

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO

Autor(res)

Rosana Da Silva Lima
Jeani Costa De Sousa Oliveira
Juliana Alves Da Silva
Adriane Vieira Valadares
Patrícia De Sousa Alves Soares
Wellington Moreira Frutuoso

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

A avaliação psicológica no contexto organizacional com foco no bem-estar no trabalho visa identificar a prevalência de emoções positivas e a percepção do indivíduo sobre a expressão de seus potenciais e o alcance de suas metas de vida (Santos e Ceballos, 2013, apud Paschoal & Tamayo, 2008).
A psicologia positiva destaca a importância de compreender tanto experiências negativas quanto positivas, que contribuem para o bem-estar (Silva & Mendonça, 2020, apud Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).
Para isso, utiliza-se a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT), que avalia fatores como envolvimento, relacionamentos interpessoais, potencialidade e otimismo, essenciais para entender e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo (Silva & Mendonça, 2020). Florescimento envolve relacionamentos positivos, sentimento de competência e propósito, além do equilíbrio pleno de funcionamento, incluindo bondade, crescimento e resiliência (Fredrickson & Losada, 2005).

Objetivo

Objetivo geral;Avaliar o bem-estar no trabalho dos colaboradores, por meio da aplicação do teste de Avaliação Psicológica-EFLOT, com o intuito de identificar fatores que influenciam a satisfação e saúde mental no contexto organizacional.
Objetivo especificos; 1..Medir os níveis de estresse e satisfação dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho.
2.Investigar como fatores psicossociais, como relações interpessoais e condições de trabalho, afetam o bem-estar dos colaboradores.
3.Propor Psicoeducação: sugerir orientações que possam contribuir para melhorar o bem-estar e saúde mental.

Material e Métodos

Para a realização do presente estudo foram realizadas pesquisas em livros, em artigos científicos publicados entre os anos de 2012 a 2025, nas bases de dados do Google Acadêmico, Scielo, Periódicos Eletrônicos, utilizando-se



os seguintes temas nas pesquisas: bem-estar no trabalho, saúde mental e escala de florescimento no trabalho (EFLOT) e índice de bem-estar pessoal (PWI). Acerca dos arquivos pesquisados, os que mais se relacionavam à temática do estudo sugerido foram priorizados para o desenvolvimento do projeto.

Utilizou-se a pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, no ensejo de compreender as características do grupo de colaboradores da Hiperbody Academia.

Nessa busca, foi utilizado a entrevista estruturada, que segundo Silva et al. (2021, p.9) “segue um roteiro rígido, construído com vistas a obter apenas as informações pontuais”, com isso, foi aplicada a entrevista estruturada composta por questões de múltipla escolha e alternativas com sim ou não, para o grupo de colaboradores.

Os dados foram analisados utilizando-se o software Excel, para levantamento de forma quantitativa das informações avaliadas por cada instrumento utilizado na pesquisa.

Resultados e Discussão

Na entrevista estruturada cada colaborador respondeu individualmente, com base em sua realidade e experiência no ambiente de trabalho. As respostas foram analisadas conforme a escala definida para cada questão, possibilitando uma avaliação quantitativa e qualitativa de fatores como satisfação, estresse e condições laborais.

Referente a satisfação no trabalho temos os índices; 75% alta, e 25% média. E sobre o se sentir reconhecido(a) no trabalho, apresentaram respostas: 88% Sim, e 13% não. Contudo, os fatores que geram estresse no trabalho, variam entre; 50% relações interpessoais, 38% falta de recurso/infraestrutura, e 13% alta carga de trabalho.

Por outro lado, os itens da escala EFLOT, referente às relações sociais, observou-se que 88% dos participantes expressaram concordância ao se tratar do suporte e recompensa que às relações sociais exercem, “considerando que o bem-estar no trabalho é um ato social que influencia nas atitudes e comportamentos dos indivíduos, contribuindo para a construção da identidade, manutenção, sobrevivência e adaptação ao mundo” (SAMPAIO et al. 2019, p.4 apud DESSEN & PAZ, 2010; SOUSA & MENDONÇA, 2009), proporcionando interação entre a organização e seus pares.

Em relação ao envolvimento e interesse nas atividades executadas, os colaboradores responderam 100% que concordam sobre a forma que estão exercendo suas atividades da Academia.

Por fim, aos itens do PWI, referente a expectativa para o futuro, 38% estão extremamente satisfeitos, enquanto 38% responderam como muito satisfeito com a vida num todo.

Segundo Hernández (2007) inerente a esta definição, está a ideia de que a estrutura e o funcionamento de uma organização podem ter um grande impacto na saúde e no bem-estar de seus empregados, que, por sua vez, têm impacto na efetividade da organização como um todo.

Após análise dos dados foi disponibilizado para os colaboradores folder e orientações acerca da promoção de saúde mental e bem-estar no trabalho.

Conclusão

A aplicação da Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) e do Índice de Bem-Estar Pessoal (PWI) possibilitou uma análise abrangente dos fatores que influenciam o bem-estar dos colaboradores da Hiperbody Academia. Os dados obtidos revelaram níveis relevantes de satisfação, engajamento, relações interpessoais positivas e otimismo. A análise quantitativa possibilitou compreender as condições atuais e propor intervenções que visem à promoção da saúde mental e melhoria do clima organizacional. Este estudo contribui para reforçar a relevância de avaliações psicológicas como ferramentas eficazes na gestão de pessoas, demonstrando que o cuidado com o bem-estar impacta diretamente a produtividade e o desenvolvimento humano nas organizações. Investir em saúde e bem-estar continua sendo fundamental para a organização e bem estar no trabalho.Contudo, promover a



psicoeducação em saúde mental e bem-estar no trabalho, são medidas valiosas para a saúde mental dos colaboradores e para a organização.

Referências

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o "Anexo I - Termos e definições" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf. Acesso em: 5 abr. 2025.Acesso em: 22 de fevereiro de 2025.