

AVALIAÇÃO DO BEM-ESTAR SUBJETIVO: UM OLHAR PARA QUEM CUIDA DO OUTRO

EVALUATION OF SUBJECTIVE WELL-BEING: A LOOK AT WHO CARES FOR OTHERS

Marciele Martini de Lima

Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc), Brasil

e-mail: marciele.martini.lima@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8360-9190>

Sayonara de Fátima Teston

Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc), Brasil

e-mail: sayonara.teston@unoesc.edu.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2469-1497>

Michele Gaboardi Lucas

Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc), Brasil

e-mail: michele.lucas@unoesc.edu.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9006-2330>

Suzete Antonieta Lizote

Universidade do Vale do Itajaí (Univali), Brasil

e-mail: lizote@univali.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3575-1675>

Submissão: 10.02.2021. **Aprovação:** 17.08.2021. **Publicação:** 26.09.2021.

Sistema de avaliação: *Double blind review*. **Centro Universitário UNA**, Belo Horizonte - MG, Brasil. **Editora chefe:** Profa. Dra. Daniela Viegas da Costa-Nascimento

Este artigo encontra-se disponível no seguinte endereço eletrônico:

<http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1270>

Resumo

O objetivo do estudo foi analisar o bem-estar subjetivo de colaboradores da área de atendimento em saúde de uma das maiores agroindústrias brasileiras. Trata-se de um estudo de caso, de abordagem funcionalista. Os dados foram coletados por meio de questionário e grupo de foco. Os dados quantitativos foram analisados por meio de estatística descritiva e serviram de base para fomentar a discussão no grupo de foco. Os dados qualitativos, provenientes do grupo, foram transcritos na íntegra para posterior interpretação. Os resultados foram analisados e cotejados com a busca teórica. Como principais resultados verificou-se que o grupo apresenta afetos positivos ($m=3,57$), afetos negativos ($m=1,54$) e satisfação com a vida ($m=3,08$). O bem-estar subjetivo do grupo sofreu influências de fatores relacionais, que se referiam principalmente às expectativas acerca do papel do líder e ao relacionamento entre membros da equipe de trabalho. O estudo apresenta potencial de contribuições empíricas para orientar políticas e práticas de gestão de pessoas. Teoricamente, o estudo contribui para o avanço da compreensão do tema bem-estar subjetivo em organizações.

Palavras-chave: Bem-estar subjetivo; Profissionais da saúde; Gestão de pessoas.

Abstract

The study aimed to analyze employees' subjective well-being in the health care area of one of the largest Brazilian agribusinesses. It is a case study with a functionalist approach. Data were collected through a questionnaire and focus group. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and served to encourage discussion in the focus group. Qualitative data from the group transcribed in full for later interpretation. The results were analyzed and compared with the theoretical search. As the main results, the group has positive affects ($m = 3.57$), negative affects ($m = 1.54$), and satisfaction with life ($m = 3.08$). The group's subjective well-being was influenced by relational factors, which mainly referred to expectations about the role of the leader and the relationship between members of the work team. The study has the potential for empirical contributions to guide people management policies and practices. Theoretically, the study contributes to advancing the understanding of the subject of subjective well-being in organizations.

Keywords: Subjective well-being; Health professionals; People management.

1. Introdução

O campo de estudos do bem-estar demonstra ser fonte de interesse de diferentes áreas do conhecimento. O saber acerca do bem-estar subjetivo (BES) vem sendo definido e debatido com maior aprofundamento principalmente a partir dos estudos publicados por Diener (1984), Diener et al. (1999) e Lucas e Diener (2008). Recentemente, pesquisas relevantes que abordam este assunto continuam sendo divulgadas. Podem ser mencionados como exemplos os estudos realizados por Ariza-Montes et al. (2018), Busseri (2018), Diener et al. (2018), Ford et al. (2018), Jue e Ha (2018), Liz et al. (2018), Ramos e Lopez (2018), Teston et al. (2018), Lizote et al. (2020) e Zawadzki et al. (2021). Observa-se assim, que é uma área de estudos em constante crescimento e aprimoramento.

O conceito de BES constitui-se por dois aspectos específicos, sendo o dos julgamentos sobre a satisfação com a vida, bem como, o das experiências vivenciadas como positivas e negativas no decorrer da vida de uma pessoa (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Esse estudo busca contribuir empiricamente com este debate tendo como objeto de estudos uma equipe de profissionais responsáveis pelos cuidados acerca da saúde de outros trabalhadores. Já que, de acordo com Diener et al. (2018) existe a tendência de indivíduos com altos índices de BES apresentarem comportamentos mais desejáveis socialmente em comparação à sujeitos com baixos níveis de BES.

Como objeto de estudos para coleta dos dados e realização das análises, buscou-se por um campo que possui relevância regional. Sabe-se que o Brasil é um país com uma região agrícola importante. O setor de agroindústria contribuiu com mais de 20% do PIB (Produto Interno Bruto) do país em 2017 (MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO, 2018). Além dos ganhos econômicos, um setor desta magnitude tende a apresentar importância social, pela

quantidade de empregos gerados, além da rede de stakeholders envolvida neste contexto. As agroindústrias possuem equipes de saúde que atendem um grande número de empregados diariamente, e que, portanto, também merecem cuidado. Conforme apontam Cardoso e Nascimento-Santos (2017, p. 24) a forma como o trabalho “tem sido executado, lastreado na máxima racionalidade e desconsiderando o trabalhador em suas subjetividades, finda por causar uma série de mazelas ao executor do trabalho”. Optou-se assim por investigar trabalhadores do setor de saúde de uma agroindústria regional. Neste contexto, o objetivo do estudo foi de analisar o BES da equipe de saúde de uma agroindústria brasileira.

Entende-se que investigar afetos positivos, negativos e satisfação de vida (RAYAN; DECI, 2001; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008), de quem cuida de centenas de vidas diariamente, poderá contribuir para a qualidade de vida dos profissionais de saúde, além de auxiliar na elaboração de políticas de gestão de pessoas (SANTOS et al., 2018) e ter efeito indireto na qualidade do atendimento realizado a pessoas com queixas de saúde da empresa caso. Além disso, o estudo apresenta potencial de contribuição para ampliação do conhecimento sobre o tema do bem-estar conforme apontam Teston (2018) e Lizote et al. (2020).

2. Fundamentação teórica

Os estudos acerca do bem-estar subjetivo são relativamente recentes em comparação à atenção dada por instituições e indivíduos sobre o que poderia tornar as pessoas mais felizes no trabalho. No campo das ciências sociais, o interesse pelo tema da felicidade, originou estudos acerca da qualidade de vida (QV) principalmente depois dos anos 1950 (LAND, 1975). E somente a posteriori, estas investigações suscitaram pesquisas a respeito do bem-estar.

Apesar da dificuldade de consenso sobre o conceito de QV (FARQUHAR, 1995) sabe-se que há abordagem objetiva e subjetiva sobre o assunto. Para Farquhar (1995) a abordagem objetiva de QV contempla saúde e ambiente físico, recursos, moradia, segurança, entre outros indicadores; enquanto a perspectiva subjetiva de QV inclui satisfação, afetos e percepções. Neste sentido, o bem-estar diz respeito à parcela subjetiva da QV e, por sua vez, também possui frações.

Há maneiras diferentes de compreender o bem-estar, pois há uma concepção hedônica e uma concepção eudaimônica deste tema. A concepção que aborda o ponto de vista hedônico denomina-se bem-estar subjetivo (BES); já a outra concepção, investiga o potencial humano, o panorama eudaimônico, e se denomina bem-estar psicológico (BEP). Estas duas tradições refletem visões filosóficas diferentes, pois enquanto a primeira adota uma visão de bem-estar como prazer, a segunda apoia-se na noção de que bem-estar consiste no pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa (RAYAN; DECI, 2001; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Para esta pesquisa, o enfoque ocorreu na concepção hedônica, ou seja, no bem-estar subjetivo, pois se entende que, em comparação ao BEP, o BES considera afetos específicos, e, portanto, sofre influências mais imediatas do ambiente externo, como por exemplo, do ambiente de trabalho. Sendo assim, acredita-se que o BES apresenta características que podem responder ao objetivo desta pesquisa de forma assertiva.

Entre as características do BES aponta-se que além da esfera afetiva o BES também possui a dimensão cognitiva (DIENER, 2009; SEGABINAZI et al., 2014). Para

Diener e Lucas (2000) o BES engloba julgamentos cognitivos sobre a satisfação geral com a vida e experiências emocionais positivas e negativas. Além disso, para que o BES seja promovido, é importante que ocorram mais emoções positivas do que negativas, considerando-se a frequência mais importante do que a intensidade (DIENER; LARSEN, 1984; LYUBOMIRSKY et al., 2005), já que após experimentar momentos intensamente positivos ou negativos as pessoas tendem a retornar aos seus níveis de afetos ou emoções normais (DIENER; LARSEN, 1984; LYUBOMIRSKY et al., 2005). A intensidade e a frequência do BES foram levantadas por meio de técnicas de coleta distintas neste estudo.

Siqueira e Padovam (2008) corroboram que o BES se compõe de duas esferas emocionais, sendo elas, os afetos positivos (AP) e os afetos negativos (AN). E reforçam que não se trata unicamente de visualizar as emoções positivas que se fizeram e se fazem presentes na vida do sujeito, mas perceber se essas experiências foram compostas prioritariamente por situações de prazer (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Dessa forma, uma vida significativa é composta por afetos positivos e negativos. Além disso, Siqueira e Padovam (2008) reforçam que é necessário que haja equilíbrio entre satisfação geral com a vida e afetos positivos e baixo índice de aspectos negativos. Assim, não se espera encontrar somente afetos positivos nos resultados, mas sim, que estes sejam predominantes.

Woyciekoski et al. (2008) mencionam que o BES pode sofrer influências de aspectos internos e externos. Entre os fatores intrínsecos, podem-se destacar os aspectos psicológicos, crenças, religiosidade, valores, estratégias de *coping* e as condições de saúde física. E, entre os fatores extrínsecos ao indivíduo, podem-se mencionar os aspectos sociodemográficos, os eventos de vida e fatores da cultura no qual o sujeito está inserido (WOYCIEKOSKI et al., 2012). Estratégias de *coping* são fatores que possuem relevância como determinantes do BES, pois conforme Ribeiro e Rodrigues (2004) são consideradas como esforços comportamentais e cognitivos, as quais buscam gerir as exigências internas ou externas específicas com foco em adaptação. Portanto, é possível que haja um melhor índice de bem-estar quando há um ajustamento adequado.

Mencionar bem-estar subjetivo é buscar uma compreensão de como as pessoas avaliam a sua vida, considerando tanto os pensamentos quanto os sentimentos. As pessoas podem fazer avaliações imediatas sobre suas vidas (DIENER; SCOLLON, 2014). Mas também podem realizar análises de acordo com uma perspectiva que envolve uma perspectiva de longo prazo (DIENER; SCOLLON, 2014). Neste estudo, percebeu-se que o questionário utilizado como parte exploratória da pesquisa, provocou uma avaliação imediata, enquanto o grupo de foco ocasionou uma avaliação que alcançou um período longínquo.

Quanto ao interesse organizacional, Diener et al. (2017) revelaram que uma questão importante a ser pensada é se os empregados com elevado BES são os mais produtivos. E, neste contexto, demonstraram que a satisfação pode gerar um bom desempenho, contudo, não se pode estabelecer como regra que o contrário se dará da mesma forma (DIENER et al., 2017). Parece que o campo das ciências sociais está cada vez mais interessado em desvendar novos achados acerca do BES, uma vez que a ideia de o BES considerar diferentes avaliações já vem sendo reconhecida. Diante disso, BES pode ser conceituado nesta linha de pensamento por outras diferentes expressões de domínio, por exemplo, satisfação no trabalho no lugar de satisfação com a vida; estresse e ansiedade no lugar de AN (afetos negativos) e as

atitudes no trabalho, enfatizando os componentes cognitivos e afetivos (DIENER et al., 2017).

Outros pesquisadores demonstraram e discutiram as associações entre o bem-estar subjetivo e o trabalho. Ramos e Lopez (2018) demonstraram que o bem-estar subjetivo está associado à adaptabilidade na carreira. Ariza-Montes *et al.* (2018) observaram que a satisfação no trabalho contribui para incrementar o bem-estar subjetivo; Jue e Ha (2018) verificaram que a identidade profissional está relacionada com comprometimento de carreira e bem-estar subjetivo. Além disso, demonstraram que o compromisso com a carreira e bem-estar subjetivo são preditores significativos de identidade profissional (JUE; HA, 2018). Oliver e McLeod (2018) por sua vez, apontaram que intervenções com vistas à promoção do bem-estar podem ser adaptadas para uso em ambientes de trabalho com apenas pequenas alterações e podem contribuir para melhorar o bem-estar quando focadas em metas alinhadas com valores pessoais e escolhidas pelo indivíduo.

Além de este estudo buscar apresentar contribuições voltadas à saúde dos trabalhadores da área investigada, bem como, para os usuários dos serviços, percebe-se que o campo de pesquisa sobre bem-estar pode ser profícuo, com novas possibilidades de contribuições teóricas, empíricas e sociais para promoção da saúde no ambiente laboral (TESTON, 2018; LIZOTE *et al.*, 2020; ZAWADZKI et al., 2021).

3. Método

Tratou-se de um estudo de abordagem funcionalista do tipo misto. Como técnicas de coleta de dados, utilizou-se uma escala para avaliação do BES (ALBUQUERQUE; TRÓCOLI, 2004) e um grupo de foco (OLSEN, 2015). Os resultados da coleta de dados foram cotejados com a busca teórica, antes da realização das interpretações.

Os sujeitos participantes dessa pesquisa eram empregados do setor de Segurança e Saúde do Trabalho de uma Unidade de uma das maiores agroindústrias do ramo de produção, processamento e industrialização de alimentos brasileira. A Unidade está localizada no oeste do estado de Santa Catarina. Esta unidade da agroindústria conta com a colaboração de aproximadamente dois mil empregados, distribuídos em diversos setores. O ambulatório local da unidade possui funcionamento de 24 horas diárias. Os empregados do setor investigado ocupavam diferentes funções, sendo: médicos, técnicos de enfermagem, enfermeiros, dentistas, auxiliares bucais, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, técnicos em segurança do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho e jovens aprendizes. A equipe era composta por um total de treze profissionais no momento da pesquisa.

A demanda para realização da pesquisa surgiu da própria agroindústria. A partir da autorização do responsável pela Unidade, foi realizado o contato inicial com a equipe de trabalho da área da saúde, a fim de mostrar-lhes os objetivos e a proposta do estudo, sendo que, na ocasião, foi também realizado o convite para a participação voluntária na pesquisa.

Alguns critérios de exclusão dos sujeitos da pesquisa foram adotados: funcionários em férias no período de coleta de dados, funcionários que não concordassem em assinar os termos (sendo, o termo de consentimento livre e esclarecido e o termo de autorização de gravação de voz), e empregados menores de

idade. Além dos dois menores aprendizes, excluídos por não apresentar idade mínima para assinatura dos termos da pesquisa, dois profissionais (um fisioterapeuta e um dentista) optaram por não participar do estudo. Foi utilizada a Escala Likert de cinco pontos de bem-estar subjetivo (EBES) validada no Brasil por Albuquerque e Tróccoli (2004). Após a entrega dos instrumentos aos participantes, uma caixa foi disponibilizada no setor da área de saúde, para que os questionários anônimos e respondidos fossem depositados em até uma semana. Nesta primeira etapa, com caráter exploratório, o objetivo foi identificar a intensidade, ou seja, o índice de BES na equipe.

A EBES é composta por duas subescalas (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004). A primeira subescala é composta por 47 afetos positivos e negativos. O respondente é convidado a classificar cada um dos afetos, expressando como tem se sentido ultimamente, em uma escala de cinco pontos, sendo: 1 – nem um pouco; 2 – um pouco; 3 – moderadamente; 4 – bastante; 5 – extremamente. A segunda subescala diz respeito à satisfação com a vida, é composta por 15 frases, diante das quais o respondente expressa sua opinião considerando a avaliação atual sobre a vida. As respostas possíveis vão de 1 (discordo plenamente) à 5 (concordo plenamente).

Com o objetivo de identificar a frequência do BES, em um segundo momento, realizou-se uma coleta de dados por meio da técnica de grupo de foco (OLSEN, 2015), no qual os participantes foram convidados a refletir e discutir sobre as respostas do grupo como um todo, provenientes da primeira etapa da pesquisa. Neste momento, novamente foram explicados os objetivos do encontro e foi coletada a assinatura no TCLE e no termo de consentimento de gravação de voz. Novamente, os nove membros da equipe que aceitaram participar da pesquisa foram convidados. No início do grupo o resultado geral da equipe foi apresentado e a equipe foi convidada a discuti-lo. Após o encontro, o conteúdo foi transcrito na íntegra para posterior análise e interpretação.

A coleta de dados via questionários e a realização do grupo de foco ocorreu entre os meses de agosto e setembro de 2017. Para análise dos resultados foi utilizada a estatística descritiva para os dados dos questionários. Já as informações que foram coletadas no grupo de foco foram cotejadas com a busca teórica e com as análises dos instrumentos quantitativos deste estudo.

4. Análise e discussão dos dados

O objetivo do estudo foi de analisar o BES da equipe de saúde de uma agroindústria brasileira. Para chegar a este objetivo, foi necessário realizar duas etapas sendo: a) avaliar o índice de BES da equipe de saúde; e, b) descrever a percepção da equipe investigada sobre os aspectos que podem influenciar o BES a partir dos resultados do EBES. Nessa seção, os resultados de ambas as coletas são apresentados concomitantemente.

Na Tabela 01 podem ser observados os resultados médios (m) das dimensões da EBES por indivíduo do grupo pesquisado. A opção pela média ocorreu pois verificou-se a quase normalidade na distribuição das respostas (FINNEY; DISTEFANO, 2006).

Tabela 01 – Estatística descritiva de bem-estar subjetivo

Tempo de empresa	Sexo	Afetos Positivos (m)	Afetos Negativos (m)	Satisfação com a Vida (m)
1 mês	Feminino	4,61	1,0	3,2
3 anos	Masculino	4,14	2,1	3,1
1 mês	Feminino	3,50	1,2	3,3
1 ano	Feminino	3,90	1,6	3,5
10 anos	Feminino	3,10	2,2	2,8
14 anos	Feminino	3,80	1,7	3,0
14 anos	Masculino	2,70	1,0	3,0
7 anos	Masculino	3,70	1,1	3,0
2 anos	Feminino	2,70	2,0	2,8
Média do grupo		3,57	1,54	3,08

Fonte: elaboração própria (2020).

Observa-se que os afetos positivos se encontravam com maior ênfase do que os aspectos negativos em todos os casos. Verifica-se também que o índice de satisfação com a vida também apresenta tendência positiva. Sugere-se assim que o grupo vivenciava um momento de equilíbrio nas relações, tanto pessoais quanto profissionais. Diener e Larsen (1984), Lyubomirsky et al. (2005) e Siqueira e Padovam (2008) reforçam que é necessário que haja equilíbrio entre satisfação geral com a vida e afetos positivos e baixo índice de aspectos negativos. Portanto, parece que os membros desta equipe, com suaves variações, demonstram um índice adequado de BES. Siqueira e Padovam (2008) enfatizam que BES não é afirmar e buscar que não haja a presença de AN, mas sim, que estes estejam presentes em menor proporção quando relacionados aos AP.

No que diz respeito ao BES da equipe como um todo se verificou que os afetos positivos que apresentaram pontuação mais alta foram: ativo (m=4), alegre (m=4), produtivo (m=4). Os afetos positivos que apresentaram pontuação mais baixa (todos com m=3) foram: amável, agradável, dinâmico. Apesar de a média 3 não ser considerada baixa, os afetos que dizem respeito aos relacionamentos tendem a ser menos agradáveis do que gostariam. Este aspecto foi considerado como importante, já que retornou à discussão no grupo de foco, durante o qual os participantes mencionaram que embora o clima fosse predominantemente positivo na equipe, havia pouco contato interpessoal e que gostariam que fator melhorasse. Uma das verbalizações ilustra como eram os comportamentos dos membros da equipe: “chegar de manhã cedo, dar um abraço, enfim. Não acontecia. E se, se acontecia, a gente sabia que aquilo era falsidade”.

Retoma-se Ariza-Montes et al. (2018), os quais observaram que a satisfação no trabalho contribui para incrementar o bem-estar subjetivo. Contribuir para um ambiente mais afetivo, e, portanto, mais satisfatório, parece ser um desejo deste grupo. Os participantes também verbalizaram que a partir dos comentários gerados no setor a partir da iniciativa da pesquisa sobre bem-estar, os próprios membros da equipe começaram a realizar mudanças para tornar o ambiente mais agradável. Este

aspecto demonstra que a possibilidade de investigação sobre um constructo específico pode provocar mudanças nos sujeitos envolvidos a partir da auto avaliação subjetiva mesmo antes da discussão no grupo de foco. Assim, a partir da realização do grupo de foco, novos comportamentos possam ser adotados pela própria equipe.

Entre os afetos negativos, aqueles que receberam a maior pontuação foram: angustiado (m=2), apreensivo (m=2), preocupado (m=2). E os afetos negativos que receberam menor pontuação foram: aflito e alarmado, ambos com m=1. A interpretação para o resultado se deu durante o grupo de foco. Os participantes entenderam que estar apreensivos e preocupados com a saúde do outro é algo que se faz presente na rotina de trabalho, e este aspecto fez com que atribuíssem notas mais elevadas para os afetos negativo com m=2, conforme pode ser observado na fala: “nós, a área da enfermagem e da saúde, temos a sobrecarga da doença do outro, do problema do outro”.

Os afetos de aflição e alarme se apresentaram em menor pontuação, e o grupo interpretou este resultado discutindo que estão constantemente buscando o equilíbrio do grupo, mesmo diante dos conflitos, conforme pode ser observado na fala de um dos participantes:

É que tu tem que ter aquela empatia, de saber se colocar no outro. Mesmo que quando tu vai pra casa, [...] tipo a gente sabe que não precisa levar problema do outro pra casa, a gente sabe até aonde a gente pode ajudar né. Mas assim, tem essa sobrecarga, mas não é um setor que as pessoas vêm aqui pra contar as coisas boas né? Elas vêm aqui pra te contar um problema. Só tristeza, só queixa, só dor. Então você imagine você numa equipe que não está bem! Daí tu receber essas pessoas, pensa só né! (Informação verbal).

Ressalta-se a importância do trabalho realizado pela equipe de saúde desta organização. E, apesar do grupo ter se avaliado com nível adequado de afetos positivos e negativos, admitiu que em algum momento, a equipe não esteve bem. Várias consequências negativas podem surgir em situações nas quais o bem-estar pode estar ameaçado. Zawadzki et al. (2021) mencionam que um clima insatisfatório no trabalho tem relação direta e indireta com a vida pessoal. Além dos reflexos para a vida pessoal, a dimensão do trabalho também pode sofrer implicações. Zopiatis et al. (2014) demonstraram que a satisfação com o trabalho tem relação negativa com a rotatividade.

Apesar de já ter enfrentado uma situação delicada no que diz respeito ao bem-estar subjetivo, a equipe avaliou de forma positiva a satisfação geral com a vida. Sobre os resultados acerca deste constructo, destacaram-se: “estou satisfeito com minha vida” (m=4,1); “tenho aproveitado as oportunidades da vida” (m=4,4); “avalio minha vida de forma positiva” (m=4,6); “gosto da minha vida” (m=4,4); “considero-me uma pessoa feliz” (m=4,6). E, as sentenças que receberam menor pontuação foram: “estou insatisfeito com minha vida” (m=1,2) e “tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida” (m=1,3). Logo, verifica-se que os índices de satisfação com a vida estão adequados para este grupo. Porém durante o grupo de foco, os participantes retomaram novamente que esta situação é atual, e que o grupo já passou por momentos difíceis:

Agora o grupo mudou bastante. A parceria, o tu trabalhar bem, sabe? Porque estava... estava pesado. Sabe quando tu sente o ambiente pesado? Era uma chorando pra um lado, era outra chorando pro outro. [...] Aquele dia pesado, as meninas não rendiam. A gente percebia que elas psicologicamente estavam mal. (Informação verbal).

Neste sentido, Diener et al. (2017) comenta que uma questão importante a ser pensada neste contexto é se os empregados com elevado BES são os mais produtivos. Para isso, um de seus achados diz que, por exemplo, a satisfação no trabalho pode gerar um bom desempenho, contudo, não se pode estabelecer como regra que o contrário se dará da mesma forma. No entanto, observa-se que se a equipe declara estar “psicologicamente mal”, este fenômeno pode se estender para os usuários do serviço, que neste caso, também são colegas de trabalho.

De acordo com os relatos do grupo percebeu-se que as mudanças também se deram após ajustes organizacionais, por meio do quais aconteceram demissões e novas contratações para que este resultado positivo fosse possível. Retoma-se assim a afirmação de Woyciekoski et al. (2008) quando mencionou que o BES pode sofrer influências de aspectos extrínsecos ao indivíduo, como por exemplo as relações com colegas de trabalho.

Outro aspecto extrínseco pode ser levantado com o grupo e que funcionou como influenciador de desconforto subjetivo: a influência da liderança. Este grupo sofreu a saída temporária da coordenadora, e este aspecto parece ter interferido no funcionamento da equipe.

Daí então foi ali que tipo... que a gente percebeu aonde que estava o furo. Então eu acho que foi isso, mas o que eu vejo que mais desabou assim foi na saída da licença da coordenadora. Claro, antes tinha algumas coisas, sempre teve coisas que poderiam mudar, mas eu acho que ali que desabou. (Informação verbal).

Vale destacar o quão importante é a presença de um líder para o desenvolvimento de um grupo, pois quando a gestora se fez ausente do setor, durante um período de licença, o clima negativo no setor foi evidenciado, conforme pode ser observado no relato de uma participante:

Tipo, tinha algumas coisas que eu não gostava antes. Mas a gente ia levando, ia empurrando. A (coordenadora) estava aqui, ela ia conduzindo, a gente tinha aonde recorrer né. Mas daí nesse tempo que ela saiu não né. Não tinha mais aquele suporte. Daí então ou tu ficava quieta ou tu ia lá encima, e daí a gente foi engolindo isso né. (Informação verbal).

Para Lambert et al. (2016) o apoio dos coordenadores ou supervisores no trabalho tem associação positiva com o envolvimento no trabalho, com a satisfação no trabalho e com o comprometimento organizacional, bem como, tem associação negativa com estresse no trabalho. Nesta equipe, o coordenador parece ocupar uma função crucial. Compreende-se, portanto, que para promoção do BES é necessário

olhar o todo e as suas relações. O clima negativo que permeava a equipe de saúde da empresa estava interferindo na qualidade de satisfação com a vida dos funcionários, pois alguns se sentiam amedrontados e até mesmo temiam pela sua segurança profissional, o que pode ser constatado pelo relato: “daí foi que eu falei, que olha, alguma coisa tem. Daí eu até dizia, né... Olha, eu acho que é eu que vou embora. [...] Eu dizia, que eu achava que eu ia ser mandada embora, mas fazer o quê?”

Minztberg e Lampel (1998) afirmam que a perda de talentos afeta diretamente o desempenho da organização e pode comprometer estratégias que buscam competitividade. Griffeth *et al.* (2000) apresentaram preditores e moderados do turnover, sendo vários destes relacionados à aspectos da gestão de pessoas. Recentemente, Rubenstein *et al.* (2018) mencionaram aspectos intrínsecos e extrínsecos dos indivíduos como preditores e/ou moderadores da rotatividade. Logo, neste caso, o bem-estar subjetivo parece estar relacionado com a intenção de rotatividade.

Assim, apesar de a equipe analisada apresentar um índice adequado de bem-estar no momento da coleta de dados, a realização do grupo de foco foi importante já que foi um espaço que permitiu discutir questões vivenciadas pela equipe. Perceberam-se vários fatores que permearam o bem-estar subjetivo deste grupo. Entre estes aspectos, identificaram-se: a necessidade da presença da liderança e a importância das atitudes afetuosas entre colegas de trabalho. Ressalta-se, que o grupo demonstrou capacidade de realizar adaptações, pois com a expectativa da realização da pesquisa sobre bem-estar mudanças e melhorias foram implementadas pela própria equipe. No entanto, aponta-se que estratégias organizacionais de gestão de pessoas também contribuíram para a promoção do bem-estar subjetivo.

5. Considerações finais

Entende-se que o objetivo de analisar o bem-estar subjetivo de colaboradores da área de atendimento em saúde de uma das maiores agroindústrias brasileiras foi atendido. Para tal, um caminho foi percorrido. Primeiramente foi realizada uma coleta de dados quantitativa, que serviu de base para as discussões acerca da história e dos significados atribuídos pelo grupo ao trabalho no que diz respeito ao tema do bem-estar durante um grupo de foco.

Verificou-se que o grupo apresentou resultado médio de 3,54 para afetos positivos, 1,54 para afetos negativos e 3,08 para a avaliação cognitiva de satisfação geral com a vida. Para o grupo investigado, identificou-se que entre os aspectos que podem influenciar o bem-estar subjetivo, estão principalmente os fatores relacionais, entre colegas e entre a equipe e os líderes.

Como contribuições do estudo, aponta-se para os aspectos empíricos, pois os resultados podem servir como ferramenta diagnóstica para a implementação de políticas e práticas de gestão de pessoas por meio de intervenções em comportamentos organizacionais. Outro ganho empírico foi a função terapêutica que a pesquisa ocupou para o funcionamento da equipe pesquisada. Acredita-se que, em conjunto com ações estratégicas, o estudo propiciou mais do que um espaço de autoavaliação, mas também um momento para esclarecer aspectos específicos, como, a relação do grupo com a liderança e dos membros entre si. Percebeu-se que o espaço de escuta que foi dado ao grupo contribuiu para a promoção do bem-estar.

Os profissionais das equipes de saúde merecem cuidados, principalmente porque cuidam de tantos outros. Teoricamente, o estudo contribui para os avanços do campo de estudos do bem-estar na empresa investigada.

Como limitações do estudo, aponta-se para a impossibilidade de generalização dos achados, uma vez que se trata de um estudo de caso único. Como sugestões para estudos futuros, sugere-se a utilização de uma abordagem longitudinal com equipes de saúde deste setor da economia, já que as agroindústrias possuem milhares de empregados no país, o que lhes confere responsabilidade além de econômica, também social. Além disso, sugere-se outras investigações sobre o tema do bem-estar subjetivo relacionado à intenção de rotatividade, já que esse foi um aspecto que emergiu do grupo de foco.

Referências

ALBUQUERQUE, A.S.; TRÓCCOLI, B.T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.

ARIZA-MONTES, A.; ARJONA-FUENTES, J. M.; HAAN, H.; LAW, R. The price of success: a study on chefs' subjective well-being, job satisfaction, and human values. **International Journal of Hospitality Management**, v. 69, p. 84-93, 2018.

BUSSERI, M. A. Examining the structure of subjective well-being through meta-analysis of the associations among positive affect, negative affect, and life satisfaction. **Personality and Individual Differences**, v. 122, n. 1, p. 68-71, 2018.

CARDOSO; E. J.; NASCIMENTO-SANTOS, J. Práticas de espiritualidade: um caminho para o bem-estar de jovens trabalhadores. **Reuna**, v. 22, n. 2, p. 24-43, 2017.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v. 95, n. 3, p. 542-575, 1984.

_____. **The science of well-being: the collected works of Ed Diener**. Springer, 2009.

DIENER, E.; HEINTZELMAN, S.J.; KUSHLEY, K.; TAY, L.; WIRTZ, D.; LUTES, L. D.; OISHI, S. Findings all psychologists should know from the new science on subjective well being. **Canadian Psychology/Psychologie Canadienne**, v. 58, n. 2, p. 87-104, 2017.

DIENER, E.; LARSEN, R. J. Temporal stability and cross situational consistency of affective, behavioral and cognitive responses. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 47, n. 4, p. 8871-883, 1984.

DIENER, E.; LUCAS, R. F. Subjective emotional well-being. In: LEWIS, M.; HAVILAND, J. M. (Orgs.), **Handbook of Emotions**, p. 325-337. New York: Guilford, 2000.

DIENER, E.; OISHI, S.; TAY, L. **Advances in subjective well-being research**. Nature Human Behavior, 2018.

DIENER, E.; SCOLLON, C. The what, why, when, and how of teaching the science of subjective well-being. **Teaching of Psychology**, v. 41, n.2, p. 175-183, 2014.

DIENER, E.; SUH, E. M.; LUCAS, R. E.; SMITH, H. L. Subjective well-being: Three decades of progress. **Psychological Bulletin**, v. 125, n.2, p. 276-302, 1999.

FARQUHAR, M. Definitions of quality of life: a taxonomy. **Journal of Advanced Nursing**, v.22, n.3, p.502-508, 1995.

FINNEY, S. J.; DISTEFANO, C. Non normal and categorical data in structural equation modeling. In: HANCOCK, G. R.; MUELLER R. O. (Eds.). **Structural equation modeling: a second course**. Charlotte, NC: Information Age Publ., 2006.

FORD, M. T.; JEBB, A. T.; TAY, L.; DIENER, E. Internet searches for affect-related terms: an indicator of subjective well-being and predictor of health outcomes across us states and metro areas. **Health and Well-being**, v. 10, n. 1, p. 03-29, 2018.

GRIFFETH, R. W.; HOM, P. W.; GAERTNER, S. A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. **Journal of Management**, v. 26, n. 3, p. 463-488, 2000.

JUE, J.; HA, J. H. The professional identity, career commitment and subjective well-being of art therapy students. **The Arts in Psychotherapy**, v. 57, p. 27-33, 2018.

LAND, K. C. Social indicators models: An overview. In: LAND, K. C.; SPILERMAN, S. (Orgs.), **Social indicator models**, p. 5-36. New York: Russell Sage Foundation, 1975.

LIZ, E. M. L.; TESTON, S. F.; VERDINELLI, M. A.; HIPÓLITO, M. M.; AMORIM, E. La seguridad como promoción del bienestar de un destino turístico: el caso de Balneario Camboriú (Santa Catarina, Brasil). **Estudios y Perspectivas em Turismo**, v. 27, n. 4, p. 1018-1030, 2018.

LIZOTE, S. A.; TESTON, S. F.; REGIS, E. S. O.; MONTEIRO, W. L. S. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **RGO. Revista de Gestão Organizacional** (UNOCHAPECÓ. Impresso), v. 14, p. 248-268, 2021.

LUCAS, R. E.; DIENER, E. Subjective well-being. In: LEWIS, M.; HAVILAND-JONES, J. M.; BARRETT, L.F (Eds.). **Handbook of Emotions**, p. 471-484. Guilford Press: NewYork, London, 2008.

LYUBOMIRSKY, S. KING, L., DIENER, E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? **Psychological Bulletin**, v. 131, n. 6, p. 803-855, 2005.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO. **Plano Agro**, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/>. Acesso em: 02 abril 2018.

MINZTBERG, H.; LAMPEL, J. Reflecting on the Strategy Process. **Sloan Management Review**, v. 40, n. 3, p. 21-30, 1998.

OLIVER, J. J.; MCLEOD, A. K. Working adults' well-being: An online self-help goal-based intervention. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 2018.

OLSEN, W. **Coleta de dados: debates e métodos fundamentais em pesquisa social**. Porto Alegre: Penso, 2015, cap. 13.

RAMOS, K. LOPEZ, F. G. Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. **Journal of Vocational Behavior**, v. 104, p. 72-85, 2018.

RIBEIRO, J. L. P.; RODRIGUES, A. P. Questões acerca do *Coping*: A Propósito do Estudo de Adaptação do Brief Cope. **Psicologias, Saúde e Doenças**, v. 5, n. 1, p. 3-15, 2004.

RUBENSTEIN, A. L.; EBERLY, M. B.; LEE, T. W.; MITCHELL, T. R. Surveying the Forest: A Meta-Analysis, Moderator Investigation, and Future-Oriented Discussion of the Antecedents of Voluntary Employee Turnover. **Personnel Psychology**, v. 71, n.1, p. 23-65, 2018.

SANTOS, G. S.; ALVES, L. L.; RIGO, F.; SANTOS, A. A. P. Trabalho, bem-estar e qualidade de vida: estudo de caso em uma autarquia gaúcha. **Iniciação Científica CESUMAR**, v. 20, n. 1, p. 43-55, 2018.

SEGABINAZI, J. B.; ZORTEA, M.; GIACOMONI, C. H. Avaliação de bem-estar subjetivo em adolescentes. In: HUTZ, C (Org.). **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

TESTON, S. F. **Bem-estar psicológico, valores e desempenho em propriedades rurais**. 2018. 107 f. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Vale do Itajaí, Biguaçu, Brasil.

TESTON, S. F.; ZAWADZKI, P.; CAZELLA, C. F.; VERDINELLI, M. A. Bem-estar psicológico em acadêmicos do curso de administração. **Brazilian Applied Science Review**, v. 2, n. 4, p. 1419-1433, 2018.

WOYCIEKOSKI, C.; STENERT, F.; HUTZ, C.S. Determinantes do Bem-Estar Subjetivo. **UFRGS. Psico**, v. 43, n. 3, p. 280-288, 2012.

ZAWADZKI, P.; TESTON, S. F.; LIZOTE, S. A.; ORO, I. Organizational values: antecedents of well-being at work for rural successors. **RAM. Revista de Administração Mackenzie** (no prelo), 2021.

ZOPIATIS, A.; CONSTANTINI, P.; THEOCHAROUS, A. L. Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. **Tourism Management**, v. 41, p. 129-140, 2014.