

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE LOGÍSTICA

**ANA AUGUSTA CARNEIRO DE SOUZA**

**A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO BEM-ESTAR NO TRABALHO:  
estudo nas empresas terceirizadas da Universidade Federal do Tocantins –  
Campus de Araguaína.**

ARAGUAÍNA  
2017

**ANA AUGUSTA CARNEIRO DE SOUZA**

**A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO BEM-ESTAR NO TRABALHO:  
estudo nas empresas terceirizadas da Universidade Federal do Tocantins –  
Campus de Araguaína.**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade artigo, apresentado à coordenação do curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins, para a obtenção do grau de Tecnólogo em Logística.

Orientador: Prof. Esp. Guilherme de Sousa Marques.

ARAGUAÍNA  
2017

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

---

S729i Souza, Ana Augusta Carneiro de .

A influência do clima organizacional no bem-estar no trabalho::  
Estudo nas empresas terceirizadas da Universidade Federal do  
Tocantins – Campus de Araguaína. . / Ana Augusta Carneiro de  
Souza. – Araguaína, TO, 2017.

30 f.

Monografia Graduação - Universidade Federal do Tocantins –  
Câmpus Universitário de Araguaína - Curso de Logística, 2017.

Orientador: Guilherme de Sousa Marques

1. Bem-estar. 2. Bem-estar no trabalho. 3. Clima organizacional.  
4. Terceirização. I. Título

**CDD 658.5**

---

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de  
qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado  
desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98)  
é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica  
da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

ANA AUGUSTA CARNEIRO DE SOUZA

**A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO BEM-ESTAR NO TRABALHO:  
Estudo nas empresas terceirizadas da Universidade Federal do Tocantins –  
Campus de Araguaína.**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade artigo, apresentado à coordenação do curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins, para a obtenção do grau de Tecnólogo em Logística.

Aprovada em: 31 / 05 / 2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Guilherme de Sousa Marques (Orientador)  
Universidade Federal do Tocantins



Prof. Dr. Degson Ferreira  
Universidade Federal do Tocantins



Prof. Me. Everton da Silva Souza  
Universidade Federal do Tocantins

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, por ser essencial em minha vida, autor do meu destino e meu guia, aos meus filhos João Marcos, Mateus e Pedro Henrique e ao meu esposo Edmundo que, com muito carinho e apoio não mediram esforços para que eu conseguisse vencer mais essa etapa da minha vida.

## AGRADECIMENTOS

Como já falava Paulo Freire “Sonho que se sonha só é só um sonho; mas sonho que se sonha junto é realidade”. A realidade que me encontro hoje mais parece ser um sonho, mas foi necessário muito esforço, determinação, perseverança e coragem pra chegar até aqui, e nada disso eu conseguiria sozinha. O meu sonho não era apenas o meu, mas de tantas outras pessoas que fazem parte da minha vida.

Agradeço aos meus pais José Maria e Filomena que sempre sonharam com esse momento e acreditaram em mim. Obrigada por cada incentivo, preocupação e oração.

Aos meus irmãos Líllian, Leandro e Maria Clara por todo amor e carinho. Aos meus sogros Teodorico e Ivanilde que estiveram sempre presentes ainda que à distância. Obrigada pelas orações e apoio incondicional.

Ao Vovô Cândido e Vovó Rita que se alegram por mim e pela minha conquista. Aos meus Tios, Tias, Primos e Primas pelo apoio e incentivo.

Aos meus amigos, Comadres e Compadre (as de coração também), pelo apoio, carinho e ajuda nos momentos delicados durante estes anos.

Ao Antônio Neto e Ediana, minha eterna gratidão pela ajuda e pelo carinho que tens pelos meus filhos.

Ao Professor e orientador Guilherme de Sousa Marques, que dedicou seu tempo e com muita paciência me ajudou em cada passo deste trabalho,

Ao Professor Warton da Silva Souza, pela contribuição na construção deste trabalho e principalmente pelo carinho, paciência, amizade e incentivo durante o curso.

Aos meus colegas de classe, em especial à Brenda, Danila, Larissa e Mylla, a quem aprendi a amar e criar laços de amizade. Obrigada pelos momentos em que fomos estudiosas, brincalhonas, brigonas e cúmplices, pelos sorrisos, choros e acolhida. Esta caminhada seria mais árdua sem vocês.

Por fim, agradeço aos funcionários das empresas terceirizadas pela boa vontade, empenho e simpatia ao responder ao questionário proposto para este estudo.

# **A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO BEM-ESTAR NO TRABALHO: Estudo nas empresas terceirizadas da Universidade Federal do Tocantins – Campus de Araguaína.**

Ana Augusta Carneiro de Souza<sup>1</sup>  
Guilherme de Sousa Marques<sup>2</sup>

## **RESUMO**

Levando em consideração a dinamicidade dos ambientes de trabalho que exigem maior dedicação e afetividade em relação aos seus colaboradores, este estudo busca verificar o efeito do clima organizacional no bem estar dos funcionários terceirizados da Universidade Federal do Tocantins - UFT. Os participantes são funcionários que atuam em diferentes empresas e em diversas funções na UFT. Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um questionário de autopreenchimento composto por quatro escalas que mediram as variáveis da pesquisa. Se propôs a apresentar e interpretar as relações entre as variáveis, bem como testar hipótese referentes ao modelo conceitual proposto, por meio de uma pesquisa de natureza transversal com abordagem quantitativa, em que os dados foram analisados por aplicação de técnicas estatísticas de regressão linear múltipla. Os resultados obtidos demonstraram que há relações positivas entre os fatores de clima organizacional e bem-estar no trabalho. Por fim, este trabalho evidenciou que quando os colaboradores percebem que o clima é agradável tendem a ter um estado mais favorável de bem-estar no trabalho.

**Palavras-chave:** Bem-estar; Bem-estar do trabalho; Clima organizacional; Terceirização.

## **ABSTRACT**

Taking into account the dynamism of the work environments that require greater dedication and affectivity in relation to its employees, this study seeks to verify the effect of the organizational climate on the welfare of outsourced employees of the Federal University of Tocantins. Participants are workers who work in different companies and in different functions. As an instrument for data collection, a self-completion questionnaire was used, composed of four scales that measured the variables of the research. It was also proposed to present, interpret relations between variables, as well as test hypotheses referring to the proposed conceptual model, through a transversal research with a quantitative approach, in which the data were analyzed by applying statistical techniques. The results showed that there are positive relations between the factors of organizational climate and well being at work. Finally, this study showed that when employees perceive that the climate is pleasant tend to have a more favorable state for well being at work.

**Keywords:** Welfare. Well being at work. Organizational climate. Outsourcing.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins; E-mail: anacarneirolog10@gmail.com

<sup>2</sup> Prof. Esp. em Gestão Empresarial; E-mail: guilhermesmarques@uft.edu.br.

## INTRODUÇÃO

As empresas tem mudado o modo de tratar a gestão de pessoas deixando para trás a visão arcaica, em que o capital humano era considerado simplesmente como a mão de obra indispensável, e passando a ter uma gestão visionária que trata os trabalhadores como pessoas, colocando-as em destaque como parte integrante da empresa e preocupando-se com o clima da organização e conseqüentemente com o bem-estar no trabalho. Em contrapartida com a valorização e preocupação com o bem-estar do trabalhador existe o aumento da terceirização (dos serviços nas empresas privadas e órgãos públicos) tratada por muitos autores como precarização do trabalho. Amorim (2008) diz que: “A terceirização, [...] é sinônima de trabalho precarizado, já que as condições destes trabalhadores são deficientes, inferiores”.

Para Chiavenato (2004), as pessoas passam a maior parte de seu tempo no trabalho em busca de sua satisfação pessoal e sua subsistência. Por outro lado, a empresa sabe que necessita das pessoas e de seus esforços, da sua dinâmica, da sua racionalidade e criatividade para existir e alcançar os seus objetivos. Neste sentido, é necessário que o clima seja tratado como fator estratégico pela gestão, já que o desempenho e qualidade exercida pelos trabalhadores estão intimamente ligados com a satisfação e bem estar no trabalho sentido pelos trabalhadores.

Apresenta-se como problema de pesquisa a necessidade de conhecer quais fatores do clima organizacional que influenciam no bem-estar dos funcionários terceirizados da Universidade Federal do Tocantins (UFT). Diante do contexto surge a pergunta norteadora: O clima organizacional influencia no bem-estar dos funcionários das empresas terceirizadas da UFT?

Desta forma, o objetivo geral dessa pesquisa é verificar o efeito do clima organizacional no bem-estar dos funcionários terceirizados da Universidade Federal do Tocantins.

Este artigo justifica-se por propor contribuições à teoria do bem-estar no trabalho e do clima organizacional, verificando quais fatores do clima organizacional influenciam no bem-estar no trabalho dos funcionários terceirizados da UFT, bem como por propor aos gestores da instituição mecanismos que possam contribuir com o clima e bem-estar no trabalho.

Para estruturação, este estudo foi dividido em três seções. Na primeira seção será feita uma revisão da literatura sobre o bem-estar e bem-estar no trabalho; já na



segunda seção será feita uma breve revisão literária no que se refere ao clima organizacional apontando o seu surgimento; conceitos e teorias; por fim, na terceira seção será conceituada a terceirização abordando seus conceitos, vantagens e desvantagens e normas da terceirização nos órgãos públicos. Outro ponto que será mostrado neste trabalho será a metodologia de coleta e mensuração de dados, análise e discussão dos resultados e considerações finais.

## 2.1 BEM-ESTAR

Tendo em vista que o presente estudo visa abordar a influência do clima organizacional no bem-estar no trabalho, serão apresentados aqui as principais abordagens teóricas na área do bem-estar, bem-estar ocupacional e seus antecedentes. O conceito de bem-estar é complexo e controverso. Por isso, fazer o estudo deste se torna um tanto quanto difícil RIAN; DECI (2001, apud Silva, 2007). Para justificar essa afirmação, Silva (2007), diz que essa complexidade se dá pois os conceitos de bem-estar e felicidade se misturam e muitas vezes são tratadas como sinônimos.

Para Souza (2011), o estudo de bem-estar do indivíduo vem sendo uma preocupação desde a Grécia antiga, ainda nos primórdios da civilização. Por volta de 360 a.C, Aristóteles consagra a felicidade como um objetivo central da vida humana. O autor segue dizendo que apenas na década de 1980 é que os estudos sobre o tema se intensificaram através dos teóricos (DIENER<sup>3</sup>, 1984; RYFF e KEYES<sup>4</sup>, 1995; SELIGMAN e CSIKSZENTMIHALYI<sup>5</sup>, 2000), que direcionaram seus estudos para os aspectos positivos da vida dos indivíduos. Leal (2008) diz que essa notoriedade se deu parcialmente pelo modo de pensar a saúde, que até então era considerada apenas como a ausência de doenças e, a partir da I Conferência Internacional sobre cuidados primários de saúde em 1978, passou a ser considerada como o estado de completo bem-estar físico, mental e social. A partir de então o bem-estar é tratado a partir de várias bases conceituais desenvolvidas no campo da

---

<sup>3</sup> DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v. 95, p.542-575. 1984

<sup>4</sup> RIFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.69, p. 719-727. 1995

<sup>5</sup> SELIGMAN, M. E.; CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**, v. 55, p.5-14.

psicologia, tais como Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico, Bem-Estar Social e Bem-Estar no Trabalho (BASÍLIO, 2005).

Para Giacomoni (2004), o bem-estar subjetivo (BES) é um campo da psicologia em ascensão, e colabora com estudos relacionados a felicidade, satisfação, estado de espírito e afeto positivo. Os autores Ryan e Deci (2001, *apud*, SILVA 2007) dizem que a visão que predomina no BES é a de que o bem-estar consiste de felicidade subjetiva e diz respeito às experiências positivas e negativas da vida. Silva (2001) complementa dizendo que o BES ocorre de uma expectativa hedônica em que sugere que o bem-estar consiste em prazer e felicidade.

Diener, *et. Al.* (2004, *apud*, BEIRIZ; et al, 2013) dizem que o BES é composto por três componentes inter-relacionados: afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida. Com relação ao afeto positivo e negativo, Siqueira e Padovam (2008) relatam que para se ter um nível elevado de BES é necessário que o nível de satisfação também esteja alto, com alta frequência de experiências positivas e poucas experiências negativas. Já em relação à satisfação com a vida, trata-se de uma avaliação geral da vida ou de um aspecto específico como, por exemplo, o trabalho, casamento (SILVA, 2007). O que julga se o indivíduo está ou não satisfeito com a vida, segundo Albuquerque e Tróccoli (2004), depende de uma comparação entre situações de vida e um padrão escolhido por ele. Os autores relatam ainda que somente o próprio indivíduo pode avaliar este componente, já que é a partir de suas experiências de prazer, dores, frustrações que essa medida é feita.

O Bem-estar Psicológico (BEP) surgiu como críticas ao BES que destaca a infelicidade e o sofrimento e negligencia as causas e consequências do funcionamento positivo do ser humano, (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). De acordo com Nascimento (2006), o bem-estar psicológico é um modelo multidimensional com diferentes variáveis, como fatores de personalidade e categorias sociodemográficas, e serve para descrever o quanto uma pessoa possui habilidades cognitivas para conseguir resolver os desafios que aparecem nas diversas situações da vida. Trata-se da percepção que a pessoa tem em relação aos compromissos com os desafios existenciais da vida.

Desenvolvida por Keyes (1989) e reformulada por Ryff e Keyes (1995), as escalas psicométricas destinadas à avaliação do BEP é composta por seis componentes: (1) autonomia - senso de auto avaliação, independência, capacidade de resistir às pressões sociais; (2) domínio do ambiente - capacidade de escolher ou

criar contextos adequados às necessidades e valores;(3) crescimento pessoal - desenvolvimento do potencial do indivíduo como pessoa, aberto a novas experiências; (4) relacionamento positivo com as outras pessoas - capacidade de se relacionar positivamente com as pessoas, criando relacionamento de empatia, afeto e troca; (5) propósito de vida - manutenção de objetivos, senso de direção e significado na vida e (6) auto aceitação - atitudes positivas, autoconhecimento e maturidade), Siqueira e Padovam (2008). Então de acordo com o BEP um indivíduo com alto bem-estar é aquele que apresenta alto índice destas dimensões.

O bem-estar social (BESo) é próprio do ser humano e consiste na avaliação que a pessoa faz em relação aos critérios que a sociedade impõe, ou seja, é a forma como o indivíduo se relaciona com as pessoas com as quais convive, estabelecendo comparações entre a própria vida e a de outras pessoas Keyes (1998, *apud*, SOUZA; SIQUEIRA; MARTINS, 2015). A mesma autora foi citada por Gonçalves (2008), e diz que, o bem-estar social é composto por cinco dimensões: (1) integração social – trata-se da avaliação que o indivíduo faz sobre a qualidade da relação que é estabelecida entre ele e o contexto social, ou seja, é a avaliação de como ele se sente por fazer parte da sociedade; (2) aceitação social - Para Souza; Siqueira; Martins (2015) é o conforto individual em confiar na capacidade dos outros serem compreensíveis e bons; (3) contribuição social – refere-se ao grau de consciência que um indivíduo tem sobre a sua importância e da sua contribuição com o bem estar público; (4) atualização social – diz respeito à avaliação sobre o potencial da trajetória da sociedade, onde a pessoa crê na possibilidade de construção de um contexto social para todos; (5) coerência social - refere-se à percepção de qualidade, de organização e de compreensão da sociedade em que as pessoas vivem.

O objeto de pesquisa deste trabalho, o bem estar no trabalho (BET). Souza (2011) faz um breve histórico acerca de estudos feitos sobre o construto e relata que ainda na década de 80, Warr (1987) apresentou um modelo teórico em que era estabelecido a relação entre as emoções e estresse no trabalho, mas foi apenas no ano de 2000, no trabalho de Katwyk, Spector, Fox, Kelloway que foi construído uma escala para mensurar o BET Essa escala ficou conhecida como *Job Related Affective Well- Being Scale* – (JAWS). Oito anos mais tarde essa escala foi adaptada à realidade brasileira por Gouveia, *et.al.*, 2008, e é formada por dois componentes: afetos positivos e afetos negativos. Já no método desenvolvido por Paschoal e

Tamayo (2008), a escala é composta por três fatores: afetos positivos; aspectos negativos; e realização profissional.

Para este trabalho será utilizado o modelo teórico de BET, desenvolvido por Siqueira e Padovam (2008) em que sugerem que o BET é entendido como um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo). O modelo teórico BET pode ser entendido por meio da Figura 1.



**Figura 1:** Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET).  
**Fonte:** SIQUEIRA (2009).

Para conceituar os três aspectos que fazem parte do BET Siqueira e Padovam (2008) citam três diferentes autores. Locke (1976, p. 1300) fala que a satisfação no trabalho seria “[...] um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho.”; envolvimento com o trabalho para Lodahl e Kejner (1965, p. 25) “[...] é o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima”; já sobre comprometimento organizacional afetivo Mowday, Steers e Porter (1979, p. 225) dizem que é “[...] um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos”.

A satisfação no trabalho tem sido apontada por Siqueira e Padovam (2008) como um vínculo afetivo positivo com o trabalho e ainda definem como aspectos específicos deste vínculo as satisfações que se obtêm nos relacionamentos com (1) com as chefias; (2) com os colegas de trabalho; (3) as satisfações advindas do salário pago pela organização; (4) as satisfações relativas às oportunidades de

promoção ofertadas pela política de gestão da organização; e (5) das satisfações com as tarefas realizadas.

Sobre o envolvimento com o trabalho, Siqueira e Padovam (2008), dizem que pode ser compreendido como fluxos e ocorrem em momentos em que sentimentos, desejos e pensamentos se harmonizam. Neste sentido, os funcionários poderiam experimentar sensações que lhes remetam ao prazer e à felicidade. Souza; Siqueira; Martins (2015), citam como uma característica para explicar o envolvimento com o trabalho, a compreensão da autonomia do papel desempenhado pelo trabalhador em suas tarefas, com identificação das peculiaridades do cargo.

O comprometimento organizacional afetivo segundo Meyer e Allen (1991, *apud*, SOUZA; SIQUEIRA; MARTINS, 2015) é visto pelos trabalhadores como o senso de pertencimento e identificação com a organização por parte dos empregados. Siqueira e Padovam (2008) acreditam que o comprometimento organizacional afetivo representa o entendimento da ligação positiva do empregado com seu empregador. O trabalhador torna-se parte da organização e sente prazer em realizar a função a ele designado quando a empresa possibilita um ambiente organizacional onde haja a possibilidade de comprometimento, resultando dessa forma uma relação benéfica para ambos.

## 2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

O estudo do clima organizacional tem despertado interesse de muitos estudiosos há várias décadas. No entanto, com evolução das pessoas e organizações esses estudos devem ser contínuos com o intuito de reforçar os construtos existentes e despertar outros mais condizentes com a realidade. Martins (2008) faz um breve histórico dos estudos sobre o clima organizacional em que cita Lewin, Lippitt e White (1939) como idealizadores da existência de um clima na organização e que o comportamento humano poderia ser resultado das características da pessoa e do seu ambiente, complementa dizendo que até 1985 o estudo era restrito aos autores interessados na qualidade de vida no trabalho e que somente na década de 1990 o tema voltou a ser objeto de novos estudos com mais frequência.

No Brasil, o estudo do clima organizacional teve início na década de 70 com o estudo de Saldanha (1974), chamado de Atmosfera organizacional que abordou a

importância do bem-estar psíquico dos indivíduos nas organizações e também estratégias que propiciam um clima organizacional adequado para obter um desenvolvimento satisfatório (FURTADO, 2010).

O clima envolve diversos conceitos e variáveis, a exemplo da motivação, satisfação do trabalhador, desânimo, comprometimento e rotatividade. Para Martins (2008), O clima organizacional pode ser definido como o conjunto das percepções dos empregados sobre os diversos aspectos da organização como, comunicação, envolvimento, coesão, suporte do supervisor, recompensa.

O clima organizacional, para Coda (2003) indica o grau de satisfação dos membros da empresa em relação a aspectos como: política dos recursos humanos, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa. Vieira (2004) ressalta que clima organizacional não é estático, pois sofre alterações constantemente e não é único, pois cada empresa possui relações, políticas e culturas diferentes e ainda pode ser percebido de formas distintas pelas pessoas que a compõe. Neste sentido, Furtado (2010, p. 13) diz que a “pesquisa do clima é essencial para a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas nesse ambiente, bem como a qualidade de vida e o desempenho da organização”. Luz (2003) descreve que a pesquisa quando bem sucedida proporciona a melhoria do ambiente do trabalho e ainda possibilita que os funcionários sintam-se motivados para melhor desempenhar as funções a eles designadas.

Na tentativa de analisar o clima organizacional, evidenciam-se muitos modelos desenvolvidos, cada qual com suas categorias e dimensões. Luz (2003) e Bispo (2006) citam em seus trabalhos como os principais modelos de pesquisa de clima organizacional para serem aplicados em empresas, o Modelo de Litwin e Stringer, Modelo de Kolb e o Modelo de Sbragia.

O Modelo de Litwin e Stringer tinha como intenção agrupar características do ambiente de trabalho que são transversais ao perfil da organização. Bispo (2006), diz que esse modelo utiliza um questionário de 50 itens que avaliam nove fatores/indicadores: responsabilidade, desafio, recompensa, relacionamento, cooperação, conflito, identidade e padrões. A partir do modelo anterior, Kolb começou, em 1971, a desenvolver um novo modelo de clima, diferenciando alguns fatores BARTHASAR (2014). Este modelo emprega uma escala de sete fatores/indicadores que além da responsabilidade, padrões e recompensa já

utilizados no modelo anterior, ainda considera o conformismo, clareza organizacional, calor /apoio e liderança. Já o modelo de Sbragia é composto por vinte fatores, dentre eles: estado de tensão, ênfase na participação, proximidade da supervisão, consideração humana, autonomia presente, prestígio obtido, tolerância existente, justiça predominante, condições de progresso, apoio logístico proporcionado, reconhecimento proporcionado e forma de controle (LAZZARI, 2009).

Outro modelo que pode ser citado é o desenvolvido por Maria do Carmo Fernandes Martins (2008), denominado de Escala de Clima Organizacional (ECO), a qual foi construída inicialmente a partir de 127 itens e 12 dimensões. Após ser testada por 1244 trabalhadores, a ECO resultou em uma escala de fatores com 5 dimensões e 63 itens, os quais são respondidos por meio de escala de cinco pontos que variam de discordo totalmente a concordo totalmente (MARTINS, *et al.*,2004). A autora, ao descrever a ECO, relaciona os itens às dimensões (aspectos) do clima organizacional, como mostra o Quadro1.

Dimensões e variáveis dos fatores da Escala de Clima Organizacional (ECO)	
Dimensões	Variáveis
Apoio da chefia e da organização	Suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia e da organização fornecido aos empregados no desempenho diário de suas atividades no trabalho.
Recompensa	Diversas formas de recompensa usadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador.
Conforto físico	Ambiente físico, segurança e conforto proporcionados pela empresa aos empregados.
Controle/pressão	Controle e pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e desempenho dos empregados
Coesão entre colegas	União, vínculos e colaboração entre os colegas de trabalho.

**Quadro 1:** Denominações e definições dos fatores da Escala de Clima Organizacional (ECO).

**Fonte:** Adaptado de Martins (2008).

A fim de medir a intensidade das opiniões e atitudes dos funcionários terceirizados que atuam na UFT em relação à empresa contratante, será utilizado

neste trabalho o instrumento de coleta de dados desenvolvido por Martins (2008), no qual aplica-se em organizações privadas ou públicas.

### 2.3 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização surgiu a partir da década de 40 com o começo da Segunda Guerra Mundial, ganhando respaldo e se intensificando no período de escassez de mão-de-obra no pós-guerra nos EUA e Europa, como forma de garantir a reconstrução do continente europeu. Segundo Queiroz (1992), com o fim da segunda guerra mundial, a terceirização evoluiu e confirmou-se como uma técnica administrativa eficaz. O autor diz ainda que com a globalização ocorrida entre o final do século XX e começo de XXI, houve a necessidade de a empresa se tornar mais ágil e competitiva.

No Brasil, a terceirização passou a ser praticada na década de 1950, trazida pelas empresas multinacionais, principalmente pela indústria automobilística. No entanto, esse processo foi intensificado e difundido no período da reestruturação produtiva ocorrida entre os anos 80 e 90, tempos esses de longa recessão da economia brasileira marcado por inflação elevada, crises econômicas, dívida externa e de grandes necessidades de medidas urgentes para alcançar patamares de produtividade que garantissem a competitividade nos mercados nacional e internacional (SILVA e PREVITALLI, 2012).

De acordo com relatório técnico realizado pelo SACC-DIEESE (Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos) (2003), foi nesse cenário de crise em que as empresas precisavam garantir seu lugar no mercado nacional e internacional é que algumas delas definiram como estratégias reduzir custos por meio de diminuição de quadro de funcionário e/ou focalizar seus esforços em seu produto final. O documento segue dizendo que em qualquer dessas situações a consequência para os trabalhadores foi a piora das condições de vida e de trabalho. Outro autor que trata a terceirização como forma de desvalorização do trabalhador é Amorim (2008), quando diz que, a terceirização, é sinônima de trabalho precarizado, já que as condições destes trabalhadores são deficientes, inferiores.

Também conhecido como *outsourcing*, (fornecimento vindo de fora), a terceirização justifica-se pela necessidade das empresas focalizarem seus esforços



naquilo que constitui sua atividade-fim, repassada a terceiros tudo aquilo que não seja fundamental às atividades e processos que culminam na obtenção de seu produto final. Segundo Martins (2001, p.23), “a terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiros para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa”. Terceirização, para Imhoff e Mortari (2005), consiste em delegar a terceiros a execução de tarefas para as quais a relação custo/benefício da execução interna não é das mais vantajosas, seja do ponto de vista financeiro, de qualidade, ou mesmo de especialidade.

A terceirização foi inserida no Serviço Público no Brasil ainda na década de 1960, normatizada pelo Decreto Lei 200, de 1967 e na Lei 5.645, criadas a partir das discussões provocadas acerca do crescimento desmesurado da máquina administrativa. Na década de 1990, o Estado promoveu reformas regulamentadas pela Lei 8.666 de 1993 (Lei de Licitações e Contratos), que pretendiam reforçar a governança através da terceirização para que seus esforços fossem voltados para sua atividade fim, o atendimento eficaz ao cidadão (BEDNARSKI, 2012).

Como todo modelo de gestão empresarial, a terceirização na administração pública possui vantagens e desvantagens. Os autores Giosa (1993), Queiroz (1992) e Silva e Previtali (2012) observam como vantagens: o incremento de impostos; promoção de criação de novas empresas; liberação de recursos financeiros; permite a realocação das receitas públicas; ocorre a redução de controles; especialização e qualidade nos serviços e agilidade nas decisões; e como desvantagens: resistência caracterizada por aspectos culturais; dificuldade de se encontrar empresas que proporcione trabalho de qualidade; risco contratual; risco de má gestão do contrato; problemas no processo, como a má escolha de prestador; direitos trabalhistas diferenciados em relação aos concursados e terceirizados; precarização do trabalho dos terceirizados e exclusão e/ou discriminação dos terceirizados.

O processo de terceirização dentro do serviço público está inserido em vários setores da gestão pública como a saúde, tecnologia, cultura, ensino técnico e superior. Este último tem como objetivo final oferecer um ensino de qualidade, pesquisas que garantam o avanço da tecnologia e ações de extensão que ofereçam à população local qualidade de vida e ponham os seus profissionais em contato com a realidade local e suas verdadeiras necessidades (SILVA E PREVITALI 2011).

Sobre a terceirização nas universidades Augusto, (2010) diz que o processo de terceirização nas universidades aumentou de forma significativa levando ao

aumento do número de funcionários terceirizados em detrimento do funcionalismo contratado via concurso público.

Diante da fundamentação apresentada, propõem-se neste estudo as seguintes hipóteses que serão demonstradas através de figuras:

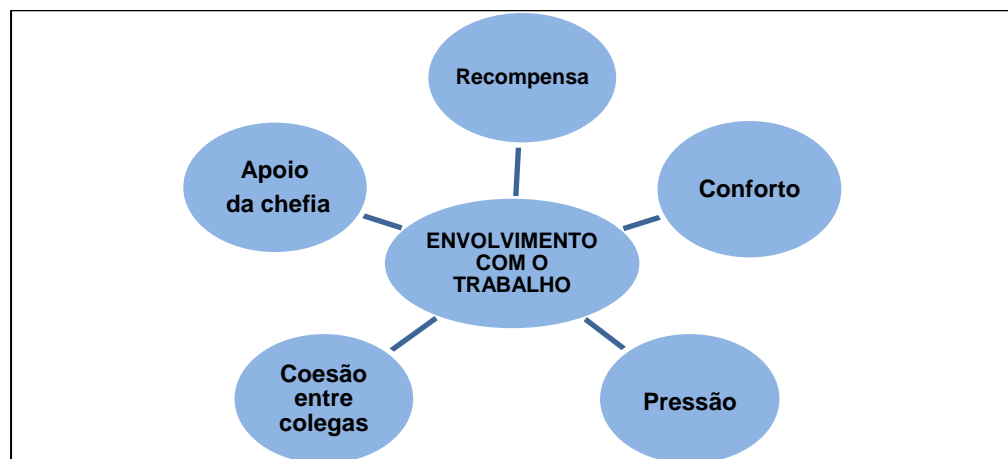
A Figura 2 mostra as hipóteses que testam a influência das dimensões do clima organizacional, na dimensão “satisfação” do bem-estar no trabalho.



**Figura 2:** Hipóteses entre dimensões do clima organizacional na satisfação no Trabalho.

**Fonte:** Elaborada pela autora.

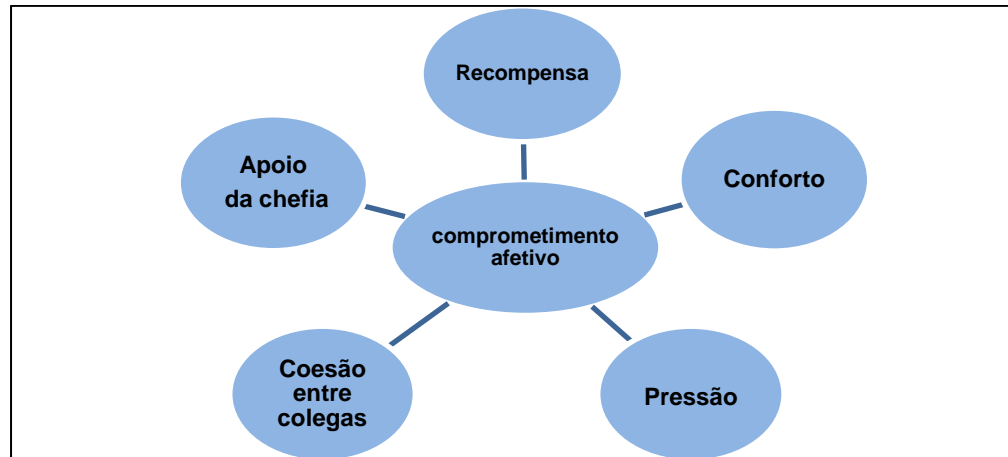
A Figura 3 demonstra as hipóteses em que testam a influência das dimensões do clima organizacional na dimensão envolvimento com o trabalho.



**Figura 3:** Hipóteses entre dimensões do clima organizacional e envolvimento com trabalho.

**Fonte:** Elaborada pela autora.

Já na Figura 4, são demonstradas as hipóteses que testam a influência das dimensões do clima organizacional com o comprometimento organizacional afetivo.



**Figura 4:** Hipóteses entre as dimensões do clima organizacional com o comprometimento organizacional afetivo.  
**Fonte:** Elaborada pela autora.

Para levar adiante este, será tomado como universo de trabalho a Universidade Federal do Tocantins, onde é possível identificar um processo de franca terceirização de diversos setores operacionais e administrativos da universidade.

### 3. MÉTODOS

Após a apresentação do referencial teórico que fundamenta este estudo, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados. Primeiramente, faz-se a caracterização da organização a fim de conhecer o universo da pesquisa, detalhamento dos participantes da pesquisa e os instrumentos da coleta de dados.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO

A Universidade Federal do Tocantins (UFT) foi instituída pela lei 10.032, de 23 de outubro de 2000. É uma entidade pública vinculada ao Ministério da Educação, destinada à promoção do ensino, pesquisa e extensão, dotada de autonomia didática, científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, em consonância com a legislação vigente (artigo 207 da constituição Federal).

O campus de Araguaína possui duas unidades de ensino superior, a unidade Cimba, neste são ofertados dez cursos, sendo três de gestão, três voltados às ciências naturais e quatro cursos de licenciatura; a unidade da EMVZ- Escola de

Medicina Veterinária e Zootecnia, e ainda administra a FUNTROP- Fundação de Medicina Tropical e a Escola Fazenda.

Os contratos são feitos pelo departamento de licitação respeitando a Lei 8.666 de 1993, que normatiza o processo de licitação no serviço público no Brasil. Esses contratos em sua maioria são feitos na sede da UFT em Palmas-To, onde se encontra a reitoria da universidade, no entanto é respeitada as necessidades do campus.

Nas unidades que são administradas pelo campus de Araguaína, há sete empresas terceirizadas que atuam em diversos setores, tais como: limpeza; vigilância, apoio administrativo e operacional, entre outros, totalizando oitenta funcionários que atuam em turnos definidos pelos encarregados de cada empresa. Na Tabela 1 podem ser observadas as empresas terceirizadas que atuam na UFT, a quantidade de funcionários contratados em cada empresa, em que unidade eles atuam e o valor do contrato para 2017.

**Tabela 1:** Terceirização na Universidade Federal do Tocantins

	EMPRESA	CONTRATO	FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS				ORÇAMENTO DE DESPESAS PARA 2017
			CIMBA	EMVZ	ESCOLA FAZENDA	FUNTR0P	
1	JORIMA	Vigilância Ostensiva	7	4	4	4	R\$ 1.274.200,92
2	PROVAC	Limpeza e Conservação	13	9	-	4	R\$ 918.886,57
3	MONTANA	Serv. de apoio administrativo, técnico, e operacional.	4	16	-	-	R\$ 637.630,80
4	LIMPS	Serv. de apoio administrativo técnico e operacional e Recepcionista	1	2	-	-	-R\$ 109.714,97 (Reitoria e 7 Campus)
5	ENGEFAP	Manutenção predial	5	2	-	-	R\$ 303.110,24
6	MATRIX OFFICE	Reprografia	1	-	-	-	R\$ 68.967,00
7	LIMPS	Motorista	3	1	-	-	-

**Tabela 1:** Orçamento 2017 de despesas com contratos campus de Araguaína

**Fonte:** Serviços de administração da UFT- Campus de Araguaína.

O acompanhamento dos trabalhos executados localmente é realizado pelos fiscais de contratos do Campus juntamente com os encarregados ou responsáveis pelas empresas terceirizadas. O Campus de Araguaína, por possuir 03 unidades, têm fiscais designados nas unidades CIMBA e EMVZ para acompanhar os contratos.

### 3.2 PARTICIPANTES

Para este trabalho, a escolha dos participantes foi feita por conveniência e sua quantidade se deu pela limitação do campo de coleta de dados. No entanto, considerando que foram utilizadas apenas análises de estatísticas descritivas e análises multivariadas (regressão linear múltipla), atendeu-se aos critérios recomendados por Hair, Anderson, Tatham e Black (2005) e Tabachnick e Fidell (2001) como citam (SOUZA; SIQUEIRA; MARTINS, 2015).

Nesta pesquisa foram coletados dados junto aos funcionários terceirizados de diversas empresas e setores na Universidade Federal do Tocantins, Campus Cimba e EMVZ em Araguaína. Os mesmos participaram do estudo respondendo ao questionário de autopreenchimento. O total de participantes foram 54 trabalhadores. O grupo foi constituído, em sua maioria, por mulheres (57,4%); solteiras (50%), com a idade média de 32,5 anos (DP = 7,59) e com o tempo médio de serviço de 2,76 anos (DP = 2,83).

### 3.3 INSTRUMENTO

A coleta de dados foi feita através de um questionário de autopreenchimento composto pelas seguintes escalas que avaliaram as variáveis de bem-estar do trabalho e clima organizacional:

Escala de Satisfação no Trabalho – Medida validada por Siqueira e Padovam (2008). Constitui-se em sua forma reduzida de uma escala composta por 15 itens divididos em cinco fatores: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. As respostas foram dadas numa escala de sete pontos (1=totalmente insatisfeito até 7=totalmente satisfeito).

Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo – Medida validada por Siqueira e Padovam (2008). Contêm, em sua forma reduzida, cinco itens. As

respostas foram dadas em uma escala de cinco pontos (1=nada até 5=extremamente).

Escala de Envolvimento com o Trabalho – Medida validada por Siqueira e Padovam (2008) composta por cinco itens. As respostas foram dadas em uma escala de sete pontos (1=discordo totalmente até 7=concordo totalmente)

Escala de Clima Organizacional (ECO) – método desenvolvido por Martins (2003), adaptado para a realidade da pesquisa, conteve nesta versão 29 itens divididos em cinco fatores: apoio da chefia, recompensa, conforto, pressão e coesão entre os colegas. Ao final do questionário foram levantados dados de caracterização dos participantes, tais como, sexo, idade, estado civil, escolaridade e tempo de serviço na empresa e setor que trabalha.

#### **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Os dados coletados, todos representados por indicadores numéricos, formaram um banco de dados para tratamento no software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22.0. Foi realizada, *a priori*, uma análise exploratória dos dados para verificar a precisão de entrada de dados, *outliers* e respostas omissas. Depois da exploração, as análises descritivas foram realizadas a fim de caracterizar os participantes, assim como as correlações entre as variáveis (*r* de Pearson). Também foram calculados os alfas de *Cronbach* para as escalas utilizadas.

Após a exploração dos dados, as análises estatísticas foram realizadas por meio de modelos de regressão linear múltipla e *enter* utilizando-se o subprograma *regression* do SPSS, versão 22.0. Na sequência estão apresentados os resultados obtidos, sua interpretação e discussão com base na literatura. Os resultados foram organizados em duas seções, com a finalidade de sistematizar sua discussão. Na primeira seção, apresentam-se, interpretam-se e discutem-se os resultados das análises descritivas referentes às médias e desvios-padrão e correlações (*r* de Pearson) das dimensões de bem estar no trabalho e clima organizacional. Na segunda, apresentam-se e discutem-se os modelos de regressões lineares múltiplas, tendo como regressões as dimensões de bem estar no trabalho e clima organizacional.

#### **4.1 ANÁLISES DESCRITIVAS**

Na Tabela 2 contém as médias, os desvios-padrão, escala de respostas, os coeficientes de correlação (r de Pearson) das variáveis e também os índices de confiabilidade das escalas utilizadas no estudo.

Tabela- 2 Sumário das estatísticas descritivas, coeficientes de correlação (r de Pearson) entre as variáveis do estudo e índices de confiabilidade das escalas (54).

VARIÁVEIS	MÉDIAS	P	SCOR ES	S.T.	E.T.	C.O.A	AC	RE	CO	PR	COE
S.T.	4,66	1,01	1 – 7	0,89							
E.T.	4,58	1,28	1 – 7	0,511***	0,77						
C.O.A	3,36	0,76	1 – 5	0,635***	0,589***	0,91					
AC	3,87	0,85	1 – 5	0,529***	0,322*	0,359**	0,75				
RE	3,29	0,98	1 – 5	0,300*	0,282*	0,249**	0,536***	0,82			
CO	3,19	0,93	1 – 5	0,426**	0,398**	0,515***	0,513***	0,475***	0,88		
PR	3,35	0,78	1 – 5	0,419**	0,271**	0,225	0,414	0,286*	0,332*	0,84	
COE	3,64	0,97	1 – 5	0,580***	0,295*	0,292*	0,384*	0,329*	0,337*	0,582***	0,79

\*\*\* p< 0,001; \*\* p< 0,01; \* p< 0,05; **S.T.**= Satisfação com Trabalho; **E.T.**= Envolvimento com o Trabalho; **C.O.A.** = Comprometimento Afetivo; **A.C**=Apoio da chefia; **RE**= Recompensa; **CO**= Conforto; **PR**= Pressão; **COE** =Coesão entre os colegas.

**Fonte:** Elaborada pela autora.



Na Tabela 2, observa-se que a dimensão satisfação com o trabalho obteve uma média superior (Média= 4,66; DP=1,01) ao ponto médio da escala de resposta (valor = 4). Compreende-se que a classe de trabalhadores estudada tende a estar “levemente satisfeita”, com relação ao espírito de colaboração de seus colegas, com o tipo de amizade que seus colegas demonstram com seu salário comparado aos seus esforços no trabalho, com as oportunidades e com as vezes que foram promovidos, com o quanto suas tarefas são capazes de absorvê-los e com o grau de interesse que estas despertam.

Outra dimensão de bem-estar no trabalho, o envolvimento com o trabalho, obteve uma média superior (média = 4,58; DP = 1,28) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 4). Observa-se que os trabalhadores pesquisados “concordam levemente” que as maiores satisfações de suas vidas vêm do seu trabalho, que estão pessoalmente muito ligados a ele, que comem, vivem e respiram seu trabalho, que as horas que passam no trabalho são as melhores do seu dia e que as coisas mais importantes que ocorrem em sua vida estão relacionadas ao seu trabalho.

Na dimensão de bem-estar no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo, obteve a média da escala (média = 3,36; DP = 0,76) ao ponto médio da escala de repostas (valor = 3). Deste modo, observa-se que os trabalhadores pesquisados parecem estar “indiferentes” em relação ao comprometimento e ao afeto que os ligam à organização na qual trabalham, pois o que se percebe é que estes não sentem orgulho, entusiasmo, contentamento, animação e interesse pela organização na qual trabalham.

Sobre a dimensão de clima organizacional, apoio da chefia, a tabela nos mostra que se obteve uma média superior (média = 3,87; DP = 0,85) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Observa-se que, os trabalhadores “concordam levemente” que o apoio da chefia oferece informações das decisões que envolvem o setor, que os conflitos no trabalho são resolvidos pelo grupo, que recebe orientação para execução das tarefas e elogios quando são bem realizadas. Na dimensão de clima organizacional, recompensa, obteve a média da escala (média = 3,29; DP =0,98) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Observa-se que os trabalhadores “nem concordam e nem discordam” que o chefe valoriza os funcionários, a empresa valoriza os esforços dos funcionários, os seus salários são compatíveis ao praticado em mercado, o trabalho bem feito é recompensado pela empresa.

Na dimensão de clima organizacional, conforto, observou-se que obteve-se a média da escala média = 3,19; DP = 0,93) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Deste modo, os trabalhadores pesquisados “nem concordam e nem discordam” que os funcionários da empresa têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas, o ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade, o ambiente físico de trabalho é agradável, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho e o ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.

Na Tabela 2, observa-se que a dimensão de clima organizacional, pressão e controle, alcançou a média da escala (média = 3,35; DP = 0,78) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Deste modo, os trabalhadores pesquisados “nem concordam e nem discordam” que, na empresa tudo é controlado, a empresa exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto, a frequência dos servidores é controlada com rigor, o chefe usa as regras da empresa para punir os funcionários, o chefe pressiona o tempo todo, existe uma fiscalização permanente do chefe.

Já a dimensão de clima organizacional, coesão com os colegas, obteve-se uma média superior (média = 3,64; DP = 0,97) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Deste modo, observa-se que os trabalhadores pesquisados “concordam levemente” que, as relações entre as pessoas do setor em que trabalham são de amizade, os colegas auxiliam um novo servidor em suas dificuldades, existe cooperação entre colegas, os servidores recebem bem um novo colega e os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.

Outros dados que podem ser observados por meio da Tabela 2 são os índices de correlação entre as variáveis deste estudo. Miles e Shevlin (2001) argumentam que se podem definir os níveis das correlações entre variáveis em: baixas ( $\leq 0,10$ ); moderadas ( $\leq 0,30$ ), medianas ( $\leq 0,50$ ) e elevadas ( $> 0,50$ ). Estas concepções serão adotadas neste estudo para descrever as matrizes de correlação.

De acordo com a análise dos dados da Tabela 3 observa-se que há evidências de correlações positivas entre as dimensões de clima organizacional (apoio da chefia, recompensa, conforto, pressão e coesão entre colegas) e as dimensões de bem-estar no trabalho. Neste sentido, esses resultados demonstram que os colaboradores percebem que, quando o clima organizacional é favorável tendem a ter um estado mais elevado para o bem-estar no trabalho. Tomando como

base a literatura dos estudos de Siqueira e Padovam (2008) é possível dizer que as organizações estão cada vez mais preocupadas em proporcionar melhores condições de trabalho aos seus colaboradores e têm-se buscado as melhores maneiras possíveis para oferecer um ambiente de trabalho satisfatório, propiciando ao trabalhador crenças de que a organização lhe oferece suporte.

Na Tabela 3, apresentam-se os resultados das análises de regressão múltipla linear (*enter*), apontando, para cada modelo, a variável dependente, os regressores, o total de explicação provido pelo respectivo modelo ( $R^2$  Modelo) e o coeficiente de regressão (beta não padronizado), que expressa quanto cada variável independente contribuiu para a predição do critério por meio de unidades em termos de desvio padrão.

Tabela 3: Modelos de regressão sobre as dimensões do bem-estar no trabalho e clima organizacional

Variáveis Dependentes	Regressores	$R^2$ do Modelo	Betas não padronizados
S.T.	AC	0,417***	0,416*
	RE		-0,109
	CO		0,144
	PR		0,149
	COE		0,382**
E.T.	AC	0,121*	0,166
	RE		0,054
	CO		0,353
	PR		0,152
	COE		0,130
C.O.A.	AC	0,216**	0,109
	RE		-0,052
	CO		0,363**
	PR		0,004
	COE		0,091

\*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ ; **S.T.**= Satisfação no Trabalho; **E.T.**= Envolvimento com o Trabalho; **C.O.A.** = Comprometimento Afetivo; **A.C.**=Apoio da chefia; **RE**= Recompensa; **CO**=Conforto; **PR**= Pressão; **COE** =Coesão entre os colegas.

**Fonte:** Elaborada pela autora.

Os resultados das análises de regressão linear múltipla pelo método (*enter*), contidas na Tabela 3, possibilitam identificar os impactos causados diretamente pelos antecedentes de clima organizacional nos fatores do bem estar no trabalho.

De acordo com os dados apresentados, nota-se que algumas dimensões do clima organizacional é capaz de impactar 41,7% ( $R^2$  Modelo = 0,417;  $p < 0,001$ ) a

dimensão, satisfação no trabalho, dos funcionários das empresas terceirizadas da UFT.

No caso da dimensão, apoio da chefia sobre a satisfação, os resultados evidenciaram que o nível de satisfação aumenta em 0,416 graus em decorrência do aumento de uma unidade no apoio da chefia.

No que se refere ao efeito da recompensa sobre a satisfação, os resultados mostraram que o nível de satisfação não aumenta em decorrência do aumento de uma unidade de recompensa, ou seja, não há relação positiva entre ambos mostrando assim, que estes valores não podem ser considerados efetivos, pois o valor da estatística não é significativo.

No que concerne às dimensões conforto e a pressão sobre a satisfação, os resultados encontrados não são considerados efetivos, pois o valor encontrado não é estatisticamente significativo.

Sobre o efeito da dimensão coesão entre os colegas, os resultados demonstraram que o nível de satisfação aumenta em 0,382 graus em decorrência do aumento de uma unidade na dimensão, coesão entre os colegas.

Em relação às dimensões do clima organizacional sobre o envolvimento, a tabela mostra que as dimensões do clima organizacional não influenciam significativamente o envolvimento com o trabalho, os resultados encontrados não são considerados efetivos, pois o valor encontrado não é estatisticamente significativo.

Na Tabela 3 percebe-se que as dimensões de clima organizacional é capaz de impactar 21,6% ( $R^2$  Modelo = 0,216; <0,01) a dimensão, comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores das empresas terceirizadas da UFT.

No que diz respeito à influência do apoio da chefia, a pressão e a coesão entre os colegas sobre o comprometimento organizacional afetivo, a tabela mostra que os resultados encontrados para estas dimensões não são considerados efetivos, pois o valor encontrado não é estatisticamente significativo.

Já no que se refere a influência da recompensa e comprometimento organizacional afetivo os resultados mostram que há relações negativas entre elas.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Essa pesquisa se propôs a investigar, nas empresas terceirizadas da Universidade Federal do Tocantins, as influências do clima organizacional no bem-estar no trabalho, apresentando, discutindo e interpretando as relações entre suas variáveis.

Os resultados das amostras indicaram que o clima organizacional tem influência no bem estar do trabalho. No entanto, tornou-se mais evidente o alto índice de conexão entre o apoio da chefia e satisfação; coesão entre os colegas e satisfação; e coesão e comprometimento afetivo. Analisando os resultados, ainda pode-se mencionar que as demais relações não tiveram significância estatística, ou seja, estes valores não podem ser considerados efetivos, pelo fato de não existir um grau de veracidade dos dados. Neste sentido, nota-se que há evidência de correlações positivas entre as dimensões de clima organizacional e as dimensões de bem-estar, pois os resultados demonstraram que quando os colaboradores percebem que o clima organizacional é agradável tendem a ter um estado mais favorável para bem estar no trabalho.

Como recomendação aos gestores, propõe-se que seja dada uma atenção maior no que se refere ao conforto, principalmente da EMVZ, tendo em vista que a área de descanso dos trabalhadores não possui ventilação e nem mobílias adequadas para tal. Como outra proposta aos gestores, neste caso, a administração da UFT, propõe-se que sejam realizados programas e/ou projetos de integração dos funcionários com o ambiente acadêmico para que eles se sintam parte da organização e com o bem-estar elevado.

Esta pesquisa possuiu algumas limitações que devem ser consideradas no desenvolvimento de estudos futuros: extensão do questionário que reuniu dois instrumentos, a (BET e ECO), totalizando 54 itens para respostas fechadas e mais 6 perguntas de dados complementares; entendimento das perguntas se apresentou como limitador, principalmente na dificuldade de compreensão dos sujeitos com menor grau de escolaridade; e o tamanho da amostra também deve ser alvo de atenção para as futuras pesquisas, considerando que uma amostra relativamente pequena pode não conseguir índices com significância estatística entre os fatores analisados.

É importante salientar, no entanto, que os resultados encontrados correspondem à amostras das empresas terceirizadas da UFT (CIMBA e EMVZ), sendo necessário expandir os estudos das influências entre C.O e B.E.T. e reformulação das limitações desta pesquisa.

Para futuras pesquisas, propõe-se que se realizem estudos referentes ao clima organizacional e ao bem-estar no trabalho nos campus CIMBA e EMVZ de forma individual, por se tratar de ambientes díspares, sendo que o primeiro fica localizado em um ambiente urbano e o segundo, na zona rural.

## REFERÊNCIAS

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

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no serviço público: reflexões sobre seu justo limite constitucional**. Rio de Janeiro, 2008.

AUGUSTO, André. **Rotatividade e Terceirização do Trabalho nas Universidades: Alguns Exemplos Práticos**. 2010.

BARTHASAR, Margareth Toscano Martinez. **Clima organizacional: um estudo empírico com as guardas civis municipais da região do abc**. São Caetano do Sul, 2014.

BASÍLIO, Maria Aparecida. **As relações entre bem-estar no trabalho e participação em programas organizacionais de promoção da saúde**. São Bernardo do Campo, 2005.

BEDNARSKI, Cristiane Taís. **Terceirização no serviço público: estudo de caso na universidade federal do rio grande do sul**. Porto Alegre, 2012.

BEIRIZ, Luciana Portugal Lacerda; TURETA, César; BALASSIANO Moisés **Bem-Estar e Desempenho no Trabalho: o Caso de uma Empresa de Comunicação**. Rio de Janeiro, 2013.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Produção**, v. 16, n. 2, p. 258-273, Maio/Ago. 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.

CODA, R. Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH. **Revista de Administração**, São Paulo. IA-USP, n. 75, dez., 1993.

DIEESE. **O processo de terceirização e sus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro, 2003.

FURTADO, Luzimeire Farias. **Clima organizacional e bem estar no trabalho**: um estudo em um órgão público do Distrito Federal. Brasília, 2010.

FURTADO, O. Dialética e contradições da construção da identidade social. **Psicologia Social**, v. 22, n. 2, p. 259-268, 2010

GIACOMONI, C. H. Bem-estar subjetivo: Em busca da qualidade de vida. **Temas em Psicologia da SBP**, v.12, n 1, 43-50. 2004.

GIOSA, Lídio Antônio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo:

GONÇALVES, Josiane Peres. **Bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar Social e sua relação com o bem-estar dos professores**. Paraná, 2008

GOUVEIA, V.V., FONSÊCA, P. N., LINS, S. L. B., LIMA, A. V., GOUVEIA, R. S. V. (2008). Escala de Bem-estar Afetivo no Trabalho (JAWS): Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna. *Psicologia. Reflexão e Crítica*, v. 21, p. 1-7. 2008.

INHOFF, Márcia Moraes. MORTARI, Aline Perico. Terceirização, Vantagens e Desvantagens para as Empresas. **Revista Eletrônica de Contabilidade**. Edição Especial do 1º Simpósio de Iniciação Científica dos Cursos de Ciências Contábeis de Santa Maria. Universidade Federal de Santa Maria, julho de 2005.

LAZZARI, Fernanda; VERRUCK, Fábio; BAMPI, Rodrigo Eduardo; DORION, Eric. **Dimensões do Clima Organizacional**: Um Estudo Aplicado em uma Empresa Prestadora de Serviços. In: XXXIII Encontro da ANPAD, 2009, São Paulo. Anais do XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo, 2009.

LEAL, Aline Luísa de Andrade. **Bem-estar no trabalho entre docentes universitários**: Estudo de caso em uma IES pública. Salvador ,2008

LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: **Qualitymark**, 2003. Mai/Jun/Jul/Ago 2015.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. **Clima organizacional**. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org.); TAMAYO, Álvaro [et. al.]. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed 2003.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; OLIVEIRA, Beatriz de; SILVA, Carliene Freitas de; PEREIRA, Keila Cristina; SOUZA, Marília Rabelo de. Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 4, n.1, p. 37- 60, jan. 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas,

NASCIMENTO, S. H. **As Relações entre Inteligência Emocional e Bem-Estar no Trabalho**. 2006. 101 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia, UESP, São Bernardo do Campo, 2006.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Construção e validação da escala de bem estar no trabalho**. Porto Alegre. Avaliação psicológica. V.7 n.1. 2008. Pioneira, 1993.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização**. São Paulo: Editora STs, 1992.

RIFF, C. D.; KEYES, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, 69, 719727.

SILVA, Letícia Seicenti. **Valores organizacionais e valores humanos coo fatores de impacto no bem-estar ocupacional**. São Paulo. 2007.

SILVA, Ricardo Margonari da; PREVITALI, Fabiane Santana. **A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: Um estudo acerca da Terceirização na Universidade Federal de Uberlândia e seus impactos na qualidade do ensino**. Uberlândia, 2012.

SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho. In: CRUZ, J. P.; JESUS, S. N.; NUNES, C. (Org.) Bem-estar e qualidade de vida: contributos da psicologia da saúde. Portugal: **Textiverso**, p. 249-264, 2009.

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.

SOUZA, Warton da Silva; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias, MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. **RAD** Vol.17, n.2, p.151-184.

VIEIRA, Rufina Gustmann. A influência do clima organizacional nas Empresas e nas pessoas. **Revista de divulgação técnico-científica do ICPG** - V.1, n.4, jan.mar.2004