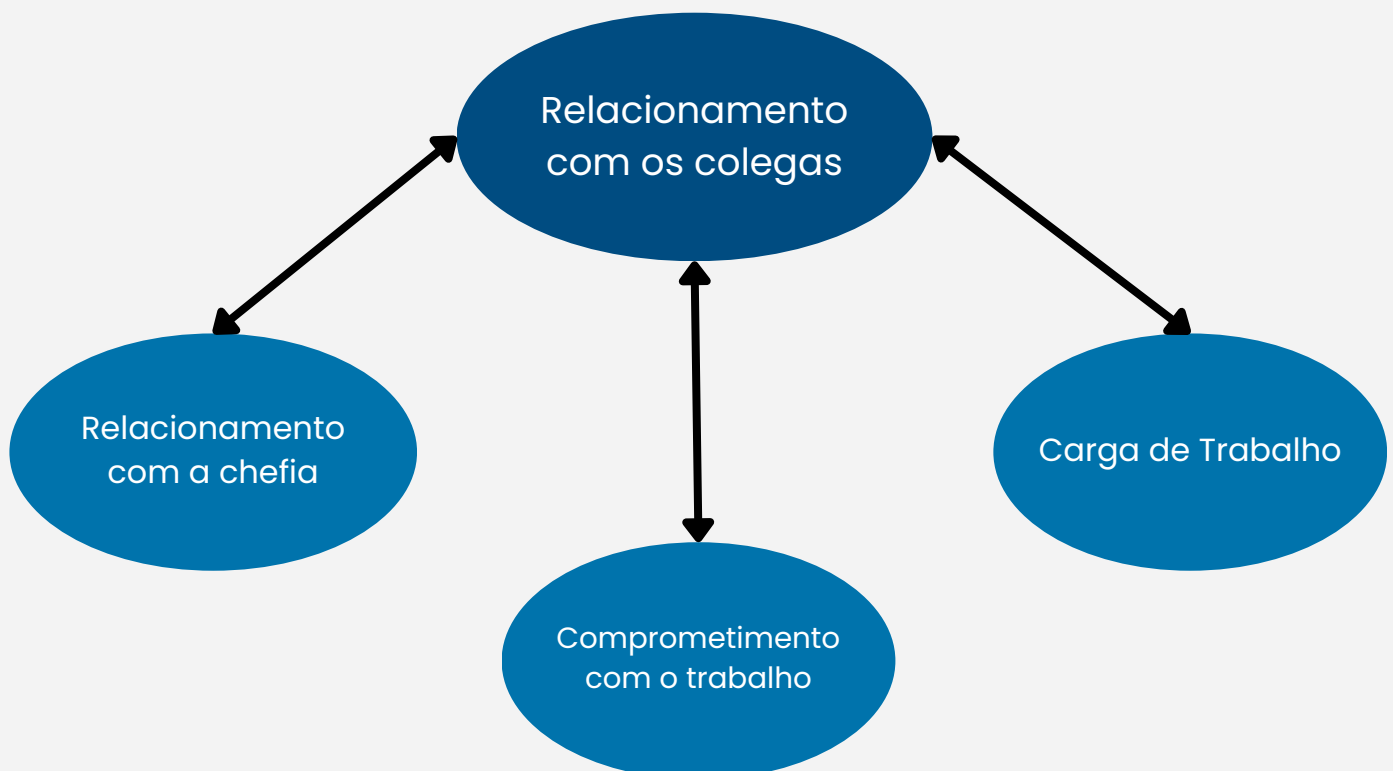
Lembrando que cada situação é única, e as ações específicas a serem tomadas podem variar com base nas circunstâncias e nas necessidades do servidor e da equipe. O importante é abordar as preocupações de forma empática, colaborativa e eficaz.

RELACIONAMENTO COM OS COLEGAS

O relacionamento com os colegas desempenha um papel fundamental para um ambiente de trabalho saudável e positivo. Quando os colegas demonstram disposição para oferecer ajuda e colaboração, isso pode aliviar a pressão e reduzir o estresse, o que acarreta em um desempenho mais eficaz por parte dos servidores, sublinhando a importância do apoio mútuo para enfrentar desafios e, assim, promover a felicidade (Utriainen, 2009; Paschoal, Torres, Porto, 2010; Tei-Tominaga, Nakanishi, 2018; Amrani et al, 2020)



Fatores que influenciam na percepção sobre o relacionamento com os colegas



RELACIONAMENTO COM OS COLEGAS

Nº	ASSERTIVA	NÍVEL
12	Estou satisfeito(a) com o senso de equipe entre mim e meus colegas de setor	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
13	Eu confio nos meus colegas de trabalho acerca de suas atitudes éticas e morais	Unidade
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
14	Quando eu preciso de auxílio nas minhas tarefas, meus colegas de trabalho estão dispostos a me ajudar	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
15	Estou satisfeito(a) com o nível de interesse de meus colegas para com o bem-estar das pessoas do nosso setor	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
16	Estou satisfeito(a) com o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que faço	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
17	Estou satisfeito(a) com o relacionamento que tenho com meus colegas de trabalho	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		

RELACIONAMENTO COM OS COLEGAS

Nº	ASSERTIVA	NÍVEL
18	Meus colegas de trabalho costumam respeitar as opiniões divergentes uns dos outros	Unidade
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
19	Meus colegas de trabalho costumam promover um ambiente de trabalho descontraído	Unidade
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
20	Estou satisfeito(a) com o senso colaborativo entre mim e meus colegas de setor para resolução de dificuldades no trabalho	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
21	Estou satisfeito(a) com o senso colaborativo entre mim e meus colegas de setor para a realização do trabalho	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		

RELACIONAMENTO COM OS COLEGAS

COMO ANALISAR OS RESULTADOS?

Instruções: some os pontos atribuídos pelo avaliado às respostas dadas em todas as assertivas dentro dessa dimensão e compare com o quadro abaixo:

Pontuação	Resultado	Sugestão
Até 29 pontos	 Baixa Felicidade no Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Incentive o diálogo aberto e franco entre os colegas;• Intervenção e mediação para resolução de conflitos, se houver;• Treinamento em habilidades sociais.
De 30 a 49 pontos	 Felicidade Moderada no Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Fomentar a colaboração e trabalho conjunto;• Feedbacks construtivos;• Reconhecimento mútuo e gratidão.
Acima de 50 pontos	 Alta Felicidade no Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Manter a cultura positiva;• Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional;• Celebrar conquistas individuais e coletivas.

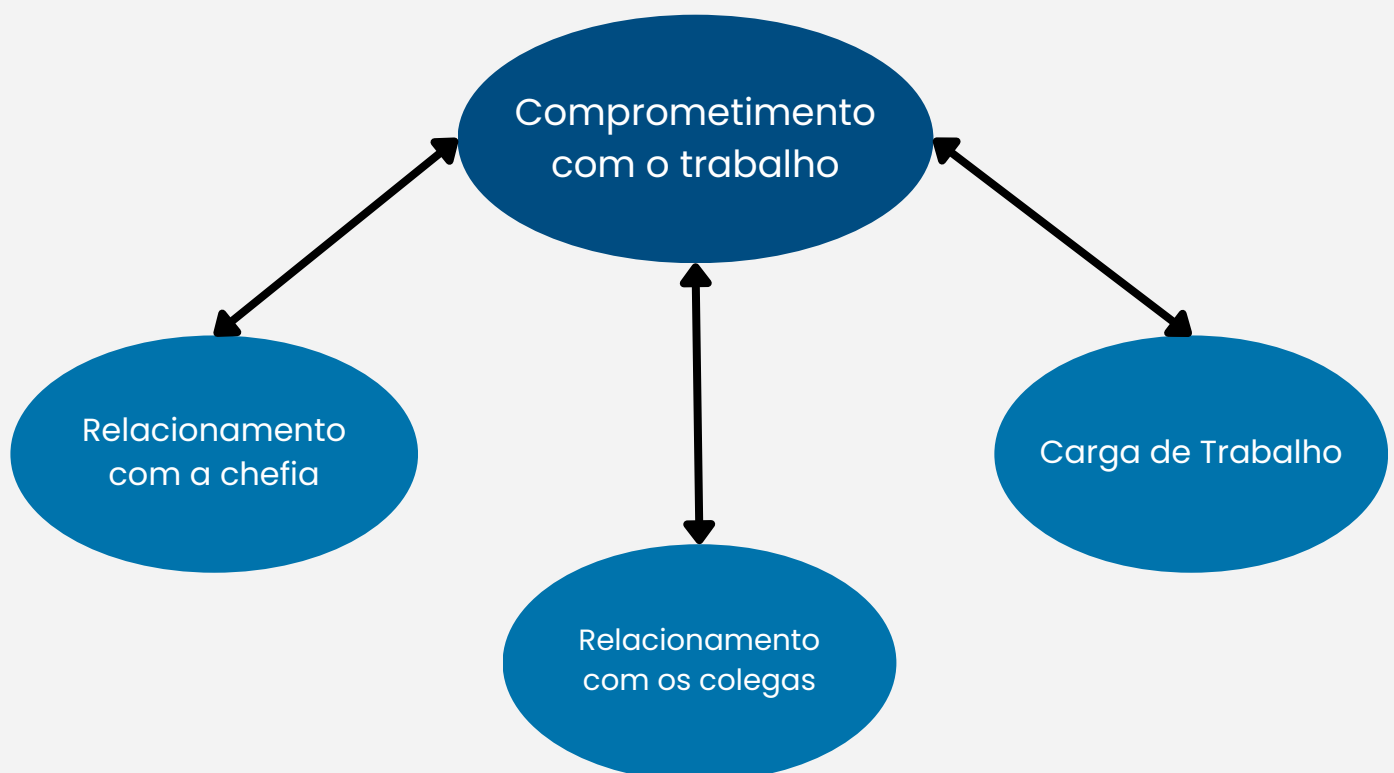
É essencial que os gestores estejam atentos às dinâmicas da equipe e tomem medidas apropriadas para promover um ambiente de trabalho saudável. Além disso, a escuta ativa e a empatia são habilidades fundamentais que os gestores devem cultivar para entender as necessidades e preocupações dos membros da equipe e responder de maneira eficaz.

COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO

Quanto maior o comprometimento com o trabalho, maior é a disposição que o servidor tem para assumir responsabilidades adicionais e, assim, ocorre um aumento de produtividade e desempenho, o que pode aumentar sua carga de trabalho. No entanto, deve-se ter muito cuidado, uma vez que a sobrecarga de trabalho desequilibrada pode gerar efeitos contrários ao comprometimento e acarretar em emoções negativas (Allen, Meyer, 1990; Siqueira, Padovam, 2008; Paschoal, Torres, Porto, 2010).



Fatores que influenciam no comprometimento com o trabalho



COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO

Nº	ASSERTIVA	NÍVEL
22	Eu me sinto comprometido(a) com a minha profissão	Unidade
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
23	Costumo contribuir positivamente para melhorar a execução do meu trabalho	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
24	Estou bastante comprometido com as tarefas que executo no meu trabalho	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
25	O meu trabalho tem impacto significativo para todos os envolvidos da instituição	Unidade
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
26	No meu setor, eu me esforço para superar as dificuldades que, eventualmente, surgem	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
27	Eu considero importantes as tarefas que realizo no meu trabalho	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		




COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO

Nº	ASSERTIVA	NÍVEL
28	Eu tenho orgulho do trabalho que faço	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
29	Costumo ser dedicado(a) para resolver atividades complexas e desafiadoras no setor onde trabalho	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		

COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO

COMO ANALISAR OS RESULTADOS?

Instruções: some os pontos atribuídos pelo avaliado às respostas dadas em todas as assertivas dentro dessa dimensão e compare com o quadro abaixo:

Pontuação	Resultado	Sugestão	
Até 23 pontos		Baixa Felicidade no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico e conversa individual; • Definir expectativas claras e alinhar objetivos; • Demonstrar interesse e oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional.
De 24 a 39 pontos		Felicidade Moderada no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback e reconhecimento; • Envolver nas decisões e resoluções de desafios; • Oferecer apoio e recursos.
Acima de 40 pontos		Alta Felicidade no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Manter o estímulo; • Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional; • Desenvolver líderes internos.

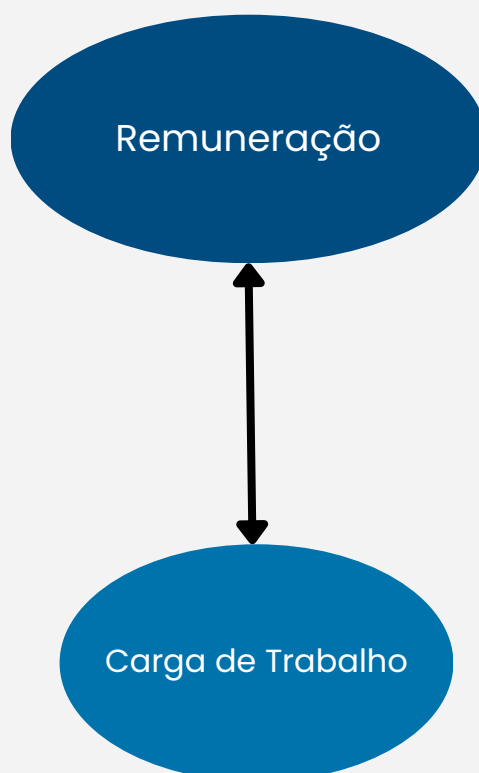
Lembrando que a abordagem específica pode variar de acordo com a situação e é essencial que os gestores estejam abertos à comunicação, adaptem suas estratégias conforme necessário e promovam um ambiente de trabalho que apoie o comprometimento e o bem-estar dos colaboradores. Além disso, a construção de relações de confiança e o incentivo à autonomia e à autogestão podem ter um impacto positivo no comprometimento dos colaboradores em todos os níveis.

REMUNERAÇÃO

A remuneração é um dos aspectos essenciais para a satisfação dos trabalhadores, pois além de ser o motivo principal, pelo qual se trabalha, ela desempenha um papel significativo como fonte de valorização do trabalho e percepção de justiça, levando em consideração critérios como montante, equidade e compatibilidade com a carga de trabalho e qualificação (Utraianen, Kyngäs, 2009; Sant'anna, Paschoal, Gosendo, 2012; Fabio, 2017; Amrani et al, 2020; Tei- Tominaga, Nakanishi, 2018).



Fator que influencia na percepção sobre a remuneração



REMUNERAÇÃO

Nº	ASSERTIVA	NÍVEL
30	Eu considero minha remuneração compatível com o nível de qualificação profissional que possuo	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
31	Eu considero justa a remuneração que recebo para executar minhas tarefas no trabalho	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
32	Eu considero justos os benefícios adicionais que recebo além de meu salário	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
33	Eu considero minha remuneração compatível com as melhores do mercado, de mesma função	Pessoal
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
34	Eu considero justa a remuneração paga aos servidores públicos do local onde trabalho	Unidade
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		

REMUNERAÇÃO

COMO ANALISAR OS RESULTADOS?

Instruções: some os pontos atribuídos pelo avaliado às respostas dadas em todas as assertivas dentro dessa dimensão e compare com o quadro abaixo:

Pontuação		Resultado
Até 14 pontos		Baixa Felicidade no Trabalho
De 14 a 24 pontos		Felicidade Moderada no Trabalho
Acima de 25 pontos		Alta Felicidade no Trabalho

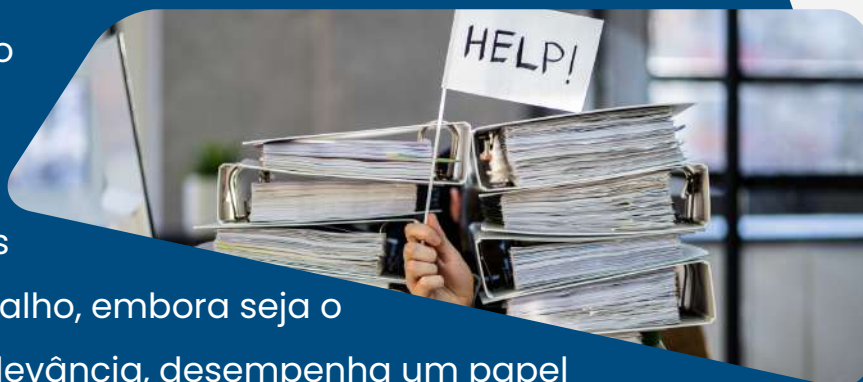
Quando a remuneração é padronizada por lei, como é o caso das universidades públicas federais, os gestores têm desafios específicos em relação à motivação e satisfação dos colaboradores, uma vez que não têm flexibilidade para ajustar os salários. No entanto, ainda existem maneiras de influenciar positivamente a percepção dos colaboradores em relação à remuneração, como:

- **Comunicação transparente;**
- **Reconhecimento e valorização;**
- **Oportunidades de desenvolvimento;**
- **Reconhecimento público, elogios e atribuição de projetos interessantes;**
- **Avaliação de desempenho justa;**
- **Programas de reconhecimento como prêmios e certificados.**

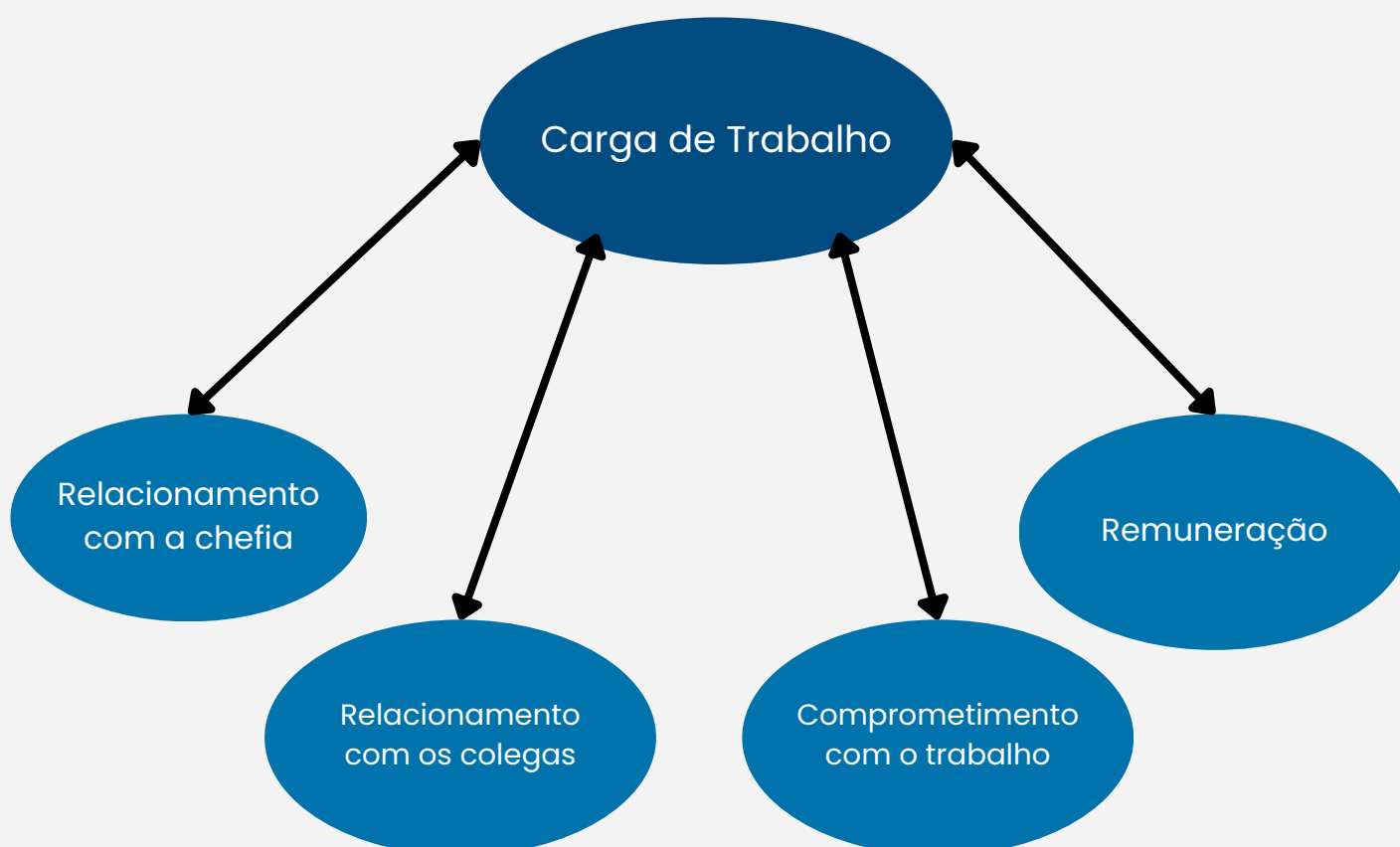
Lembre-se de que, embora a remuneração seja uma parte importante da satisfação no trabalho, muitos outros fatores podem influenciar a felicidade dos servidores públicos.

CARGA DE TRABALHO

A carga de trabalho é o único fator que estabelece correlações com todos os outros fatores. Essas relações indicam que a carga de trabalho, embora seja o último fator, em ordem de relevância, desempenha um papel importante na compreensão da complexa equação da felicidade no trabalho dos servidores públicos, gerando efeitos variados nos diferentes aspectos. Portanto, considerar estratégias para equilibrar e gerenciar eficazmente a carga de trabalho é fundamental para promover um ambiente de trabalho mais feliz e produtivo (Allen, Meyer, 1990; Siqueira, Padovam, 2008).



Fatores que influenciam na percepção sobre a carga de trabalho:



CARGA DE TRABALHO

Nº	ASSERTIVA	NÍVEL
35	Estou satisfeito(a) com a quantidade de tarefas a serem realizadas no meu trabalho	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
36	Estou satisfeito(a) com a variedade de tarefas que realizo no meu trabalho	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		
37	Estou satisfeito(a) com o tempo que tenho para realizar minhas tarefas no meu trabalho	Transitório
Discordo Totalmente (1) (2) (3) (4) (5) (6) Concordo Totalmente		

CARGA DE TRABALHO

COMO ANALISAR OS RESULTADOS?

Instruções: some os pontos atribuídos pelo avaliado às respostas dadas em todas as assertivas dentro dessa dimensão e compare com o quadro abaixo:

Pontuação	Resultado	Sugestão
Até 8 pontos	 Baixa Felicidade no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico e conversa individual; • Avaliar se as tarefas atribuídas estão alinhadas com as habilidades e capacidades do servidor; • Estabelecer prioridades e gerenciamento do tempo; • Definir prazos realistas.
De 9 a 14 pontos	 Felicidade Moderada no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuição balanceada das tarefas entre a equipe; • Equilibrar tarefas de acordo com a capacidade e disponibilidade; • Ofereça flexibilidade de horários, quando possível; • Oferecer suporte.
Acima de 15 pontos	 Alta Felicidade no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Manter o equilíbrio saudável; • Evitar sobrecargas com tarefas excessivas.

Independentemente do nível de felicidade, os gestores devem ser sensíveis à carga de trabalho e responsabilidades dos servidores e estar dispostos a fazer ajustes conforme necessário. A comunicação aberta e regular com a equipe é fundamental para identificar problemas de sobrecarga e colaborar na busca de soluções que mantenham um ambiente de trabalho equilibrado e produtivo. Além disso, oferecer suporte e recursos necessários e adequados para a realização das tarefas.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA:

Jessica Caroline Santos Butke

Discente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP)

Instituição: Universidade Tecnológica Federal do Paraná

E-mail: jessicabutke@utfpr.edu.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0081206010572161>

Abdinardo Moreira Barreto de Oliveira

Doutor em Administração

Docente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP)

Instituição: Universidade Tecnológica Federal do Paraná

E-mail: abdinardom@utfpr.edu.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8314328143251742>

Paula Regina Zarelli

Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento

Docente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP)

Instituição: Universidade Tecnológica Federal do Paraná

E-mail: przarelli@utfpr.edu.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3728369712114321>



REFERÊNCIAS

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of occupational psychology**, Oxford, v. 63, n. 1, p. 1-18, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>. Acesso em: 13 out. 2022.

AMRANI, M. et al. Well-being at work: A lever for sustainable performance in workplace. **Mining Science**, Wroclaw, v. 27, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.37190/msc202707>. Acesso em: 27 jul. 2022.

ANDRADE, D. C. T. d. Engajamento no trabalho no serviço público: um modelo multicultural. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 24, p. 49-76, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190148>. Acesso em: 16 maio 2022.

BARRINGTON-LEIGH, C. Sustainability and Well-Being: A Happy Synergy. **Development**, S.I., v. 59, p. 292-298, 2017. Disponível em: <https://wellbeing.ihsp.mcgill.ca/publications/Barrington-Leigh-GTI2017-Sustainability-and-Well-Being.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2022.

BOTOLOTTO, A. et al. Le bonheur dans l'environnement de travail. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 21, n. 1, p. 25-46, 2021. Disponível em: <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/2019/1195>. Acesso em: 02 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.540 de 28 de novembro de 1968**: fixa norma de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 1968. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5540-28-novembro-1968-359201-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 11 jan 2023.

DRUMOND, A. M.; SILVEIRA, S. d. F. R.; SILVA, E. A. Predominância ou coexistência?: modelos de administração pública brasileira na política nacional de habitação. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, p. 3-25, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122014000100001>. Acesso em: 04 set. 2022.

FABIO, A. D. The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. **Frontiers in psychology**, [s.l.], v. 8, p. 1534, 2017. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01534/full>. Acesso em: 22 ago. 2022.

FARIA, R. M. O. de; LEITE, I. C. G.; SILVA, G. A. da. 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, n. 3, p. 541-559, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312017000300009>. Acesso em: 08 set. 2022.

FERNANDES, C. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; VIEIRA, A. M. Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 140-162, 2014. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11196>. Acesso em: 04 jan. 2022.

FISHER, C. D. Happiness at Work. **International journal of management reviews**, Londres, v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>. Acesso em: 12 dez. 2021.

FOGAÇA, N. et al. Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte organizacional: uma perspectiva multinível. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 22, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg210108>. Acesso em: 12 mar. 2022.

HOUTGRAAF, G. Public sector creativity: triggers, practices and ideas for public sector innovations. a longitudinal digital diary study. **Public Management Review**, London, p. 1-22, 2022. Disponível em: <https://doi.org.ez48.periodicos.capes.gov.br/10.1080/14719037.2022.2037015>. Acesso em: 30 ago. 2022.

KRUYEN, P. M.; GENUGTEN, M. van. Creativity in local government: Definition and determinants. **Public Administration**, [s.l.], v. 95, n. 3, p. 825-841, 2017. Disponível em: <https://doi.org.ez48.periodicos.capes.gov.br/10.1111/padm.12332>. Acesso em: 30 ago. 2022.

LAMBERT, E. G.; HOGAN, N. L.; BARTON, S. M. Satisfied correctional staff: A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. **Criminal Justice and Behavior**, [s.l.], v. 29, n. 2, p. 115-143, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/00938548020290020>. Acesso em: 01 Ago. 2022

REFERÊNCIAS

- MARCONI, N. Políticas integradas de recursos humanos para o setor público. 2005. In: **Biblioteca Virtual TOP sobre Gestión Pública**, [s.l.], 2010. Disponível em: <http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MARCONI%20Nelson%20-%20Políticas%20integradas%20de%20recursos%20humanos.pdf>. Acesso em: 15 set. 2022.
- NUNES, T. S. et al. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da universidade federal de santa catarina. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, v. 24, p. 379–398, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000200003>. Acesso em: 05 ago. 2022.
- OLIVEIRA, D. C. de. Dimensões organizacionais e pessoais de promoção de bem-estar e felicidade no trabalho. **Revista de Ciências Gerenciais**, [s.l.], v. 25, n. 41, p. 54–58, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.17921/1415-6571.2021v25n41p54-58>. Acesso em: 11 abr. 2022.
- PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de administração contemporânea**, Maringá, v. 14, p. 1054–1072, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>. Acesso em: 14 jan. 2022.
- PEREIRA, D.; ARAÚJO, U. F. Uma reflexão sobre a busca e o significado da felicidade. **Revista Educação e Linguagens**, Campo Mourão, v. 7, n. 12, 2018. Disponível em: <http://www.fecilcam.br/revista/index.php/educacaoelinguagens/article/viewFile/1794/1128>. Acesso em: 13 mar. 2022.
- SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDI, E. E. M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 16, p. 744–764, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000500007>. Acesso em: 22 jul. 2022.
- 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**, v. 24, p. 201–209, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>. Acesso em: 25 set. 2023.
- TEI-TOMINAGA, M.; NAKANISHI, M. The influence of supportive and ethical work environments on work-related accidents, injuries, and serious psychological distress among hospital nurses. **International journal of environmental research and public health**, [s.l.], v. 15, n. 2, p. 240, 2018. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/2/240/html>. Acesso em: 21 abr. 2022.
- UGOANI, J. N. N. Public personnel administration and human resource management paradigm on public service performance: Nigerian pendulum. **Independent Journal of Management & Production**, Jacareí, v. 13, n. 2, p. 606–626, 2022. Disponível em: <http://www.paulorodrigues.pro.br/ojs/ijmp/index.php/ijmp/article/view/1503>. Acesso em: 01 set. 2022.
- UTRIAINEN, K.; KYNGÄS, H. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. **Journal of nursing management**, London, v. 17, n. 8, p. 1002–1010, 2009. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19941574/>. Acesso em: 14 out. 2022.
- VESPASIANO, C. S.; MENDES, A. C. B. Bem-estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnico-administrativos com sua atividade. **Práticas em Gestão Pública Universitária**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 81–101, 2017. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/article/view/4195>. Acesso em: 17 mar. 2022.
- WARR, P. Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Madrid, v. 29, n. 3, p. 99–106, 2013. Disponível em: <https://www-sciencedirect.ez48.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S157659621370015X>. Acesso em: 25 abr. 2022

Produto Técnico-Tecnológico derivado da dissertação de mestrado intitulada:

UMA PROPOSTA DE MEDIÇÃO DE FELICIDADE NO TRABALHO EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS BRASILEIRAS

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Administração Pública.

Data da aprovação: 06 de novembro de 2023

Discente:

Jessica Caroline Santos Butke

Orientadores:

Dr. Abdinardo Moreira Barreto de Oliveira, Doutorado
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

Dra. Paula Regina Zarelli, Doutorado
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

Membros da banca:

Dra. Andriele de Pra Carvalho, Doutorado
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

Dr. Francisco Ricardo Duarte, Doutorado
Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)

Dra. Lilian Alfaia Monteiro, Doutorado
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)