

A RELAÇÃO ENTRE PESSOAS E TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE AUTOESTIMA E SATISFAÇÃO NO MERCADO LOCAL

HUGO HERINGER BRANDÃO¹; LARA DE OLIVEIRA SILVA²; RITA DE CÁSSIA MARTINS DE OLIVEIRA³; KESLEY GONÇALVES BERTANY⁴

¹Graduando em Psicologia pelo Centro Universitário UNIFACIG. E-mail: 2210011@sempre.unifacig.edu.br

²Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário UNIFACIG. E-mail: 2420154@sempre.unifacig.edu.br

³Doutora em Ciência da Informação pela Universidade Federal de Minas Gerais, Pró-reitora e Professora do Centro Universitário UNIFACIG. E-mail ritamartins@sempre.unifacig.edu.br

⁴Pós-graduada em Comunicação, Liderança e Gestão de Pessoas pelo Centro Universitário UNIFACIG, Gestora de Recursos Humanos e Professora do Centro Universitário UNIFACIG. E-mail: kesley.bertany@sempre.unifacig.edu.br

RESUMO

O trabalho, objeto de diferentes estudos e com diversas abordagens, constitui uma atividade humana que transcende a mera produção de bens e serviços. Ele é um elemento crucial na construção da identidade e na saúde mental do indivíduo, exercendo impacto direto sobre sua motivação e bem-estar subjetivo. Por ser uma atividade intencional que transforma a natureza e a si mesmo, a satisfação profissional é de significativa importância. Desta forma, compreender os elementos que impactam essa satisfação é fundamental para promover o bem-estar e o engajamento das equipes, especialmente em setores de mercado em constante evolução. Cientes dessa importância, esse estudo tem como objetivo analisar como a autoestima e a satisfação no trabalho se manifestam, além de investigar a influência dos fatores econômicos, idade e situação familiar na satisfação no ambiente laboral de trabalhadores da área administrativa atuantes no setor de café. A pesquisa tem caráter descritivo utilizando-se de uma estratégia quantitativa, com a amostra sendo selecionada por conveniência e tendo como participantes 12 trabalhadores. Como técnica de coleta de dados foi utilizado de questionários já validados e postados via *Google Forms*. Os resultados indicaram predominância de alta autoestima e satisfação no trabalho, especialmente entre indivíduos casados, com filhos, que possuem uma renda superior a três salários mínimos e que estão na faixa etária entre 36 e 50 anos. Contudo, a análise também mostrou que a autoestima e a satisfação não estão apenas atreladas a aspectos econômicos, destacando a importância de fatores emocionais e de maturidade, especialmente entre os mais jovens. Conclui-se que a estabilidade familiar e financeira em um ambiente de trabalho saudável contribuem significativamente para a autoestima e satisfação laboral, junto aos elementos emocionais e sociais que também são determinantes para o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Ambiente Laboral; Autoestima; Cafeicultura; Satisfação no Trabalho.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PEOPLE AND WORK: A STUDY ON SELF-ESTEEM AND SATISFACTION IN THE LOCAL MARKET

ABSTRACT

Work, the subject of various studies and diverse approaches, constitutes a human activity that transcends the mere production of goods and services. It is a crucial element in the construction of an individual's identity and mental health, directly impacting their motivation and subjective well-being. As an intentional activity that transforms both nature and the self, job satisfaction is of significant importance. Therefore, understanding the elements that impact this satisfaction is fundamental for promoting the well-being and engagement of teams, especially in constantly evolving market sectors. Aware of this importance, the objective of this study is to analyze how self-esteem and job satisfaction manifest, in addition to investigating the influence of economic factors, age, and family situation on workplace satisfaction among administrative workers in the coffee industry. The research has a descriptive character, employing a quantitative strategy with a convenience sample of 12 workers.

Data collection was conducted using validated questionnaires distributed via Google Forms. The results indicated a predominance of high self-esteem and job satisfaction, especially among married individuals with children, who earn an income exceeding three minimum wages and are in the age group of 36 to 50 years. However, the analysis also showed that self-esteem and satisfaction are not solely linked to economic aspects, highlighting the importance of emotional and maturity factors, particularly among younger individuals. In conclusion, family and financial stability within a healthy work environment contribute significantly to self-esteem and job satisfaction, alongside emotional and social elements that are also determinant for the well-being of workers.

Keywords: Work Environment; Self-Esteem; Coffee Growing; Job Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional compreende o trabalho como atividade humana dotada de significado, essencial e que vai além do simples ato de produzir bens ou prestar serviços. É parte da construção do indivíduo influenciando profundamente sua identidade, sua saúde mental, sua motivação e sua qualidade de vida (Zanelli; Bastos, 2004). O trabalho é uma atividade intencional, que transforma natureza e sujeito (Marx, 2013).

Ao entender o trabalho como uma das partes que compõem o sujeito, a psicologia busca analisar a satisfação no trabalho, pois influencia diretamente o bem-estar, a produtividade e a permanência dos profissionais nas empresas (Chiavenato, 2014). Para Siqueira e Padovam (2008) o bem-estar é um conceito psicológico composto por diferentes dimensões, que envolve laços emocionais positivos tanto com a atividade profissional (como sentir-se satisfeito e engajado com o trabalho), quanto com a empresa onde se trabalha (por meio de um sentimento de apego e identificação afetiva com a organização). Em um mercado dinâmico como o de trabalhadores do setor de café, entender os fatores que impactam a satisfação no ambiente de trabalho pode ser essencial para criar equipes mais engajadas e eficientes (Bergamini; Beraldo, 2007).

A autoestima profissional, muitas vezes, está atrelada à percepção que o trabalhador tem do seu próprio valor dentro da organização (Souza; Puente-Palacios; 2011). Fatores como reconhecimento, ambiente de trabalho saudável, oportunidades de crescimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional desempenham um papel fundamental nesse contexto (Mesquita *et al.*, 2018). Para Lacombe (2005) um bom ambiente de trabalho é um em que todos realizam suas tarefas com eficiência, compartilham o esforço para aprimorar suas habilidades e perseguem seus objetivos profissionais, recebendo o reconhecimento e as recompensas merecidas.

No setor da cafeicultura, onde o atendimento ao cliente e a qualidade do serviço são fundamentais, a satisfação dos funcionários pode impactar diretamente a experiência do consumidor. Funcionários satisfeitos tendem a ser mais receptivos, prestativos e proativos,

contribuindo para um ambiente agradável e fidelização da clientela (Souza; Madeira; Torres, 2021). Nesta direção, buscou-se explorar os principais fatores que influenciam a satisfação no trabalho dentro desse setor e como as empresas podem implementar estratégias eficazes para promover um ambiente mais positivo para seus colaboradores.

2 OBJETIVOS

O objetivo geral desse estudo é identificar as relações entre trabalho e identidade, considerando como eixo central a autoestima e satisfação laboral de trabalhadores no ramo administrativo de café na região da Vertente do Caparaó. Como objetivos específicos tem-se: (1) Analisar como a autoestima e a satisfação no trabalho são formadas no setor administrativo de vendas de café no mercado local da Zona da Mata Mineira; (2) Investigar em que medida o aspecto econômico, isoladamente, contribui para a satisfação laboral; e (3) Avaliar como variáveis como idade e características familiares impactam a autoestima e a satisfação no ambiente de trabalho.

3 METODOLOGIA

Tendo como contorno teórico os objetivos geral e específicos estabeleceu-se como desenho metodológico a execução de um estudo descritivo realizado com uma amostra por conveniência de 12 trabalhadores que atuam no setor da cafeicultura. Malhotra (2001, p. 306) afirma que “a amostragem por conveniência procura obter uma amostra de elementos convenientes [...] [...] em que os entrevistados são escolhidos, pois se encontram no lugar exato no momento certo”.

A estratégia adotada foi a quantitativa (*survey*), que na perspectiva de Farias Filho e Arruda Filho (2013), se justifica pela utilização de questionários com a intenção de obter números que, por meio de análises estatísticas, se traduziram em opiniões e informações para serem classificados e analisados posteriormente tendo como subsídio as construções teóricas sobre os respectivos constructos.

Desta forma, utilizou-se de questionários já validado e postados no *Google Forms*, para que fossem enviados aos participantes de forma digital. Os questionários, seguindo as diretrizes do Comitê de Ética e Pesquisa foi acompanhado de convite para participar da pesquisa, orientações e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para traçarmos o perfil da amostra coletou-se informações demográficas - idade, estado civil, filhos e renda-, sobre a satisfação no trabalho e a satisfação pessoal. Também, mensurou-se o nível de satisfação no trabalho utilizando-se do questionário WSQ S20/23 - *Work Satisfaction*

Questionnaire, validado por Meliá e Peiró (1989), que avalia a satisfação com as relações hierárquicas, satisfação com o ambiente físico de trabalho e satisfação intrínseca no trabalho; com respostas que podem variar entre “Totalmente Insatisfeito” (1), “Parcialmente Insatisfeito” (2), “Neutro” (3) e “Totalmente Satisfeito” (5). Já a autoestima dos funcionários foi mensurada por meio da Escala de Autoestima de Rosenberg (RSES, Rosenberg, 1965).

O RSES sintetiza questões com respostas baseadas em escalas tipo *Linkert* que medem a autoestima global, avaliando o nível de autoaceitação e autovalor de um indivíduo com respostas que poderiam variar entre “Discordo Plenamente” (1), “Discordo” (2), “Concordo” (3) e “Concordo Plenamente” (4).

Vale ressaltar ainda que a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário UNIFACIG, com o parecer de aprovação nº 7.449.112.

4 DESENVOLVIMENTO

A região da Vertente do Caparaó mineiro é considerada como um dos maiores polos produtores de café do Brasil e, por isto, tem relevância estratégica na economia cafeeira estadual e global. A região se destaca por sua tradição na produção de cafés especiais, favorecida por condições climáticas e altimétricas ótimas para o crescimento e qualidade dos grãos. A cafeicultura na região não é apenas uma agricultura, mas também prática cultural e social de diversas gerações de famílias em que se destacam propriedades familiares e cooperativas.

Neste contexto, a relação entre o trabalhador e seu ofício no setor cafeeiro assume contornos ainda mais complexos e significativos. O trabalho com café não se resume à produção em si, mas uma parte de um ciclo integral que vai desde o plantio, colheita, beneficiamento até a comercialização. Etapas que impõem trabalho físico, técnico e sensibilidade para garantir a qualidade final do produto. Devido a essa importância na economia local e, também, o envolvimento de inúmeros trabalhadores, a identidade de muitos dos trabalhadores da região está intrinsecamente vinculada à cafeicultura, o que reforça a necessidade de se ter em vista os aspectos subjetivos e emocionais presentes nesse contexto laboral.

Assim, é significativo entender os níveis de satisfação profissional e autoestima dos profissionais integrados na cadeia produtiva do café nessa região. Além das exigências do mercado e das condições de trabalho — que podem variar entre propriedades mais estruturadas e outras com recursos limitados — o modo como os trabalhadores se percebem e são valorizados impacta diretamente sua motivação, saúde mental e qualidade de vida

(Herzberg, 1968). Já quando há reconhecimento, boas relações de trabalho e vínculos afetivos com a atividade, é possível observar um aumento da autoestima, maior envolvimento e uma relação com o trabalho mais positiva (Maslow, 1970).

Portanto, estudos na área da psicologia organizacional do trabalho voltados ao meio cafeeiro da região são fundamentais, a fim de compreender o cenário local e criar intervenções buscando melhorar a qualidade de vida e saúde mental.

No ambiente organizacional atual, cresce a atenção voltada à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, tornando-se um foco de estudo valorizado e de grande importância para o desenvolvimento de empresas e trabalhadores (Rangel, 2018). O bem-estar no trabalho conforme explicado por Paschoal e Tamayo (2008) está relacionado à presença frequente de emoções positivas no desempenho das atividades, especialmente quando o profissional percebe que suas habilidades e competências contribuem para o alcance de resultados satisfatórios. Para Locke (1973) a satisfação no trabalho é compreendida como o resultado da avaliação que o indivíduo faz sobre sua atividade laboral, especialmente quando percebe que essa atividade permite a realização de seus valores pessoais, gerando uma sensação positiva de bem-estar. É entendida como um estado emocional positivo, quando o trabalho é uma fonte de realização. Esta satisfação não é algo estável e imutável, tampouco unidimensional, mas sim um conjunto multidimensional de aspectos organizacionais, como a qualidade do relacionamento com as lideranças e colegas, relações hierárquicas, a remuneração oferecida pela organização, as oportunidades de crescimento e a natureza das atividades desempenhadas (Siqueira; Padovam, 2008). Segundo Benson e Brown (2011) organizações que priorizam o bem-estar de seus colaboradores acreditam que as atitudes e comportamentos dos funcionários desempenham um papel fundamental na melhoria do desempenho organizacional. A insatisfação laboral pode estar relacionada ao absenteísmo de curto prazo (Levorato *et al.*, 2023; Agapito e De Sousa, 2010), baixa autoestima, irritabilidade, falta de energia e exaustão física e mental (Sousa *et al.* 2021), e ao agravamento transtornos como ansiedade e depressão (Qiu *et al.*, 2021).

Para Rosenberg (1965), criador da Escala de Autoestima, a autoestima é compreendida como uma compilação de sentimentos, ideias e crenças que um indivíduo tem sobre si mesmo, e que pode levar a uma atitude favorável ou desfavorável a seu respeito. Sánchez Moreno e Barrón (2003) ressaltam que a autoestima é uma autoavaliação que reflete um nível de autoaceitação e autovalor. Por se tratar de um aspecto central na construção de um indivíduo, entende-se o impacto que a autoestima tem em diferentes campos da vida do sujeito, como, por exemplo, no ambiente de trabalho e em seu desempenho (Rangel, 2018).

Rosse *et al.* (*apud* Wang *et al.*, 2017) afirmam que a baixa autoestima tende a influenciar diretamente na forma com que o indivíduo lida com fatores estressores diários e situações de conflito - que podem levar a percalços emocionais. Além disso, pode influenciar nos relacionamentos interpessoais dentro da organização, trazendo complicações devido a sentimentos de insuficiência e insegurança. Assim, ao compreender que a autoestima afeta tanto o equilíbrio emocional quanto às interações interpessoais, torna-se evidente sua relevância no contexto das organizações. É nesse ponto que a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) se torna fundamental, uma vez que essa área da psicologia busca compreender como aspectos psicológicos – incluindo a autoestima – impactam o comportamento, o bem-estar e o desempenho dos indivíduos no ambiente laboral (Zanelli; Bastos, 2004).

Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é a área da psicologia, que busca estudar e compreender a atuação sobre os processos psicológicos e sociais presentes no contexto do trabalho e das organizações (Zanelli; Bastos, 2004). A POT surgiu no final do século XIX e início do século XX após a revolução industrial e era inicialmente intitulada como Psicologia Industrial. Junto à evolução do capitalismo, às especificidades de cada época e desenvolvimento de novas formas de trabalho e organizações, veio o aperfeiçoamento desta área de estudo da psicologia, que mudou o foco inicial - recrutamento e seleção de perfis ideais para cargos operacionais, desenvolvimento de funcionários e busca de maior lucro com a produtividade (Das Neves Mendes, 2021) - para a análise de diferentes campos, como a saúde e bem-estar do funcionário e a relação entre estes fatores e a execução de suas tarefas diárias.

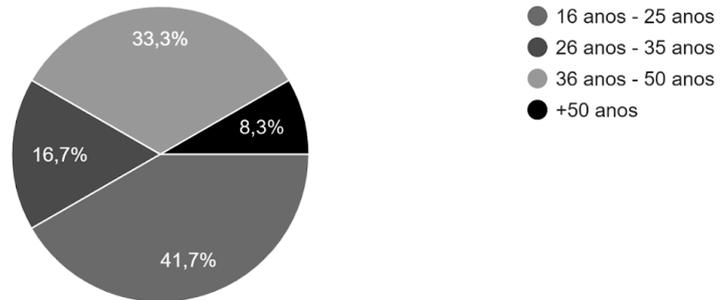
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo as respostas obtidas por meio do *Google Forms*, a maioria dos participantes tem entre 16 - 25 anos (41,7%) seguido por 36 e 50 anos (33,3%); a maioria recebe entre 1 e 2 salários (41,7%), é casada (58,3%) e metade dos respondentes (50%) possuem filhos.

Figura 1 - Distribuição de idade dos trabalhadores no setor de cafeicultura.

Qual sua idade?

12 respostas

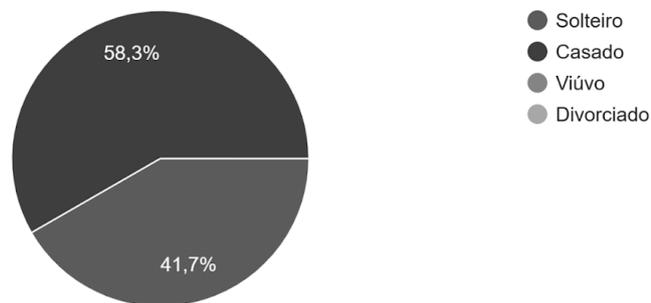


Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Figura 2 - Estado civil dos trabalhadores no setor de cafeicultura.

Qual seu estado civil?

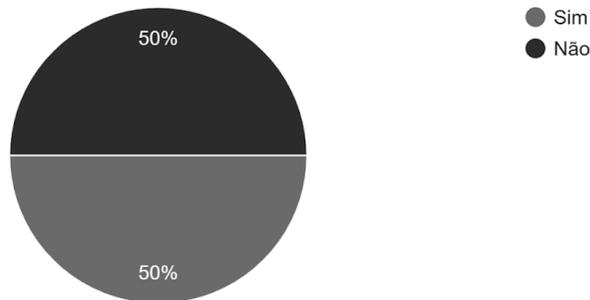
12 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Figura 3 - Percentual de Trabalhadores com e sem filhos no setor de cafeicultura.

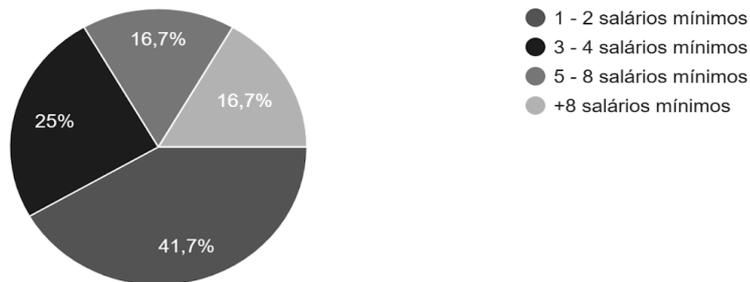
Possui filhos?
12 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Figura 4 - Distribuição de renda dos trabalhadores no setor de cafeicultura.

Qual sua renda proveniente da empresa?
12 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

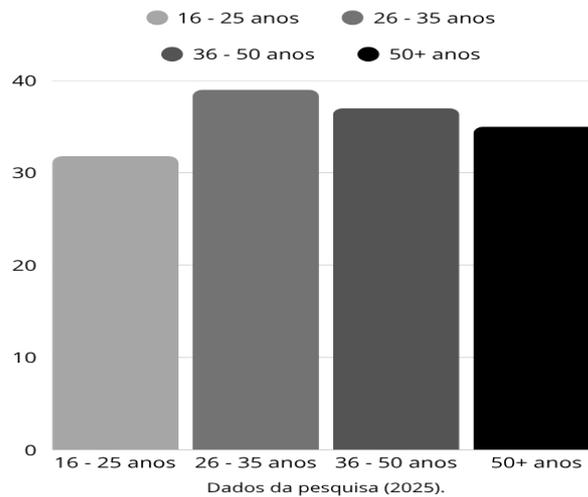
A aplicação do questionário referente à Escala de Autoestima de Rosenberg (RSES) evidenciou um quadro majoritariamente positivo entre os trabalhadores do setor da cafeicultura local. Dos 12 participantes, 11 apresentaram alta autoestima (pontuação entre 31 e 40), enquanto apenas um participante apresentou autoestima média (30 pontos).

Observou-se uma tendência de alta autoestima mais recorrente entre participantes casados, com filhos e com maior faixa salarial (acima de 3 salários mínimos), especialmente na faixa etária entre 36 a 50 anos. Esse grupo obteve as maiores pontuações da escala (37 a 40 pontos), sugerindo que estabilidade familiar e financeira pode estar positivamente relacionada à percepção de valor próprio e autoconfiança no ambiente de trabalho. Segundo Paschoal e Tamayo (2005) elementos da interação entre vida profissional e vida familiar podem ser considerados fatores contextuais que afetam os níveis de estresse no trabalho. Em

contrapartida, o único caso de autoestima média (30 pontos) pertence a um participante jovem (16-25 anos), solteiro, sem filhos, embora com faixa salarial elevada (acima de 8 salários mínimos). Esse dado indica que fatores econômicos, sozinhos, não garantem satisfação (Herzberg, 1968), especialmente quando fatores como maturidade e suporte afetivo-familiar podem estar ausentes (Kelley *et al.*, 2021).

Entre os jovens solteiros sem filhos, todos com rendas entre 1 a 4 salários mínimos, o escore variou entre 31 e 34 pontos, ainda dentro da faixa de alta autoestima, porém mais próxima do limite inferior da escala. Isso pode sinalizar que esse grupo apresenta uma autoestima mais vulnerável, possivelmente relacionada à instabilidade comum da fase inicial da vida adulta e inserção no mercado de trabalho (Haikkola *et al.*, 2023; Satuf *et al.*, 2018).

Figura 5 - Média de autoestima dos trabalhadores no setor de cafeicultura por idade.



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Já as respostas obtidas por meio do questionário WSQ S20/23 evidenciaram que, em relação à satisfação laboral, os fatores sociais não são fatores que influenciam nos resultados. A análise das respostas mostrou que quase todos os participantes estão bem no que diz respeito à condição em que trabalham e quase todos estão satisfeitos com o ambiente físico e relações hierárquicas dentro da organização. Apesar de possuírem diferentes contextos e vivências (como salário e filhos), isso não pareceu influenciar a relação com o trabalho em si, o que pode demonstrar que oferecer um ambiente seguro e justo dentro da empresa (Herzberg, 1968) é o suficiente para acolher e agradar diferentes gerações e realidades.

Para Satuf *et al.* (2018) a satisfação no trabalho é essencial para o bem-estar subjetivo dos indivíduos, embora essa relação possa diferir entre as gerações. Isso se explica pelas variadas experiências sociais, econômicas e culturais que influenciam as expectativas e os valores sobre o trabalho em cada grupo etário.

6 CONCLUSÃO

Os resultados obtidos a partir da análise, demonstram um quadro majoritariamente positivo quanto a satisfação no trabalho e a autoestima. A aplicação da Escala de Autoestima de Rosenberg e WSQ S20/23 evidenciaram que a maioria dos respondentes da pesquisa, possuem uma alta autoestima e uma grande satisfação, o que sugere uma percepção positiva no tocante a autoconfiança e valor pessoal, sendo também associada a participantes que possuem estabilidade financeira e familiar, especialmente os participantes casados, com filhos e com salários acima de 3 salários mínimos, na faixa etária de 36 a 50 anos.

Todavia, aqueles mais jovens, ainda que apresentem uma alta autoestima, se localizaram mais próximos ao limite inferior da escala - pontuações entre 31 e 34- indicando assim uma autoestima um pouco mais vulnerável. O caso isolado de autoestima média reforça a ideia de que fatores econômicos, sozinhos, não asseguram o bem-estar, como já apontado por Herzberg (1968).

Infere-se também que outro ponto importante a ser considerado diz respeito ao período de colheita do café, momento em que há aumento da demanda por funcionários, jornadas mais longas e, conseqüentemente, maior remuneração, por meio de salários variáveis e bonificações. A expectativa de ganhos extras, maior reconhecimento por produtividade e senso de utilidade social durante a colheita podem temporariamente elevar tanto a percepção subjetiva de valor pessoal quanto o contentamento com o trabalho em si.

Para o aprofundamento da coleta de dados sobre autoestima e satisfação no meio cafeeiro da região recomenda-se que novos estudos sejam realizados em períodos distintos do

ciclo anual do café, permitindo assim uma gama maior de resultados e de análises mais abrangentes das experiências desses profissionais ao longo do ano.

7 REFERÊNCIAS

AGAPITO, S. M.; DE SOUSA, F. C. A influência da satisfação profissional no absenteísmo laboral. **Revista Portuguesa de Saúde Pública**, V. 28, n. 2, p. 132-139, 2010. Disponível em: < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0870902510700043>>. Acesso em 20 Jun 2025.

BENSON, J.; BROWN, M. Generations at work: are there differences and do they matter? **The international journal of human resource management**, v. 22, n. 9, p. 1843–1865, 2011. Disponível em: < <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2011.573966>>. Acesso em 20 Jun 2025.

BERGAMINI, C. W.; BERALDO, D. G. R. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DAS NEVES MENDES, F. de A.. **Gestão do RH 4.0: digital, humano e disruptivo**. Literare Books, 2021.

FARIAS FILHO, M. C.; ARRUDA FILHO, E. J. M. **Planejamento da pesquisa científica**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2013.

HAIKKOLA, L. *et al.* Young people and subjective employment insecurity: Evidence from the Finnish Youth Barometer between 2009 and 2019. **Young**, v. 31, n. 2, p. 185–208, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/11033088221121528>>. Acesso em: 20 jun. 2025.

HERZBERG, Frederick. **Trabalho e a natureza do homem**. Rio de Janeiro: Zahar, 1968.

DE PAULA MENDES, O. et al. História da Psicologia Organizacional. **Anais da Jornada Científica dos Campos Gerais**, v. 16, 2018.

KELLEY, H. H; LEBARON-BLACK, Ashley; HILL, E Jeffrey y METER, Diana. Perceived family and partner support and the work-family interface: a meta-analytic review. **Rev. psicol. trab. organ.** [online]. 2021, vol.37, n.3, pp.143-155. Disponível em: < https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622021000300001&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 20 Jun 2025.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências** / Francisco Lacombe. – São Paulo: Saraiva, 2005.

LEVORATO, A. de F. M. *et al.* Satisfação no trabalho e absenteísmo entre professores brasileiros. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 21, n. 3, p. e20231054, 2023.

Disponível em: < <https://rbmt.org.br/Content/pdf/v21n3aop1054.pdf>>. Acesso em 20 Jun 2025.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? Organizational behavior na human performance. **Motivation in Work Organizations**, 1973.

MALHOTRA, N, K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001

MASLOW, A. H. **Motivação e personalidade**. 2 ed. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1970.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELIÁ, J. L., PEIRÓ, J. M. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. **Psicologemas**, v. 5, n. 2, p. 59-74, 1989. Disponível em: < https://www.uv.es/melajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF> Acesso em 20 Jun 2025.

MESQUITA, R. F. *et al.* **As Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho em Empresas Privadas**. São Paulo: Exacta, 2018.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A.. Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173–180, 2005. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ptp/a/8M7sGNdwy3XJRmTDdrf9ZMv/?lang=pt&format=html>>. Acesso em 20 Jun 2025.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. **Aval. psicol.**, Porto Alegre , v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 20 jun. 2025.

QIU, D. *et al.* Job dissatisfaction mediated the associations between work stress and mental health problems. **Frontiers in psychiatry**, v. 12, p. 711263, 2021. Disponível em: < <https://www.frontiersin.org/journals/psychiatry/articles/10.3389/fpsy.2021.711263/full>>. Acesso em 20 Jun 2025.

RANGEL, P. A influência da autoestima, do bem-estar no trabalho e do engajamento no desempenho individual. 2018. **Tese de Doutorado**. Mestrado em Administração. Disponível em: <<https://repositorio.fumec.br/xmlui/handle/123456789/108>>. Acesso em: 10 ago. 2025.

ROSENBERG, M. **Society and the Adolescent Self-Image**. Princeton University Press, Princeton, NJ. - references - scientific research publishing, 1965. Disponível em: <<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1955817>>. Acesso em: 17 jul. 2025.

SÁNCHEZ MORENO, E.; BARRÓN LÓPEZ DE RODA, A.. **Psicologia social da saúde mental: A estrutura social e a perspectiva da personalidade**. 2003. Disponível em: <

<https://docta.ucm.es/entities/publication/c2f733ed-7ce8-4dd9-8e01-2d752f4db7b4>>. Acesso em 20 Jun 2025.

SATUF, C. V. V. *et al.*. A Influência da Satisfação Laboral no Bem-estar Subjetivo: Uma Perspectiva Geracional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 34, p. e3451, 2018. Disponível em: < <https://www.proquest.com/openview/e2b1d502317cf755f51530fc681879dd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>>. Acesso em 20 Jun 2025.

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. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/?format=html&lang=pt>>. Acesso em 20 jun. 2025.

SOUSA, C. C. DE . *et al.*. Insatisfação com o trabalho, aspectos psicossociais, satisfação pessoal e saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras da saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, n. 7, p. e00246320, 2021. Disponível em: < <https://www.scielosp.org/article/csp/2021.v37n7/e00246320/>>. Acesso em 20 Jun. 2025.

SOUZA, M. G. S. DE .; PUENTE-PALACIOS, K. E.. A influência do autoconceito profissional na satisfação com a equipe de trabalho. **Estudos de Psicologia** (Campinas), v. 28, n. 3, p. 315–325, 2011. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/hRyyPWwfqvS8mrf5Ttdpgrh/?lang=pt>>. Acesso em 20 Jun. 2025.

SOUZA, T. F. C.; MADEIRA, F. M.; TORRES, L. C. B. . Clima Organizacional E Qualidade De Vida No Trabalho De Servidores Públicos: Estratégias Para Elevar A Eficiência Dos Serviços Públicos. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 06, Ed. 03, Vol. 12, pp. 63-83, 2021. Disponível em: < <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/eficiencia-dos-servicos>>. Acesso em 20 Jun 2025.

WANG, Z. *et al.* Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: mediating roles of psychological capital and self-esteem. **BMC Psychiatry**, v. 17, p. 364, 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1186/s12888-017-1533-6>>. Acesso em: 20 jun. 2025.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.), **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004