

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LUIS ANDRE SILVA MENEZES

**WORK ENGAGEMENT: Uma análise gerencial sobre recursos e engajamento junto
aos Agentes de Pesquisa e Mapeamento do IBGE em São Luís - MA**

São Luís

2022

LUIS ANDRE SILVA MENEZES

**WORK ENGAGEMENT: Uma análise gerencial sobre recursos e engajamento junto
aos agentes de pesquisa e mapeamento do IBGE em São Luís - MA**

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão – UFMA.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Aline Melo

São Luís

2022

Menezes, Luís André Silva.

Work Engagement: Uma análise gerencial sobre recursos e engajamento nos agentes de pesquisa e mapeamento do IBGE em São Luís – MA / Luís André Silva Menezes. 2022.

29 f.

Orientadora: Aline Alvares Melo
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) – Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2022.

1. Work Engagement. 2. Demanda. 3. Recurso. I. Melo, Aline Alvares. II. Título.

LUIS ANDRE SILVA MENEZES

**WORK ENGAGEMENT: Uma análise gerencial sobre recursos e engajamento junto
aos agentes de pesquisa e mapeamento do IBGE em São Luís - MA**

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão – UFMA.

Aprovado em: 18/07/2022

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Aline Alvares Melo

Dr^a em Administração

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Ademir da Rosa Martins

Dr. em Informática na Educação

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Nilson Costa Santos

Dr. em Engenharia Elétrica

Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Ao longo da jornada acadêmica, passei por diversas situações que eu tive que superar desafios e principalmente me encontrar. Muitas vezes me perdi, recalculei novas rotas, deixei a vida levar, e ela me levou para onde eu nunca imaginaria chegar. Hoje eu percebo que cada dia, cada aula, cada revés foi muito importante para chegar no dia de hoje. Antes um menino recém formado do Ensino Médio, cheio de dúvidas e sem saber para onde ir. Atualmente um homem com muito discernimento em saber em como chegar e qual objetivo eu tenho que cumprir. Muitas pessoas passaram por essa jornada, mas poucos conseguem chegar no grau mais alto da conclusão de curso.

Diante disso, quero agradecer principalmente todos os professores com que eu tive contato durante esses quatro anos de curso, dedicaram seu tempo para me tornar um administrador capacitado para o mercado de trabalho. Mostrando os caminhos corretos, principais desafios e a luta diária para conseguir um lugar ao sol.

Logo após, eu gostaria de agradecer a Estratégica Empresa Júnior, pois acredito que foi o principal divisor de águas na minha graduação, visto que tive os primeiros contatos com as demandas que eu encontraria no mercado de trabalho, além de todo conhecimento que me foi passado na minha gestão. Tenho total certeza que sem a Estratégica muito provavelmente não teria terminado o curso.

Não posso deixar de citar meus grandes amigos que até hoje me acompanham na vida. Gabriel, Pablo, Emerson, Carlos Eduardo, Leonardo, Christopher, Guilherme, Samir, e entre outros. Uma vez que só quem vive sabe o como é precioso ter esse tipo de amizade perto no dia a dia da graduação.

Ao final de tudo, nada disso seria possível sem falar da parte principal desse grande projeto, minha família. Aqui cabe todo o meu agradecimento a minha mãe Sônia Regina que dedicou e abriu mão de muita coisa para colocar os três filhos na Universidade Federal do Maranhão. É um sonho de uma família humilde que só tem a educação para mudar de vida e fazer com que as coisas sejam diferentes. Hoje posso entregar ao meu pai Raul Carlos um grande orgulho de ter o filho mais novo como novo administrador. Não foi possível ser presencialmente, mas acredito que algum lugar ele esteja observando toda essa conquista. Minha namorada Ana Beatriz que me deu todo suporte quando eu mais precisava e me fez enxergar em como tudo isso é tão importante para minha vida.

RESUMO

A atual pesquisa busca analisar o cenário do engajamento dos Agentes de Pesquisa e Mapeamento do IBGE em São Luis - MA. Fundamentado com teóricos na área de gestão de pessoas, comportamento organizacional, e administração pública. Com isso, buscou-se identificar os perfis dos trabalhadores bem como as dinâmicas de trabalho que são vivenciadas no dia a dia. Além de aspectos como estresse no trabalho, realização, expectativas e disponibilidade de recurso no IBGE. A análise passou em um ambiente peculiar que são as organizações públicas que possuem uma finalidade diferente das organizações privadas que é de servir a sociedade, no caso de o IBGE suprir com informações estatísticas. Diante disso, foi realizada uma pesquisa exploratória e quantitativa, contemplando um questionário com 23 perguntas (vinte e três) agrupadas em quatro etapas de interesse denominada: pressão e exigência no trabalho, interesse do trabalho, expectativa do trabalho e relações interpessoais e autonomia. Respondidas por 18 agentes de dois setores de pesquisas contínuas no IBGE: Pnad (Pesquisa Nacional Domiciliar Contínua) e SPE (Setor de Pesquisas Econômicas). Dessa forma, foram apresentados resultados negativos quantos aos aspectos dos estressores do trabalho com apenas (15,8%) para questões de excessivas demandas e positivos para impulsionadores do engajamento (84,2%) para recursos disponíveis para o trabalho. Além do apoio social, feedback, autonomia e participação nas tomadas de decisão e organização do trabalho. Contribuindo positivamente para os resultados nas pesquisas que estão sendo realizadas nas áreas de gestão de pessoas e psicologia do trabalho.

Palavras-chave: Engajamento do Trabalho. Recursos. Demanda.

ABSTRACT

The current research seeks to analyze the engagement scenario of IBGE Research and Mapping Agents in São Luis - MA. Based on theorists in the area of people management, organizational behavior, and public administration. With this, we sought to identify the profiles of workers as well as the work dynamics that are experienced on a daily basis. In addition to aspects such as stress at work, achievement, expectations and availability of resources at IBGE. The analysis took place in a peculiar environment, which are public organizations that have a different purpose from private organizations, which is to serve society, in case the IBGE provides statistical information. Therefore, an exploratory and quantitative research was carried out, including a questionnaire with 23 questions (twenty-two) grouped into four stages of interest called: pressure and demand at work, work interest, work expectation and interpersonal relationships and autonomy. Answered by 18 agents from two continuous research sectors at IBGE: Pnad (Continuous National Household Survey) and SPE (Economic Research Sector). Thus, negative results were presented regarding the aspects of work stressors with only (15.8%) for issues of excessive demands and positive results for engagement drivers (84.2%) for available resources for work. In addition to social support, feedback, autonomy and participation in decision-making and work organization. Contributing positively to the results of research being carried out in the areas of people management and work psychology.

Keywords: Work Engagement. Resources. Demand.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados	14
Gráfico 1 – No final do dia não me sinto cansado.....	15
Gráfico 2 – Consigo me desligar facilmente do trabalho ao final do expediente.....	15
Gráfico 3 – Poucas vezes preciso me aplicar no trabalho	16
Gráfico 4 – O trabalho não altera meu ânimo no dia a dia.....	16
Gráfico 5 – Não me sinto pressionado pelo meu chefe	16
Gráfico 6 – Sinto que meu trabalho é diversificado	17
Gráfico 7 – Tenho oportunidade de aprender habilidades novas	17
Gráfico 8 – Tenho interesse pelo propósito do IBGE	18
Gráfico 9 – Sinto que meu sentimento de cidadania aumentou	18
Gráfico 10 – Sei o que se espera do meu desempenho.....	19
Gráfico 11 Fui treinado para o exercício da minha função	19
Gráfico 12 – Tenho recursos suficientes para o pleno exercício do trabalho.....	19
Gráfico 13 – Não há competitividade entre meus colegas	20
Gráfico 14 – Recebo feedbacks constantemente	20
Gráfico 15 – Tenho autonomia para a organização do meu trabalho.....	21
Gráfico 16 – Tenho abertura com meu supervisor nas tomadas de decisão.....	21
Gráfico 17 – A minha relação com as lideranças é de apoio.....	21
Gráfico 18 – Recebo apoio social dos meus colegas.....	22

LISTA DE ABREVIATURAS

- UWES – Administração por objetivos
IBGE – Conselho Nacional de Justiça
SIGEP – Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	WORK ENGAGEMENT	10
2.1	Aspectos gerais	10
2.2	Modelo e Teoria JD-R	11
2.3	Desempenho e recurso na administração pública.....	12
3	METODOLOGIA.....	13
3.1	Caracterização da pesquisa	13
3.2	Ambiente de pesquisa	13
4	RESULTADOS	14
4.1	Caracterização do Agente de Pesquisa e Mapeamento	14
4.2	Pressão e exigência no trabalho.....	15
4.3	Interesse no trabalho	17
4.4	Expectativa no trabalho	18
4.5	Relações interpessoais e autonomia	20
5	DISCUSSÕES	22
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
	REFERÊNCIAS.....	23
	APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO APLICADO.....	27

WORK ENGAGEMENT: Uma análise gerencial sobre recursos e engajamento nos agentes de pesquisa e mapeamento do IBGE em São Luís - MA

Luis André Silva Menezes ¹
Aline Melo ²

Resumo: A atual pesquisa busca analisar o cenário do engajamento dos funcionários nos agentes de pesquisa e mapeamento do IBGE em São Luís - MA. Fundamentando com ampla literatura bibliográfica dos principais teóricos na área de gestão de pessoas, comportamento organizacional, e administração pública. Com isso, buscou-se identificar os perfis dos trabalhadores bem como as dinâmicas de trabalho que são vivenciadas no dia a dia. Além de aspectos como estresse no trabalho, realização, expectativas e disponibilidade de recurso no IBGE. Diante disso, foi realizada uma pesquisa exploratória e quantitativa, contemplando um questionário com 22 perguntas (vinte e duas) agrupadas em quatro etapas de interesse denominada: pressão e exigência no trabalho, interesse do trabalho, expectativa do trabalho e relações interpessoais e autonomia. Respondidas por 18 agentes dos dois grupos de pesquisa existentes no IBGE: Pnadc (Pesquisa Nacional Domiciliar Contínua) e SPE (Setor de Pesquisas Econômicas). Dessa forma foi apresentado resultados negativos quantos aos aspectos dos estressores do trabalho e positivos para impulsionadores do engajamento. Além do apoio social, feedback, autonomia e participação nas tomadas de decisão e organização do trabalho. Contribuindo para o desempenho favorável das pesquisas que estão em vigência o ano todo em todo âmbito nacional.

Palavras-chave: Engajamento no trabalho. Recursos. Demandas.

Abstract: The current research seeks to analyze the scenario of employee engagement in IBGE research and mapping agents in São Luís - MA. Based on extensive bibliographic literature of the main theorists in the area of people management, organizational behavior, and public administration. With this, we sought to identify the profiles of workers as well as the work dynamics that are experienced on a daily basis. In addition to aspects such as stress at work, achievement, expectations and availability of resources at IBGE. Therefore, an exploratory and quantitative research was carried out, contemplating a questionnaire with 22 questions (twenty-two) grouped into four stages of interest called: pressure and demand at work, work interest, work expectation and interpersonal relationships and autonomy. Answered by 18 agents from the two existing research groups at IBGE: Pnadc (Continuous National Household Survey) and SPE (Economic Research Sector). Thus, negative results were presented regarding the aspects of work stressors and positive results for engagement drivers. In addition to social support, feedback, autonomy and participation in decision-making and work organization. Contributing to the favorable performance of surveys that are in force throughout the year throughout the country.

Keywords: Work Engagement. Resources. Demand.

1 INTRODUÇÃO

Dentro da realidade das instituições se aborda com frequência o tema de engajamento dos funcionários para a busca de resultados significativos para a organização, por parte principalmente dos gestores. Entretanto, existe o lado do colaborador que também aborda as condições necessárias para um trabalho minimamente saudável dentro da empresa, e consequentemente apresentar o melhor papel em sua função. A partir disso, principalmente com o início do século XXI, mudanças fundamentais têm ocorrido no mundo corporativo, no sentido de priorização e estudo da saúde mental e seus impactos. Desse modo, uma abordagem vem ganhando forma acentuadamente nas últimas décadas. Trata-se da psicologia positiva organizacional que estuda a força humana e seu funcionamento ideal, tratando de aspectos emocionais no contexto gerencial e no trato da gestão de pessoas

De acordo com Zanelli (2010), a maneira como as pessoas imaginavam o trabalho em tempos passados culminou em mudanças importantes no cenário atual, uma vez que o trabalho já não era uma questão apenas de subsistência, o fardo da indústria ou do campo, mas sim de

¹ Graduando do Curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Artigo apresentado para a disciplina de TCC II, no semestre de 2022.1, na cidade de São Luís - MA. Endereço eletrônico para contato: E-mail: menezs.luis@gmail.com;

² Professora Orientadora. Dra. em Administração. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. Endereço eletrônico para contato: aline.melo@ufma.br.

um cenário que podia se configurar em algo prazeroso e honesto, além do fator do desenvolvimento pessoal nas companhias de serviço. Desta maneira, o trabalho é entendido como parte de um ser que anseia pelo atendimento de sua necessidade, demonstrada por comportamento positivo e a luta por uma vida profissional mais enérgica.

O engajamento no trabalho nasce com o intuito de entender como os comportamentos positivos podem ser despertados e explorados para um ganho de satisfação do trabalho, prazer e alegria no âmbito da atividade laboral. Uma vez que surge a necessidade do entendimento do real equilíbrio entre recursos e demandas e quais resultados positivos e negativos podem ser apresentados. (VASQUEZ, 2013)

Assim a pesquisa é desenvolvida no IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia Estatística), tendo como objeto de estudo os agentes de pesquisa e mapeamento de São Luís – MA, para a questão principal “Qual o retrato do engajamento nos agentes de pesquisa e mapeamento em São Luís – MA?”.

O objetivo geral desse estudo é analisar o cenário dos recursos e engajamento junto aos agentes de pesquisa e mapeamento do IBGE em São Luís - MA:

- Identificar os principais elementos do Work Engagement;
- Discorrer acerca do principal modelo de diagnóstico e teoria JD-R nos colaboradores;
- Analisar os aspectos de engajamento na administração pública.

O estudo do comportamento no trabalho é um tema central presente nas mais diversas organizações espalhadas pelo mundo. As relações entre o trabalho os trabalhadores nunca foram tão fortes e importante. Entendendo que o colaborador é mais que uma mão de obra barata e pode fazer parte das tomadas de decisão, se sentir importante e ser um representante da empresa mesmo fora da companhia. A atividade profissional se fundindo com a identidade.

2 WORK ENGAGEMENT

2.1 Aspectos gerais

O primeiro estudioso que abordou tal tema foi Kahn (1990) que descreveu engajamento como como a forma das pessoas vivenciaram a conexão com a organização em diversos graus de intensidade, sejam elas emocionais, físicos ou cognitivos. Dessa forma, o funcionário engajado despande toda sua energia em sua organização, porque se identifica integralmente com ela. Rothbard (2001), teve uma perspectiva que se diferencia de Kahn que relata da construção bidimensional da motivação que trata da “disponibilidade cognitiva e quantidade de tempo que se passa pensando na função” e “intensidade do foco”.

Além disso, uma extensão com bastante relevância foi defendida por Maslach (2001) que conceituou o engajamento como a antítese positiva do Burnout, entendeu que ao contrário de pessoas que estavam com altos níveis de estresse, o trabalhador engajado tem um senso de energia e conexão afetiva com a organização. Anteriormente, Maslach e Leiter (1997) defenderam que o engajamento é caracterizado por três tipos de dimensões, são elas: energia, envolvimento e eficácia. Argumentaram que quando há um decréscimo no nível de energia, tal dimensão pode se tornar exaustão. Envolvimento pode se transformar em absenteísmo, e eficácia em ineficácia.

.De acordo com Schaufeli e Bakker (2004), em um trabalho desenvolvido pela escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES),o engajamento no trabalho é um estado psicológico positivo determinado por específicas dimensões, as dimensões abordadas, segundo os autores são: vigor (energia e força que o indivíduo está disposto a deferir dentro de uma tarefa ou serviço, sem que isso esteja direcionado com o resultado esperado), dedicação (tange ao significado e propósito que o trabalho traz consigo), e por último a dimensão de concentração

(trata da imersão frente ao trabalho, o prazer e satisfação em tempo integral, com o sentimento de perda de noção do tempo).

A escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) proposta por Schaufeli e Bakker (2003) contempla uma importante ferramenta para a definição de engajamento no trabalho com um questionário tridimensional desenvolvido. O projeto foi desenvolvido em 21 idiomas com um banco de dados com mais 60.000 funcionários. Os itens da UWES são pontuados de acordo com a numeração de frequência de sete pontos na escala de 0 (nunca) para 6 (sempre)

Para Baker (2010) a pesquisa sobre engajamento tem levado a muitas discussões sobre seus antecedentes e suas consequências para a organização, a fim de entender o processo psicossocial que está entre as linhas de todo o engajamento. Com relação aos antecedentes, fala-se dos recursos pessoais que cada indivíduo traz consigo, incluindo sua cultura, valores e aspectos como resiliência, autoestima e percepção de eficácia. Por outro lado, as consequências estão cada vez mais presentes em empresas que abordam com afinco a utilidade de temas tão importantes, com o estudo da saúde mental e bem-estar do colaborador. Atuando positivamente no âmbito individual no sentido de feedbacks constantes, suporte social, justiça e acompanhando quanto para a organização no sentido de retornos financeiros, diminuição no número de turnover e absenteísmo.

2.2 Modelo e Teoria JD-R

De acordo com Demerouti e Bakker (2008) para ilustrar basicamente as premissas da teoria e modelo JD-R, é preciso entender que “JD” (Job Demands) significa demanda de trabalho e o “R” entende-se como os “resources” recursos que conjuntamente explicam o modelo de engajamento no trabalho. Além disso, relata como as demandas nesse modelo podem moderar as relações de recursos e engajamento.

Diante disso, Bakker (2017) aponta que os aspectos que provocam algum desgaste físico ou psicológico podem ser entendidos como demanda de trabalho. Grover (2017) cita exemplos: como pressão no trabalho, insegurança, sobrecarga nas tarefas que podem ser identificadas no grupo de estressores do trabalho. Schaufeli (2017) descreve as demandas de trabalho como características que exigem determinado nível de custo ou esforço mental o que implica em efeitos negativos nos indivíduos. Podendo levar a questões mais sérias como burnout, fadiga, conflito com outros colaboradores, dúvida sobre a manutenção ou não do trabalho.

Para Bakker e Leiter (2010) os recursos estão relacionados com as características estruturais proporcionadas pela empresa (físicas, sociais e emocionais) que equilibram as forças que estão sendo desgastadas com as demandas, suavizando seu impacto ou transformando-o de forma positivas com os objetivos da organização, como por exemplo a autonomia no trabalho, suporte de supervisores, diversidade de tarefas, apoio social. Tais aspectos ajudam na construção do engajamento.

Além disso, outro estilo de recursos são os chamados “recursos pessoais” que para Salanova (2009) auxiliam na redução das demandas no trabalho no aspecto da inteligência emocional, ou seja, são autoavaliações positivas que estão relacionadas com a resiliência e as habilidades de confrontar cenários adversos na organização. Autoestima, otimismo em relação ao trabalho, autoeficácia, são recursos pessoais que se integram nesse grupo de características individuais

Após um ano Schaufeli baseou o modelo em seu projeto com a UWES o que corroborou a profundidade da ferramenta. Diante disso, para Karasec (1979) relatou que tal modelo pode ser assemelhado com o controle de demandas se, identificando que o estresse no trabalho é causado por altas demandas e pouco controle de demanda, havendo um desequilíbrio. Além disso, Bakker (2006) também argumenta que o estresse no trabalho é causado pelo desequilíbrio entre demanda e recursos.

Com isso, Bakker (2011) evidencia que esses dois processos podem ser avaliados da seguinte maneira: 1) o primeiro ponto trata do esgotamento de energia, com um processo de comprometimento da saúde mental do trabalhador, devido a altas demandas de trabalho para pouco recurso. 2) o segundo ponto versa sobre o incremento motivacional positivo, causado pela abundância de recursos aumentando o engajamento do funcionário. Já o controle compensatório de Hockey (2011) discute sobre o processo compensatório que o funcionário pode ser submetido quando enfrenta grandes cargas de demandas e há um esforço necessário para sustentar o trabalho, uma vez que é preciso proteger seus objetivos primários, como se manter empregado. A mobilização contínua desse esforço pode causar o esgotamento de energia e a longo prazo desenvolver problemas de saúde.

2.3 Desempenho e recurso na administração pública

Para Dias (2005) a gestão de desempenho é essencial para a criação de metas e avaliação das informações trazidas diariamente pelos funcionários. Na administração pública o entendimento sobre desempenho perpassa por diversos contextos e significados, mas que em suma trata do comportamento individual, organizacional, institucional de uma atitude deliberada. Diante disso, com o entendimento de ação deliberada elaborou quatro perspectivas segmentadas sobre o desempenho divididas em produtividade, competência ou capacidade, bons resultados, e como resultados sustentáveis

Dessa Wall (2010) correlata das outras formas de desempenho estão atreladas a algum tipo de julgamento. Diante disso, quando o desempenho é atribuído pela qualidade das ações e não pelo resultado é chamado de desempenho por competência ou capacidade. No entanto, se a perspectiva estiver pelo prisma do resultado, é desempenhado por bons resultados. Dessa forma, quando o desempenho for ligado tanto pelas ações como bons resultados, pode ser chamado de desempenho sustentável. O Manual de Orientação para a Gestão de desempenho (SEGEP, 2013) afirma que apesar de inúmeros aspectos positivos introduzidos pela gestão de desempenho na administração pública, com o passar do tempo, tais práticas se tornaram pragmáticas e burocráticas, perdendo a essência da sua usualidade de tornar a administração mais eficiente e de alcance de resultados positivos. Para ele estudos apontam que a gestão por desempenho é capaz de estimular os funcionários e criar possibilidades para o alcance de metas e melhorar os serviços prestados com a população.

Segundo Coelho (2011) as definições na avaliação de desempenho têm um papel significativo por um caráter somativo, estabelecendo comparações com as metas traçadas em outrora com os resultados obtidos através das avaliações. Há o objetivo de monitoramento e acompanhamento do servidor com uma atuação contínua e individual, tendo como referência as metas globais e intermediárias medidas pelo próprio órgão que compõe o Sistema de Pessoal Civil (SIPEC). Nesse sentido, é importante diferenciar as atuações da avaliação de desempenho com gestão de desempenho.

Com isso, Odellius (2010) configura que a primeira diz respeito a uma parte do processo global de gerir, a segunda trata do processo de planejamento do trabalho, organização de recursos de trabalho, execução e acompanhamento. Há o anseio da sociedade oriundas de diversos setores sobre para elevar os níveis de qualidade nos setores públicos, dessa forma a qualificação se torna um destaque importante nesse processo. De acordo com Bergue (2010) enquanto as organizações privadas estão focalizadas no meio competitivo e lucratividade, o setor público tem a finalidade de entregar o melhor papel para os cidadãos da sociedade. Além de relatar que a gestão de desempenho não é estrita para funcionários, mas sim aperfeiçoamento do setor público. Uma aprendizagem contínua entre funcionário e instituição

3 METODOLOGIA

A metodologia explica e justifica os passos que se darão na pesquisa ou verificação das hipóteses, tipificando o método que será empregado (DIEHL, 2004). Visando o alcance do resultado, o pesquisador utiliza um método científico, que é definido por Lakatos e Marconi (2003) como o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

3.1 Caracterização da pesquisa

Quanto ao objetivo ou finalidade, trata-se de uma pesquisa exploratória. Para (Gil, 2002), estas pesquisas têm como fim proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. O embasamento se deu a partir de um levantamento bibliográfico, este é desenvolvido com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos (Gil, 2002).

Quanto aos meios, trata-se de um estudo de caso, que pode ser entendido, segundo Severino (2007), como a análise de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos, por ele significativamente representativo.

Quanto à abordagem desse trabalho é qualitativa e quantitativa, que é caracterizada por Diehl (2004):

Uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples, como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc., com o objetivo de garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação, possibilitando uma margem de segurança maior quanto às inferências.

Apresenta como característica a escala Likert de resposta que apresenta escala psicométrica desenvolvida em questionários visando especificar o grau de concordância com a afirmativa abordada. Os questionamentos foram retirados das principais escalas que abordam o tema, adequando-os a realidade das duas pesquisas. Foi elaborado um formulário através da plataforma Google Forms e disponibilizado o link via e-mail institucional dos servidores temporários do IBGE, local da pesquisa. A duração da coleta foi de 15 dias, no período de 16 a 30 de novembro de 2021. Obteve-se um total de 18 respostas.

3.2 Ambiente de pesquisa

De acordo com a sua estrutura o IBGE é de função da administração pública federal, vinculada ao Ministério da Economia. Contendo 27 unidades Estaduais (26 nas capitais do Estado e 1 no distrito federal), 27 supervisões de Disseminação das informações (26 nas capitais e 1 no Distrito Federal) e 564 agências de coletas de dados nos principais municípios. Ainda contém uma reserva ecológica no Roncador ao sul de Brasília.

O IBGE configura como o principal banco de dados e provedor de informações do país que atendem aos demais anseios da sociedade como todo, seja de ramo político, econômico ou territorial. Com uma produção de informações estatísticas, geográficas e ambientais. Diante disso entende-se que a missão de “retratar o Brasil com informações necessárias ao conhecimento da realidade e exercício da cidadania” continua sua forma estruturada.

No Estado do Maranhão a agência de São Luís conta com duas pesquisas que são ininterruptas devido a sua importância para o país e mutação de informações, são elas as PNADc (Pesquisa Nacional Domiciliar contínua) e SPE (Setorização de Pesquisa Econômicas)

que possuem como característica seu ciclo de pesquisa que completam o ano todo, ou seja, sempre estão em vigência.

Outra característica similar é que diferentes do Censo realizado em dez em dez anos e por recenseadores, os agentes responsáveis pelas coletas desses dados são os agentes de pesquisa e mapeamento que são admitidos por prova de seleção pública de acordo com a necessidade do órgão.

4 RESULTADOS

De acordo com o objetivo geral da pesquisa, buscou-se analisar as condições que os próprios servidores enxergavam do respectivo trabalho no IBGE em duas pesquisas que tem como característica o tempo ininterrupto durante o ano inteiro. Diante disso, foi aplicado um questionário de forma quantitativa por meio da ferramenta Google Forms de modo que se obtivesse o cenário mais real em relação a três temas principais da pesquisa, o confronto entre recurso, demanda e consequentemente energia. Uma vez que com a quantidade de recursos disponíveis em alta a chance de engajamento se torna real e por outro com o excesso de demanda pode causar a fadiga mental no trabalho e consequentemente diminuir a qualidade das pesquisas.

4.1 Caracterização do Agente de Pesquisa e Mapeamento

O Quadro 1 representa o perfil dos entrevistados da pesquisa.

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Item	Opção	Porcentagem	Absoluto
Idade	De 18 a 25 anos	11,1%	2
	De 26 a 35 anos	77,8%	14
	De 36 a 45 anos	11,1%	2
	De 46 a 55 anos	-	-
	Mais de 55 anos	-	-
Gênero	Feminino	38,9%	7
	Masculino	61,1%	11
	Outro	-	-
Tempo de serviço no IBGE	Até 6 meses	27,8%	5
	De 7 a 12 meses	-	-
	De 13 a 24 meses	11,1%	2
	Mais de 24 meses	61,1%	11
Área de atuação	PNADC	61,1%	11
	Pesquisa Econômicas	28,9%	7

Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

De acordo com os dados do Quadro 1, percebe-se o perfil dos entrevistados, tendo 11,1% (2) na faixa etária de 18 a 25 anos, com a maior faixa de idade contendo 77,8% (14). Além de conter 11,1% (2) a faixa de 36 a 45 anos.

Com relação ao gênero, 38,9% (7) dos entrevistados se identificaram como feminino, enquanto 61,1% (11), afirmaram que se identificam com o sexo masculino. Foi colocada uma resposta aberta com “outros”, mas sem nenhum tipo de resposta sem os acima citados como masculino ou feminino.

Com relação ao tempo de serviço é importante destacar a particularidade que todos os agentes possuem apenas três anos de contrato com o IBGE sem possibilidade de renovação. De acordo com os respondentes relataram que 27,8% (5) constitui de até seis meses de exercício. 11,1% relataram estar de 13 a 24 meses no IBGE e 61,1% (11) foi identificado com mais de 24 meses de contrato, acentuando seu término de contrato próximo.

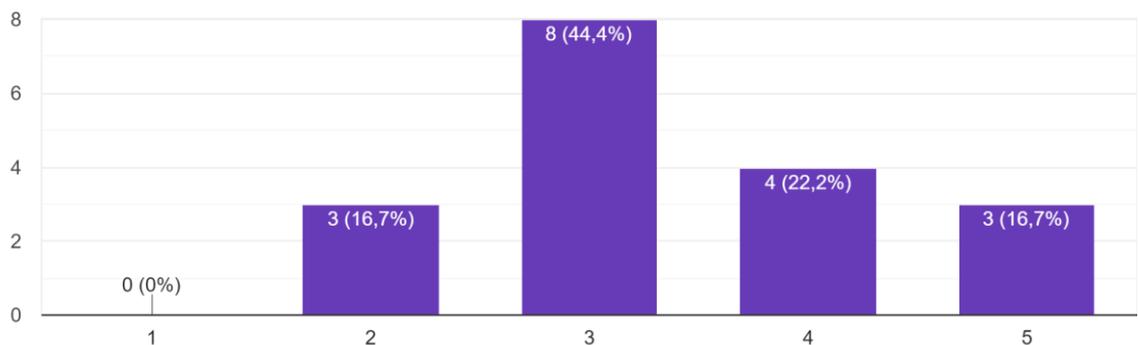
Sobre as duas áreas de atuação dos agentes, corresponde que 61,1% (11) estão lotados na PNADc e 28,9% (7) estão no setor de pesquisas econômicas de São Luís

4.2 Pressão e exigência no trabalho

A segunda parte do questionário foi direcionada para representar o quanto as demandas estão impactando no dia a dia dos servidores com cinco perguntas com escala de 1 a 5 de concordância.

A primeira pergunta desse grupo foi: *no final do dia não me sinto cansado*. Obtendo um total de 44,4% (8) com escala 3 e 22,2% (4) da escala 4, e 16,7% (3) da escala 5 no Gráfico 1.

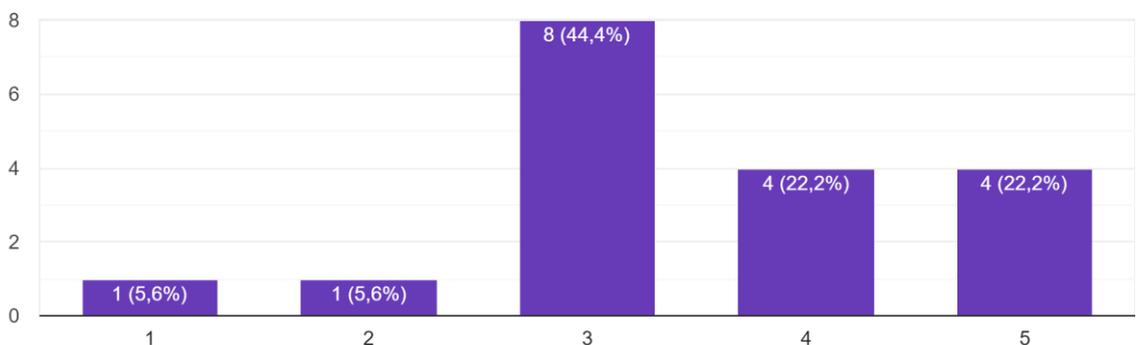
Gráfico 1 – No final do dia não me sinto cansado



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

A segunda pergunta do grupo foi: *consigo me desligar facilmente do trabalho ao final do expediente?* Desenhando um percentual de 44,4% (8) na escala 3, 22,2% (4) na escala 4 e 22,2% (4) na escala 5, formando o grupo que entende que o as funções de trabalho terminam ao final do expediente. 11,2% da equipe afirmou que não consegue se desligar.

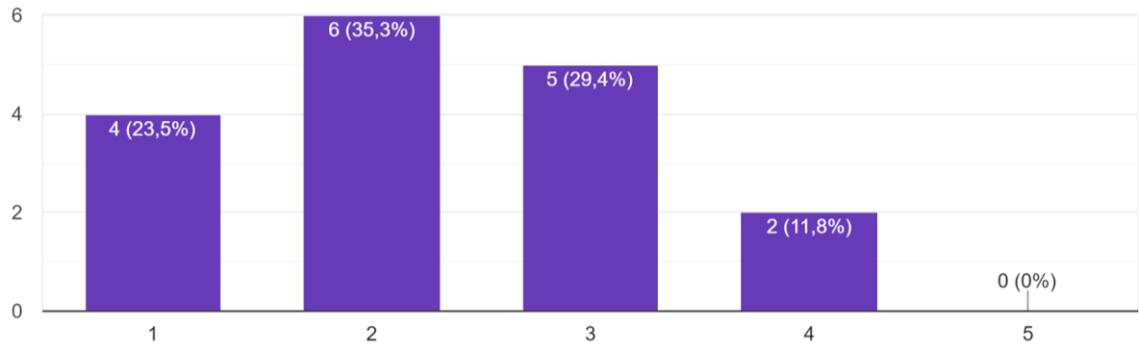
Gráfico 2 – Consigo me desligar facilmente do trabalho ao final do expediente



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Na questão a respeito sobre *poucas vezes preciso me aplicar no trabalho*, apresentou um número que representa que as demandas estão sendo aplicadas no serviço como um todo, necessitando do esforço singular de cada colaborador. Apenas 11,8% (2) relataram que não há aplicação de esforço em suas atribuições.

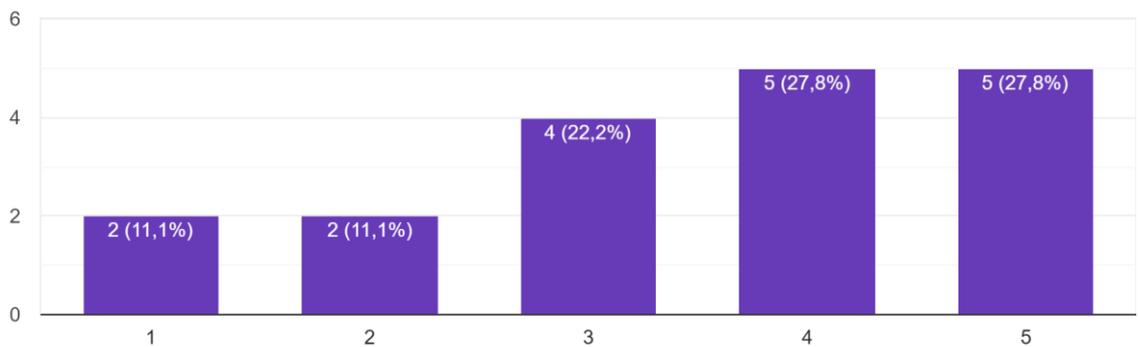
Gráfico 3 – Poucas vezes preciso me aplicar no trabalho



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

O quarto questionamento perguntou sobre o ânimo do funcionário: *o trabalho não altera meu ânimo no dia a dia*. Como representado no Gráfico 4 maiorias com 27,8% (5) na escala 5, 27,8% (5) na escala 4 e 22,2% (4) na escala 3, reunindo informações da importância do trabalho de cidadania do IBGE com a sociedade e da sua importância para o cenário estatístico

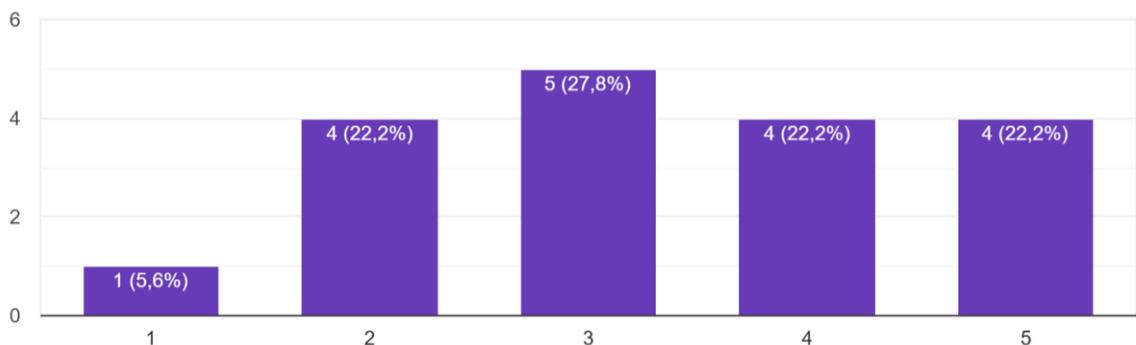
Gráfico 4 – O trabalho não altera meu ânimo no dia a dia



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

A última pergunta dessa etapa foi sobre: *não me sinto pressionado pelo chefe*. Como representa o Gráfico 5, Apenas 5 entrevistados 27,8% afirmaram não se senti com tanta pressão pelo pessoal da chefia do IBGE. Em contraste com a vasta maioria que apresentou esse sentido de cobrança para o cumprimento das tarefas.

Gráfico 5 – Não me sinto pressionado pelo meu chefe



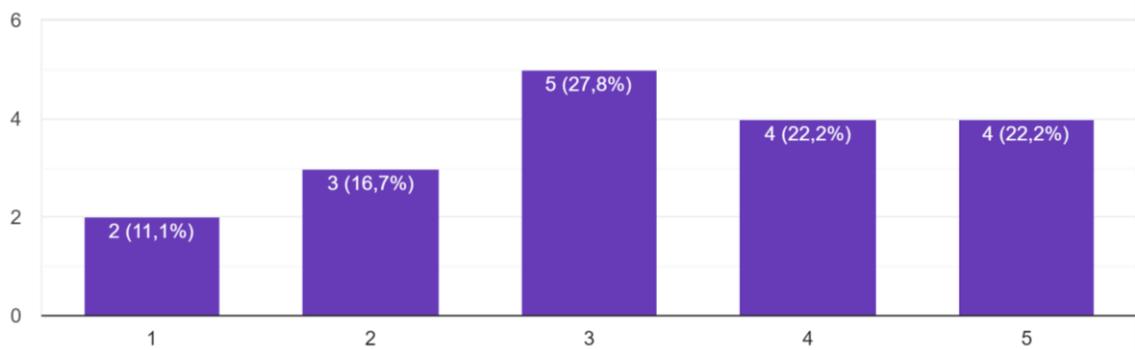
Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

4.3 Interesse no trabalho

O interesse no trabalho está relacionado a estar fortemente envolvido no seu trabalho e experimentar um senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio.

A primeira foi: *sinto meu trabalho é diversificado*. 27,8% (5) da escala 3, 22,2% (4) da 4 e 22,2% (4) da escala 5 apresentaram um componente importante no desenvolvimento do engajamento humano, notoriamente pela diversificação do trabalho. (Gráfico 6).

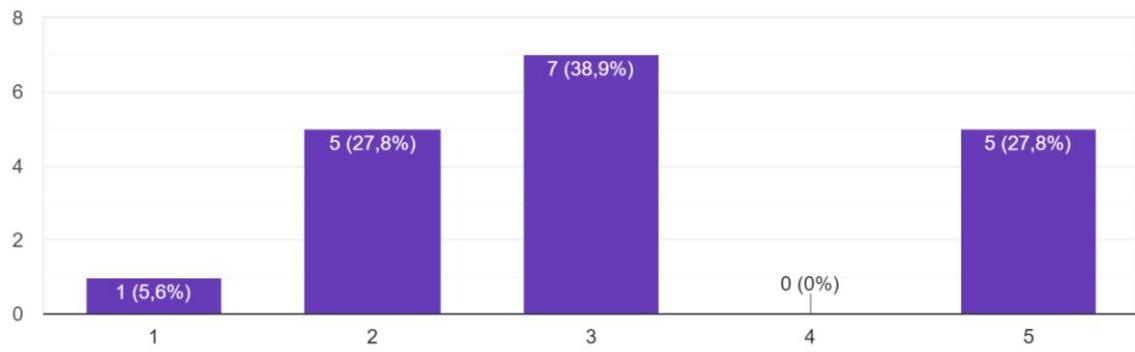
Gráfico 6 – Sinto que meu trabalho é diversificado



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

A segunda pergunta dessa seção foi: *tenho oportunidade de aprender habilidades novas*. O número de 38,9% (7) da escala 3 mais 27,8% (5) da escala 5 identificaram outro aspecto do engajamento relacionado à oportunidade de aprendizagem. Gráfico 7.

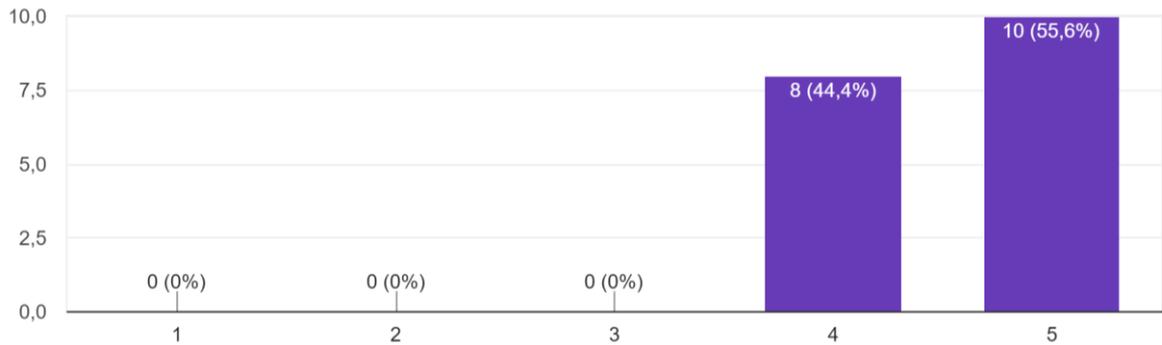
Gráfico 7 – Tenho oportunidade de aprender habilidades novas



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Na terceira questão do bloco foi perguntado sobre: *tenho interesse pelo propósito do IBGE*. Identificando um número expressivo do compartilhamento dos valores da organização com os seus funcionários. Uma atitude extremamente engajadora pelo sentimento da forma que o IBGE pratica sua missão. Com 55,6% (10) de escala 5 e 44,4% (8) de escala 4 de concordância com a questão.

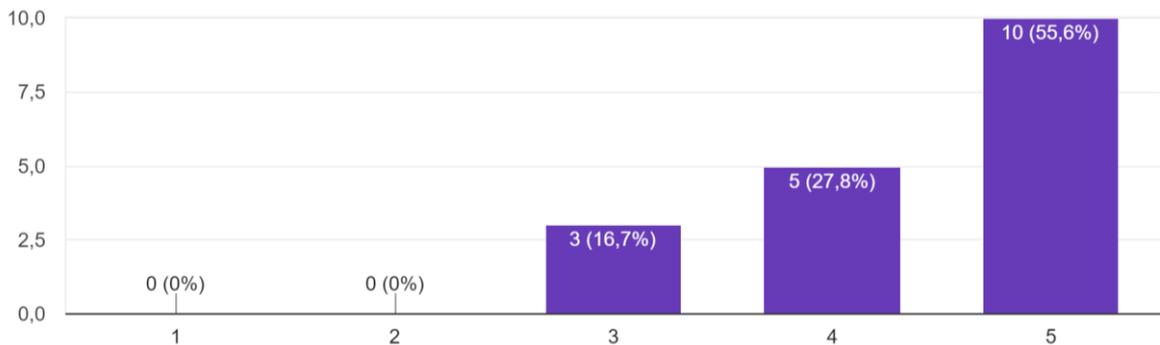
Gráfico 8 – Tenho interesse pelo propósito do IBGE



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Outra questão elaborada sobre quais valores a organização transmite para os trabalhadores foi sobre: *sinto que meu sentimento de cidadania aumentou*. Nenhum dos entrevistados respondeu com as últimas duas escalas de concordância, significando a relevância da prestação do bom cidadão.

Gráfico 9 – Sinto que meu sentimento de cidadania aumentou



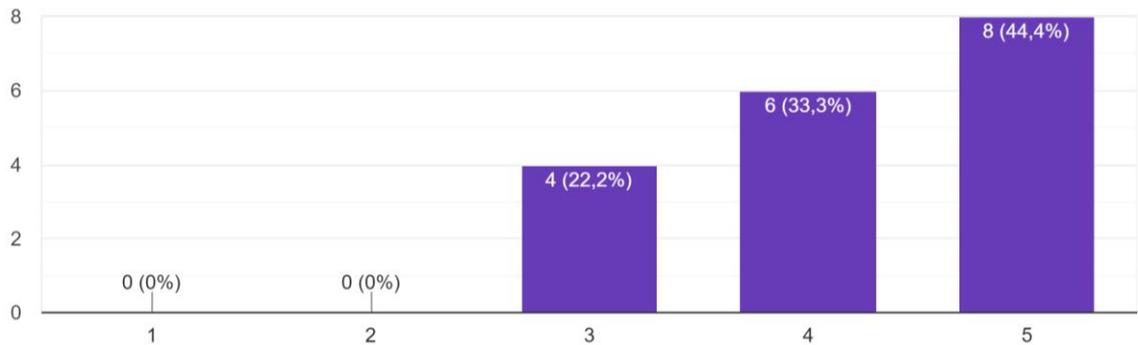
Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

4.4 Expectativa no trabalho

Destaca-se do cumprimento daquilo do que foi imaginado e criado antes de adentrar na instituição, comparado à realidade do dia a dia nas atividades de pesquisa. Evidenciando os recursos suficientes para o melhor desempenho de tarefas, explorando o potencial do trabalhador.

Na alternativa de *sei o que se espera do meu trabalho*. Mostrou-se um desenho de atribuições e tarefas bem definidas. Além da clareza da expectativa referente ao trabalho. Nenhum dos entrevistados relatou estar nas duas escalas de maior discordância. 33,3% (6) da escala 4 e 44,4% (8) na escala 5, demonstraram não estar decepcionado como os caminhos no IBGE.

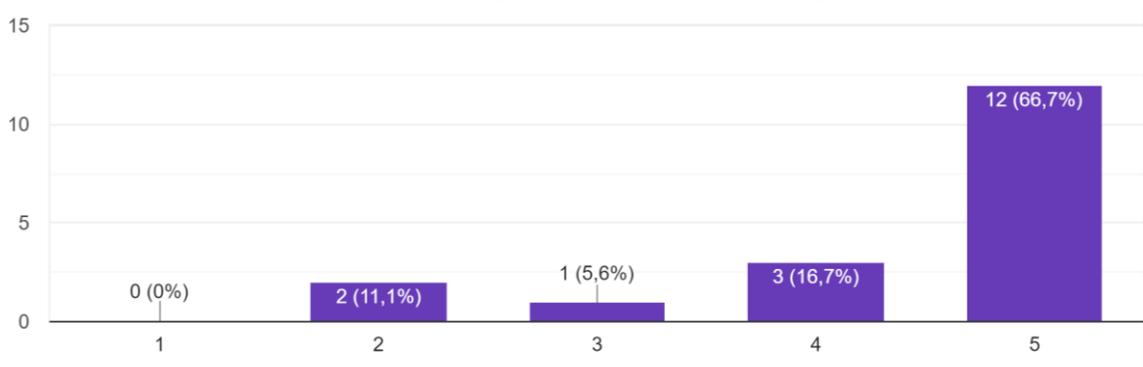
Gráfico 10 – Sei o que se espera do meu desempenho



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

No trecho que foi perguntado sobre: *fui treinado para o exercício da minha função*. Uma alta porcentagem na escala 5, 66,7% (12) mostrou-se estar alinhado primeiramente com os treinamentos para o pleno desempenho para após aplicar o trabalho de fato.

Gráfico 11 Fui treinado para o exercício da minha função



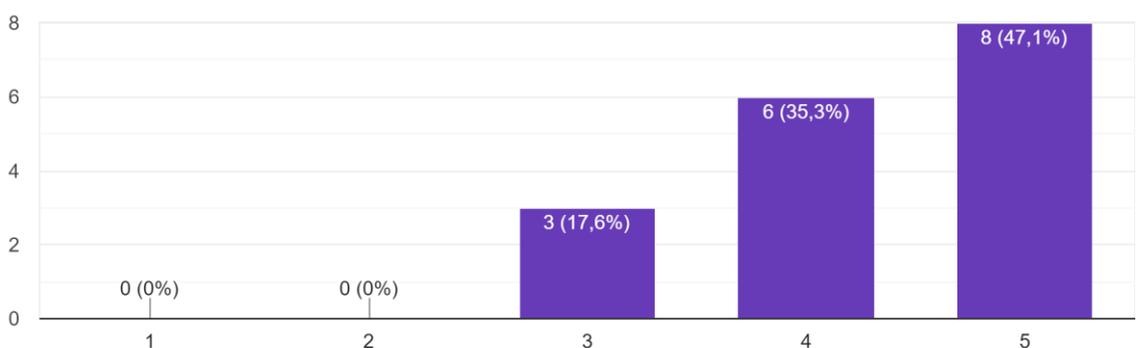
Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

No momento que foi perguntado dos *recursos suficientes para o pleno exercício do trabalho*, demonstrou um resultado positivo de uma das vertentes da teoria de recurso e demandas com mais de 70% das respostas nas escalas maiores de concordância no Gráfico 12.

Gráfico 12 – Tenho recursos suficientes para o pleno exercício do trabalho

Tenho recursos suficientes para o pleno desempenho da tarefa

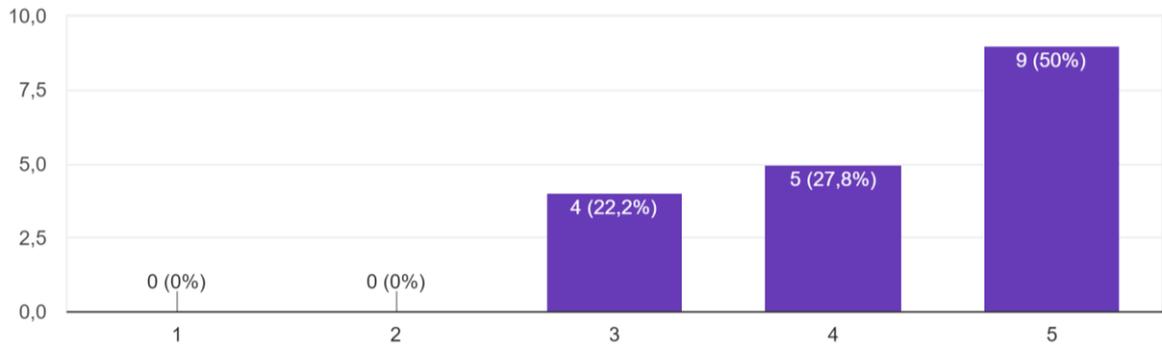
17 respostas



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

O apoio social é um fator importante na construção de recursos para o enfrentamento das demandas diárias, seja por parte de colegas ou supervisores. 77,8% (14) das escalas 4 e 5, relataram da inimizade encontrada dentro da instituição.

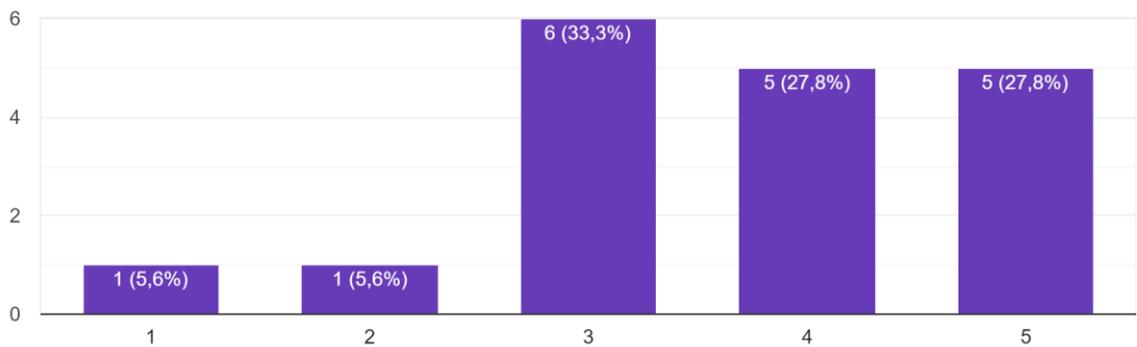
Gráfico 13 – Não há competitividade entre meus colegas



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Atrelado aos impulsionadores de engajamento o feedback tem um papel importante e na questão de *recebo feedbacks constantemente*. O Saldo positivo da resposta demonstra que os supervisores e toda parte executiva está desempenhando um papel de líder com competência para os seus liderados.

Gráfico 14 – Recebo feedbacks constantemente

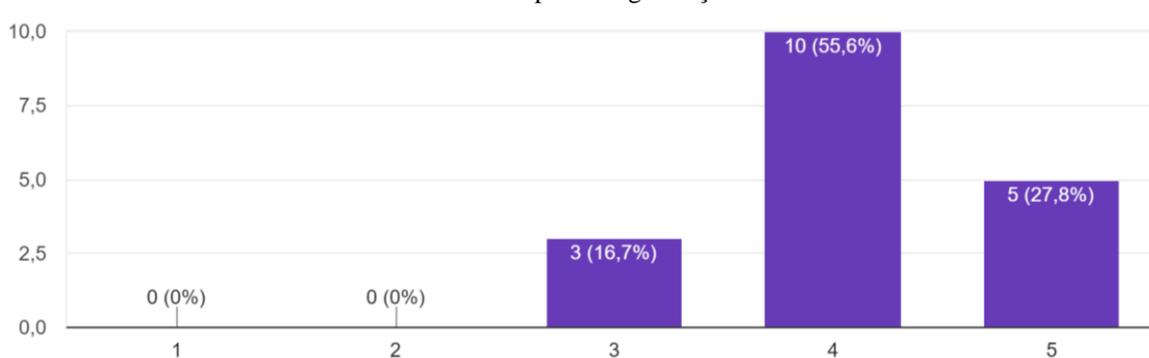


Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

4.5 Relações interpessoais e autonomia

Quando perguntado para os entrevistados se tem autonomia para tomar decisões relacionadas às suas próprias tarefas, 36%, como representado no Gráfico 15, responderam ter autonomia, sendo 30% com muita autonomia e 6% com total autonomia para tomar decisões; 26,7% disseram que tem autonomia (mediana), 26,7% afirmaram ter alguma autonomia e 10% assinalaram não ter nenhuma autonomia. Evidenciando mais uma vez a importância do apoio social dos colegas

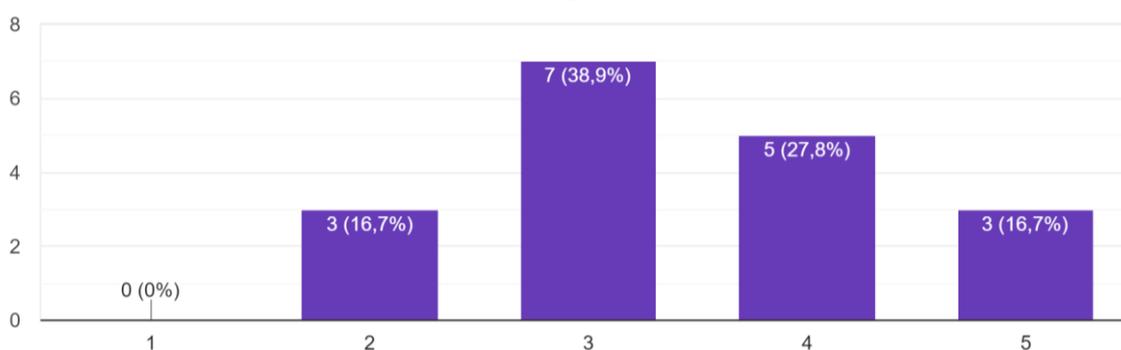
Gráfico 15 – Tenho autonomia para a organização do meu trabalho



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

A abertura dessa etapa diz respeito sobre a autonomia dos servidores com a organização do trabalho, tomada de decisão e participação de fato na empresa. Dessa forma foi perguntado: *tenho abertura com meu supervisor nas tomadas de decisão*. Com 38,9% (7) na escala 3, 27,8% (5) na escala 4 e 16,7% (3) na escala 5. Demonstrando uma maior intimidade na autonomia em detrimento de organizações fechadas e sem abertura aos funcionários.

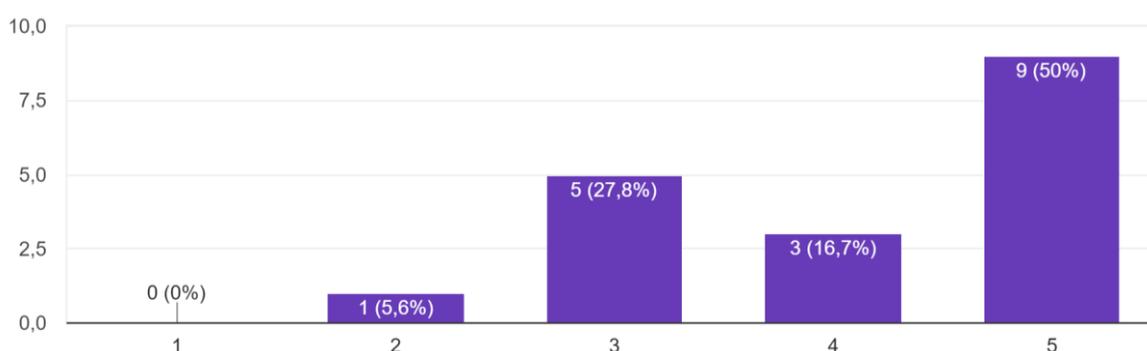
Gráfico 16 – Tenho abertura com meu supervisor nas tomadas de decisão



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Foi questionado sobre *a minha relação com as lideranças é de apoio*. Dessa forma apresentou 27,8% (5) na escala 3, 16,7% (3) e 50% (9) na escala 5. Diante disso, percebe-se que a relação com os executivos é de forma amistosa. Corroborando com a pergunta anterior sobre autonomia na tomada de decisão.

Gráfico 17 – A minha relação com as lideranças é de apoio



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

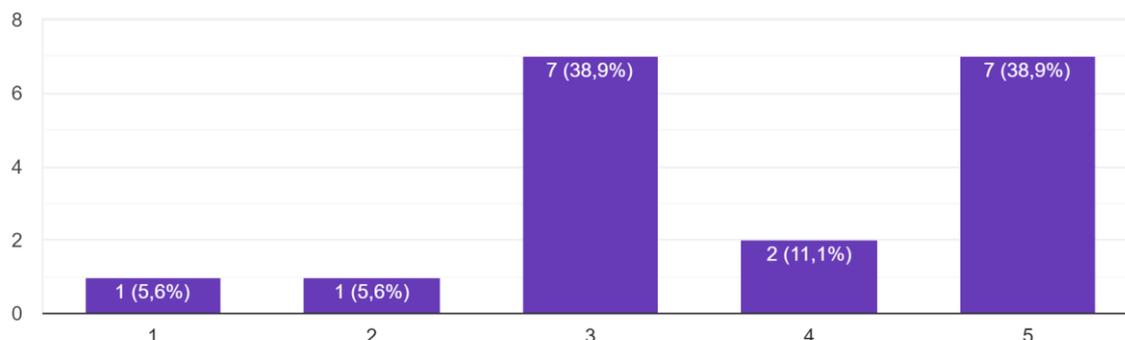
Na questão *recebo apoio social dos meus colegas*, evidencia-se os números com 38,9% (7) na escala 3, 11,1% (2) e 38,9% (7) que respeitam o apoio dos grupos informais e colegas de

serviço. O resultado positivo relata o clima organizacional de forma agradável e mais facilidade para os empecilhos do trabalho que são normais no dia a dia laboral.

Gráfico 18 – Recebo apoio social dos meus colegas

Recebo apoio social dos meus colegas

18 respostas



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

5 DISCUSSÕES

Na primeira seção das perguntas foi abordado o tema “pressão e exigência do trabalho” assunto inteiramente ligado em como os servidores se sentiam com as demandas diárias, principalmente analisando a fadiga mental. Os resultados obtidos apresentaram uma frequência média (44,4%) em relação a percepção das demandas no trabalho quando foi questionado sobre se sentir cansado ao final do dia o que de acordo com Maslach e Leiter (2017) seria um grande indicador de alta de demandas sem a recursos necessários para repor a energia que foi gasta. Uma alta em como o trabalha influência no humor (67,5%) indicando o modo como os funcionários estão conectados com o trabalho, mesmo em momento de alta das demandas, além de uma influência baixa em relação a pressão do tempo e dos supervisores imediatos, (22,5%) e (5,6%) respectivamente o que corrobora com Schaufeli (2012) nas representações de possíveis estressores no trabalho.

Na segunda seção, perguntou-se sobre o interesse no trabalhado visando entender em como os servidores estavam despendendo energia nas suas tarefas, além de indicadores de recursos. O resultado foi positivo para trabalho diversificado, oportunidade de aprender novas habilidades, além do interesse pelo propósito do IBGE em retratar as informações mais fiéis do Brasil. Cerca de (99,5%) perceberam o quanto o trabalho é importante para o Brasil de uma instituição que funciona há mais de 50 anos. Kahn (1990) relata dos graus de intensidade que a funcionário se relaciona com a organização, com o mais forte quando ele se identifica com o propósito e missão independente da função que ocupa.

Na expectativa do trabalho, analisou-se os recursos disponíveis para a realização das atividades, principalmente se estavam condizentes com o mínimo das necessidades básicas dos funcionários. Ressaltando resultados muito positivos nessas variáveis. Segundo os servidores (77,7%) deles relatou que sabe exatamente o que se espera do seu próprio desempenho. Com relação aos treinamentos (82,4%) descreveu que recebeu treinamento adequado para o cumprimento das tarefas. Além de indicar positivamente com (82,4%) a disponibilidade de recursos suficientes para o desempenho das suas tarefas diárias. Trata-se de comportamentos que de acordo com Demerouti e Bakker (2010) estão em conformidade com o espiral motivacional de recursos que podem resultar em alta na produtividade e maior engajamento.

Por último, foi analisado o contexto das relações interpessoais e autonomia no trabalho. Contou com (88,6%) de respostas positivas em relação a autonomia e participação nas tomadas de decisão na instituição o que corrobora com o que descreveu Schaufeli (2012) relatando em como a autonomia nas tarefas, decisões e acompanhamento correto faria com que o engajamento aumentasse. Destaca-se o bom relacionamento com as lideranças com 12 respondentes relatando ter uma relação sem conturbações com os líderes. Além de contar com (68,8%) em relação ao apoio dos colegas no ambiente de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo pôde-se constatar a presença do engajamento nos agentes de pesquisas e mapeamento do IBGE evidenciado pelas percepções dos próprios servidores. Uma vez que contam com elementos importantes do engajamento, como apoio dos colegas, feedbacks constantes, treinamento adequado e os recursos necessários para o desempenho de suas tarefas. Não somente o fato de cumprimento das demandas, mas a possibilidade de ir além do seu próprio papel na organização.

Entende-se que os servidores estão abraçados com o propósito da instituição uma vez que compreendem os propósitos e as missões do órgão. Trazendo toda energia necessária para desempenhar o melhor papel possível dentro de pesquisas tão importantes. Um sentimento renovado pela sensação de orgulho. Absorvidos pelo prazer de gerar cidadania pelo país.

Tal pesquisa contribui para novas abordagens em diferentes contextos na administração de empresa, visto a gama possibilidades que pode ser encontrado. Empresas públicas ou privadas, pequenas ou médias e etc. Quanto mais pesquisas direcionadas, mais estratégias serão criadas para o alcance do bem-estar dos funcionários. Consequentemente atraindo novos talentos, retendo os melhores e diminuindo as taxas de saída. Para os executivos é uma forma de alavancar os resultados, criando uma equipe sólida e produtiva. Foi possível verificar por meio do questionário o impacto dos recursos e engajamento nos servidores, mostrando a importância de saber a percepção dos próprios colaboradores. O papel da saúde mental vem ganhando cada vez mais destaque nas organizações, sejam elas públicas ou privadas. O ser humano em seu contexto de trabalho não é só uma parte da engrenagem ou a própria máquina, ele possui necessidades e sentimentos que se desprezados podem impactar consequências devastadoras, tanto no pessoal quanto no profissional.

Apesar de estar ganhando espaço nas literaturas acadêmicas o tema do Work Engagement ainda não possui uma base de dados significativa aqui no Brasil, grande parte dos autores são de fora do país, o que impacta no contexto econômico de cada território. Observa-se a necessidade de mais pesquisadores no tratamento da psicologia positiva aqui no Brasil.

Os objetivos específicos foram alcançados na medida dos desdobramentos respondidos pelos servidores. Fazendo uma análise de como os recursos e as demandas estão sendo impactadas na instituição IBGE. Evidenciando uma clara vantagem dos recursos ao invés do desgaste mental no trabalho. Uma perspectiva no setor público que tem uma missão diferente das instituições privadas, mudando o foco da análise do seu servidor.

REFERÊNCIAS

ANDREASSEN, C. S., URSIN, H., & ERICKSEN, H. R. (2007). **The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health.** *Psychology and Health*, 22, 615–629.

BAKKER, A. B., & DEMEROUTI, E. **The Job Demands-Resources model: state of the art.** *Journal of Managerial Psychology*, 2007, 22, 309–328.

Bakker, A. B., DEMEROUTI, E., DE BOER, E., & SCHAUFELI, W. B. (2003a). **Job demands and resources as predictors of absence duration and frequency**. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.

BERGUE, S. T. **Modelos de gestão em organizações públicas: teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional**. Caxias do Sul: EducS, 2011.

COELHO, J, F. A. **Gestão de desempenho humano no trabalho: interfaces teóricas, etapas constitutivas e implicações práticas**. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3, 2011, João Pessoa: ANPAD, 2011.

CORDES, C. L. and DOUGHERTY, T. W. (1993). **A review and integration of research on job burnout**. *Academy of Management Review* 18, 621–656.

DE WALL, A. A. **Achieving high performance in the public sector: what needs to be done?** *Public Performance & Management Review*, Philadelphia, v. 34, n. 1, p.81-103, 2010.

DIAS M, A, M. J. **Estilos de liderança e desempenho de equipe no setor público**. *Revista eletrônica de Administração – REAd*, Porto Alegre, v. 80, n.1, p. 200-221, 2015.

DOOREN, W.; BOUCKAERT, G.; HALLIGAN, J. **Performance management in the public sector**. 2. Ed, New York: Routledge, 2015.

FRESE, M., & FAY, D. (2001). **Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century**. In **B. M. Staw & R. M. Sutton (Eds.), Research in organizational behavior** (Vol. 23, pp. 133–187). Amsterdam: Elsevier.

GIL, Antonio Carlos, **Como elaborar projetos de pesquisa** / Antonio Carlos Gil. – 4. Ed. – São Paulo : Atlas, 2002.

HAKANEN, J. J. (2009). **Do engaged employees perform better at work? The motivating power of job resources and work engagement on future job performance**. In **M. Christensen (Ed.), Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology – The second report of the Nordic Project**. (TemaNord2009: 564, pp. 65–71). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

HAKANEN, J. J., BAKKER, A. B., & SCHAUFELI, W. B. (2006). **Burnout and work engagement among teachers**. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.

HOCKEY, G. R. J. (1997). **Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetic framework**. *Biological Psychology*, 45, 73–93.

KAHN, W. A. (1990). **Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work**. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724

KARASEK, R. A. (1979). **Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design**, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica** / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 5. Ed. – São Paulo: Atlas 2003.

LEITER, M. P. and MASLACH, C. (2000). **Preventing burnout and building engagement: a complete program for organizational renewal**. San Francisco, CA: Jossey Bass.

LOCKE, E. A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction**. In M. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand-McNally

LODAHL, T. M., & KEJNER, M. (1965). **The definition and measurement of job involvement**. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33. MASLACH, C., & LEITER, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

MASLACH, C., Jackson, S. E. and Leiter, M. P. (1996). **Maslach burnout inventory manual** (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

ODELIUS, C. C. **Gestão de pessoas profissional: conhecimento acumulado, características desejadas ao sistema e desafios a superar**. Brasília: ENAP, 2010.p.143-174.

ROTHBARD, N. P. (2001). **“Enriching or depleting?” The dynamics of engagement in work and family roles**. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.

SALANOVA, M., & SCHAUFELI, W. B. (2008). **A crossnational study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior**. *International Journal of Human Resources Management*, 19, 116–131.

SCHAUFELI, W. and ENZMANN, D. (1998). **The burnout companion for research and practice**. Washington, D.C.: Taylor & Francis.

SCHAUFELI, W. B., & BAKKER, A. B. (2003). **Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual**. Department of Psychology, Utrecht University, The Netherlands (available from www.schaufeli.com).

SCHAUFELI, W. B., & BAKKER, A. B. (2004). **Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study**. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

SCHAUFELI, W. B., & BAKKER, A. B. (2004). **Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study**. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

SCHAUFELI, W. B., & SALANOVA, M. (2007). **Efficacy or inefficacy, that’s the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs**. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20, 177–196.

SCHAUFELI, W. B., TARIS, T. W., & BAKKER, A. B. (2006b). **Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism.** In: R. Burke (Ed.), *Work hours and work addiction* (pp. 193–252). Northampton, MA: Edward Elgar

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO APLICADO**Perfil****1 Qual é sua idade?**

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- Mais de 55 anos
- Outro

2 Qual seu gênero?

- Masculino
- Feminino
- Outro

3 Você trabalha há quanto tempo no IBGE?

- Até 6 meses
- 7 a 12 meses
- 13 a 24 meses
- mais de 24 meses

4 Qual setor você atua no IBGE?**Pressão e exigência do trabalho****5) No final do dia não me sinto muito cansado?**

-
- 1 2 3 4 5

6) Consigo me desligar facilmente quando termino expediente

-
- 1 2 3 4 5

7) Poucas vezes preciso me aplicar no trabalho

-
- 1 2 3 4 5

8) O trabalho não altera meu ânimo no dia a dia

-
- 1 2 3 4 5

9) Não me sinto pressionado pelo meu chefe

-
- 1 2 3 4 5

10) Não me sinto pressionado pelo fator tempo

-
- 1 2 3 4 5

Interesse no trabalho**11) Sinto que meu trabalho é diversificado**

() () () () ()

1 2 3 4 5

12) Tenho oportunidade de aprender coisas novas

() () () () ()

1 2 3 4 5

13) Tenho interesse pelo propósito do IBGE

() () () () ()

1 2 3 4 5

14) Sinto que meu sentimento de cidadania aumentou

() () () () ()

1 2 3 4 5

Expectativa do trabalho**15) Sei o que se espera do meu trabalho**

() () () () ()

1 2 3 4 5

16) Fui treinado para o exercício da minha função

() () () () ()

1 2 3 4 5

17) Tenho recursos suficientes para o pleno desempenho da tarefa

() () () () ()

1 2 3 4 5

18) Não há competitividade com meus colegas

() () () () ()

1 2 3 4 5

19) Recebo feedbacks constantemente

() () () () ()

1 2 3 4 5

Relações interpessoais e autonomia**20) Tenho autonomia para a organização do meu trabalho**

() () () () ()

1 2 3 4 5

21) Tenho abertura com meu superior para tomadas de decisão

() () () () ()

1 2 3 4 5

22) A minha relação com as lideranças é de apoio

() () () () ()

1 2 3 4 5

23) Recebo apoio social dos meus colegas

0 0 0 0 0

1 2 3 4 5