

FACULDADE FIPECAFI

PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM

CONTROLADORIA E FINANÇAS

DANIEL RODRIGO BARTOLETTI

Bem-Estar no Trabalho em *home office*: o reflexo na intenção de
deixar a empresa

SÃO PAULO

2021

DANIEL RODRIGO BARTOLETTI

Bem-Estar no Trabalho em *home office*: o reflexo na intenção de deixar a empresa

Dissertação de Mestrado apresentado ao Curso de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças da Faculdade FIPECAFI para obtenção do título de Mestre Profissional em Controladoria e Finanças.

Orientador: Prof^o. Dr. Paschoal Tadeu Russo

Co-orientadora: Prof^a. Dra. Sonia Rosa Arbues Decoster

SÃO PAULO

2021

FACULDADE FIPECAFI

Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Jr.

Diretor Presidente

Prof. Dr. Fernando Dal-Ri Murcia

Diretor de Pesquisa

Prof. Dr. Andson Braga de Aguiar

Diretor Geral de Cursos

Prof. Dr. Paschoal Tadeu Russo

Coordenador do Curso de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na publicação

Serviço de Biblioteca Faculdade FIPECAFI

Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis Atuárias e Financeiras (FIPECAFI)

Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

B546b Bartoletti, Daniel Rodrigo
Bem-Estar no Trabalho em *home office*: o reflexo na intenção de deixar a
empresa / Daniel Rodrigo Bartoletti -- São Paulo, 2021.
77 p. il. col.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Programa de Mestrado Profissional
em Controladoria e Finanças – Faculdade FIPECAFI Fundação Instituto de
Pesquisas Contábeis Atuárias e Financeiras
Orientador: Prof. Dr. George André Willrich Sales.

1. Bem-estar no trabalho. 2. Intenção de deixar o emprego atual. 3. Profissionais
de Controladoria e Finanças. 4. *Home Office*. I. Prof. Dr. George André Willrich
Sales. II. Título

658.31

DANIEL RODRIGO BARTOLETTI

Bem-Estar no Trabalho em *home office*: o reflexo na intenção de deixar a empresa

Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças da Faculdade FIPECAFI, para a obtenção do título de Mestre profissional em Controladoria e Finanças.

Aprovado em: 30/06/2021

Prof. Dr. Paschoal Tadeu Russo
Faculdade FIPECAFI
Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

Prof.ª. Dra. Sonia Rosa Arbues Decoster
Faculdade FIPECAFI
Professora Co-orientadora

Prof.ª. Dra. Juliana Ventura Amaral
Faculdade FIPECAFI
Membro Interno

Prof. Dr. Diógenes de Souza Bido
Universidade Presbiteriana Mackenzie
Membro Externo

SÃO PAULO

2021

*Dedico esse trabalho primeiramente a Deus,
à Damaris, minha esposa,
aos meus filhos, Manuela e Mateus,
e aos meus pais, Valter e Iranilda.*

AGRADECIMENTOS

Ao corpo docente da FIPECAFI, nas pessoas dos professores Dra. Fabiana Lopes da Silva, Dr. Márcio Luiz Borinelli, Dra. Marta Cristina Pelucio Grecco, Dr. Paschoal Tadeu Russo, Dr. Rodrigo Paiva Souza, Dr. Rodrigo Takashi Okimura e Dr. Wellington Rocha pelas aulas agregadoras durante todo o curso.

Aos professores Dr. Paschoal Tadeu Russo, meu orientador, e à Dra. Sonia Rosa Arbues Decoster, minha co-orientadora, pelo suporte irrestrito durante a realização desse trabalho.

Aos professores Dr. Diógenes de Souza Bido e Dra. Juliana Ventura Amaral pela riquíssima participação em minha banca de avaliação.

Aos colegas da turma seis, pelo agradável convívio e experiências trocadas em sala.

À Damaris, minha esposa, pelo incentivo aos estudos e suporte incondicional para com nossa família.

Aos meus pais Valter e Iranilda, por tudo.

*A alegria não chega apenas no encontro do achado,
mas faz parte do processo da busca.
E ensinar e aprender não pode dar-se fora da
procura, fora da boniteza e da alegria.*
Paulo Freire

RESUMO

Bartoletti, Daniel Rodrigo. (2021). *Bem-Estar no Trabalho em home office: O reflexo na intenção de deixar a empresa* (Dissertação de Mestrado). Faculdade FIPECAFI, São Paulo, SP, Brasil.

Neste trabalho objetivou-se examinar, empiricamente, a influência da autopercepção de bem-estar no trabalho, na intenção de deixar a empresa sob a ótica de profissionais de controladoria e finanças, que estivessem trabalhando a partir do regime de *home office*. Para isso foi elaborada uma hipótese (H1), com base na literatura pesquisada, que buscou testar estatisticamente as relações entre as variáveis latentes: Bem-estar no trabalho (Siqueira, 1995, 2008), escala BET e a Intenção de deixar o emprego atual (Siqueira, Gomide, Marques, Moura, & Marques, 1997), escala EIR. Todas as duas escalas, usadas nesta pesquisa, já foram validadas no Brasil em estudos anteriores. No presente estudo, após a caracterização da amostra, foram obtidas 157 respostas válidas por meio de uma *websurvey*, um questionário eletrônico, e após essa caracterização, realizou-se a aplicação da técnica de análise multivariada de Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Os resultados permitiram assegurar que o bem-estar no trabalho é um preditor estatisticamente significativo, na intenção de deixar a empresa, independentemente do regime de trabalho praticado, seja ele *home office* total ou parcial, sendo que quanto maior o nível de bem-estar no trabalho, menor a intenção de deixar a empresa atual. Particularmente, diante de um cenário em que o cuidado com as pessoas no ambiente de trabalho tornou-se fator importante por agregar valor a qualquer tipo de negócio, a intenção de rotatividade dos profissionais pesquisados é fortemente influenciada pela percepção de bem-estar no trabalho. Dessa forma, pode-se concluir que quanto mais a empresa leva o indivíduo a se sentir satisfeito, envolvido e comprometido por trabalhar para ela, menos os profissionais pensarão em deixá-la. Portanto, bem-estar no trabalho parece ser um bom indicador de retenção de profissionais, ou melhor, profissionais com elevado nível de bem-estar no trabalho, tendem a não planejar sair das empresas nas quais trabalham.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho; Intenção de deixar o emprego atual; Profissionais de Controladoria e Finanças; Home office.

ABSTRACT

Bartoletti, Daniel Rodrigo. (2021). *Well-being at home office work: The reflection on the intention to leave the company* (Master's Dissertation). FIPECAFI College, São Paulo, SP, Brasil.

In this paper the objective was to empirically examine the influence of self-perceived well-being at work on the intention of leaving the company from the perspective of controllership and finance professionals who were working from the home office regime. For this, a hypothesis (H1) was elaborated based on the researched literature, which sought to statistically test the relationships between the latent variables: Well-being at work (Siqueira, 1995, 2008) BET scale and the intention to leave the current employment (Siqueira, Gomide; Marques; Moura and Marques, 1997) EIR scale. All two scales used in this research have already been validated in Brazil in previous studies. In the present study, after the characterization of the sample, 157 valid responses were adjusted through a websurvey, an electronic questionnaire, and after this characterization, the application of the Structural Equation Modeling (SEM) multivariate analysis technique was performed. The results allow us to ensure that well-being at work is a statistically significant predictor of the intention to leave the company, regardless of the work pattern, whether total or partial home office, with the higher the level of well-being in the work, the lower the intention to leave the current company. Particularly in a scenario in which caring for people in the work environment has become an important factor for adding value to any type of business, the intention of turnover of the surveyed professionals is strongly influenced by the perception of well-being at work. Thus, it is possible to wish that the more the company makes the individual feel satisfied, because they are committed to working for them, the less professionals will think about leaving. Therefore, well-being at work seems to be a good indicator of retention of professionals, or better, professionals with a high level of well-being at work, tend not to plan to leave the companies they work for.

Keywords: Well-being at work; Intention to leave the current work; Controllership and Finance professionals; Home office.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Alguns estudos sobre Bem-Estar no Trabalho no Brasil.....	33
Tabela 2 - Estudos latinos recentes realizados sobre Bem-Estar no ambiente de trabalho	34
Tabela 3 - Desafios do Home office.....	38
Tabela 4 - Dados dos participantes (n=157).....	44
Tabela 5 - Questionário – Escalas de validação do modelo	47
Tabela 6 - Matriz de correlações entre as variáveis latentes (n=157).....	57
Tabela 7 - Matriz de cargas fatoriais (crossloadings) (n=157).....	58
Tabela 8 - Resultados do modelo estrutural (n=157).....	58

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo teórico constitutivo de Bem-Estar no Trabalho (BET)	28
Figura 2 - Modelo estrutural com VL de segunda ordem modelada em duas etapas.....	42
Figura 3 - Diagrama PLS	57

LISTA DE ABREVIACOES E SIGLAS

BE	Bem-Estar
BEP	Bem-Estar Psicológico
BES	Bem-Estar Subjetivo
BET	Bem-Estar no Trabalho
ECO A	Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo
EET	Escala de Envolvimento com o Trabalho
EIR	Escala de Inteno de Rotatividade
ENANPAD	Encontro Anual da Associao Nacional dos Programas de Pós-Graduao em Administrao
ESPII	Emergência de Sade Pblica de Importância Internacional
EST	Escala de Satisfao no Trabalho
FIPECAFI	Fundao Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras
HBR	Harvard Business Review
MEE	Modelagem de Equaes Estruturais
MP	Medida Provisória
OMS	Organizao Mundial da Sade
RH	Recursos Humanos
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
VL	Variável Latente

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	19
1.1	Objetivos	21
1.2	Justificativa de estudo.....	22
1.3	Estrutura do trabalho	23
2	REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1	Bem-Estar	25
2.1.1	<i>Bem-Estar Subjetivo</i>	25
2.1.2	<i>Bem-Estar Psicológico</i>	26
2.2	Bem-Estar no Trabalho	26
2.2.1	<i>Satisfação no Trabalho</i>	28
2.2.2	<i>Envolvimento com o Trabalho</i>	30
2.2.3	<i>Comprometimento Organizacional Afetivo</i>	31
2.3	COVID-19.....	34
2.3.1	<i>Teletrabalho</i>	36
2.4	Intenção de um profissional sair do emprego atual.....	38
2.5	Hipótese	39
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	41
3.1	Modelo teórico	41
3.2	Instrumento de pesquisa.....	42
3.2.1	<i>População e amostra</i>	42
3.2.2	<i>Instrumento</i>	45
3.2.3	<i>Questionário</i>	46
4	ANÁLISE DE RESULTADO	49
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
	REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

Estudos sobre felicidade focam na busca da compreensão de experiências de prazer *versus* desprazer (Ryan & Deci, 2001). Para Albuquerque e Tróccoli (2004), com o passar dos anos a literatura da área adotou o bem-estar como um sinônimo de felicidade.

As diversas formas possíveis para classificar o estudo do bem-estar no campo psicológico, segundo Ryan e Deci (2001), podem ser organizadas em duas perspectivas: uma que aborda o estado subjetivo de felicidade (bem-estar hedônico), e outra que investiga o potencial humano (bem-estar eudemônico) e trata de bem-estar psicológico. Na visão desses autores, essas duas tradições de estudo refletem visões filosóficas distintas sobre felicidade: enquanto a primeira (hedonismo) adota uma visão de bem-estar como prazer ou felicidade, a segunda (eudemonismo) apoia-se na noção de que bem-estar que consiste no pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa, ou seja, em sua capacidade de pensar, usar o raciocínio e o bom senso.

Pesquisadores espalhados por diversos países estão empenhados em descobrir o quanto as pessoas se consideram felizes ou em que medida são capazes de realizar plenamente suas potencialidades. O estudo do bem-estar é amplo e complexo (Siqueira & Padovam, 2008). Segundo Paschoal (2008), a compreensão do bem-estar, deve-se principalmente pelo fato de entenderem que este corresponde a mais de uma esfera da vida, como por exemplo, o trabalho.

Siqueira e Padovam (2008) conceberam um modelo teórico para bem-estar no trabalho (BET), tomando por base os postulados da Psicologia Positiva, enunciados por Seligman e Csikszentmihalyi (2000). Sob o ponto de vista psicológico, o BET compreende um estado mental positivo formado pela articulação de três vínculos, também positivos, denominados satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, variáveis estas que serão devidamente detalhadas nos próximos capítulos.

Dessa forma, a concepção de BET, como um estado mental positivo, a partir da possibilidade do trabalhador vivenciar períodos em que emergem dentro dele, de forma interligada, reflete em sentimentos positivos promovidos por aspectos presentes no ambiente de 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 e Padovam, 2008).

Para Tamayo (2004), o tempo dedicado ao trabalho, que representa uma parte significativa da vida do indivíduo, consiste num componente fundamental para a construção e o desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade, e que, portanto, é fundamental o estudo do bem-estar no trabalho. Estudos indicam que o bem-estar dos funcionários tem um impacto significativo no desempenho e na sobrevivência das organizações, afetando os custos relacionados a cuidados com a saúde (Danna & Griffin, 1999), absenteísmo e rotatividade (Spector, 1997), comportamento organizacional de cidadania (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) e desempenho no trabalho (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001); (Wright & Cropanzano, 2000).

As organizações que promovem o bem-estar dos funcionários são homenageadas por prêmios, como a lista anual das 100 melhores empresas para se trabalhar da Revista *Fortune*, e são reconhecidas pelos funcionários atuais e futuros como locais desejáveis para trabalhar. O *Great Place to Work® Institute* procura documentar e implementar etapas para que as organizações melhorem a qualidade de vida dos funcionários e a *American Psychological Association* oferece prêmios aos locais de trabalho psicologicamente saudáveis (Grant, Christianson, & Price, 2007).

Dentre os fatores que promovem o bem-estar no trabalho e melhor qualidade de vida aos colaboradores está a prática do teletrabalho, que oportuniza a redução do estresse no trânsito decorrente do deslocamento nas grandes cidades, convivência com a família, flexibilidade no horário de trabalho, maior liberdade profissional. Já para as empresas, existem melhorias quanto à redução de custos com a infraestrutura e redução do absenteísmo (Luna, 2014).

O teletrabalho já era uma prática oferecida por algumas empresas e com as medidas de isolamento social advindas da pandemia passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra. A intensificação do teletrabalho durante a pandemia vem acompanhada de grandes dificuldades e desafios, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores e familiares. Para os trabalhadores surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado das novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes e a conciliação das vidas familiares com o trabalho (Losekann & Mourão, 2020).

A pesquisa *Home Office* Brasil 2018, realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, em parceria com a SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, já apontava que a modalidade de teletrabalho era uma realidade no Brasil para 45% das empresas que participaram da pesquisa, 15% estavam avaliando a implantação e 40% delas não adotavam essa modalidade como prática de trabalho. Com base nesses dados pode-se considerar que houve uma crescente adesão de 22% do teletrabalho em relação à última pesquisa realizada em 2016.

Os principais objetivos para a prática do teletrabalho, descritos na pesquisa realizada pela SAP e SOBRATT, foram nessa ordem: melhoria na qualidade de vida dos colaboradores, mobilidade urbana, concessão de benefício, atração e retenção de talentos, redução de despesas com espaço físico e correlatas, aumento de produtividade, redução de *turnover* e absenteísmo, colaborar com o meio ambiente, e por fim, influência de outras organizações e autoridades. Entretanto, 45% das empresas revelaram que não monitoram os resultados do teletrabalho, 31% fornecem *feedback* informal, 13% fazem pesquisa específica sobre o programa, apenas 5% tem controle rigoroso e outros 7% deram múltiplas respostas.

A pesquisa contou com a participação de 315 empresas de todo Brasil. De acordo com os dados da pesquisa, dentre os setores que mais aderiram ao teletrabalho está o de serviços, sendo que especificamente as áreas de controladoria e finanças foram consideradas por 23% como atividades elegíveis a esse modelo de trabalho (SAP Consultoria, 2018).

A profissão contábil, em decorrência do desenvolvimento e internacionalização da economia, é uma das atividades empresariais que vem ganhando destaque no cenário mundial. A área contábil vem passando por transformações importantes, que exigem do profissional, além do conhecimento técnico, flexibilidade, dinamismo, atualização constante e preparação para se destacar diante dos desafios de apresentar diferenciais competitivos no ambiente de negócios em que opera (Lizote, Verdinelli, & Nascimento, 2017).

Entretanto, apesar da prática de teletrabalho ainda não ser uma unanimidade entre as empresas, um fato relevante veio para mudar drasticamente as práticas de trabalho em todo mundo. A Covid-19, doença causada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2, foi identificada pela primeira vez na China, em dezembro de 2019. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que a epidemia da COVID-19 constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), e, em 11 de março de 2020, uma pandemia. O primeiro caso de Covid-19 no Brasil foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020 (Oliveira, Duarte, França, & Garcia, 2020).

Dessa forma, a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, estabelecida em virtude da crise causada pelo avanço da Covid-19 no Brasil, determinou dentre diversas medidas, conforme art. 3º, inciso I, que empregadores passassem a adotar o teletrabalho, e art. 4º, que durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1 da referida MP, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (Medida Provisória n. 927, 2020).

Em mais uma publicação da *American Psychological Association* denominada “COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action”, Kniffin et al. (2020) relata a relevância dos riscos e alterações relacionados ao COVID-19 para trabalhadores, locais de

trabalho e práticas de trabalho, através da revisão de três seções principais (cada uma com três áreas principais): (1) mudanças emergentes nas práticas de trabalho (trabalho em casa; trabalho em equipe virtual; liderança e gestão virtuais); (2) mudanças emergentes para os trabalhadores (distanciamento social e solidão; saúde e bem-estar; desemprego e desigualdade); e (3) a importância de fatores moderadores (características demográficas; diferenças individuais; normas organizacionais) (Kniffin et al., 2020).

Neste sentido, o teletrabalho muitas vezes preterido nas organizações mais tradicionais ganhou novo status durante a quarentena compulsória, a qual milhares de trabalhadores e empresas aderiram por conta da pandemia; milhões de profissionais não só do Brasil, mas de todo o mundo estão trabalhando a partir de casa. Portanto, dada a incerteza e a amplitude do choque da COVID-19, esta pesquisa pretende obter informações relevantes, investigando e aprofundando o entendimento acerca das percepções subjetivas sobre as condições do contexto laboral atual, de como o bem-estar no trabalho e seu reflexo na intenção de deixar a empresa são afetados pelo fato da prática compulsória de teletrabalho, em decorrência do isolamento social devido à pandemia.

A relevância deste estudo está pautada em Paz, Fernandes, Carneiro, e Melo (2020), que afirmam que a cada dia mais pesquisas surgem reafirmando a importância do bem-estar e como este interfere em todos os aspectos da vida, sejam eles emocionais, sociais ou profissionais. Importante salientar que uma das principais razões de afastamento do trabalho, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2008) é a depressão, sendo este um distúrbio mental relacionado diretamente com o bem-estar das pessoas. Por outro lado, diante desse contexto de mudanças nos negócios, as empresas precisam buscar novas alternativas, adaptando suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho. Desse modo, o *home office* é um tema emergente que carece de novos estudos (Aderaldo, Aderaldo, & Lima, 2017; Haubrich, & Froehlich, 2020).

Portanto, estudar estas temáticas, além de aprimorar o conhecimento acadêmico na área de gestão dos recursos humanos, poderá contribuir para que as organizações direcionem suas ações e estratégias de forma a favorecer a felicidade das pessoas em várias dimensões de suas vidas. Também se destaca a importância da realização deste estudo, tendo em vista que o mesmo busca identificar a percepção de uma classe profissional com relação ao equilíbrio entre as atividades profissionais e familiares, tendo em vista a prática do *home office* para compreender a experiência individual de avaliação da vida e da forma de trabalho em tempos de pandemia. Além disso, Succar (2012) salienta que são poucos os estudos que tratam da profissão contábil.

Devido a este fato, a questão de pesquisa que este estudo busca responder é: A autopercepção de bem-estar no trabalho em regime de *home office* influencia a intenção de deixar a empresa?

1.1 Objetivo

Este estudo tem como principal objetivo analisar a influência da autopercepção de bem-estar no trabalho, a partir do regime de *home office*, na intenção de deixar a empresa entre profissionais de controladoria e finanças. Para atingir tal objetivo serão seguidas as seguintes etapas:

- Desenvolver um modelo teórico e de mensuração que possibilite avaliar empiricamente o fenômeno anteriormente descrito;
- Divulgar questionário tipo *websurvey* em rede social profissional *LinkedIn*;
- Selecionar as respostas apenas de profissionais de controladoria e finanças;
- Apurar os dados da pesquisa no *software* Smart-PLS;
- Fundamentar os resultados na literatura sobre o tema.

1.2 Justificativa de estudo

Tendo em vista que o fator humano é o ativo mais valioso de uma organização é de extrema importância saber conduzir, orientar, motivar, monitorar os funcionários e avaliar o desempenho e a performance dessas pessoas, além de entender os padrões humanos de comportamento, decisões, emoções, vieses e preferências, e ajudar a descobrir de maneira mais abrangente as suas necessidades e desejos para encontrar estratégias que, ao serem utilizadas, promovam um crescimento robusto e sustentável dos negócios.

Conforme Harris e Cameron (2005), num ambiente em constante mutação e altamente competitivo, a organização, caso esteja preocupada em sobreviver, necessita atrair e reter profissionais competentes, criativos, comprometidos e satisfeitos. Martínez, Paraguay, e Latorre (2004) consideram que o ser humano possui uma reação ativa às situações de trabalho que não o satisfaz, deliberando atitudes de mudança.

Considerando a necessidade de compreender os fatores que influenciam pessoas no ambiente de trabalho, este estudo busca contribuir com a literatura do bem-estar no trabalho, a partir da identificação de variáveis que se relacionam a este fenômeno. Especificamente, tem o objetivo de identificar o impacto que a prática impositiva de teletrabalho afeta a percepção de sensação de bem-estar no trabalho e verificar qual o impacto na intenção de deixar a empresa entre profissionais de controladoria e finanças. As constantes mudanças, inerentes à profissão contábil, o estabelecimento de metas para cumprimentos de prazos e a cobrança por resultados são fontes de pressão para o profissional dessa área. A pressão pode ser oriunda de auditorias, órgão regulador da profissão ou do negócio, tempo para elaboração das demonstrações contábeis e financeiras, órgãos de fiscalização, exigências por resultado da alta administração, dentre outras. Tais fatores justificam a realização desse estudo para entender melhor o comportamento dessa classe profissional diante da atual condição de trabalho em *home office*.

Na publicação da *American Psychological Association*, Kniffin et al. (2020) sugere a realização de novos estudos para entender como a quarentena do COVID-19, que impôs que milhões de pessoas passassem a trabalhar em casa, afetava a produtividade, a criatividade e a inovação do trabalho, bem como é necessária a pesquisa para examinar as implicações que o teletrabalho pode causar na motivação e autenticidade no trabalho, além disso, como os sistemas de avaliação funcionarão, por exemplo, sem poder monitorar diretamente os subordinados da maneira que as configurações do escritório permitem, pode haver uma mudança para a avaliação focada nos resultados, onde pesquisas anteriores demonstram ser geralmente eficazes (Pritchard, Harrell, DiazGranados, & Guzman, 2008). Entretanto, trabalhar remotamente pode reduzir as oportunidades para os subordinados obterem *feedback* dos líderes. Pesquisas anteriores sugerem que a falta de oportunidade de aprendizado está associada ao menor comprometimento organizacional e maior risco de rotatividade (Vandenberghe et al., 2021).

Salienta-se que, entretanto, a adaptação a esta nova conjuntura está pautada em duas situações: de um lado, a preocupação sobre a recessão global, principalmente em países emergentes e com economia fragilizada, cujo intuito é o de salvá-la do colapso iminente, e do outro lado, há a defesa da contenção da COVID-19 a todo custo, incluindo o estabelecimento de rígidas medidas de distanciamento social (Contractor, 2020 citado por Lizote, Teston, Martendal, Tobias, & Assi 2020).

Destaca-se também que, com o distanciamento social, as empresas, como medida de prevenção e buscando evitar a propagação ainda maior do vírus, estão em sua maioria adotando o regime de *home office*, entretanto, o distanciamento social horizontal de toda população é preocupante e, conseqüentemente, são intensificados os estudos e debates sobre como avaliar o seu impacto, seja econômico ou social (Lizote et al., 2020).

Muniz (2020, citado por Lizote et al. 2020) explica que se o *home office* reduz o risco de contágio, pode aumentar o de esgotamento físico e mental. Assim, neste momento em que tudo é incerto, é essencial manter o comprometimento, a satisfação e o bem-estar dos seus colaboradores,

que também têm muitas incertezas e, conseqüentemente, se sentem inseguros em relação aos acontecimentos presentes e futuros, tanto pessoais quanto profissionais. Os impactos causados por esta pandemia se refletem na economia, na sociedade, e, como não poderia ser diferente, na saúde e bem-estar dos indivíduos (Lizote et al., 2020).

As pessoas que trabalham em caráter *home office*, conforme já apontavam Hanashiro e Dias (2002) precisam se automotivar, pois estão constantemente expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor.

Em *home office*, ocorre a individualização das tarefas. Boonen (2003); Rocha e Amador (2018) citados por Lisote et al. (2020) esclarecem que as atividades que normalmente são desenvolvidas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, acabam sendo alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica, assim, ocorre menor relação interpessoal formal e informal, causando isolamento, o que pode levar a uma redução da sensação de bem-estar.

Os resultados deste estudo devem ser úteis para os líderes empresariais e governamentais, uma vez que eles tomam decisões políticas sobre a implementação de programas que expandem flexibilidade no local onde o trabalho é realizado. Eles também devem ajudar os profissionais de recursos humanos e os educadores da vida familiar ao criarem programas para auxiliar as famílias a encontrarem harmonia entre trabalho e vida pessoal/familiar.

Além disso, não foram encontrados artigos que analisassem essas variáveis e suas conseqüências, exclusivamente de profissionais da área contábil no Brasil. Assim, será apresentado um breve referencial sobre as variáveis do estudo, para que em seguida, sejam apresentados o método, os resultados e a discussão da pesquisa empírica.

1.3 Estrutura do trabalho

Essa dissertação está dividida em tópicos: o primeiro será o referencial teórico, em que serão abordados os temas bem-estar e suas variáveis e a intenção de deixar a empresa, todos no âmbito do trabalho; após, será definida a estrutura da pesquisa, o procedimento de coleta de dados; e, por fim, a coleta dos dados. Com os dados disponíveis serão realizadas a análise e a interpretação destas informações. Por fim, estarão dispostas as considerações finais e análises dos resultados, feitas à luz do referencial teórico, limitações e sugestões de pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo possui o objetivo de descrever quais serão os norteadores deste estudo: bem-estar no trabalho; intenção de deixar a empresa; e, *home office*.

2.1 Bem-Estar

Alvo de atenção por parte de filósofos e pensadores durante séculos, o termo Bem-Estar (BE) surgiu a partir da última década do século XX, conforme menciona Fernández-Ballesteros (2003) e passou a ser reconhecido como tópico de importância científica, em nível de investigação fundamental e da intervenção social e clínica, conforme revisão de literatura de Ryan e Deci (2001). Também em nível social, a centralidade do BE é denunciada pela sua onipresença nos discursos cotidianos.

Embora de modos diferentes, o tema interessa a todos cidadãos comuns e também aos governantes que tomam os indicadores de satisfação e felicidade como sinais para avaliar os efeitos das suas políticas. Neste âmbito, o interesse pelo tema não está propriamente ligado às virtudes humanas que condicionam a felicidade, vertente mais explorada pela Filosofia, mas sobretudo à felicidade material e ao bem-estar que resulta da satisfação de necessidades individuais (Novo, 2005).

2.1.1 Bem-Estar Subjetivo

Bem-Estar Subjetivo (BES) constitui um campo de estudos que procura compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas vidas (Diener, Suh, & Oishi, 1997). O conceito de BES apareceu ao final dos anos 1950, quando se buscavam indicadores de qualidade de vida para monitorar mudanças sociais e implantação de políticas sociais (Land, 1975). Ainda segundo Diener, Suh, e Oishi (1997), nesse campo de conhecimento não se procura estudar estados psicológicos negativos ou patológicos, tais como depressão, ansiedade e estresse, mas diferenciar os níveis de bem-estar que as pessoas conseguem alcançar em suas vidas.

Essas concepções reafirmam que BES compreende um tema aderente aos princípios defendidos pelos atuais propagadores Seligman e Csikszentmihalyi (2000), da Psicologia Positiva. Como marcos da literatura sobre o tema durante a década de 1960, podem ser apontados os livros de Andrews e Withey (1976) e Campbell, Conner, e Rodgers (1976), por preconizarem que, embora as pessoas vivam em ambientes objetivamente definidos, é ao mundo subjetivamente definido que elas respondem.

Esse campo teve um crescimento acelerado nos anos 90, revelando como seus principais tópicos de pesquisa, satisfação e felicidade (Diener, Suh, & Oishi, 1997). Mais recentemente, BES é concebido por Diener e Lucas (2000), como um conceito que requer auto-avaliação, ou seja, ele só pode ser observado e relatado pelo próprio indivíduo e não por indicadores externos escolhidos e definidos por terceiros.

Consoante à essa visão, não é considerado adequado avaliar BES por meio de indicadores externos ao indivíduo, mesmo que tenham como base fatores estatisticamente construídos, tais como controle de doenças, queda da mortalidade infantil, redução dos índices de criminalidade e violência, queda de taxas de desemprego ou de analfabetismo, bem como outros indicadores aplicados para descrever avanços em políticas sociais e que projetam a qualidade de vida de extratos sociais, comunidades ou de nações (Siqueira & Padovam, 2008).

2.1.2 Bem-Estar Psicológico

As proposições acerca do conceito de Bem-Estar Psicológico (BEP) apareceram como críticas à fragilidade das formulações que sustentavam BES e aos estudos psicológicos que enfatizaram a infelicidade e o sofrimento e negligenciaram as causas e conseqüências do funcionamento positivo (Siqueira & Padovam, 2008). Ainda segundo as autoras, enquanto BES tradicionalmente se sustenta em avaliações de satisfações com a vida e num balanço entre afetos positivos e negativos que revelam felicidade, as concepções teóricas de BEP são fortemente construídas sobre formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano e dimensionadas em capacidades para enfrentar os desafios da vida.

Segundo uma síntese apresentada por Ryff (1989), após análise e revisão da literatura, a estrutura de uma abordagem acerca do funcionamento psicológico positivo apóia-se em diversas teorias clássicas existentes em Psicologia que se assentam em uma abordagem clínica, ressaltando-se, entre outras, as que tratam particularmente dos fenômenos da individuação (Jung, 1933), auto-realização (Maslow, 1968), maturidade (Allport, 1961) e completo funcionamento (Rodgers, 1961).

Ao lado de todas essas vertentes, também foram utilizadas as proposições relativas à saúde mental (Jahoda, 1958), aplicadas para justificar o conceito de bem-estar como ausência de doença e fortalecer o significado de saúde psicológica. Tomando como referenciais todas essas concepções teóricas e, especialmente, as que permitiam delas abstrair visões distintas do funcionamento psicológico positivo, Ryff (1989) elaborou uma proposta integradora ao formular um modelo de seis componentes de BEP, reorganizado e reformulado posteriormente por Ryff e Keyes (1995), cujas definições são apresentadas a seguir:

Auto-aceitação: Definida como o aspecto central da saúde mental, trata-se de uma característica que revela elevado nível de autoconhecimento, ótimo funcionamento e maturidade.

Relacionamento positivo com outras pessoas: Descrito como fortes sentimentos de empatia e afeição por todos os seres humanos, capacidade de amar fortemente, manter amizade e identificação com o outro.

Autonomia: São seus indicadores o *locus* interno de avaliação e o uso de padrões internos de auto-avaliação, resistência à aculturação e independência acerca de aprovações externas.

Domínio do ambiente: Capacidade do indivíduo para escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, de participação acentuada em seu meio e manipulação e controle de ambientes complexos.

Propósito de vida: Manutenção de objetivos, intenções e de senso de direção perante a vida, mantendo o sentimento de que a vida tem um significado.

Crescimento pessoal: Necessidade de constante crescimento e aprimoramento pessoais, abertura a novas experiências, vencendo desafios que se apresentam em diferentes fases da vida (Ryff & Keyes, 1995).

Através de um estudo com amostra de 3.032 americanos, com idade entre 25 e 74 anos, Keyes, Shmotkin, e Ryff (2002) procuraram encontrar evidências empíricas sobre a relação entre BES e BEP. Os resultados das análises fatoriais confirmaram que os dois conceitos, embora mantivessem correlações entre si, poderiam ser considerados distintos e manter suas identidades conforme consta na literatura.

2.2 Bem-Estar no Trabalho

Quando tratam do assunto, os pesquisadores escolhem conceitos diversos para representá-lo, quer seja por um fator positivo como satisfação com o trabalho (Amaral & Siqueira, 2004) quer seja por conceitos negativos como *burnout* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), ou estresse (Byrne,

1994). Entretanto, bem-estar e saúde são abordados de forma interdependentes, especialmente quando os pesquisadores apontam fatores que possam comprometer ambos, tais como perigos do ambiente de trabalho, fatores de personalidade e estresse ocupacional (Danna & Griffin, 1999), ou ainda, segurança no trabalho, horas trabalhadas, controle do trabalho e estilo gerencial (Sparks, Fargher, & Cooper, 2001).

A partir de 2008 surgiu na literatura nacional uma proposta estruturada por Siqueira e Padovam (2008), denominada Bem-Estar no Trabalho (BET), por meio da publicação de um artigo que se tornou referência nacional e internacional sobre o tema, contribuindo, assim para a consolidação dos princípios da Psicologia Positiva (Polizzi Filho, 2011).

A estrutura teórica deste constructo seguiu a linha de Fredrickson (1998, 2000, 2001 citado por Locke, 1976) e está fundamentada em três conceitos seminais das conotações positivas e prazerosas no ambiente de trabalho: satisfação com o trabalho; envolvimento no trabalho, segundo Lodahl e Kejner (1965) e comprometimento organizacional afetivo (Mowday, Steers, & Porter, 1979 citado por Polizzi Filho, 2011).

Tratava-se de dimensões isoladas sobre as quais se fazia necessário aprofundarem as pesquisas. Essa constatação levou Siqueira e Padovam (2008) a avançar nessas ideias originais, a respeito do conjunto das particularidades do trabalho, e apresentarem em 2004, uma proposta teórica, de um conceito integral de bem-estar no trabalho, para sedimentar a literatura com conceitos claros sobre o constructo (Siqueira, 2009 citado por Polizzi Filho, 2011).

Siqueira e Padovam (2008) descreveram o modelo teórico para Bem-Estar no Trabalho como uma estrutura tridimensional, reunindo as três definições clássicas anteriormente citadas e reconhecidas na literatura. Mas, as autoras para integrá-lo, avançaram sobre os conceitos seminais, por se tratarem de conotações afetivas positivas, sensações prazerosas e agradáveis relacionadas ao contexto organizacional, sendo duas voltadas ao trabalho (satisfação e envolvimento com o trabalho) e uma organização empregadora (comprometimento organizacional afetivo) (Polizzi Filho, 2011).

O modelo de três componentes proposto pelas autoras, seguiu a tendência internacional de elaboração de propostas teóricas, que sustentasse diferentes concepções da Psicologia, posicionando os psicólogos contemporâneos a ampliar sua visão para averiguar os potenciais, as motivações e as capacidades humanas (Sheldon & King, 2001, citado por Polizzi Filho, 2011) e, particularmente, no desafio em construir uma sociedade onde as pessoas pudessem viver de forma mais justa, saudável e solidária (Siqueira & Padovam, 2008 citado por Polizzi Filho, 2011).

Dando continuidade à elaboração do conceito de Bem-Estar no Trabalho, Siqueira e Padovam (2008) tomaram por base os relatos de Siqueira e Gomide (2004), apontando como seus componentes estão alicerçados nos vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo). Assim as pesquisadoras integraram os três componentes (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo), já consolidados no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Polizzi Filho, 2011).

Por fim, Siqueira e Padovam (2008) submeteram o modelo à publicação no ano de 2005, contudo, o referido trabalho foi publicado em 2008. Mas, nesse ínterim foram realizadas pesquisas orientadas com base no modelo proposto, como por exemplo a de Meleiro e Siqueira (2005), em que investigaram o impacto da percepção de suporte do supervisor e dos estilos de liderança sobre bem-estar no trabalho, com base em duas dimensões do constructo de Bem-Estar No Trabalho (Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional Afetivo) (Polizzi Filho, 2011).

O modelo pode ser melhor compreendido através da Figura 1, conforme Siqueira (2009, 251):

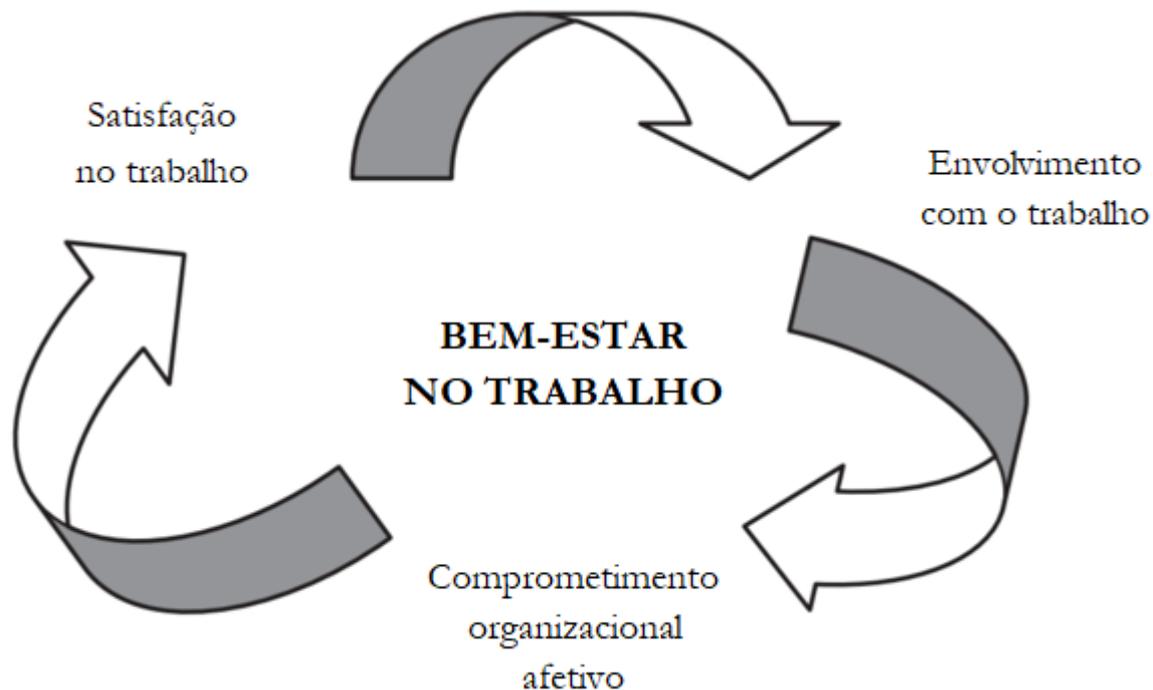


Figura 1. Modelo teórico constitutivo de bem-estar no trabalho (BET).
 Nota. Siqueira (2009, p. 250).

Os três conceitos componentes de Bem-Estar no Trabalho com conotações positivas abrangem ligações prazerosas no ambiente de trabalho, consolidados na Psicologia, na subárea Psicologia Organizacional e do Trabalho, cujo foco é o nível micro do trabalhador, contribuindo diretamente para o estudo do comportamento organizacional (Spector, 2007 citado por Polizzi Filho, 2011).

Todavia, Siqueira (2009) relata que o modelo proposto pelos três componentes para Bem-Estar no Trabalho (Siqueira & Padovam, 2008) não se constitui apenas em um conceito composto por emoções positivas, mas sim por componentes que ampliam o espectro do estado psicológico positivo e saudável do trabalhador e que:

Tais vínculos, representados por diversos sentimentos, são construídos cognitivamente (ou mentalmente) quando o indivíduo organiza seus pensamentos acerca das relações, experiências e vivências no contexto organizacional de trabalho. Aqui se adota o sentido do termo “sentimento” dado por Damásio (1996) como a representação mental de experiências com conteúdo emocional quais sejam, aquelas que ocorreram com alguma intensidade de emoção (Siqueira, 2009, p. 251).

2.2.1 Satisfação no Trabalho

Os estudos sistematizados sobre Satisfação no Trabalho iniciaram-se na década de 30 (Klijn, 1998) e desde então têm despertado o interesse de profissionais da saúde e de pesquisadores das mais diversas áreas (Martinez & Paraguay, 2003). A Satisfação no Trabalho é um fenômeno amplamente estudado e tal interesse decorre da influência que esta pode exercer sobre o trabalhador, afetando sua saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional, social, tanto com repercussões para a vida pessoal e familiar do indivíduo, como para as organizações (Cura, 1994; Locke, 1976; Pérez-Ramos, 1980; Zalewska 1999a, 1999b).

Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma

emoção positiva de bem-estar. No entanto, vale frisar que esse autor difere valores em relação às necessidades, e que estas referem-se à sobrevivência e ao bem-estar do indivíduo, sendo essas inatas e comuns a todos, e os valores são diferentes de pessoa para pessoa, pois vai ao encontro do que o indivíduo deseja ou percebe como benéfico (Locke, 1969, 1976).

Segundo Locke (1969, 1976), a Satisfação no Trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por se tratar de um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento e desprazer (insatisfação). Apesar de Locke (1969, 1976) relatar que a Satisfação no Trabalho é um fenômeno individual, ele ressalta que os fatores causais podem ser classificados em dois grandes grupos: eventos e condições do trabalho (trabalho propriamente dito, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho); e agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização), assinalando que os fatores causais devem ser analisados em suas inter-relações.

Fraser (1996) apresenta Satisfação no Trabalho como um estado pessoal, subjetivo, dinâmico e constantemente modificável por condições intrínsecas e extrínsecas do trabalho e do trabalhador. Locke (1969, 1976), Henne e Locke (1985), Begley e Czajka (1993), Elovainio, Kivimäki, Steen, & Kalliomäki-Levanto (2000) e O'driscoll e Beehr (2000) concordam que satisfação e insatisfação no trabalho fazem parte de um mesmo fenômeno, não sendo desassociados. Martinez (2002, p. 17) aponta que essa concepção considera que a satisfação e a insatisfação estão em um contínuo, que a satisfação encontra-se em um extremo e a insatisfação em outro, não dando suporte à concepção de dois contínuos unipolares independentes (um pertencendo à satisfação, e outro, à insatisfação).

Para Bergamini e Beraldo (2010), as definições sobre Satisfação no Trabalho, independentemente da concepção abordada, só possuem valia se consideradas as diferenças individuais resultantes das variáveis inatas em interação com as experiências vividas. Sendo a Satisfação no Trabalho influenciada pela capacidade de enfrentamento de situações diversas (Harris, 1989), ou seja, tornando-se dinâmico o processo de satisfação, envolvem-se situações variadas, características de personalidade, situações de trabalho, expectativas, necessidades e motivações (Bussing, Bissels, Fuchs, & Perrar, 1999).

Mais recentemente, embora persistam controvérsias quanto à sua natureza cognitiva ou afetiva, satisfação no trabalho tem sido apontada como um vínculo afetivo positivo com o trabalho, e têm sido definidas como aspectos específicos deste vínculo, as satisfações que se obtêm nos relacionamentos com as chefias e com os colegas de trabalho, as satisfações advindas do salário pago pela empresa, das oportunidades de promoção ofertadas pela política de gestão da empresa e, finalmente, das satisfações com as tarefas realizadas. Portanto, o conceito de satisfação evoluiu para uma concepção multidimensional, que envolve avaliações prazerosas sobre esses cinco domínios específicos no ambiente de trabalho (Siqueira & Gomide, 2014).

Satisfação no trabalho traz para o modelo mental positivo de BET um conjunto de três grandes categorias de fontes de satisfação. Elas se estruturam quando o trabalhador formata cognições sobre sentimentos, originados de (Siqueira, 2014):

- relações com as pessoas no local de trabalho (chefia e colegas);
- retribuições organizacionais (salário e promoções) ofertadas por organizações;
- atividades que realiza (tarefas) (Siqueira, 2014).

Essas três fontes, por sua vez, passam a modelar o estado mental positivo de BET, quando o empregado se sente satisfeito com os relacionamentos entre ele e as pessoas com as quais mais convive no ambiente de trabalho (chefia e colegas), com as retribuições oferecidas pela organização empregadora, por meio de políticas de gestão de pessoas (salários e oportunidades de promoção), e com as atividades ou tarefas que condizem ao cargo ocupado (Siqueira, 2009). Portanto, o conceito de satisfação no trabalho recebeu uma concepção multidimensional, que envolve

avaliações positivas do empregado sobre cinco componentes específicos do ambiente de trabalho: chefia, colegas de trabalho, salários, promoções e tarefas, conforme modelo constitutivo do conceito de satisfação no trabalho, defendido por Siqueira (1995, 2008).

Estudos demonstram influência de elevados índices de bem-estar no trabalho como satisfação e comprometimento na menor intenção de deixar a organização (Polizzi Filho, 2011). Francisco (2013), realizou uma pesquisa com 151 trabalhadores, em uma mineradora de diamantes, em Angola, e concluiu através de análises de correlação pelo r de Pearson, que a intenção de deixar a organização é cada vez menor, à medida que os níveis de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo aumentam.

Robbins (2002) relata também haver relação negativa entre satisfação e rotatividade no trabalho, pois existem outros fatores de influência na decisão de abandonar o emprego. Segundo o autor, o fator que exerce relação direta e forte para que não ocorra a rotatividade é o desempenho do trabalhador, o que conseqüentemente gera grandes esforços do empregador para manter este funcionário.

2.2.2 *Envolvimento com o Trabalho*

De acordo com Lodahl e Kejner (1965), o envolvimento com o trabalho diz respeito ao grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima. Após mais de quatro décadas de sua concepção original proposta por Lodhal e Kejner (1965), Csikszentmihalyi (1999) permite compreendê-lo mais contemporaneamente como um estado de fluxo.

Para compreensão dessa abordagem, faz-se necessário entender o que significa estado de fluxo. Segundo Csikszentmihalyi (1999), o estado de fluxo ocorre em momentos em que o que sentimos, desejamos e pensamos se harmonizam. Ainda, segundo o autor, o trabalho também produz fluxo, portanto as atividades ou experiências de fluxo podem levar o indivíduo a um estado de fluxo, se a atividade atender às seguintes condições:

- existir uma meta a ser alcançada por meio das atividades;
- os desafios impostos pelas atividades serem vencidos pelas habilidades do indivíduo;
- haver *feedback* oferecido pelas próprias atividades realizadas.

Nessas condições, a energia de um indivíduo estaria concentrada na experiência; desaparecem pensamentos e sentimentos contraditórios, esvai-se a noção de tempo e as horas parecem passar como minutos, fazendo com que o trabalho se assemelhe a atividades que produzem fluxo, desencadeando no indivíduo maior envolvimento e transformando a atividade em uma experiência positiva (Csikszentmihalyi, 1999).

Pode-se reconhecer que o estado de fluxo emerge em um circuito fechado. Trata-se, portanto, de uma interação altamente particular e restrita à subjetividade pessoal, que ocorre entre o indivíduo e as atividades em execução. Dele tomam parte o indivíduo que realiza as atividades, os recursos (pessoais, sociais, materiais e outros) de que dispõe para exercê-las, sua percepção de realização com êxito dessas atividades e o reconhecimento pessoal de que foi atingida uma meta, ou metas, ao término de toda a tarefa ou em parte de sua execução (Siqueira, 2014).

O estado de fluxo parece estar presente em um complexo modelo mental, em que se articulam pensamentos a respeito de metas a serem atingidas, o autorreconhecimento de dispor das habilidades individuais requeridas para superar os desafios impostos pela atividade, e, por fim, a visão pessoal de tê-la realizado com sucesso. Para expressar tal estado de fluxo, o indivíduo deve reconhecer que enquanto trabalha obtém satisfação para sua vida pessoal, que o tempo que passa no trabalho pode ser visto como horas agradáveis de seu dia a dia, como também descobrir que ligados ao labor estão aspectos importantes para sua vida e que ele, de modo geral, visualiza seu trabalho como uma atividade que completa sua vida (Siqueira, 2014).

Siqueira e Gomide (2004) listam algumas características pessoais a serem consideradas na determinação do envolvimento com o trabalho: (a) adoção de ética protestante ou a ênfase na virtude do trabalho como um fim em si mesmo; (b) *locus* de controle ou ênfase no controle sobre eventos da vida; (c) autoestima ou senso de competência e influência para controlar o meio; e, (d) necessidade de crescimento ou quando no trabalho são encontradas satisfações para as necessidades psicológicas do indivíduo.

Além das características pessoais, Siqueira e Gomide (2004) enunciam outros fatores antecedentes ao envolvimento com o trabalho: (a) as características do cargo, representadas pela autonomia para realizar as tarefas, o significado que as tarefas assumem na vida do colaborador, a identificação pessoal com as tarefas e a variedade e as habilidades necessárias para que a tarefa seja realizada; (b) as características dos líderes, por exemplo, a consideração que a chefia dispensa às relações pessoais e profissionais aos subordinados, a participação do colaborador nas decisões da chefia, a quantidade e qualidade da comunicação que se estabelece entre a chefia e o colaborador; e, (c) os papéis desempenhados na organização, uma vez que os conflitos entre os papéis organizacionais ou a existência de orientações pouco claras à execução das tarefas podem representar impeditivos ao envolvimento com o trabalho.

De todo modo, parece certo que a natureza dos cargos determina o envolvimento com o trabalho. Sobre isso, Davis e Werther (1983) descrevem três níveis a se considerar nos projetos dos cargos: o organizacional (relativo à habilidade, disponibilidade e expectativas sociais dos empregados); o ambiental (relativo ao ambiente externo); e, o comportamental (relativo às necessidades humanas e ao comportamento do indivíduo manifesto no contexto). Especificamente no nível comportamental e de maneira semelhante Siqueira e Gomide (2004) destacam que a autonomia, a variedade, a identidade das tarefas e a retroinformação são dimensões a serem consideradas.

Souza, Reis, e Siqueira (2006) como citado por Polizzi Filho (2011) investigaram as relações existentes entre Satisfação com o Trabalho, Envolvimento no Trabalho e Comprometimento Organizacional Afetivo, que compõem o constructo bem-estar no trabalho e intenção de rotatividade. Os resultados mostraram que os colaboradores com vínculos afetivos positivos para com o seu trabalho (satisfação e envolvimento) e, ao mesmo tempo, com afetos positivos para a organização (comprometimento afetivo) são os que menos intentam deixá-la. Assim, quanto mais os colaboradores vivenciam situações de bem-estar no trabalho, menos eles planejam abandonar a empresa onde trabalham, ou seja, menores serão os níveis de intenção de rotatividade.

No estudo de Polizzi Filho (2011), a variável envolvimento com o trabalho apresentou correlação negativa, significativa e baixa quanto à intenção de rotatividade.

2.2.3 Comprometimento Organizacional Afetivo

Para Mowday, Steers, e Porter (1979), Comprometimento Organizacional Afetivo é um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado à ela, com vista a realizar tais objetivos. Ele representa a concepção de ligação positiva do empregado com um empregador, de elevada identificação com os objetivos da organização (Borges-Andrade, 1994; Mowday, Steers, & Porter, 1979) e de reconhecimento sobre o quanto estar ligado àquela organização pode repercutir positivamente na vida do indivíduo.

A ligação afetiva com uma organização pode incluir experiências emocionais positivas, que se traduzem em sentimentos positivos como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação (Siqueira, 1995). Com essa concepção, o comprometimento afetivo traz para o conceito de bem-estar no trabalho, uma visão de que as relações estabelecidas pelo indivíduo com a organização que o emprega estão assentadas em uma interação que lhe propicia vivências positivas e prazerosas. Caso essa situação não se confirme, entende-se que poderiam ser experimentadas sensações negativas ou de desprazer por trabalhar em uma organização. Nesse

caso, seria observada ausência do compromisso afetivo e possível desencadeamento de experiências negativas no dia-a-dia do trabalhador (Siqueira & Padovam, 2008).

Alguns estudos e pesquisas (Mowday, Porter, & Steers 1982; Luthans, Bank, & Taylor, 1987; Glisson & Durick, 1988; Mottaz, 1988; Hackman & Oldham, 1975; Borges-Andrade, 1994 como citado em Bastos, 1994) indicam que os funcionários poderão estar mais ou menos comprometidos com a organização, dependendo do contexto organizacional em que se encontram.

Müller, Rauski, Eyng, e Moreira (2005, p. 512) afirmam que quando os indivíduos apresentam um elevado grau de comprometimento com a organização, isso contribui para que os objetivos das empresas sejam alcançados, pois os colaboradores comprometidos com os objetivos da organização têm interesse em fazer o que for preciso para atingi-los. De acordo com Santos (2008) quando o indivíduo está comprometido e envolvido com a organização e com o trabalho, seu desempenho vai de encontro com as expectativas da organização.

Os antecedentes mais investigados nas literaturas nacionais e internacionais têm apontado o Comprometimento Organizacional Afetivo em relação negativa com intenção de rotatividade (Blomme, Van Rheede, & Tromp, 2010; Lima, Céó, & Blatt, 2016; Siqueira & Gomide, 2004; Yin-Fah, Foon, Chee-Leong, & Osman, 2010; Manzoor & Naeem, 2011; Oliveira, Gomide, Poli, & Oliveira-Silva, 2018).

Na Tabela 1, conforme Polizzi Filho (2011), está o detalhamento de alguns estudos sobre Bem-Estar no Trabalho no Brasil.

Tabela 1
Alguns estudos sobre Bem-Estar no Trabalho no Brasil

UNIVERSIDADE, AUTORES E DATA DO ESTUDO	TÍTULO	OUTROS CONCEITOS ESTUDADOS	Nº DE PARTICIPANTES, SEGMENTO DE ATUAÇÃO E REGIÃO
UMESP - BARBOSA, Thiago S. (2010)	Os impactos do balanço emocional, otimismo e percepções de suportes sobre bem-estar no trabalho de agentes comunitários da saúde	Balanço emocional Otimismo Percepção de suporte social Percepção de suporte organizacional	110 – Prestadores de serviços São Paulo, Capital
UMESP – PEREIRA, Úrsula S. B. (2009)	Relações de suporte e bem-estar no trabalho em pessoas com deficiência	Percepção de suporte	44 – Trabalhadores com algum tipo de deficiência física N. i. ¹
UMESP – RIBEIRO, Paulo E. (2009)	Indicadores de saúde positiva: um estudo com empregados expatriados	Saúde Otimismo	16 – Diversos segmentos N. i. ¹
UFU - RESENDE, Patrícia C.. (2008)	Bem-estar no trabalho: influências das bases de poder do supervisor e dos tipos de conflito	Bases de poder Conflitos intragrúpicos	130 – Diversas empresas Estado de Goiás
UMESP – SILVÉRIO, Wellington D. (2008)	Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre bem-estar no trabalho	Balanço emocional	253 – Indústria de autopeças Grande S. P.
UFU – MELO, Sara C. A. (2007)	Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho: um estudo com idosos que trabalham	Bem-estar subjetivo	110 - Idosos com mais de 60 anos Uberlândia e Região
UFU – HERNANDEZ, Juliana D. (2007)	Impactos da percepção da saúde organizacional no bem-estar no trabalho	Comportamento organizacional	160 – Diversas empresas e segmentos N. I. ¹
UFU – PRADO, Cláudio G. (2005)	Investigando a saúde mental de trabalhadores, as relações entre suporte organizacional, satisfação e sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho	Bem-estar Suporte organizacional	224 – Estudantes trabalhadores de cursinhos noturnos N. I. ¹

Nota. Polizzi Filho (2011).

¹ N. i. – Os autores não esclarecem as regiões em que foram realizadas as pesquisas.

Na Tabela 2, conforme Polizzi Filho (2011), está o detalhamento de alguns estudos latinos recentes realizados sobre bem-estar no ambiente de trabalho.

Tabela 2
Estudos latinos recentes realizados sobre Bem-Estar no ambiente de trabalho

AUTORES E DATA	TÍTULO	VARIÁVEIS DO ESTUDO	INSTITUIÇÃO E PAÍS
JUSTINO, Sofia e SANTOS, Joana (2010)	Inteligência Emocional, Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho e Satisfação com a Vida	Inteligência Emocional, Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho; Satisfação com a Vida	Universidade do Algarve, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Departamento de Psicologia, Algarve, PORTUGAL.
TEJERO-GONZÁLEZ, Carlos María e FERNÁNDEZ-DÍAZ, María José (2009)	Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar	Bienestar laboral Satisfacción laboral	RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, v. 15, n. 2 – Madrid, ESPANHA
ASUAGA, Carolina, et al. (2007)	Un encuentro no casual: Cultura, Ciencias económicas y Derecho	Bienestar laboral	I Seminario Internacional Ciencias Económicas, Derecho y Cultura: Hacia un modelo del Río de la Plata, Montevideo, URUGUAI
ZARAGOZA, Salvador, ENJUTO, Esther e CEBOLLA, Vicent (2007)	Anales de la Real Sociedad Económica de amigos del país – 2007	Bienestar y calidad de vida Bienestar y progreso social	Real Sociedad Económica de amigos Del país, Valencia, ESPANHA.
PORCAR, Olga Pellicer (2007)	Estudio por medio de potenciales evocados de la respuesta cortical en sujetos sometidos a dos estresores de laboratorio y su relación con la respuesta cardiovascular, endocrina y psicológica	Bienestar psicológico Estrés laboral	Universitat de València, Facultad de Psicología, Departamento de Psicobiología, València, ESPANHA.

Nota. Polizzi Filho (2011).

Resumidamente, para um nível elevado de Bem-Estar no Trabalho, faz-se necessário que os trabalhadores relatem sua satisfação com o trabalho, admitam seu envolvimento com as tarefas executadas e manifestem sua afetividade com a organização que os emprega, ou seja, “as perspectivas teóricas sobre bem-estar apresentadas comungam uma forte reação à ênfase dada em psicologia, desde seus primórdios, à infelicidade e ao sofrimento em detrimento aos antecedentes e consequências do funcionamento psicológico positivo” (Siqueira & Padovam, 2008 citado por Polizzi Filho, 2011, p. 51).

O desafio dos estudos em Bem-Estar no Trabalho está em procurar novas visões sobre o funcionamento psíquico positivo. E, para isso, a seguir será abordado o tema *home office* em tempos de pandemia, como um possível fator preditivo na intenção de deixar a empresa dos profissionais de controladoria e finanças, ao se associar com o constructo Bem-Estar no Trabalho.

2.3 COVID-19

A COVID-19 é uma crise de saúde global e uma ameaça econômica internacional. As paralisações de negócios e da indústria que foram implementadas e mandatórias em todo o mundo para conter a propagação do vírus geraram uma ampla gama de desafios únicos para funcionários e empregadores. Organizacionalmente, as paralisações econômicas e as mudanças políticas, provavelmente, (i) mudam fundamentalmente alguns setores, (ii) aceleram tendências que já

estavam em andamento, e (iii) abrem oportunidades para o surgimento de novos setores, como normalmente acontece em tempos de guerras e desastres naturais (Kniffin et al., 2020).

A *American Psychological Association* publicou uma pesquisa denominada “COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action”, com o objetivo de identificar uma variedade de riscos econômicos, sociais, psicológicos e relacionados à saúde, que os trabalhadores provavelmente enfrentam como resultado direto da COVID-19, ou indiretamente, como resultado de paralisações econômicas associadas à pandemia, além de fornecer uma visão geral para ajudar a situar e orientar futuras pesquisas e teorizar sobre os impactos associados à COVID-19 (Kniffin et al., 2020).

Os tópicos pesquisados foram: (1) Mudanças emergentes nas práticas de trabalho, como: trabalho em casa; trabalho em equipe virtual; liderança e gestão virtuais; (2) Mudanças emergentes para os trabalhadores, como: distanciamento social e solidão; saúde e bem-estar; desemprego e desigualdade; e, (3) A importância de fatores moderadores, como: características demográficas; diferenças individuais; normas organizacionais.

Quanto a esses pontos, o estudo concluiu que a COVID-19 acelerou abruptamente a velocidade das alterações associadas ao trabalho fora das configurações co-localizadas e é provável que as práticas de trabalho virtual se espalhem à medida que as organizações percebam a economia de custos com a estruturação de mão-de-obra com menos funcionários em período integral e mais funcionários conectados tecnologicamente, entretanto, dentre os desafios para as pessoas que trabalham dessa maneira está a necessidade de aprender a trabalhar de formas muito diferentes do que as gerações anteriores funcionavam, e que os impactos da pandemia afetaram alguns grupos de trabalhadores mais fortemente que outros, por exemplo, com base em idade, raça e etnia, gênero ou personalidade.

Por exemplo, os trabalhadores que moram sozinhos podem ter necessidades e rotinas de trabalho virtual muito diferentes dos empregados que moram com membros da família. Além disso, líderes mais autoritários ou mandões podem enfrentar desafios diferentes para motivar seus trabalhadores em ambientes virtuais do que líderes de equipe mais participativos e empáticos e, portanto, têm necessidades de treinamento e desenvolvimento diferentes.

Ao lidar com populações de trabalho remoto, os profissionais de RH devem desenvolver novos sistemas de gestão e avaliação de desempenho, enquanto a equipe de saúde ocupacional deve ser treinada para reconhecer problemas de saúde mental em populações de trabalho remoto e oferecer aconselhamento e terapia *on line*.

Por fim, a pesquisa sugere novas intervenções para um entendimento de como essas mudanças emergentes se desdobram sobre categorias vulneráveis de funcionários, pois, ainda não se sabe, por exemplo, qual será o impacto a longo prazo do isolamento social e dos protocolos de distanciamento físico para os funcionários. Da mesma forma, a pesquisa sobre o trabalho em casa anteriormente se concentrou quase exclusivamente nas pessoas que optaram pelo teletrabalho por opção própria, mas o teletrabalho mandatário é bem diferente, e que, portanto, se faz necessário entender como mudanças desse tipo afetam a satisfação e a produtividade no trabalho, pontos esses que são parte desse estudo.

Em 2012 a *Harvard Business Review* (HBR) focou sua edição de janeiro/fevereiro no tema “Valor da Felicidade: como o bem-estar dos funcionários gera lucros.” E os argumentos apresentados nessa revista evidenciam que o significado no trabalho é altamente associado com a felicidade no trabalho. Pensando no bem-estar de **pessoas** comuns, em 2004, Martin Seligman, juntamente com outros especialistas tais como Nancy Etcoff, Dan Gilbert e Mike Csikszentmihalyi desenvolveram a teoria da Psicologia Positiva que possui três objetivos principais (Jesus, 2019):

- a) a psicologia deveria estar tão preocupada com os pontos fortes do ser humano quanto com suas fraquezas;
- b) deveria estar tão preocupada em desenvolver os pontos fortes quanto com consertar danos;

c) deveria se interessar pelas melhores coisas da vida e deveria se dedicar a fazer as vidas das pessoas comuns mais gratificantes, a desenvolver suas genialidades e promover talentos (Jesus, 2019).

O surgimento da Psicologia Positiva, como ciência e disciplina de pesquisa organizacional, gerou uma nova perspectiva das organizações e sobre o trabalho e o seu bom funcionamento, ou seja, ela sugere que a satisfação e a retenção no trabalho provavelmente melhorarão à medida que seja aumentado o bem-estar psicológico dos funcionários (Cameron, Dutton, & Quinn 2003; Csikszentmihalyi, 2003 como citado em Huber, Wang, Kern, & Law, n.d.). Embora melhorar as condições de trabalho pareça melhorar a retenção de emprego, a Psicologia Positiva sugere intervenções adicionais que podem melhorar a retenção de emprego, além de aumentar o bem-estar dos funcionários, o que vêm sendo associados ao melhor desempenho destes no trabalho (Lybomirsky, King, & Diener, 2005 como citado em Huber et al., n.d.).

A Psicologia Positiva emerge assim na última década como uma área de estudo científico própria, vibrante e multifacetada, que vai para além de uma abordagem centrada nos problemas e nas patologias, para se endereçar teórica e empiricamente à construção das melhores qualidades da vida no âmbito subjectivo, individual e grupal (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 2006; Seligman, 2002; Seligman, 2006; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005), pois sabe-se que cerca de 70% das pessoas não experimentam desordens mentais, por outro lado, sabe-se também que a ausência de doença não constitui, por si só, felicidade ou bem-estar (Diener & Lucas, 2000).

Ainda que as organizações e instituições surjam como horizonte dos estudos da Psicologia Positiva, a maior parte do trabalho desenvolvido, até ao momento, tem abarcado, sobretudo, investigação e teorização no âmbito das experiências emocionais e características positivas individuais. Só mais recentemente têm surgido manifestações do interesse na sua aplicação à vida das organizações, e estudos com enquadramentos comunitários, culturais e sociais (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003; Delle Fave, 2006; Huppert, 2006; Huppert, Baylis, & Keverne, 2006; Luthans & Youssef, 2004; Marujo & Miguel Neto, 2004; Miguel Neto & Marujo, 2007; Peterson & Seligman, 2004; Verducci & Gardner, 2006).

O que hoje é chamada de Psicologia do Trabalho é uma lista de tópicos tão vasta que perde qualquer significado específico e é difícil considerar como um conjunto. Por exemplo tanto no trabalho empresarial, público ou no terceiro setor são estudadas questões de: ergonomia, saúde do trabalhador, organização do trabalho, seleção, treinamento técnico, orientação vocacional, motivação e satisfação, comprometimento, significado do trabalho, relações interpessoais, liderança e comportamento grupal, estilo gerencial, treinamento e desenvolvimento gerencial, clima e cultura organizacional, comunicação e organização informal, relações de trabalho, negociação sindical e análise organizacional e institucional (Spink, 1996).

Ao reconfigurar a Psicologia do Trabalho enquanto ação processual, a partir da Psicologia Social do fenómeno organizativo, abre-se a opção de reassumir a intervenção investigativa da pesquisa-ação como base para um diálogo que apoia a agência do outro na alteração de práticas e formas de agir. O estudo do fenómeno organizativo e do trabalho tem muito a ganhar com sua proximidade à psicologia social, e talvez a psicologia social tenha algo a aprender também (Spink, 1996).

2.3.1 *Teletrabalho*

As alterações ambientais são uma realidade. Para sobreviverem neste ambiente turbulento, as organizações estão buscando alternativas viáveis para os seus negócios, estruturas organizacionais e formas de trabalho. A partir desta perspectiva, surge o Processo de Teletrabalho, como uma alternativa moderna de gestão empresarial, sob o enfoque das alternativas de trabalho

flexível para tornar as empresas mais competitivas e dinâmicas, diferentes daquelas outras que ainda estão perigosamente acostumadas à estabilidade e à rotina do trabalho tradicional (Mello, 1999).

O teletrabalho constitui tema relativamente recente, tanto como prática, quanto na literatura administrativa, especialmente no Brasil. Surgiu como proposta nos anos 1970, como possível resposta à crise do petróleo, ao aumento dos problemas do trânsito nas grandes metrópoles e, ainda, no cenário de maior afluxo das mulheres ao mercado de trabalho. No entanto, é a partir dos anos 1990 que o tema ganha força, especialmente nos países do chamado primeiro mundo, em virtude da crescente sofisticação e massificação das tecnologias de informática e telecomunicações (Costa, 2007).

No Brasil, o teletrabalho foi reconhecido através da Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que estabeleceu a não distinção entre o trabalho exercido dentro de uma organização e o teletrabalho. A lei em seu art. 1 dispõe que:

[...] Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Lei n. 12.551, 2011).

A recente Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, em seu art. 75º descreveu de forma mais precisa o teletrabalho, modalidade do trabalho em *home office*. O artigo declara que: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo” (Lei n. 13.467, 2017).

As mudanças, sejam elas psicológicas, sociais e ambientais, exigirão dos administradores muita eficiência para gerir organizações, adequando as mudanças aos objetivos do negócio e objetivos do trabalho, tendo em vista a produtividade, o bem-estar e o conforto do trabalhador (Melo, 2011).

Esta modalidade de trabalho apresenta alguns desafios tanto para os empregados quanto para as empresas.

A seguir, na Tabela 3, adaptada de Haubrich e Froehlich (2020), são apresentados alguns desses desafios:

Tabela 3

Desafios do *home office*

Autor	Desafio para o funcionário
Brik & Brik (2013)	Distrações e tentações: filhos, amigos, família e pets; isolamento; procrastinação; criação de vício em trabalho; falta de suporte técnico; organização; ruídos domésticos.
Filardi & Castro (2017)	Inadaptação ao modelo; perda do vínculo com a organização; falta de comunicação imediata; problemas de infraestrutura tecnológica; diferenças na relação trabalhador tradicional x <i>home office</i> e volta do funcionário ao trabalho tradicional.
Hau & Todescat (2018)	Visão preconceituosa; afastamento do campo profissional e menor oportunidade de carreira; maior volume de trabalho devido ao aumento de produtividade; isolamento social; falta de legislação específica; dificuldade de concentração; distração com o ambiente familiar; gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e da desorganização de horários de trabalho.
Autor	Desafio para a empresa
Kugelmass (1999)	Resistência da administração; interrupções da supervisão; abuso por parte do empregado; coordenação e disponibilidade de trabalhadores; resistência do empregado; isolamento do funcionário; lealdade organizacional; vício em trabalhar; objeções do sindicato; barreiras à promoção; desigualdade.
Rabelo (2000)	Aumento dos custos de comunicação; possibilidade de isolamento social e profissional; impactos negativos no ambiente familiar se não houver disciplina no processo e condição adequada de trabalho; necessidade de distinção entre as atividades profissionais e as do lar; perda de sentimento de vínculo com o grupo profissional e com o empregador.
Brik & Brik (2013)	Medo gerencial; formas de processos de recrutamento e seleção; custos com a implementação; incompatibilidade tecnológica; dados sigilosos.
Hau & Todescat (2018)	Falta de legislação; vulnerabilidade de dados e recursos; diversidade de contratos de trabalho para administrar; objeções dos sindicatos; aumento de custos/investimentos a curto prazo.

Nota. Adaptado de Haubrich e Froehlich (2020).

Lizote et al. (2020) destacam a preocupação com o horário para desempenhar um eficiente trabalho, com a disciplina e com o cuidado para que os funcionários não se isolem uns dos outros. Percebe-se também, que existem semelhanças entre os benefícios obtidos com o *home office* para os empregados e para a empresa, tais como, menor tempo de deslocamento, diminuindo a poluição e o trânsito e flexibilidade de horário.

2.4 Intenção de um profissional sair do emprego atual

O ato de se desligar-se voluntariamente da empresa onde trabalha é um comportamento individual, que insere-se nos domínios do fenômeno de rotatividade de pessoal. Ele pode provocar repercussões nocivas para a organização com custos tangíveis (recrutamento, seleção, benefícios, treinamento, integração e desligamento, entre outros) e intangíveis (perda de conhecimento, quebra no fluxo de trabalho, quebra de vínculos com fornecedores e clientes, etc). A rotatividade é uma barreira à manutenção de talentos, gerando novações que, por sua vez, criam valores para clientes, investidores, comunidade, fornecedores, acionistas e para toda a cadeia produtiva (Siqueira, 2014).

A intenção de rotatividade é um fenômeno de natureza psicológica que, na concepção de Mowday, Porter, e Steers (1982), refere-se à probabilidade estimada (subjéctiva) pelos indivíduos, de que eles estarão deixando a organização permanentemente em algum momento próximo.

A intenção de rotatividade é um constructo que mede a intenção de um profissional sair do emprego atual, e os resultados dessa medida ajudam os gestores a desenvolver ações capazes de fomentar a permanência dos bons profissionais na organização, e dessa forma, diminuem-se os gastos com um novo processo de recrutamento e seleção, o departamento continua funcionando regularmente, evita-se que o profissional seja contratado pela concorrência, além de outros benefícios (Stewart, Volpone, Avery, & McKay, 2011). Davis e Newstrom (2002) concluíram que empregados satisfeitos estão menos propensos a pensar em pedir demissão e apresentam maior probabilidade de ficarem mais tempo na organização.

Agapito, Polizzi Filho, e Siqueira (2015) concluíram que é essencial que os gestores se preocupem em manter seus colaboradores satisfeitos em relação à chefia, aos colegas, ao trabalho em si, ao salário e às promoções. E as organizações precisam buscar artifícios para que seus colaboradores se mantenham envolvidos com o trabalho e, sobretudo, comprometidos afetivamente com a empresa. Ainda, segundo os autores, a intenção de rotatividade dos trabalhadores é fortemente influenciada pelo comprometimento organizacional afetivo deles para com a empresa em que trabalham, portanto, quanto mais a empresa leva o indivíduo a se sentir animado, interessado e entusiasmado por trabalhar para ela, menos os profissionais pensarão em deixá-la.

2.5 Hipótese

O ambiente competitivo atual pressiona as organizações a manter em seus quadros, profissionais qualificados e, conseqüentemente, gera a necessidade de uma política específica e eficiente para conservá-los. Oliveira, Gomide, Poli, e Oliveira-Silva (2018) enfatizam que as pessoas constituem ativos intangíveis importantes para as entidades e, administrá-las, tornou-se um dos grandes desafios para os gestores que buscam a valorização, satisfação e condições para o bom desempenho de seus empregados, identificando estratégias eficazes na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Assim, constatou-se na fundamentação teórica que, vários pesquisadores nacionais (Cavazotte, Oliveira, & Miranda, 2010; Souza, Reis, & Siqueira, 2006; Pereira, 2006; Ferreira & Siqueira, 2005; Siqueira & Pereira, 2001; Gomide, 1999 como citados em Polizzi Filho, 2011) e internacionais (Ali et al., 2010; Li, 2005; Brashear et al., 2005; Egan, Yang & Bartlett, 2004; Spector, 2007; Ramlall, 2003; Chang, 1999; Vandenberg & Nelson, 1999; Mowday, 1998; Dickter, Roznowski, & Harrison, 1996 como citados em Polizzi Filho, 2011) atribuem significativa importância à intenção de deixar a empresa no gerenciamento das organizações.

A partir dessas constatações e orientado pelo objetivo 1.1 (analisar a influência da autopercepção de bem-estar no trabalho a partir do regime de *home office*, na intenção de deixar a empresa), foi elaborada a seguinte hipótese:

H1: Existe correlação significativa e negativa entre bem-estar no trabalho e a intenção de deixar a empresa.

Não obstante, seja Bem-Estar no Trabalho uma estrutura conceitual brasileira (Siqueira e Padovam, 2008), na literatura internacional pode-se encontrar evidências acerca das relações entre as dimensões isoladas do constructo, com intenção de deixar a empresa. Por exemplo, Spector (1997) discorre em seu livro sobre a satisfação no trabalho como variável central na pesquisa sobre rotatividade (Polizzi Filho, 2011).

No Brasil, Ferreira e Siqueira (2005) como citado em Polizzi Filho (2011) publicaram um artigo apresentando correlações significativas e negativas entre intenção de rotatividade, satisfação

no trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Estas duas últimas dimensões viriam em 2008 a compor a estrutura nacional de Bem-Estar no Trabalho proposto por Siqueira e Padovam (2008). Silva (2007) também evidenciou em seu estudo uma correlação significativa e negativa entre satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. Cavazotte, Oliveira, e Miranda (2010), alinhadas com as demais evidências encontradas na literatura nacional, relataram ter observado uma relação negativa entre satisfação no trabalho e intenção de rotatividade feminina (Polizzi Filho, 2011).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta parte da pesquisa ilustra o modelo desenvolvido usando a modelagem de equações estruturais como ferramenta de mensuração dos dados. A Modelagem de equações estruturais (MEE) é um procedimento para estimar uma série de relações de dependência entre um conjunto de conceitos ou constructos representadas por múltiplas variáveis medidas e incorporadas a um modelo integrado. MEE é utilizada principalmente como uma técnica confirmatória de análise de dados (Malhotra, Lopes, & Veiga, 2014).

A modelagem de equações estruturais, com estimação por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), nas áreas das ciências sociais e do comportamento têm se mostrado como uma excelente possibilidade para a avaliação de relações entre constructos (ou fatores, componentes, variáveis latentes, variáveis não observadas, subescalas etc.), pois é robusta à falta de normalidade multivariada e é viável para amostras pequenas (menores que ~100 casos). Aspectos esses muito presentes no uso de escalas de atitude (Bido & Silva, 2019).

Ainda, segundo esses mesmos os autores, a complexidade do modelo, a ausência de normalidade multivariada dos dados ou a necessidade de uso de constructos com variáveis formativas são outras razões para se justificar o uso do PLS-SEM.

Esse modelo combina bem-estar no trabalho levando à intenção de deixar a empresa. O objetivo é medir o impacto combinado dos fatores estudados. Também explica os vários elementos do ajuste do modelo, as nuances e os parâmetros estatísticos necessários para validar o modelo. Os valores observados e extraídos foram considerados para testar a hipótese da pesquisa, finalmente para generalizar os achados.

A análise fatorial confirmatória (CFA) será realizada para examinar a validade fatorial dos fatores e avaliar a qualidade do ajuste referente ao modelo (Byrne, 2001 como citado em Sathyanarayan & Lavanya, 2018). O modelo foi então testado usando o procedimento de modelagem de equações estruturais (SEM). Além da estatística de ajuste, é de particular interesse o significado do caminho indicado pela estimativa de regressão padronizada (β) que avalia os efeitos das variáveis estudadas. O ponto central na análise de modelos estruturais é a extensão em que o modelo hipotético se encaixa ou descreve adequadamente os dados da amostra (Byrne, 2001 como citado em Sathyanarayan & Lavanya, 2018). Além das estatísticas de ajuste, é de particular interesse o significado do caminho indicado pela estimativa de regressão padronizada (β) que avalia o efeito de uma variável em outra. O nível de significância foi estabelecido em $p < 0,05$. Antes de testar o modelo, foram realizadas as propriedades psicométricas e a qualidade do ajuste dos construtos estudados.

3.1 Modelo teórico

O objetivo do presente estudo (analisar a influência da autopercepção de bem-estar no trabalho a partir do regime de *home office* na intenção de deixar a empresa) está direcionando a análise entre as variáveis do modelo. Também, supostamente, apresenta outro aspecto inédito, ao investigar a influencia do regime de *home office* na relação entre bem-estar no trabalho e intenção de deixar a empresa, uma vez que foram selecionadas apenas pessoas que estão trabalhando a partir dessa modalidade.

Visando representar tal objetivo, foi elaborado um modelo para uma melhor compreensão conforme Figura 2.

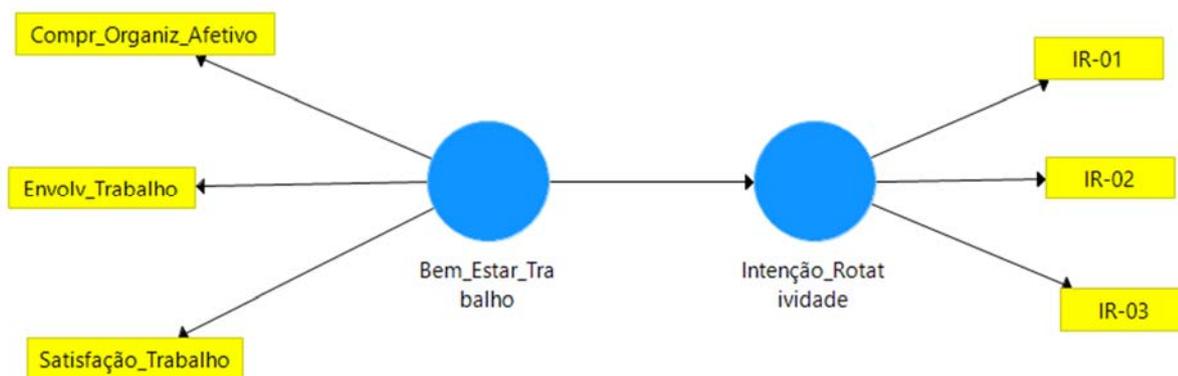


Figura 2. Modelo estrutural com VL de segunda ordem modelada em duas etapas.

Nota. Bem-Estar no Trabalho é uma VL de 3ª ordem.

Nota 2. Os itens da VL Bem-estar no trabalho são escores fatoriais salvos na primeira e segunda etapas, na análise de componentes confirmatória.

3.2 Instrumento de pesquisa

Nesta seção serão descritos os participantes, o local, os instrumentos utilizados na pesquisa, assim como os procedimentos de coleta e as técnicas de análise de dados.

3.2.1 População e amostra

A pesquisa tem como população alvo profissionais de contabilidade e finanças, com graduação já concluída ou em andamento, e que estejam trabalhando em regime de *home office* total ou parcial, devido às medidas de isolamento social por conta da pandemia, e contou com a participação de 201 respondentes, sendo que 44 respostas foram excluídas, por não atenderem totalmente aos critérios de seleção descritos na sequência desse tópico.

Cordeiro e Duarte (2006) destacam os aspectos comportamentais, enfatizando que estes são considerados grandes desafios dos profissionais de contabilidade. Estes profissionais precisam desenvolver habilidades de iniciativa, ética, visão de futuro, negociação, capacidade de inovar e criar; como requisitos para superarem as barreiras que possam existir.

Nada obstante, a relevância da profissão contábil conforme relatada, observa-se que aspectos relacionados a prazos são um dos grandes empecilhos que estes profissionais enfrentam no contexto brasileiro. De acordo com Succar (2012), as causas do estresse dos profissionais contábeis relacionam-se com a grande demanda de trabalho e em contrapartida com prazos reduzidos para concretização das tarefas estabelecidos pelos órgãos reguladores.

A amostra considerada é definida por tipicidade (Beuren, 2008 como citado em Bassi, Russo, Oyadomari, & Antunes, 2016), restringida em algumas dimensões previamente definidas, afim de se classificar quais dentre as respostas recebidas devem ser consideradas válidas frente ao processo de análise dos resultados da pesquisa, conforme descritas a seguir:

- Afim de que a percepção e opinião dos participantes da pesquisa possam ser consideradas aptas – tanto frente ao setor analisado (controladoria), como frente às questões relacionadas ao bem-estar no trabalho e intenção de deixar a empresa, tais participantes devem atuar no setor de controladoria, ou em setor diretamente relacionado, tais como áreas da contabilidade e finanças, e que estejam trabalhando em regime total ou parcial de *home office*;
- Devido ao intuito de a pesquisa alcançar respostas válidas relacionadas à percepção da realidade vigente na companhia quanto as questões direcionadas ao perfil das empresas analisadas, para fins de apuração de resultados, serão consideradas válidas apenas respostas

de participantes que possuem um tempo mínimo de um ano de atuação em sua respectiva organização – tempo mínimo de permanência considerado válido para que fosse transmitido um mínimo grau de confiança nas respostas obtidas (Beuren, 2008 como citado em Bassi et al., 2016).

De acordo com os dados obtidos dos 157 respondentes, considerados como aptos segundo os critérios de seleção pré-definidos na pesquisa, 85 eram do gênero masculino (54,1%) e 72 eram do gênero feminino (45,9%), sendo que destes, 6 pessoas (3,8%) tinham até 20 anos de idade, 73 pessoas (46,5%) tinham entre 21 e 35 anos de idade, 71 pessoas (45,2%) tinham entre 36 e 55 anos de idade, e 7 pessoas (4,5%) tinham mais de 56 anos de idade.

Pouco mais da metade, 84 pessoas (53,5%), tinha entre um e três filhos em casa, enquanto que 73 pessoas (46,5%) não tinham nenhum filho. Com relação ao grau de escolaridade, 78 pessoas tinham apenas concluído ou estavam cursando a graduação, e as demais, 79 pessoas (50,3%), além da graduação concluída, tinham também pós graduação e/ou mestrado.

Quanto ao tempo de trabalho na atual empresa, 24 pessoas (15,3%) tinham entre 6 meses e 1 ano de empresa, 68 pessoas (43,3%) tinham entre 1 e 5 anos de empresa, 38 pessoas (24,2%) tinham entre 5 e 10 anos, 17 pessoas (10,8%) tinham entre 10 e 15 anos de empresa, e 10 pessoas (6,4%) tinham mais de 15 anos de empresa. Sobre a prática do *home office*, 131 pessoas (83,4%) estavam trabalhando nessa modalidade em tempo integral, e 26 pessoas (16,6%) estavam trabalhando nessa modalidade em tempo parcial. E sobre a condição hierárquica, 8 pessoas (5,1%) eram líderes de equipe, 107 pessoas (68,2%) eram liderados, e 42 pessoas (26,8%) era líderes e liderados ao mesmo tempo, esses dados podem ser melhor visualizados na Tabela 4, conforme dados da pesquisa.

Tabela 4
 Dados dos participantes (n=157)

Variáveis	Níveis	f	%
1. Genero	Masculino	85	54,1%
	Feminino	72	45,9%
	Outro	0	0,0%
2. Idade	até 20 anos	6	3,8%
	de 21 até 35 anos	73	46,5%
	de 36 até 55 anos	71	45,2%
	56 anos ou mais	7	4,5%
3. Filhos em casa	0 (zero)	73	46,5%
	1	64	40,8%
	2	18	11,5%
	3	2	1,3%
	4	0	0,0%
	mais de 4	0	0,0%
4. Grau de escolaridade	Ensino Fundamental	0	0,0%
	Ensino Médio	0	0,0%
	Superior	78	49,7%
	Pós Graduação/ MBA	69	43,9%
	Mestrado	10	6,4%
	Doutorado	0	0,0%
5. Tempo de trabalho na atual empresa	até 6 meses	0	0,0%
	mais de 6 meses até 1 ano	24	15,3%
	mais de 1 até 5 anos	68	43,3%
	mais de 5 até 10 anos	38	24,2%
	mais de 10 até 15 anos	17	10,8%
	mais de 15 anos	10	6,4%
6. Modalidade de trabalho atual	Presencial	0	0,0%
	<i>Home office</i> total	131	83,4%
	<i>Home office</i> parcial	26	16,6%
7. Situação hierárquica	Líder	8	5,1%
	Liderado	107	68,2%
	Líder e liderado	42	26,8%
	Outros	0	0,0%

Nota. Dados da pesquisa.

3.2.2 Instrumento de pesquisa

O levantamento dos dados foi realizado por meio de questionário endereçado aos respondentes através de uma *websurvey*, que é uma pesquisa disponibilizada em uma página da internet por meio de um *link* (Miranda, Riccio, & Miranda, 2013). Segundo Dillman (2000, citado por Miranda, Riccio, e Miranda, 2013, p. 119), este meio de coleta de dados possibilita o alcance de um maior número de respondentes, além de reduzir os tradicionais custos de pesquisa (como gastos com correio, papéis, telefone, etc) e evita perda de tempo no processo de tabulação, ou mesmo erros no processo de entrada de dados.

A principal fonte utilizada para coleta de participantes para a pesquisa foi a rede social baseada na Internet via *LinkedIn* (rede social profissional). Boyd e Ellison (2007, citados por Miranda, Riccio, e Miranda, 2013, p. 123) definem rede social baseada na Internet como “sites que permitem: (a) a construção de uma persona através de um perfil ou página pessoal; (b) a interação através de comentários; e, (c) a exposição pública da rede social de cada ator”. Segundo a Enago Academy (2015, n.p.), a coleta de dados realizada por meio de mídias sociais oferece vantagens como:

- Informação sem filtros: permite que a coleta de dados elimine vários “filtros” que acabam por enviesar os resultados da pesquisa ao longo do processo, filtros estes que são fruto das limitações técnicas de outros métodos comumente adotados;
- Coleta de dados de uma população engajada: a coleta de dados realizada por meio de mídias sociais pressupõe um recorte social, com a formação de um grupo já engajado na discussão de determinado assunto (independente do tema e posicionamento – visto que este tipo de geração de conteúdo está atrelado exclusivamente à vontade de quem o produz);
- Análise de grupos específicos: através de ferramentas de localização, é possível identificar um nicho específico de pessoas que se pretende alcançar (Enago Academy, 2015, n.p.).

Na internet estão disponíveis diversas redes sociais profissionais além do *LinkedIn*, no entanto, o tamanho e a importância do *LinkedIn* levaram à sua escolha. Com a utilização do perfil do autor, foi iniciado o processo de busca por profissionais que se enquadrassem no perfil delineado para a pesquisa, com base em buscas em comunidades ligadas à área de controladoria.

O questionário era autoaplicável, composto por três medidas que aferiram as variáveis do estudo, desta forma, o instrumento foi lido e respondido pelo próprio entrevistado sem assistência. O questionário foi composto por escalas de mensuração conforme descritas a seguir:

Dados Complementares. Foram acrescentadas algumas questões no início do questionário, na intenção de definir o perfil dos profissionais participantes do estudo. Estes itens visavam caracterizar a amostra em um aspecto amplo, como: gênero, idade, quantidade de filhos em casa, grau de escolaridade, tempo de trabalho na atual empresa, modalidade de trabalho atual, e situação hierárquica;

Escala de Satisfação no Trabalho – EST. A medida foi construída e validada por Siqueira (1995 e 2008) e avalia o grau de satisfação no trabalho declarado pelo participante. Contém em sua forma completa cinco fatores com cinco itens cada: satisfação com colegas de trabalho ($\alpha=0,81$), satisfação com o salário ($\alpha=0,90$), satisfação com a chefia ($\alpha=0,89$), satisfação com a natureza do trabalho ($\alpha=0,77$) e satisfação com promoções ($\alpha=0,81$). As respostas foram dadas em uma escala de 7 pontos (1 = totalmente insatisfeito, 2 = muito insatisfeito, 3 = insatisfeito, 4 = indiferente, 5 = satisfeito, 6 = muito satisfeito, e 7 = totalmente satisfeito);

Escala de Envolvimento com o Trabalho – EET. Originalmente construída e validada por Lodhal e Keyner (1968), e no Brasil, validada por Siqueira (1995 e 2008), a EET avalia o quanto o trabalho atual consegue envolver o profissional. Trata-se de uma escala de auto-relato, composta

por cinco itens ($\alpha=0,78$), e as respostas são dadas em uma escala de sete pontos (1 = discordo totalmente, 2 = discordo moderadamente, 3 = discordo levemente, 4 = nem concordo e nem discordo, 5 = concordo levemente, 6 = concordo moderadamente, e 7 = concordo totalmente);

Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo – ECOA. Trata-se de uma medida de auto-relato, por meio da qual o profissional informou a intensidade de seus sentimentos dirigidos à organização que trabalha no momento. Construída por Siqueira (1995 e 2008), contém em sua forma completa dezoito itens ($\alpha=0,93$) sendo as respostas dadas em uma escala de 5 pontos (1 = nada, 2 = pouco, 3 = mais ou menos, 4 = muito, e 5 = extremamente);

Escala de Intenção de Rotatividade – EIR. Construída e validada por Siqueira et al. (1997), a EIR é uma medida que pretende avaliar o grau em que um indivíduo elabora planos sobre sua saída da empresa em que trabalha. É composta por três itens ($\alpha=0,95$), levando os profissionais assinalar suas respostas em uma escala de cinco pontos (1 = nunca, 2 = raramente, 3 = às vezes, 4 = frequentemente, e 5 = sempre).

3.2.3 Questionário

Foi desenvolvido um questionário eletrônico *online* através da ferramenta Forms da Microsoft Office 365 (<https://forms.office.com>). Essa ferramenta da Microsoft permite a criação de questionários e formulários, que trás além da praticidade das respostas em tempo real, a visualização por meio de gráficos, que podem ser exportados para o Excel. Os respondentes possuem acesso via *link*, que pode ser disponibilizado por meio de *e-mails* e sites, e o seu preenchimento pôde ocorrer por meio de computadores, *notebooks*, celulares, *tablets* e outros.

O modelo final do questionário foi construído em seis grandes seções devidamente organizadas e estruturadas, conforme pode ser observado abaixo:

- 1- **Carta de Apresentação:** uma breve apresentação do objetivo proposto pela pesquisa;
- 2- **Análise do perfil do profissional e da empresa onde atua:** identificação do profissional, grau de escolaridade, formação, tempo de permanência na empresa onde trabalha, nível funcional, entre outras. A única pergunta aberta nessa seção foi a de identificação do profissional, as demais foram perguntas fechadas e de múltipla escolha;
- 3- **Parte 1 – Bem-Estar no Trabalho:** nessa seção, as perguntas correspondem a um estado mental positivo, formado pela articulação de vínculos também positivos, denominados “satisfação no trabalho”, “envolvimento com o trabalho” e “comprometimento organizacional afetivo”. Esse tópico foi representado por 48 questões com uma escala de 5 pontos tipo *Likert*, para Comprometimento Organizacional Afetivo, e com uma escala de 7 pontos tipo *Likert* para Satisfação no Trabalho e Envolvimento com o Trabalho;
- 4- **Parte 2 – Intenção de Rotatividade:** nessa seção, as perguntas foram relacionadas às percepções dos respondentes com relação ao grau em que um indivíduo elabora planos sobre sua saída da empresa em que trabalha. Esse tópico foi representado por 3 questões com uma escala de 5 pontos tipo *Likert*;
- 5- **O encerramento - Pergunta final:** parte em que os respondentes foram questionados se tinham interesse em receber uma versão final do trabalho quando concluído. Esse tópico foi apresentado por uma pergunta fechada representada pelo sim (tenho interesse) ou não (não tenho interesse). E no caso de interesse foi disponibilizada uma pergunta aberta para que os respondentes deixassem seu *e-mail* para contato final.

Antes da aplicação dos questionários aos respondentes que compõem a real amostra foi realizado um pré-teste, com profissionais de contabilidade encontrados no perfil do autor na rede social *LinkedIn*, selecionados como alunos da Faculdade FIPECAFI. O objetivo do pré-teste foi o de analisar se as perguntas estavam expostas de forma clara e concisa. Baseado no pré-teste pode-se identificar falhas ortográficas e de configuração que foram corrigidas no protótipo inicial, permitindo assim uma melhor compreensão e validação do questionário.

Na Tabela 5, segundo Siqueira (1995 e 2008) e Siqueira et al. (1997), estão dispostas as perguntas que compõe as escalas de validação do modelo.

Tabela 5
Questionário – Escalas de validação do modelo

Constructo		Código	Questão
Bem-Estar no Trabalho	Satisfação com... Colegas	SAT-01	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.Ⓢ
		SAT-06	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. Ⓢ
		SAT-14	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
		SAT-17	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
		SAT-24	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho. Ⓢ
	Satisfação com... Salário	SAT-05	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. Ⓢ
		SAT-08	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional. Ⓢ
		SAT-12	Com o meu salário comparado ao custo de vida.
		SAT-15	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
		SAT-21	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. Ⓢ
	Satisfação com... Chefia	SAT-02	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
		SAT-09	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.
		SAT-19	Com o entendimento entre eu e meu chefe. Ⓢ
		SAT-22	Com a maneira como meu chefe me trata. Ⓢ
		SAT-25	Com a capacidade profissional do meu chefe. Ⓢ
	Satisfação com... Natureza do Trabalho	SAT-07	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam. Ⓢ
		SAT-11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me. Ⓢ
		SAT-13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
		SAT-18	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
		SAT-23	Com a variedade de tarefas que realizo. Ⓢ
	Satisfação com... Promoções	SAT-03	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. Ⓢ
		SAT-04	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
		SAT-10	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal. Ⓢ
		SAT-16	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. Ⓢ
		SAT-20	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
	Comprometimento Organizacional Afetivo	COA-01	A empresa onde trabalho faz-me sentir confiante nela.
		COA-02	A empresa onde trabalho faz-me sentir desgostoso com ela.**
		COA-03	A empresa onde trabalho faz-me sentir empolgado com ela.
		COA-04	A empresa onde trabalho faz-me sentir fiel a ela.
		COA-05	A empresa onde trabalho faz-me sentir apegado a ela.
COA-06		A empresa onde trabalho faz-me sentir orgulhoso dela.Ⓢ	
COA-07		A empresa onde trabalho faz-me sentir contente com ela.Ⓢ	
COA-08		A empresa onde trabalho faz-me sentir responsável por ela.	
COA-09		A empresa onde trabalho faz-me sentir distante dela.**	
COA-10		A empresa onde trabalho faz-me sentir dedicado a ela.	
COA-11		A empresa onde trabalho faz-me sentir entusiasmado com ela.Ⓢ	
COA-12		A empresa onde trabalho faz-me sentir preocupado com ela.	
COA-13		A empresa onde trabalho faz-me sentir encantado com ela.	
COA-14		A empresa onde trabalho faz-me sentir desiludido com ela.**	
COA-15		A empresa onde trabalho faz-me sentir envolvido com ela.	
COA-16		A empresa onde trabalho faz-me sentir fascinado por ela.	
COA-17		A empresa onde trabalho faz-me sentir interessado por ela.Ⓢ	
COA-18		A empresa onde trabalho faz-me sentir animado com ela.Ⓢ	
Envolvimento com o Trabalho	ET-01	As maiores satisfações da minha vida vêm de meu trabalho.	
	ET-02	As horas que passo trabalhando são as melhores horas de meu dia.	
	ET-03	As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem o meu trabalho.	
	ET-04	Eu como, vivo e respeito o meu trabalho.	
	ET-05	Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.	
Intenção de Rotatividade	IR-01	Penso em sair da empresa onde trabalho.	
	IR-02	Planejo sair da empresa onde trabalho.	
	IR-03	Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho.	

Nota. Siqueira (1995 e 2008) e Siqueira et al. (1997).

4 ANÁLISE DE RESULTADO

A presente pesquisa investigou a influência das dimensões de Bem-Estar no Trabalho (Comprometimento Organizacional Afetivo, Satisfação no Trabalho, e Envolvimento com o Trabalho), com a intenção de deixar a empresa atual, sob a percepção dos profissionais de controladoria e finanças que estão trabalhando em regime de *home office*, em virtude da pandemia do COVID-19.

A fidedignidade (consistência interna) dos instrumentos foi testada por meio do ‘Alfa de Cronbach’ e da correlação item-total e mostraram resultado superior a 0,70 (ver Tabela 1).

O coeficiente “Alfa de Cronbach” foi considerado por Malhotra (1993), Nunnally e Bernstein (1994) e Hair et al. (1998) como citado em Sant’Anna, Moraes, & Kilimnik, 2005, n.p.), como um indicador consistente para análise da confiabilidade de uma escala. Para Hair et al. (1998, citado por Sant’Anna, Moraes & Kilimnik, 2005), muito embora não haja um padrão absoluto, valores de ‘Alfa de Cronbach’ iguais ou superiores a 0,70 refletem uma fidedignidade aceitável. Por outro lado, estes autores salientam que valores inferiores a 0,70 podem ser aceitos, se a pesquisa for de natureza exploratória. De forma similar, Nunnally e Bernstein (1994) como citado em Sant’Anna, Moraes, & Kilimnik, 2005, p. 12) apontam como aceitáveis valores de ‘Alfa de Cronbach’ iguais ou superiores a 0,70, enquanto Malhotra (1996) citado em Sant’Anna, Moraes, & Kilimnik, 2005, p. 12) reconhece como aceitáveis valores iguais ou superiores a 0,60.

Com base nos resultados apresentados, conforme observado na Tabela 1, a intenção de rotatividade correlacionou-se negativa e significativamente com todas as dimensões Bem-Estar No Trabalho (Comprometimento Organizacional Afetivo, Satisfação no Trabalho e Envolvimento com o Trabalho). Assim, a medida em que os empregados sentem bem-estar no trabalho, menos tinham a intenção de deixar a organização na qual trabalham.

Estes resultados trazem evidências empíricas para afirmar como verdadeira a hipótese **H1** (existe correlação significativa e negativa entre bem-estar no trabalho e a intenção de deixar a empresa).

A partir da confirmação da hipótese como verdadeira, pode-se considerar que intenção de rotatividade, ou seja, a vontade, o pensamento e o planejamento mental, organizado pelo profissional para deixar a empresa onde trabalha, tende a diminuir na presença de níveis elevados de bem-estar no trabalho. Em suma, quanto maior o nível de bem-estar no trabalho, menor a intenção de rotatividade e o inverso também tende a ser verdadeiro.

Tal resultado encontra amparo nos estudos de Barros e Silva (2010) e Martin e MacDonnell (2012) como citados em Ceribeli e Ferreira (2016), nos quais os autores apresentam a flexibilização do trabalho, especificamente nas modalidades *home-office* e *telework*, como uma ferramenta para retenção de funcionários, uma vez que permite aos profissionais equacionarem ou equilibrarem o trabalho e a vida pessoal.

Valentine, Greller, e Richtermeyer (2006), conduziram um estudo que indica que as organizações podem criar percepções positivas dos funcionários sobre o local de trabalho, enfatizando certas práticas éticas que apoiam o bem-estar geral da organização, o que tem influência no aumento da congruência entre valores pessoais e organizacionais. O estudo aponta ainda que essa percepção de suporte está significativamente associada à intenção de rotatividade.

Agapito, Polizzi Filho, e Siqueira (2015), com o objetivo de analisarem, interpretarem e discutirem as relações entre as percepções de sucesso na carreira, o bem-estar no trabalho e a intenção de rotatividade de trabalhadores da Região Sudeste do Brasil, realizaram um estudo com 500 trabalhadores que atuam em organizações não governamentais, públicas e privadas do estado de São Paulo. Os resultados obtidos mostraram que as dimensões de bem-estar no trabalho exercem forte e significativo impacto na intenção de rotatividade, enquanto que a percepção de sucesso na carreira possui influência menor na intenção de deixar a organização. Os autores

concluíram que quanto maior for a preocupação da organização em proporcionar um ambiente de trabalho satisfatório, menor será a intenção dos trabalhadores de deixá-la.

Considerando que os elevados índices de rotatividade de pessoal podem comprometer significativamente os resultados organizacionais, Ferreira e Siqueira (2005) como citado em Moreira, Oliveira, Lopes, e Pantoja (2018) testaram um modelo para intenção de rotatividade, relacionando o comprometimento organizacional afetivo e satisfação no trabalho (duas medidas do BET) como antecedentes diretos, e a percepção de justiça de remuneração como antecedente indireto. A pesquisa foi realizada com 81 profissionais de empresas do setor metalúrgico e eletroeletrônico do estado de São Paulo. Verificou-se que no setor metalúrgico, o impacto maior sobre a intenção de rotatividade está relacionado à satisfação dos empregados no trabalho, enquanto que no setor de eletroeletrônico, o comprometimento organizacional afetivo foi o fator que teve impacto direto na intenção de rotatividade dos empregados.

Campos e Malik (2008) como citados em Moreira et al., (2018) pesquisaram a satisfação no trabalho dos médicos do Programa de Saúde da Família, objetivando identificar os fatores que geram a rotatividade dos médicos do programa. Os resultados da pesquisa de satisfação no trabalho foram correlacionados aos dados de rotatividade. Os fatores que apresentaram maior correlação com a rotatividade foram capacitação, tempo de locomoção para chegar ao trabalho e a falta de materiais para realização das atividades.

Uma pesquisa empírica realizada por Silva e Santos (2014) mediu o Impacto de Satisfação no Trabalho e de Comprometimento Organizacional Afetivo (Componentes do Bem-Estar no Trabalho) sobre a intenção de rotatividade de uma empresa mineradora de diamantes na Angola. Os resultados foram altamente significativos, onde foi possível encontrar uma correlação positiva entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, no entanto existe uma relação negativa entre cada uma dessas variáveis, com a intenção de sair, indicando que são inversamente proporcionais.

O algoritmo do PLS foi rodado sem a necessidade do tratamento de *missing values*, uma vez que foi assegurado que todas as respostas eram completas.

Quando a quantidade de indicadores/VL é igual para todas as VL (como ocorre no presente exemplo), a abordagem de repetir indicadores pode ser usada, mas quando as quantidades de indicadores/VL nas VL de primeira ordem são muito diferentes, essa abordagem não é recomendada, porque a VL de primeira ordem que tiver mais indicadores, resultará em uma relação mais forte com a VL de segunda ordem (carga fatorial), simplesmente porque teve mais indicadores repetidos na VL de segunda ordem, e a VL que tiver menos indicadores, apresentará uma carga fatorial menor (Bido & da Silva, 2019).

A seguir serão apresentadas todas as etapas geradas até chegar ao resultado final dos achados.

Na primeira rodada do PLS foram consideradas apenas as dimensões da variável latente Satisfação no Trabalho para fazer a análise de componentes confirmatória. As cinco dimensões são: satisfação com o chefe, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com salário, satisfação com colegas, e satisfação com promoção, todas contendo cinco indicadores cada uma.

O diagrama do resultado pode ser visto na Figura 3.

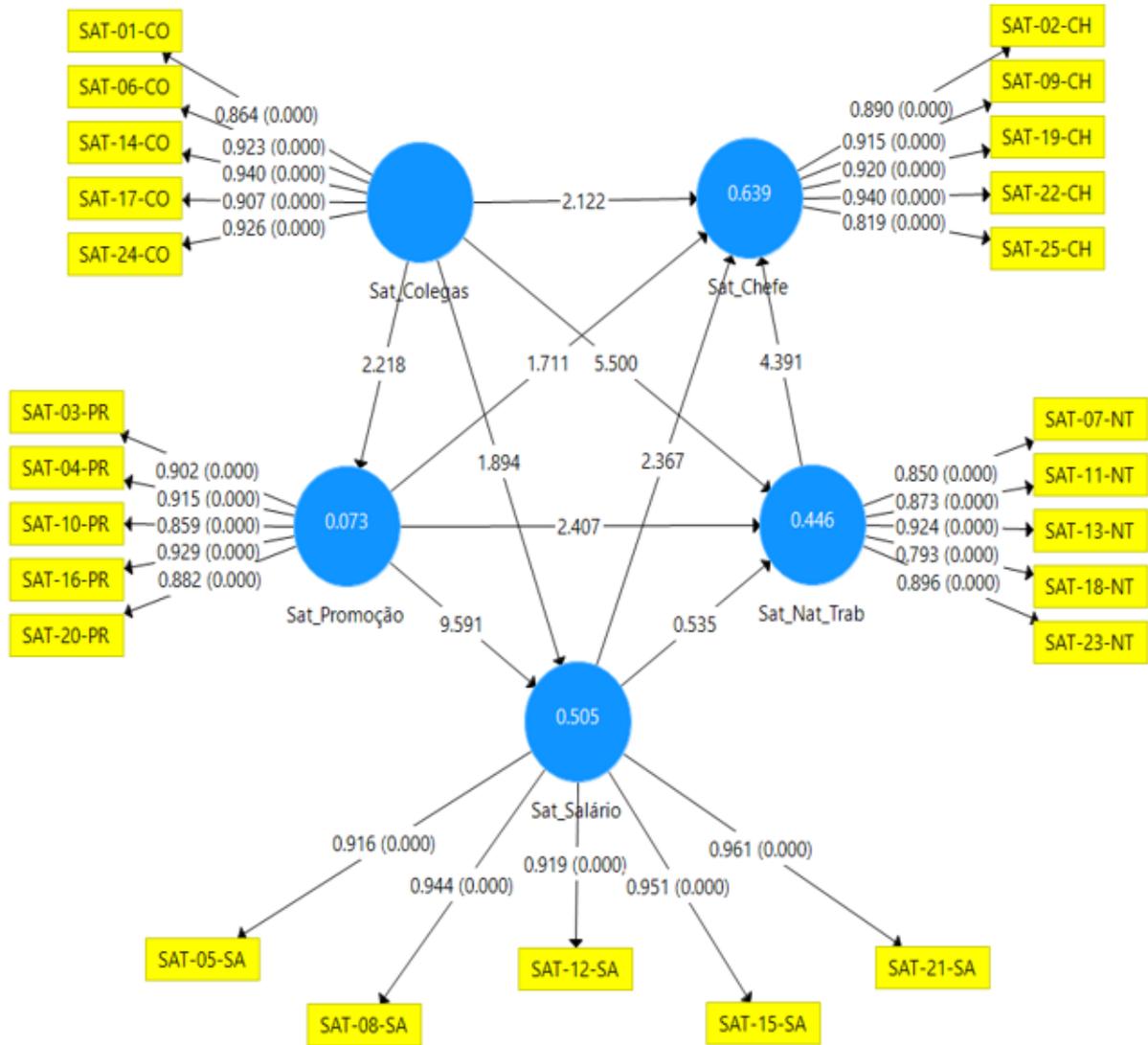


Figura 3. Diagrama PLS Variável Latente Satisfação no Trabalho.

Considerou-se que a variância média extraída (AVE) deve ser superior a 0,5 (Fornell & Larcker, 1981). Para a análise de validade discriminante, além da análise das cargas cruzadas, comparam-se as raízes quadradas dos valores das AVE de cada constructo com as correlações (de Pearson) entre os constructos (ou variáveis latentes). As raízes quadradas das AVE devem ser maiores que as correlações dos constructos (Fornell & Larcker, 1981).

Na Tabela 6, baseado nos dados da pesquisa, observa-se que para todas as VL, $AVE > 0.5$ e $\sqrt{AVE} > r$ da VL, bem como a Fiabilidade Composta é > 0.7 , portanto, a validade convergente, discriminante e confiabilidade estão adequadas no modelo, corroborando com Bido e Silva (2019).

Tabela 6
Matriz de correlações entre as variáveis latentes (n=157)

Validez discriminante	1	2	3	4	5	
1-Sat_Chefe	0.898					
2-Sat_Colegas	0.522	0.912				
3-Sat_Nat_Trabalho	0.675	0.586	0.868			
4-Sat_Promoção	0.624	0.270	0.463	0.898		
5-Sat_Salário	0.606	0.325	0.358	0.696	0.938	
Fiabilidade composta	0.954	0.961	0.939	0.954	0.974	>0,7
Variância Média Extraída (AVE)	0.806	0.832	0.754	0.806	0.881	>0,5
Alfa de Cronbach	0.939	0.949	0.918	0.940	0.966	
rho_A	0.945	0.954	0.924	0.944	0.968	

Nota. Dados da pesquisa.

Nota 1. Valores na diagonal são a raiz quadrada da AVE, como são maiores que as correlações entre as VL (valores fora da diagonal), há validade discriminante.

Nota 2. Todas as correlações são significantes a 1%.

Na Tabela 7, baseado nos dados da pesquisa, observa-se que as cargas fatoriais (em negrito) são maiores que as cargas cruzadas (cargas “fora da diagonal”), confirmando a validade discriminante, corroborando com Bido e Silva (2019).

Tabela 7
Matriz de cargas fatoriais (*crossloadings*) (n=157)

Validez discriminante - Cargas cruzadas	Sat_Chefe	Sat_Colegas	Sat_Nat_Tr ab	Sat_Promoç ão	Sat_Salário
SAT-02-CH	0.890	0.502	0.589	0.556	0.473
SAT-09-CH	0.915	0.433	0.582	0.604	0.598
SAT-19-CH	0.920	0.493	0.670	0.594	0.621
SAT-22-CH	0.940	0.508	0.615	0.534	0.625
SAT-25-CH	0.819	0.401	0.570	0.510	0.369
SAT-01-CO	0.480	0.864	0.467	0.288	0.287
SAT-06-CO	0.527	0.923	0.595	0.242	0.320
SAT-14-CO	0.503	0.940	0.598	0.261	0.287
SAT-17-CO	0.394	0.907	0.515	0.182	0.241
SAT-24-CO	0.462	0.926	0.482	0.251	0.342
SAT-07-NT	0.588	0.555	0.850	0.402	0.403
SAT-11-NT	0.551	0.601	0.873	0.316	0.202
SAT-13-NT	0.658	0.486	0.924	0.510	0.383
SAT-18-NT	0.509	0.452	0.793	0.361	0.256
SAT-23-NT	0.611	0.449	0.896	0.401	0.289
SAT-03-PR	0.613	0.311	0.413	0.902	0.691
SAT-04-PR	0.568	0.291	0.446	0.915	0.616
SAT-10-PR	0.507	0.167	0.403	0.859	0.525
SAT-16-PR	0.592	0.259	0.453	0.929	0.630
SAT-20-PR	0.510	0.163	0.359	0.882	0.652
SAT-05-SA	0.613	0.379	0.411	0.661	0.916
SAT-08-SA	0.569	0.287	0.291	0.624	0.944
SAT-12-SA	0.558	0.316	0.362	0.633	0.919
SAT-15-SA	0.527	0.284	0.264	0.638	0.951
SAT-21-SA	0.567	0.252	0.339	0.706	0.961

Nota. Dados da pesquisa.

Nota 1. Todas as correlações são significantes a 1%.

Na segunda rodada do PLS os resultados encontrados na primeira rodada se tornaram novos escores fatoriais da variável Satisfação no Trabalho e foram acrescidos das outras duas variáveis do constructo Bem-Estar no Trabalho, sendo: Envolvimento com o Trabalho, composta por cinco indicadores, e Comprometimento Organizacional Afetivo, composta por dezoito indicadores.

O diagrama do resultado pode ser visto na Figura 4, conforme dados da pesquisa.

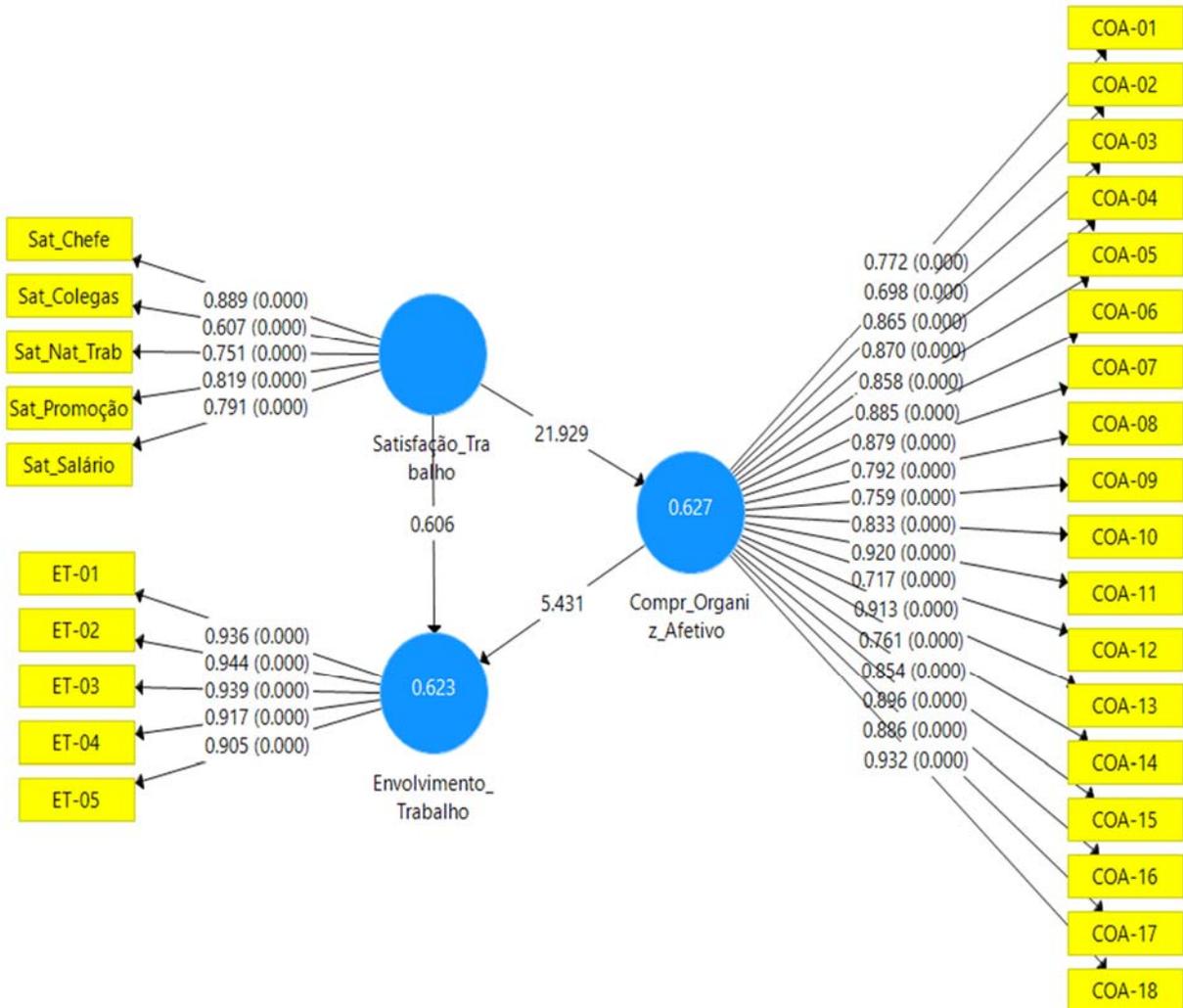


Figura 4. Diagrama PLS variáveis do constructo Bem-Estar no Trabalho.

Assim como na primeira rodada, considerou-se que a variância média extraída (AVE) deve ser superior a 0,5 (Fornell & Larcker, 1981). Para a análise de validade discriminante, além da análise das cargas cruzadas, comparam-se as raízes quadradas dos valores das AVE de cada constructo com as correlações (de Pearson), entre os constructos (ou variáveis latentes). As raízes quadradas das AVE devem ser maiores que as correlações dos constructos (Fornell & Larcker, 1981).

Na Tabela 8, baseado nos dados da pesquisa, observa-se que para todas as VL, $AVE > 0.5$ e $\sqrt{AVE} > r$ da VL, bem como a Fiabilidade Composta é > 0.7 , portanto, a validade convergente, discriminante e confiabilidade estão adequadas no modelo, corroborando com Bido e Silva (2019).

Tabela 8

Matriz de correlações entre as variáveis latentes (n=157)

Validez discriminante	1	2	3	
1-Compr_Organiz_Afetivo	0.841			
2-Envolvimento_Trabalho	0.788	0.928		
3-Satisfação_Trabalho	0.692	0.654	0.777	
Fiabilidade composta	0.977	0.969	0.883	>0,7
Variância Média Extraída (AVE)	0.708	0.862	0.604	>0,5
Alfa de Cronbach	0.975	0.960	0.836	
rho_A	0.977	0.960	0.868	

Nota. Dados da pesquisa.

Nota 1. Valores na diagonal são a raiz quadrada da AVE, como são maiores que as correlações entre as VL (valores fora da diagonal), há validade discriminante.

Nota 2. Todas as correlações são significantes a 1%.

Nota 3. Satisfação_Trabalho é uma variável de segunda ordem gerada através de abordagem em duas etapas.

Na Tabela 9, baseado nos dados da pesquisa, observa-se que as cargas fatoriais (em negrito) são maiores que as cargas cruzadas (cargas “fora da diagonal”), confirmando a validade discriminante, corroborando com Bido e Silva (2019).

Tabela 9
Matriz de cargas fatoriais (*crossloadings*) (n=157)

Validez discriminante - Cargas cruzadas	Compr_Organ iz_Afetivo	Envolvimento _Trabalho	Satisfação_Tra balho
COA-01	0.772	0.613	0.577
COA-02	0.698	0.532	0.599
COA-03	0.865	0.626	0.685
COA-04	0.870	0.728	0.703
COA-05	0.858	0.722	0.698
COA-06	0.885	0.692	0.655
COA-07	0.879	0.659	0.709
COA-08	0.792	0.595	0.591
COA-09	0.759	0.645	0.690
COA-10	0.833	0.658	0.618
COA-11	0.920	0.736	0.691
COA-12	0.717	0.567	0.539
COA-13	0.913	0.702	0.678
COA-14	0.761	0.587	0.654
COA-15	0.854	0.657	0.694
COA-16	0.896	0.760	0.716
COA-17	0.886	0.665	0.691
COA-18	0.932	0.729	0.758
ET-01	0.755	0.936	0.628
ET-02	0.716	0.944	0.631
ET-03	0.715	0.939	0.616
ET-04	0.723	0.917	0.556
ET-05	0.747	0.905	0.602
Sat_Chefe	0.749	0.601	0.889
Sat_Colegas	0.377	0.251	0.607
Sat_Nat_Trab	0.548	0.403	0.751
Sat_Promoção	0.661	0.531	0.819
Sat_Salário	0.654	0.641	0.791

Nota. Dados da pesquisa.

Nota 1. Todas as correlações são significantes a 1%.

Por fim, na terceira e última rodada do PLS os resultados encontrados na segunda rodada se tornaram os escores fatoriais da variável Bem-Estar no Trabalho, que por sua vez foi correlacionada com a variável Intenção de Rotatividade, composta por três indicadores.

O diagrama do resultado pode ser visto na Figura 5, conforme dados da pesquisa.

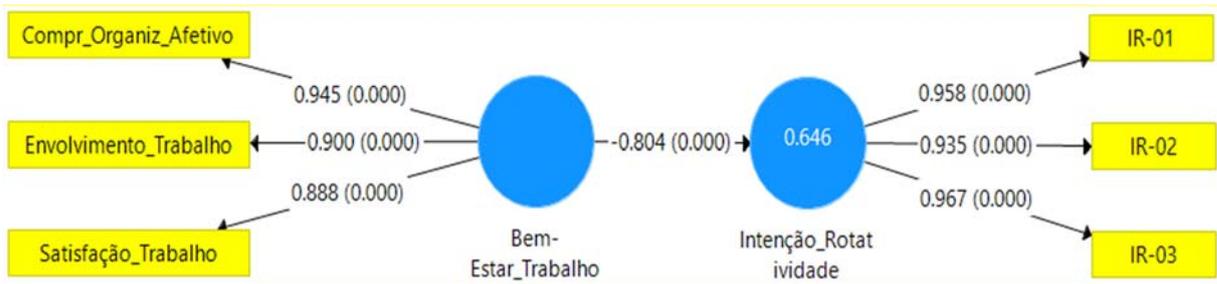


Figura 5. Diagrama PLS.

Da mesma forma que nas rodadas anteriores, também considerou-se que a variância média extraída (AVE) deve ser superior a 0,5 (Fornell & Larcker, 1981). Para a análise de validade discriminante, além da análise das cargas cruzadas, comparam-se as raízes quadradas dos valores das AVE de cada constructo com as correlações (de Pearson) entre os constructos (ou variáveis latentes). As raízes quadradas das AVE devem ser maiores que as correlações dos constructos (Fornell & Larcker, 1981).

Na Tabela 10, baseado nos dados da pesquisa, observa-se que para todas as VL, $AVE > 0.5$ e $\sqrt{AVE} > r$ da VL, bem como a Fiabilidade Composta é > 0.7 , portanto, a validade convergente, discriminante e confiabilidade estão adequadas no modelo, corroborando com Bido e Silva (2019).

Tabela 10

Matriz de correlações entre as variáveis latentes (n=157)

Validade discriminante	1	2	
1.Bem_Estar_Trabalho	0.911		
2.Intenção_Rotatividade	-0.804	0.954	
Fiabilidade composta	0.936	0.968	>0,7
Variância Média Extraída (AVE)	0.830	0.909	>0,5
Alfa de Cronbach	0.897	0.950	
rho_A	0.900	0.954	

Nota. Dados da pesquisa.

Nota 1. Valores na diagonal são a raiz quadrada da AVE, como são maiores que as correlações entre as VL (valores fora da diagonal), há validade discriminante.

Nota 2. Todas as correlações são significantes a 1%.

Nota 3. Bem-Estar_Trabalho é uma variável de terceira ordem gerada através de abordagem em duas etapas. Os escores fatoriais foram salvos na primeira e segunda etapas, na análise de componentes confirmatória.

Na Tabela 11, baseado nos dados da pesquisa, observa-se que as cargas fatoriais (em negrito) são maiores que as cargas cruzadas (cargas “fora da diagonal”), confirmando a validade discriminante, corroborando com Bido e Silva (2019).

Tabela 11
Matriz de cargas fatoriais (crossloadings) (n=157)

Validez discriminante - Cargas cruzadas	Bem- Estar_Trabalho	Intenção_Rotativi dade
Compr_Organiz_Afetivo	0.945	-0.746
Envolvimento_Trabalho	0.900	-0.763
Satisfação_Trabalho	0.888	-0.684
IR-01	-0.748	0.958
IR-02	-0.733	0.935
IR-03	-0.815	0.967

Nota. Dados da pesquisa.

Nota 1. Todas as cargas fatoriais são significantes a 1%.

Entretanto, pode-se observar que a variável Envolvimento com o Trabalho foi a que apresentou o segundo menor índice dentre as que compõe o constructo BET, e a variável Comprometimento Organizacional Afetivo foi a que apresentou o maior índice dentre elas.

Esse resultado corrobora com Siqueira (2014) onde, estudos nacionais que abordaram o envolvimento no trabalho, uma característica altamente subjetiva, apresentaram baixos valores de explicação para seus antecedentes, e afirmam que os prováveis preditores de envolvimento com o trabalho, podem ser variáveis de natureza pessoal do indivíduo ou aquelas que possam constituir o processo de trabalho no qual o indivíduo se vê submergido enquanto realiza suas tarefas.

Da mesma forma, em uma pesquisa realizada por Agapito et al. (2015), em que foram abordadas as variáveis bem-estar no trabalho e intenção de sair, foi possível evidenciar algumas correlações existentes com índices bem altos entre os componentes do bem-estar e de intenção de rotatividade. A satisfação no trabalho e o comprometimento mostraram-se com alta correlação, enquanto envolvimento com trabalho mostrou-se com uma correlação de nível moderado.

Ainda na pesquisa desses autores, o comprometimento organizacional afetivo é o componente de bem-estar no trabalho destacado com maior correlação com a intenção de sair, o que possivelmente pode indicar uma forte predição da intenção de sair. Entende-se que quanto maior for o comprometimento afetivo do funcionário com a empresa, menores serão as possibilidades de ele cogitar uma eventual saída e vice-versa.

Na tabela 12, conforme dados da pesquisa, as três dimensões do BET foram usadas para mensurar o bem-estar no trabalho e esta variável explicou 64,6% da variância da intenção de rotatividade, confirmando-se a única hipótese proposta. Vale ressaltar que Bem_Estar_Trabalho é uma VL de terceira ordem com abordagem em duas etapas, conforme Bido e Silva (2019), para casos em que a quantidade de indicadores por VL é muito diferente (nas VL de primeira ordem) é recomendado a utilização de duas etapas. Em um estudo de Onca, Cohen, e Bido (2019) o bem-estar no trabalho explicou 46% da variância da intenção de rotatividade mesmo descontando-se o efeito da variável de controle (idade).

Tabela 12
Resultados do modelo estrutural (n=157)

Relação Estrutural	Hipótese	F ²	Coefficiente estrutural	Erro padrão	Valor-T	Valor-P	R ²
Bem_Estar_Trabalho -> Intenção_Rotatividade	H1	1.826	-0.804	0.033	24.676	0.000	0.646

Nota. Dados da pesquisa.

Nota 1. Valores-P estimados por bootstrapping com 5000 repetições.

Segundo Paschoal (2008), indivíduos e grupos culturais geralmente se diferenciam na forma de usar a escala de resposta do instrumento de valores pessoais. Ainda segundo o autor, essas diferenças podem distorcer resultados e induzir o pesquisador a estabelecer conclusões incorretas. Entretanto, na presente pesquisa, as características dos grupos de controle não apresentaram significância em função do tamanho dos grupos.

Os resultados deste estudo, além de condizerem com o de outros autores, apresentaram uma realidade vivenciada por profissionais de uma mesma categoria, com diferentes funções, posições, salários, gênero, a realidade de que, independente do cargo que ocupa, da faixa etária, do salário que ganha e, possivelmente da empresa onde trabalha, a percepção de bem-estar no trabalho mesmo estando trabalhando em regime de *home office* pode vir a ser um fator determinante para o indivíduo pensar, planejar e querer abandonar ou permanecer em seu emprego.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Primeiramente, há de se destacar que os objetivos deste estudo foram atingidos e que a hipótese da pesquisa de que havia relação negativa entre os constructos foi confirmada.

O objetivo específico que era desenvolver um modelo teórico e de mensuração que possibilitasse avaliar empiricamente a relação entre bem-estar no trabalho com a intenção de deixar a empresa, e o objetivo principal que era analisar a influência da autopercepção de bem-estar no trabalho, a partir do regime de *home office*, na intenção de deixar a empresa, permitiram assegurar que o bem-estar no trabalho é um preditor estatisticamente significativo na intenção de deixar a empresa, independentemente do regime de trabalho praticado, seja ele, *home office* total ou parcial.

Os resultados encontrados através dos instrumentos utilizados para coleta dos dados foram capazes de expressar as percepções dos funcionários em relação às variáveis que estavam sendo estudadas, ficando constatado que ambas são capazes de traduzir a percepção do indivíduo dentro do seu ambiente de trabalho, sendo que quanto maior o nível de bem-estar no trabalho, menor a intenção de deixar a empresa atual.

Os resultados também permitem concluir que este estudo traz contribuições para a prática organizacional, tornando evidente que, para as empresas contarem com uma força de trabalho estável, é essencial que se preocupem em promover o bem-estar no trabalho aos seus colaboradores. Ademais, as organizações precisam buscar artifícios para que seus colaboradores se mantenham satisfeitos e envolvidos com o trabalho e, sobretudo, comprometidos afetivamente com a empresa, ou seja, elas devem se preocupar em tornar o ambiente empresarial agradável e estimulante, com perspectivas animadoras em relação ao futuro dos seus trabalhadores.

Assim, poderão fazer com que a intenção de seus profissionais em abandoná-la seja em muito reduzida, particularmente diante de um cenário em que o cuidado com as pessoas no ambiente de trabalho tornou-se fator importante por agregar valor a qualquer tipo de negócio, ou seja, a intenção de rotatividade dos profissionais pesquisados é fortemente influenciada pela percepção de bem-estar no trabalho. Dessa forma, pode-se concluir que quanto mais a empresa leva o indivíduo a sentir-se satisfeito, envolvido e comprometido por trabalhar para ela, menos os profissionais pensarão em deixá-la.

Na literatura nacional, surge o conceito de Avaliação do Estilo Gerencial que necessita de mais estudos, principalmente na relação com outras variáveis do comportamento organizacional. Nesse contexto, podem-se buscar, em futuras investigações, novas variáveis que possam atuar como preditoras de intenção de rotatividade.

Finalizando, entre as práticas organizacionais, podemos citar o cuidado que a empresa deve ter com o cliente interno, remuneração compatível com o mercado, realização de avaliações de desempenho coerentes, política atraente de cargos e salários, treinamento, desenvolvimento e planos de sucessão adequados, criação de um ambiente que estimule a inovação e que fomente um ambiente sem medo de represálias. Dessa forma, existe maior probabilidade de produzirem resultados satisfatórios e eficazes, contribuindo para a competitividade de sua organização empregadora no mercado.

Este trabalho também contribui para os estudos da área de Gestão de Pessoas, ampliando os conhecimentos sobre o fenômeno de intenção de rotatividade. E, por fim, pode contribuir para pesquisas futuras na investigação do impacto exercido em decorrência da avaliação do estilo gerencial, sobre a intenção de rotatividade no campo do comportamento organizacional, sugerindo assim novas linhas de pesquisa.

Os achados dessa pesquisa apontam que o campo do BET encontra-se em um estágio de florescimento e incita a elaboração de novos delineamentos de investigação. Entre as lacunas de pesquisa tem-se a necessidade de mais estudos qualitativos, inclusão de novas categorias profissionais, estudos longitudinais e multinível.

Portanto, bem-estar no trabalho parece ser um bom indicador de retenção de profissionais, ou melhor, profissionais com elevado nível de bem-estar no trabalho, que tendem a não planejar sair das empresas em nas quais trabalham.

Ainda que o estudo tenha alcançado os objetivos propostos e tenha oferecido contribuições para a compreensão do comportamento organizacional, há limitações que merecem ser destacadas, pois apontam para questões que devem ser mais bem desenvolvidas em pesquisas futuras.

O estudo foi realizado em um momento único da realidade, portanto possui caráter transversal, o que constitui uma limitação na presente pesquisa. A realização de uma pesquisa longitudinal que aborde os dois constructos pode dar uma visão mais clara e agregar informações a essa pesquisa futuramente, assim como verificar o real índice de rotatividade em um determinado período, dando maior suporte para qualquer medida ou tomada de decisão da empresa e do gestor.

Outra limitação do presente estudo que pode ser destacada consiste na dificuldade de generalização dos resultados encontrados, em virtude do tamanho da amostra, que apesar do poder do teste ter-se revelado suficiente, os dados podem ser tendenciosos, uma vez que a amostra foi por conveniência, pois contou com a participação apenas de profissionais de controladoria e finanças e que estivessem trabalhando em regime total ou parcial de *home office*, no momento da pesquisa.

Ainda que as dimensões aqui adotadas tenham se revelado apropriadas para a compreensão da relação entre bem-estar no trabalho com a intenção de deixar a empresa, pesquisas adicionais devem ser conduzidas levando em consideração outras categorias profissionais e regime de trabalho.

A partir desse estudo é possível reforçar a importância na continuidade da investigação das variáveis, alvos desta investigação, até mesmo como forma dos estudiosos e dos profissionais da área compreenderem melhor de que maneiras estas variáveis interferem no comportamento dos indivíduos, contribuindo para o seu bem estar e para os resultados organizacionais.

Outras pesquisas também poderiam ser desenvolvidas a partir dos resultados deste estudo, como investigar de forma mais detalhada os antecedentes do constructo intenção de rotatividade, introduzindo variáveis ligadas ao contexto socioeconômico em que se insere o indivíduo, como por exemplo o conflito trabalho-família, conflito esse que surge quando demandas do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo que cumprir as demandas de um domínio dificulta o cumprimento do outro, em especial no atual momento em que a prática do teletrabalho tem se tornado uma prática cada vez maior no mercado de trabalho.

Analisando os artigos empíricos, foi constatada a necessidade de mais investigações acerca do bem-estar no trabalho. Apesar de a maioria das pesquisas buscarem evidências acerca da relação do bem-estar no trabalho com outros constructos, ainda existem lacunas para novas pesquisas com variáveis como absenteísmo, assédio moral, liderança, cidadania organizacional, seja como antecedentes ou consequentes.

REFERÊNCIAS

- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE Br*, 15, 511-533.
- Agapito, P. R., Polizzi Filho, A. P., & Siqueira, M. M. M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71-93.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Amaral, D. J., & Siqueira, M. M. M. (2004). Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização. In J. Ribeiro & I. Leal, I. (Orgs.). *Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*, Lisboa, Portugal, 5.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being*. New York: Plenum Press.
- Bassi, M. J. D. S., Russo, P. T., Oyadomari, J. C. T., & Antunes, M. T. P. (201). Associações entre Cultura Organizacional, Sistemas de Avaliação de Desempenho e Nível de Parceria da Controladoria. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 7(3), 53-64.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: A estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato* (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 552-556.
- Bergamini, C. W., & Beraldo, D. G. R. (2010). *Avaliação de desempenho humano na empresa*. São Paulo: Atlas.
- Bido, D. D. S., & Silva, D. D. (2019). SmartPLS 3: Especificação, estimação, avaliação e relato. *RAEP Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536.
- Blomme, R. J., Van Rheede, A., & Tromp, D. M. (2010). The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 144-162.
- Borges-Andrade, J. E. (1994). Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 1, 37-47.
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K. M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human relations*, 52(8), 999-1028.
- Byrne, B. M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31, 645-673.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Campbell, A., Convergence, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of american life*. New York: Russell Stage Foundation.
- Cavazotte, F. D. S. C. N., Oliveira, L. B. de., & de Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: Reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, 45(1), 70-83.
- Ceribeli, H. B., & Ferreira, F. J. R. (2016). Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, comprometimento organizacional e intenção de permanência na organização. *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability/Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad/Revista de Globalização, Competitividade e Governabilidade*, 10(3), 37-56.
- Cordeiro, J. D. S., & Duarte, A. M. D. P. (2006). O profissional contábil diante da nova realidade. *Qualit@s*, 1(1).
- Costa, I. de S. A. (2007). Teletrabalho: Subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, 41(1), 105-124.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). *A descoberta do fluxo: A psicologia do envolvimento com a vida cotidiana*. (P. Ribeiro, Trad.), Rio de Janeiro: Rocco. (Trabalho original publicado em 1997).

- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (Eds.) (2006). *A life worth living: Contributions to positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Cura, M. L. A. D. (1994). *Satisfação profissional do enfermeiro* (Dissertação de Mestrado). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, Brasil.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Comportamento humano no trabalho: Uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira.
- Davis, K., & Werther, W. B. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.
- Delle Fave, A. (2006). The impact of subjective experience on the quality of life. In M. Csikszentmihalyi, M. & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 165-181). New York: Oxford University Press.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Subjective emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 325-37). New York: Guilford Press.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., & Kalliomäki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: A multilevel analysis of job control and personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 269-277.
- Enago Academy. (2015, Julho 8). *Utilizando Mídias Sociais na pesquisa acadêmica*. Recuperado de <https://www.enago.com.br/academy/utilizando-midias-sociais-na-pesquisa-academica/>
- Fernández-Ballesteros, R. (2003). Light and dark in the psychology of human strengths: The example of psychogerontology. In L. Aspinwall & U. Staudinger, *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 131-147). Washington, DC: American Psychological Association.
- Francisco, J. D. D. S. (2013). *As relações entre satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e intenção de rotatividade: um estudo em uma mineradora de diamantes em Angola* (Dissertação de Mestrado). Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Fraser, T. M. (1996). *Introduction to Industrial Ergonomics: A textbook for students and managers*. Toronto: Wall & Emerson, Incorporated.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.
- Hanashiro, D. M. M., & Dias, W. F. (2002). O Sistema de teletrabalho: Algumas implicações de um ambiente virtual. *Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, Salvador, BA, Brasil*, 26.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(3), 159.
- Harris, R. B. (1989). Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. *Advances in Nursing Science*, 11(2), 12-28.
- Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 167-184.
- Henne, D., & Locke, E. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20, 221-240.
- Huber, M., Wang, W., Kern, M., & Law, D. (n.d.). *Meaning at Work: Expertise, Happiness, Job-Satisfaction and Retention for Employees in the Accounting Profession*. (Recurso eletrônico, Google Academic).
- Huppert, F. A. (2006). Positive mental health in individuals and populations. In F. A. Huppert, N. Baylis & B. Keverne, *The science of well-being* (2nd ed., pp. 307-339). Oxford: Oxford University Press.

- Huppert, F. A., Baylis, N., & Keverne, B. (2006). *The science of well-being*. (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- Jesus, C. M. (2019). Sistema de Avaliação de Desempenho em uma empresa adepta ao Capitalismo Consciente: Estudo de caso da Editora Mol (Dissertação de Mestrado). Faculdade FIPECAFI, São Paulo, SP, Brasil.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*(3), 376-407.
- Jung, C. G. (1933). *Modern man in search of a soul*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(6), 1007-1022.
- Klijn, T. M. P. (1998). *Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción, Chile* (Tese de Doutorado). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto; Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP; São Paulo, SP, Brasil.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. J., Bakker, A. B., . . . , & Creary, S. J. (2020). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, *76*(1), 63-77.
- Land, K. C. (1975). Social indicators models: An overview. In K. C. Land & S. Spilerman (Orgs.), *Social indicator models* (pp. 5-36). New York: Russell Sage Foundation.
- Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm
- Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm
- Lima, B. F., Céo, M., & Blatt, N. (2016). Fatores influenciadores da rotatividade de servidores efetivos e temporários: Estudo de uma instituição pública. *SemeAd – Seminários em Administração FEA-USP*, São Paulo, SP, Brasil, 18.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. D. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, *51*, 947-967.
- Lizote, S. A., Teston, S. F., Martendal, B. C., Tobias, J. C., & ASSI, S. R. (2020). *Bem-Estar Subjetivo e Home Office em Tempos de Pandemia*.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, *4*(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. P. Dunnette (Org.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1294-1349). Chicago: Rand-McNally.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, *49*, 23-33.
- Losekann, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o home vira office. *Caderno De Administração*, *28* (Edição Especial), 71-75.
- Luna, R. A. (2014). Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. *Revista Pensar Gestão e Administração*, *3*(1), 1-12.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, *33*(2), 143-160.
- Malhotra, N. K., Lopes, E. L., & Veiga, R. T. (2014). Modelagem de equações estruturais com Lisrel: Uma visão inicial. *Revista Brasileira de Marketing*, *13*(2), 28-43.
- Manzoor, M., & Naeem, H. (2011). Relationship of organization socialization with organizational commitment and turnover intention: Moderating role of perceived organizational support. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, *3*(8), 515-529.

- Martinez, M. C. (2002). *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Saúde Pública, Universidade de Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: Aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78.
- Martinez, M. C., Paraguay, A. I. B. B., & Latorre, M. D. R. D. D. O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38, 55-61.
- Marujo, H., & Miguel Neto, L. (2004). *Optimismo e esperança na educação: Fontes inspiradoras para uma escola criativa*. Lisboa: Editorial Presença.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd. ed.). New York: Van Nostrand.
- Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. (Revogada). Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm
- Melo, E. R. D. (2011). *Teletrabalho, qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da tecnologia da informação* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Meleiro, A. R., & Siqueira, M. M. M. (2005). Os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre bem-estar no trabalho. *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasília, DF*, 29.
- Mello, Á. (2011). *Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Miguel Neto, L., & Marujo, H. A. (2007). Propostas estratégicas da Psicologia Positiva para a prevenção e regulação do stress. *Análise Psicológica*, 25(4).
- Miranda, C., Riccio, E., & Miranda, R. (2013). Atividades da Contabilidade Gerencial sob a Ótica de Docentes e Profissionais de Mercado. *Revista Ambiente Contábil*, 5(1), 112-131.
- Moreira, G. E., Oliveira, M. A. M., Lopes, A. V., & Pantoja, M. J. (2018). Concepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade com base na literatura. *Sociedade e Cultura*, 21(1), 219-231.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Cambridge, MA: Academy Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Müller, M., Rauski, E. de F., Eyng, I. S., & Moreira, J. (2005). Comprometimento organizacional: Um estudo de caso no supermercado "Beta". *Revista Gestão Industrial*, 1(4), 93-100.
- Novo, R. F. (2005). Bem-estar e psicologia: Conceitos e propostas de avaliação. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(20), 183-203.
- Oliveira, Á. D. F., Gomide, S., Jr., Poli, B. V. D. S., & Oliveira-Silva, L. C. (2018). Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. *Trends in Psychology*, 26(2), 1031-1042.
- Oliveira, W. K. D., Duarte, E., França, G. V. A. D., & Garcia, L. P. (2020). Como o Brasil pode deter a COVID-19. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 29(2), n.p.
- O'driscoll, M. P., & Beehr, T. A. (2000). Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *The Journal of Social Psychology*, 140(2), 151-159.
- Onca, S. S., Cohen, E. D., & Bido, D. S. (2019, Novembro). Reconstrução de Escalas: Um exemplo a partir das medidas de bem-estar no trabalho. *SemeAd – Seminários em Administração FEA-USP*, São Paulo, SP, Brasil, 22.
- Organização Mundial de Saúde (OMS). (2008). *Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: Descrições clínicas e diretrizes diagnósticas*. Organização Mundial da Saúde. (D. Caetano, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas.

- Paschoal, T. (2008). Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Paz, M. G., Fernandes, S. R., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. (2020). Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford: Oxford University Press.
- Pérez-Ramos, J. (1980). *Satisfação no trabalho: Metas e tendências* (Tese de Livre-docência). Instituto de Psicologia de Assis, Universidade Estadual 'Júlio de Mesquita Filho', Assis, SP, Brasil.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Polizzi Filho, A. (2011). *O impacto de bem-estar no trabalho e de capital psicológico sobre intenção de rotatividade: Um estudo com professores* (Dissertação de Mestrado). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, SP, Brasil.
- Pritchard, R. D., Harrell, M. M., DiazGranados, D., & Guzman, M. J. (2008). The productivity measurement and enhancement system: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 540.
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional*. (9a ed.). São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Rodgers, C. R. (1961). *On becoming a person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Sant'anna, A. D. S., Moraes, L. F. R. D., & Kilimnik, Z. M. (2005). Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: Um estudo de diagnóstico comparativo. *Revista de Administração e Economia*, 4(1), n.p.
- Santos, M. C. D. (2008). *Diagnóstico de intenções de comprometimento organizacional e envolvimento com o trabalho em equipes e grupos de trabalho* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- SAP Consultoria em Recursos Humanos. (2018). *Pesquisa home office 2018*. Recuperado de <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness. Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Seligman, M. E. P. (2006). Breaking the 65 Percent Barrier. In M. Csikszentmihalyi, M., & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 230-236). New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 5(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Silva, F. J. D. da., & Santos, C. J. A. C. dos. (2014). O impacto de satisfação no trabalho e de comprometimento organizacional afetivo sobre intenção de rotatividade em empresa mineradora de diamante (Angola). *Revista Brasileira de Administração Científica*, 5(3), 114-136.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: Análise de um modelo pós-cognitivo* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

- Siqueira, M. M. M. (Org.). (2008). Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M. (2009). Bem-estar no trabalho. In J. Cruz, S. N. Jesus & C. Nunes (Org.), *Bem-estar e qualidade de vida: contributos da psicologia da saúde* (pp. 249-264). Leiria: Textiverso.
- Siqueira, M. M. M. (2014). Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide, S., Jr. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, 2, 317-348.
- Siqueira, M. M. M., Gomide, S., Jr., Moura, O. I., & Marques, T. M. (1997). Um modelo pós-cognitivo para intenção de rotatividade: Antecedentes afetivos e cognitivos. *Congresso Interamericano de Psicologia*, São Paulo, SP, Brasil, 26.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Sparks, K., Fargher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.
- Spector, P. (1997). Job satisfaction: Applications, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spink, P. K. (1996). A organização como fenômeno psicossocial: Notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8(1), 174-192.
- Stewart, R., Volpone, S., Avery, D., & McKay, P. (2011). You support effects of diversity and ethical climate perceptions on turnover intentions. *Journal of Business Ethics*, 100, 581-593.
- Succar, F., Jr. (2012). *Níveis de estresse dos contabilistas do estado do Rio de Janeiro* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Tamayo, A. (2004). Introdução. In A. Tamayo (Ed.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 11-16). Porto Alegre: Artmed.
- Valentine, S., Greller, M. M., & Richtermeyer, S. B. (2006). Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support. *Journal of Business Research*, 59(5), 582-588.
- Vandenberghe, C., Landry, G., Bentein, K., Anseel, F., Mignonac, K., Roussel, P. (2021). A Dynamic Model of the Effects of Feedback-Seeking Behavior and Organizational Commitment on Newcomer Turnover. *Journal of Management*, 47(2), 519-544.
- Verducci, S., & Gardner, H. (2006). Good work: its nature, its nurture. In F. A. Huppert, N. Baylis & B. Keverne, *The science of well-being* (2nd ed., pp. 343-360). Oxford: Oxford University Press.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57.
- Zalewska, A. M. (1999a). Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5(3), 395-416.
- Zalewska, A. M. (1999b). Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5(4), 485-511.

Apêndice A - Questionário

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Prezado(a) Profissional,

Você foi convidado para participar de uma pesquisa formulada e realizada pela Faculdade FIPECAFI- Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras que integra uma parte essencial do Trabalho de Conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças de Daniel Rodrigo Bartoletti.

Este estudo tem por objetivo examinar a influência da autopercepção de bem-estar no trabalho na intenção de deixar a organização, especificamente de profissionais da área contábil, que estão em *home office*, sobretudo devido a Covid-19. Comprometemo-nos, ao final do estudo, disponibilizar os resultados aos interessados.

Asseguramos que todas as informações coletadas através deste questionário serão confidenciais e os dados coletados serão agrupados, sempre preservando o sigilo individual, respeitando assim os padrões científicos e éticos.

Agradecemos sua contribuição e disponibilidade e contamos com sua fidedignidade no decorrer do processo de respostas deste questionário. Em caso de dúvidas ou sugestões, estaremos à disposição.

Cordialmente,

Daniel Rodrigo Bartoletti
Prof. Dr. Paschoal Tadeu Russo
daniel.bartoletti@fipecafi.edu.br
paschoal.russo@fipecafi.org

SEÇÃO 1

1.Você concorda com os termos desta pesquisa?

- Sim
 Não

SEÇÃO 2 - Gostaríamos de saber um pouco sobre você e a organização em que você trabalha

2.Qual é seu nome? (caso queira se identificar)

3.Qual é o seu gênero?

- Masculino
 Feminino
 Outro

4. Qual é a sua idade?

- Você tem até 20 anos
- Você tem 21 ou mais até 35 anos
- Você tem 36 ou mais até 55 anos
- Você tem 56 ou mais anos

5. Quantas crianças (ou filhos) com menos de 18 anos você tem em sua tutela e moram em sua casa?

- 0 (zero)
- 1
- 2
- 3
- 4
- mais de 4

6. Qual é o seu grau de escolaridade?

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Superior
- Pós Graduação/ MBA
- Mestrado
- Doutorado

7. Qual é a sua formação?

- Administração
- Contabilidade
- Economia
- Engenharia
- Direito
- Finanças
- Letras
- Outras

8. Você está empregado no momento em que responde esta pesquisa?

- Sim
- Não

9. Há quanto tempo você trabalha na atual empresa?

- menos de 6 meses
- mais de 6 meses e menos de 1 ano
- mais de 1 ano e até 5 anos
- mais de 5 anos e até 10 anos
- mais de 10 anos e até 15 anos
- mais de 15 anos

10. Em que área você atua?

- Em um departamento contábil
- Em um departamento de controladoria
- Em um escritório de contabilidade
- Não atuo na área contábil

11. Você está em *Home Office* no momento?

- Sim
- Não
- Parcialmente

12. Quanto à equipe que trabalha com você, seja no escritório, seja de forma virtual, quantas pessoas são?

- Trabalho sozinho
- Até 5 pessoas
- Mais de 5 pessoas até 10 pessoas
- Mais de 10 pessoas até 20 pessoas
- Mais de 20 pessoas até 50 pessoas
- Mais de 50 pessoas

13. Qual é o seu nível funcional?

- Aprendiz
- Estagiário
- Auxiliar
- Assistente
- Analista
- Coordenador
- Supervisor
- Gerente

Sinto satisfação com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	<input type="radio"/>						
Sinto satisfação com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	<input type="radio"/>						
Me sinto satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.®	<input type="radio"/>						
Me sinto satisfeito com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	<input type="radio"/>						
Estou satisfeito com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	<input type="radio"/>						
Estou satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe.®	<input type="radio"/>						
Estou satisfeito com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	<input type="radio"/>						
Me sinto satisfeito com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.®	<input type="radio"/>						
Estou satisfeito com a maneira como meu chefe me trata.®	<input type="radio"/>						
Estou satisfeito com a variedade de tarefas que realizo.®	<input type="radio"/>						
Sinto satisfação com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.®	<input type="radio"/>						
Estou satisfeito com a capacidade profissional do meu chefe.®	<input type="radio"/>						

SEÇÃO 4 – Comprometimento Organizacional Afetivo

16. Abaixo estão listados vários sentimentos que alguém poderia ter em relação à empresa onde trabalha. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com a ideia apresentada.

	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremamente
A empresa onde trabalho faz-me sentir confiante nela.	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir desgostoso com ela.**	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir empolgado com ela.	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir fiel a ela.	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir apegado a ela.	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir orgulhoso dela.®	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir contente com ela.®	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir responsável por ela.	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir distante dela.**	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir dedicado a ela.	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir entusiasmado com ela.®	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir preocupado com ela.	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir encantado com ela.	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir desiludido com ela.**	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir envolvido com ela.	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir fascinado por ela.	<input type="radio"/>				

A empresa onde trabalho faz-me sentir interessado por ela.®	<input type="radio"/>				
A empresa onde trabalho faz-me sentir animado com ela.®	<input type="radio"/>				

SEÇÃO 5 – Envolvimento com o Trabalho

17. A seguir serão apresentadas cinco frases referentes ao seu trabalho atual. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com a ideia apresentada.

	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem concordo nem discordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
As maiores satisfações da minha vida vêm de meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As horas que passo trabalhando são as melhores horas de meu dia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu como, vivo e respeito o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SEÇÃO 6 – Intenção de sair da empresa

18. A seguir estão três frases que podem representar alguns pensamentos seus.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Penso em sair da empresa onde trabalho.	<input type="radio"/>				
Planejo sair da empresa onde trabalho.	<input type="radio"/>				
Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho.	<input type="radio"/>				

SEÇÃO 7 – Agradecimentos

Agradecemos por sua participação na pesquisa.

19. Você gostaria de receber uma versão final da pesquisa?

Sim

Não

21. Informe seu e-mail