



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MYCHELLE DO MONTE MORAIS BARBOSA

BEM-ESTAR FINANCEIRO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA PARA OS  
SERVIDORES PÚBLICOS DO IFCE

MOSSORÓ – RN  
2022

MYCHELLE DO MONTE MORAIS BARBOSA

BEM-ESTAR FINANCEIRO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA PARA OS  
SERVIDORES PÚBLICOS DO IFCE

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Álvaro Fabiano Pereira de Macêdo (UFERSA);  
Coorientadora: Prof<sup>ª</sup> Dra. Luciana Santos Costa Vieira da Silva (UFPB).

MOSSORÓ – RN

2022

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

Bb      Barbosa, Mychelle do Monte Morais .  
          BEM-ESTAR FINANCEIRO E QUALIDADE DE VIDA NO  
          TRABALHO: PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE EDUCAÇÃO  
          FINANCEIRA PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DO IFCE. /  
          Mychelle do Monte Morais Barbosa. - 2022.  
          114 f. : il.

          Orientador: Alvaro Fabiano Pereira de Mâcedo.  
          Coorientador: Luciana Santos Costa Vieira da  
          Silva.  
          Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal  
          Rural do Semi-árido, Programa de Pós-graduação em  
          , 2022.

          1. Qualidade de Vida. 2. Educação Financeira.  
          3. Administração Pública . 4. Bem-estar  
          financeiro. I. Mâcedo, Alvaro Fabiano Pereira de ,  
          orient. II. Silva, Luciana Santos Costa Vieira da  
          , co-orient. III. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade  
com AACR2 e os dados fornecidos pelo autor(a).

Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência

Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva

CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

MYCHELLE DO MONTE MORAIS BARBOSA

BEM-ESTAR FINANCEIRO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA PARA OS  
SERVIDORES PÚBLICOS DO IFCE

Dissertação apresentada ao Mestrado em Administração Pública do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Mestra em Administração Pública.

Defendida em: 19 / 04 / 2022.

BANCA EXAMINADORA

ALVARO FABIANO  
PEREIRA DE  
MACEDO

Assinado de forma digital por  
ALVARO FABIANO PEREIRA DE  
MACEDO  
Dados: 2022.05.11 14:39:33 -03'00'

Prof. Dr. Álvaro Fabiano Pereira de Macêdo (UFERSA)  
Presidente



Profa. Dra. Luciana Santos Costa Vieira da Silva (UFPB)  
Coorientadora

KALLYSE PRISCILA SOARES DE  
OLIVEIRA FREIRE:05761704455

Assinado de forma digital por KALLYSE  
PRISCILA SOARES DE OLIVEIRA  
FREIRE:05761704455  
Dados: 2022.05.11 15:29:39 -03'00'

Profa. Dra. Kallyse Priscila Soares de Oliveira Freire (UFERSA)  
Membro Examinador

Documento assinado digitalmente



JOSE RODOLFO TENORIO LIMA  
Data: 11/05/2022 23:41:18-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. José Rodolfo Tenório Lima (UFAL)  
Membro Examinador

## AGRADECIMENTOS

É chegada uma das partes que talvez seja a mais difícil de escrever. Durante esses meses, várias pessoas foram essenciais nessa caminhada. Espero não me esquecer de nenhuma pessoa que se fez presente nesse tempo. Se esqueci, já se sinta incluído também.

Quero agradecer a Deus por ter permitido que esse sonho tenha se tornado possível e que, nos momentos mais difíceis, com sua mão protetora, cuidou das minhas feridas e me deu forças para seguir em frente.

Agradeço a minha mãe por sempre apoiar meus sonhos, sofrer e chorar a cada vitória.

Ao meu marido, Jeferson Souza da Costa, pela sua atenção, seu amor, pelo ombro amigo, pela paciência nos momentos em que me fiz ausente, pela sua compreensão durante a realização deste trabalho. Meu muito obrigada por fazer de tudo para que eu tivesse mais horas possível para me dedicar às atividades acadêmicas. Sem você todo esse processo teria sido bem mais difícil. Obrigada por sempre ser o MELHOR marido do mundo!

Agradeço ao meu orientador, Professor Dr. Álvaro Fabiano Pereira de Macêdo, e à minha coorientadora, Professora. Dra. Luciana Santos Costa Vieira da Silva, pelas orientações, pelos ensinamentos, pelas sugestões, pelas retificações, por não terem medido esforços para me ajudar, inclusive durante suas férias e nos finais de semana. Enfim, por terem sido orientadores sempre presentes durante todo este trabalho

Agradeço a todos os colegas de turma durante o programa. Não foram fáceis todos os processos pelos quais a nossa turma passou para chegar até o fim, pois, no interstício, tivemos processos inesperados, como a pandemia da Covid-19, fazendo com que as nossas aulas deixassem de ser presenciais para virarem aulas remotas. Agradeço, em especial, a Carla Patrícia e Auritony Camurça, que me apoiaram no primeiro semestre do curso. Essa parceria nunca será esquecida por mim. O eu muito obrigada, meninos. Aos demais agradeço pela convivência e pelo apoio durante essa longa jornada do curso.

Aos amigos e colegas de trabalho, que, voluntariamente, responderam ao questionário da pesquisa, fornecendo os dados para a concretização desta dissertação.

Enfim, agradeço a todos que incentivaram e colaboraram de alguma forma.

## RESUMO

Esta pesquisa busca analisar se o Bem-Estar Financeiro influencia na Qualidade de Vida no Trabalho em uma instituição pública brasileira. Os dados relativos ao construto Bem-Estar Financeiro (BEF) e aos fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foram coletados do quadro efetivo dos servidores do Instituto Federal do Ceará (IFCE), por meio da aplicação de questionário estruturado e validado. Os dados foram analisados mediante estatísticas descritivas, bem como por meio de técnicas relacionais, como análise de equações estruturais com o uso do software SmartPLS. Os resultados estimados mostraram que o Bem-Estar Financeiro exerce influência direta na Qualidade de Vida no Trabalho, considerando um nível de significância estatística de 5%. Ainda, ao analisar o perfil dos respondentes, verificou-se que a maioria deles é de docentes do sexo masculino, com idade entre 31 e 40 anos, os quais são casados, têm dependentes. Além disso, eles apresentam renda acima de R\$ 10.000,00 e expressaram Qualidade de Vida no Trabalho como Respeito e Condições de Trabalho. Apesar disso, a recorrência da palavra Desmotivação nos dados reflete que as condições de trabalho oferecidas, atualmente, no IFCE, têm gerado esse sentimento e necessitam de maior orientação para o Bem-Estar Financeiro. Pensando nisso, como produto gerado após as análises, foi criada uma Cartilha de Educação Financeira para os servidores de todas as unidades do Instituto Federal do Ceará com o propósito de proporcionar esse bem-estar e, por consequência, auxiliar na melhoria da qualidade de vida na atividade laboral. Para futuras pesquisas, sugere-se a realização de testagens de acordo com o perfil sociodemográfico do público estudado. Com isso, será possível verificar o que uma variável interfere na outra (Bem-Estar Financeiro e Qualidade de Vida no Trabalho), sendo assim mais fácil direcionar programas para cada perfil considerado.

**Palavras-chave:** bem-estar financeiro; qualidade de vida no trabalho; administração pública.

## ABSTRACT

This study aimed to find out whether Financial Wellness influences Quality of Work Life (QWL) in a specific Brazilian public institution. Data regarding to the Financial Wellness element and to the factors that impact on Quality of Work Life were obtained from permanent employees of Federal Institute of Ceará (IFCE), through the application of a validated and structured questionnaire. The data were evaluated by using descriptive statistics, as well as by relational techniques, such as analysis of structural equations, with the use of SmartPLS software. The estimated results exposed that Financial Wellness exerts deep influence on the Quality of Work Life, for the statistical significance of 5%. Yet, the analysis of respondent profiles indicated that most of them correspond to married male professors, aged from 31 to 40 years, and that have at least one financial dependent. In addition, they show monthly income above R\$ 10,000.00 and express Quality of Work Life as Respect and Suitable Work Conditions. Despite that, the recurrence of the word Demotivation in the data indicates that the current work conditions by IFCE have generated this negative perception, thus requiring more guidance for the Financial Wellness. Based on that, a Financial Education Booklet was designed and presented as a product for the employees of all campuses that comprise the institute, with the aim of providing this wellness, thus helping for the improvement of life quality in the laboral activity. For further investigations, it is recommended tests considering the sociodemographic profile of respondents. Therefore, it becomes possible to verify the actual correlation between the variables Quality of Work Life and Financial Wellness, thus paving the way for a more detailed guidance program for each considered profile.

**Keywords:** financial wellness; quality of work life; public administration.

## LISTA DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 – Mapa dos campi do IFCE.....  | 33 |
| Figura 2 – Estimativa a priori do tamanho mínimo amostral.....                                  | 35 |
| Figura 3 – Modelo hipotético das relações a serem testadas empiricamente.....                   | 36 |
| Figura 4 – Etapas do Processo de Pesquisa.....  | 39 |
| Figura 5 – Faixa etária dos respondentes.....   | 43 |
| Figura 6 – Gênero dos respondentes da pesquisa.....   | 44 |
| Figura 7 – Níveis de escolaridade declarados pelos respondentes.....                            | 45 |
| Figura 8 – Estado civil declarado pelos respondentes.....                                       | 46 |
| Figura 9 – Percentual de respondentes que declararam possuir dependentes.....                   | 47 |
| Figura 10 – Percentual de respondentes que declararam o seu <i>locus</i> de atuação na IES..... | 48 |
| Figura 11 – Níveis de renda declarados pelos respondentes da pesquisa.....                      | 49 |
| Figura 12 – Tempo de serviço dos respondentes nos IFs.....                                      | 50 |
| Figura 13 – Questionamento se os respondentes possuíam algum cargo de chefia.....               | 51 |
| Figura 14 – Campi onde os respondentes estão lotados.....                                       | 52 |
| Figura 15 – Definição dos respondentes em breves palavras sobre o que representa QVT....        | 53 |
| Figura 16 – Conexões de todos os itens e suas dimensões na Análise Fatorial Confirmatória       | 60 |
| Figura 17 – Primeiro Modelo de Mensuração com as Cargas Fatoriais na AFC.....                   | 61 |
| Figura 18 – Estimativa do Coeficiente Alfa de Cronbach.....                                     | 63 |
| Figura 19 – Estimativa das Variâncias Médias Extraídas (AVEs).....                              | 64 |
| Figura 20 – Estimativa da Confiabilidade Composta para as Escalas BEF e QVT.....                | 65 |
| Figura 21 – Estimativa do Modelo Estrutural.....  | 68 |

## **LISTA DE QUADROS**

|  |    |
|--|----|
| Quadro 1 – Escala de Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho ..... | 37 |
| Quadro 2 – Escala de Bem-Estar Financeiro.....                             | 38 |

## LISTA DE TABELAS

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1 – Estimativa do tamanho do efeito para a amostra coletada .....     | 35 |
| Tabela 2 – Estatísticas Descritivas das Dimensões QVT e BEF.....             | 55 |
| Tabela 3 – Estimativa dos testes de normalidade dos itens da escala.....     | 57 |
| Tabela 4 – Estimativa das Cargas Fatoriais Externas no Modelo AFC .....      | 61 |
| Tabela 5 – Validade Discriminante das Dimensões BEF e QVT .....              | 66 |
| Tabela 6 – Estimativa do Fator de Inflação de Variância para BEF e QVT ..... | 66 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|         |   |
|---------|---|
| AFC     | Análise Fatorial Confirmatória                                  |
| AFE     | Análise Fatorial Exploratória                                   |
| AVE     | Variância Média Extraída  |
| BEF     | Bem-Estar Financeiro  |
| BNCC    | Base Nacional Comum Curricular                                  |
| ENEF    | Estratégia Nacional de Educação Financeira                      |
| FBEF    | Fórum Brasileiro de Educação Financeira                         |
| IES     | Instituição de Ensino Superior                                  |
| IF      | Instituto Federal   |
| IFCE    | Instituto Federal do Ceará                                      |
| INFE    | Rede Internacional de Educação Financeira                       |
| MEE     | Modelagem de Equações Estruturais                               |
| OECD    | Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico         |
| OMS     | Organização Mundial da Saúde                                    |
| PQV     | Programa de Qualidade de Vida                                   |
| PROFIAP | Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional |
| PLS     | <i>Partial Last Square</i>                                      |
| PTT     | Produto Técnico Tecnológico                                     |
| QVT     | Qualidade de Vida no Trabalho                                   |
| SPC     | Serviço de Proteção ao Crédito                                  |
| SPSS    | <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>              |
| UFV     | Universidade Federal de Viçosa                                  |
| VIF     | Fator de Inflação da Variância                                  |

## SUMÁRIO

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>1</b>   | <b>INTRODUÇÃO .....</b>   | <b>14</b> |
| <b>1.1</b> | <b>Objetivos geral e específicos.....</b>   | <b>17</b> |
| 1.1.1      | Objetivo geral.....   | 17        |
| 1.1.2      | Objetivos Específicos .....   | 17        |
| <b>1.2</b> | <b>Justificativa.....</b>   | <b>17</b> |
| <b>2</b>   | <b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>   | <b>20</b> |
| <b>2.1</b> | <b>Educação Financeira .....</b>  | <b>20</b> |
| <b>2.2</b> | <b>Bem-Estar Financeiro .....</b>   | <b>24</b> |
| <b>2.3</b> | <b>Qualidade de Vida no Trabalho.....</b>   | <b>26</b> |
| <b>3</b>   | <b>METODOLOGIA .....</b>  | <b>31</b> |
| <b>3.1</b> | <b>Caracterização da pesquisa.....</b>  | <b>31</b> |
| <b>3.2</b> | <b>População e amostra.....</b>   | <b>32</b> |
| <b>3.3</b> | <b>Coleta de dados.....</b>   | <b>34</b> |
| <b>3.4</b> | <b>Modelo geral com a hipótese.....</b>   | <b>36</b> |
| <b>3.5</b> | <b>As escalas de mensuração.....</b>  | <b>37</b> |
| <b>3.6</b> | <b>Métodos de análise dos dados .....</b>   | <b>38</b> |
| <b>4</b>   | <b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>  | <b>41</b> |
| <b>4.1</b> | <b>Levantamento dos Institutos Federais brasileiros.....</b>  | <b>41</b> |
| <b>4.2</b> | <b>Perfil Sociodemográfico dos Respondentes .....</b>   | <b>42</b> |
| <b>4.3</b> | <b>Análise Descritiva das Dimensões Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Bem-Estar Financeiro (BEF) .....</b>              | <b>54</b> |
| <b>4.4</b> | <b>Avaliação da Normalidade das Dimensões Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Bem-Estar Financeiro (BEF).....</b>         | <b>56</b> |
| <b>4.5</b> | <b>Análise Fatorial Confirmatória das Escalas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Bem-Estar Financeiro (BEF) .....</b> | <b>58</b> |
| <b>4.6</b> | <b>Modelo Estrutural e Testagem Empírica das Hipóteses .....</b>  | <b>67</b> |
| <b>5</b>   | <b>PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO (PTT): PROPOSTA DE CARTILHA DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA PARA O IFCE .....</b>                     | <b>70</b> |
| <b>6</b>   | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS.....</b>   | <b>92</b> |
|            | <b>REFERÊNCIAS .....</b>  | <b>94</b> |

|  |            |
|--|------------|
| <b>APÊNDICE A — LEVANTAMENTO DOS INSTITUTOS FEDERAIS QUE APRESENTAM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....</b> | <b>102</b> |
| <b>APÊNDICE B — QUESTIONÁRIO APLICADO NO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ (IFCE).....</b>  | <b>107</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A Educação Financeira, no Brasil, começou a ser difundida a partir do ano de 1994, com a implantação do plano real. A nova moeda pôde proporcionar à população a estabilização da inflação e a diminuição do poder de compras dos indivíduos. O valor dela perpassou por vários governos que estiveram no poder. A implantação do plano real gerou estabilidade à moeda, e, com o controle inflacionário, permitiu o crescimento da economia e a oportunidade de um futuro financeiro próspero (XAVIER *et al.*, 2021).

Segundo Frankenberg (1999) e Souza *et al.* (2021), o interesse pelo assunto — Finanças Pessoais e Educação Financeira — começa a surgir, no Brasil, com maior notoriedade depois do Plano Real, o qual proporcionou a estabilização da moeda, após um passado de oscilação inflacionária que durou várias décadas. A implantação do plano permitiu que os indivíduos pudessem planejar suas finanças a médio e longo prazo, já que a inflação estava estabilizada no país. Com o passar do tempo, gradativamente, as pessoas começaram a perceber os benefícios dele e a se interessar por educação financeira.

Ainda sobre a temática, é válido considerar que o Governo Federal, entre 2010 e 2020, publicou dois Decretos Federais a fim de regulamentar e promover a Educação Financeira no país. O primeiro foi o Decreto Federal n. 7.397, de 22 de dezembro de 2010, que estabeleceu a Estratégia Nacional de Educação Financeira (ENEF), cuja finalidade, cabe destacar, foi divulgar as promoções e as ações e fortalecer esse assunto no Brasil. Já o segundo Decreto, n. 10.393, de 9 de junho de 2020, após a revogação do Decreto n. 7.397, traz complementariedade para a ENEF.

Essa temática, além de ser estudada no Brasil, também tem grande relevância internacional, já que o assunto é desenvolvido e aprofundado por intermédio da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE — *Organization for Economic Cooperation and Development*), organização internacional composta por 35 países-membros que reúne as principais economias do mundo. Esta apresenta como uns dos objetivos o desenvolvimento econômico, a estabilidade financeira e a promoção de políticas públicas que promovam o bem-estar social e econômico do mundo.

Em uma época de incertezas e preocupações com o futuro, em que reviravoltas econômicas e crises aparecem repentinamente, a educação financeira e o planejamento econômico são essenciais para uma vida estável e segura. Ou seja, não é mais um assunto apenas para investidores ou *traders* do mercado financeiro, mas para todos que desejam garantir um

futuro econômico, que desejam poupar, investir com segurança e possuir estabilidade financeira para si e sua família (LUCCI *et al.*, 2021).

Conforme Silva (2018), a educação financeira é capaz de contribuir para que o mercado financeiro tenha melhor performance e bem-estar relacionado às finanças. Dessa forma, quanto mais pessoas com o domínio sobre literacia financeira<sup>1</sup> maior a probabilidade de que se tenha um número maior de recursos desse tipo circulando na economia e no mercado.

Nesse contexto, esta pesquisa busca avaliar a importância da educação financeira para a qualidade de vida do servidor público federal, mais especificamente do Instituto Federal do Ceará (IFCE) — autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação, cuja missão é promover a educação profissional pública de excelência, integrando ensino, pesquisa e extensão para a construção de uma sociedade democrática, justa, sustentável. Além do mais, o Instituto Federal do Ceará apresenta autonomia administrativa, patrimonial e financeira.

Institutos Federais de Educação (IFs) foram criados pela Lei n. 11. 892, de 29 de dezembro de 2008, e estão distribuídos por todo o território brasileiro. Eles são instituições de educação, pluricurriculares e multicampi (reitoria, campus, campus avançado, polos de inovação e polos de educação à distância), especializados na oferta de educação profissional e tecnológica, além de licenciaturas, bacharelados e pós-graduação *stricto sensu*.

Sant’Anna, Kilimnik e Moraes (2011) e Camargo *et al.* (2021) afirmam que o tema Qualidade de Vida no Trabalho é uma aflição desde o início das civilizações, no período em que os homens já desenvolviam processos para tornar o trabalho menos cansativo e mais agradável. Esse processo de entender as condições de trabalho do funcionário e da produção começou a ser estudado cientificamente e foi acelerado com o início da Revolução Industrial no mundo.

É importante haver uma educação financeira aliada à qualidade de vida no trabalho para que as instituições possam melhorar o desempenho institucional e o bem-estar financeiro dos colaboradores, já que essa associação pode fazer com que os funcionários se tornem mais concentrados e motivados, uma vez que não estarão preocupados com questões de ordem financeira. Portanto, aquelas organizações que oferecem educação financeira e qualidade de vida aos seus funcionários fazem com que estes fiquem mais focados na execução das

---

1 “É o conhecimento e entendimento de conceitos e riscos financeiros, e a habilidade, motivação e confiança em aplicar tal conhecimento e entendimento tomando decisões efetivas em vários contextos financeiros a fim de melhorar o Bem-Estar Financeiro do indivíduo e da sociedade e permitindo a participação na vida econômica” (OECD, 2012, p. 13).

atividades do trabalho e, conseqüentemente, possam oferecer um melhor serviço para a sociedade (SOKOLOWSKI; HILGEMBERG, 2007).

A pesquisa realizada por Halles, Sokolowski e Hilgemberg (2007) com o Corpo de Bombeiros e Policiais Civis de Ponta Grossa, no estado do Paraná, comprovou que a situação econômica e financeira tem influência direta no trabalho e na qualidade de vida desses trabalhadores, pois nela foi comprovada que o endividamento dos servidores interfere diretamente no desempenho do trabalho.

Fleck (2008) e Pereira, Teixeira e Santos (2012) reuniram vários teóricos e resumiram os modelos de qualidade de vida em dois grandes grupos: modelo de satisfação e modelo funcionalista. O modelo de satisfação é muito subjetivo e relaciona a qualidade de vida aos inúmeros âmbitos da vida do indivíduo que ele considera relevante; já o modelo funcionalista considera que para ter uma boa qualidade de vida, o indivíduo precisa estar “funcionando” bem, o que estabelece relação direta com a sua atuação no seu papel social, nas questões em que será avaliado, como a saúde. Nesse modelo, a doença torna-se um problema na medida em que o indivíduo não consegue desempenhar suas funções sociais por estar doente.

Segundo Nadler e Lawler (1983), Lawler (1983) e Klein, Pereira e Lemos (2019), a Qualidade de Vida (QVT) no Trabalho pode ser compreendida como uma maneira de pensar sobre as pessoas, o trabalho e as organizações, assim como sobre as influências geradas nas pessoas e na realidade, seja melhorando o ambiente de trabalho ou não da organização em função da forma de se compreender QVT pelos indivíduos.

Claudiano, Nunes e Silva (2009) identificaram que quanto maior o nível de escolaridade, menor é o nível de endividamento dos servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV). O método utilizado para colher as informações foi a aplicação de questionário aos servidores técnicos-administrativos da UFV. Os autores observaram que apenas 6% da amostra têm 75% do seu salário comprometido com dívidas, e os remanescentes têm dívidas menores que 25%. Portanto, concluíram que o nível de educação que a pessoa apresenta interfere no nível de endividamento.

Assim, Educação Financeira e Qualidade de Vida no Trabalho são assuntos que se correlacionam. Por um lado, a vida exige uma dinâmica exaustiva no que se refere ao conhecimento financeiro, devido ao grande número de oferta de produtos financeiros e ao baixo grau de educação financeira; por outro, a qualidade de vida no trabalho, pois para que se possa viver em harmonia e tranquilidade, o que nem sempre é tão simples, exigem-se escolhas e renúncias constantes para se atingir um equilíbrio financeiro. Diante do exposto, esta pesquisa

busca responder à seguinte questão: Qual a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro dos servidores do Instituto Federal do Ceará?

## **1.1 Objetivos geral e específicos**

Diante do problema suscitado, os propósitos a serem alcançados são os descritos no objetivo geral e nos específicos.

### **1.1.1 Objetivo geral**

Investigar a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro no Instituto Federal do Ceará dos servidores do Instituto Federal do Ceará.

### **1.1.2 Objetivos Específicos**

- Realizar diagnóstico do cenário atual de quais Institutos Federais brasileiros possuem programas de qualidade de vida e mapeá-los;
- Traçar o perfil dos respondentes com base nas variáveis sociodemográficas;
- Investigar a influência do Bem-Estar Financeiro na Qualidade de Vida no Trabalho;
- Propor a implantação de um programa continuado de Educação Financeira aos servidores do IFCE.

## **1.2 Justificativa**

Sabe-se que vários são os motivos que podem gerar uma baixa QVT, como a ergonomia dos móveis, a jornada de trabalho, o clima organizacional e as dificuldades financeiras, por exemplo. As dificuldades financeiras, em específico, podem causar preocupações, estresse, desmotivação e falta de concentração no desenvolvimento das atividades profissionais, além de prejudicar o lazer, até mesmo a alimentação e a qualidade do sono dos indivíduos, influenciando nos níveis de satisfação e de bem-estar no trabalho e na vida de modo geral (FARSEN *et. al.*, 2018).

Esta dissertação pode ser considerada relevante tanto para os servidores como também para as instituições, pois tem o intuito de diagnosticar como a relação da educação financeira do servidor público interfere na qualidade de vida no trabalho. Tal associação traz como consequência a influência nos níveis de satisfação e de bem-estar no ambiente de trabalho, bem

como proporciona um melhor atendimento e/ou serviço para os cidadãos, que são os usuários finais do serviço prestado pelos servidores públicos.

Oliveira (2015) mostra que as dificuldades financeiras fazem com que os indivíduos fiquem preocupados, estressados, desmotivados e sem concentração no desenvolvimento das atividades laborais. Ou seja, a ausência de conhecimento financeiro influencia diretamente nos níveis de bem-estar no trabalho. Portanto, os assuntos sobre qualidade de vida no trabalho e educação financeira encontram-se relacionados diretamente.

Segundo Lucci *et al.*, (2021), a importância da educação financeira pode ser observada em diversas perspectivas: uma delas é a do bem-estar pessoal, o qual aponta para o fato de que os indivíduos podem tomar decisões errôneas que comprometerão o seu futuro, resultando na inserção do nome em sistemas como o Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) e a SERASA, devido à falta de organização financeira, e no afetamento da carreira profissional.

Nesta pesquisa, percebeu-se que a maioria dos Institutos Federais não promovem a Educação Financeira para os servidores públicos, visando uma melhoria em sua QVT, o que justifica a elaboração deste trabalho, dada a lacuna a ser preenchida com a exploração de tal temática. Nesse sentido, é importante que mais IFs possam implementar, na sua política de promoção à saúde do servidor, tal temática.

Conforme relatam Silva e Marcos (2021), existe um grande número de servidores que, atualmente, encontram-se endividados (as) ou têm empréstimo consignado em excesso. Os servidores são tidos como indivíduos que não sabem administrar seu orçamento doméstico, não planejam seus gastos ou não possuem uma reserva de emergência quando ocorrem gastos inesperados além dos previstos naquele mês corrente.

Portanto, esta pesquisa torna-se relevante devido à importância em se ter um servidor em boas condições laborais em todas as vertentes, sem dívidas, capaz de gerir seu orçamento doméstico a partir do conhecimento adquirido com a Educação Financeira e, como consequência, ser um indivíduo mais focado e motivado no ambiente de trabalho.

Assim, entende-se que este estudo é importante devido ao conhecimento gerado em torno do fato de que a educação financeira pode trazer benefícios à vida das pessoas que conseguem implementar os seus conceitos ao cotidiano, como conquistar objetivos materiais, proporcionar uma vida financeira mais estável para si e para seus familiares e realizar investimentos mais inteligentes. Consequentemente, esses indivíduos tendem a ter Bem-Estar Financeiro.

Espera-se que os resultados desta pesquisa possam conduzir o IFCE à percepção da importância da educação financeira na vida dos servidores, assim como o valor que ela

apresenta para a instituição. Este estudo também contribui para o alcance do objetivo do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), que tem como finalidade capacitar profissionais para o exercício prático das atividades administrativas, das organizações públicas, por meio de modelagens e proposições metodológicas que sirvam de referência para a melhoria da gestão pública (PROFIAP, 2019).

Por fim, o resultado desta pesquisa possibilitará discussões na instituição pesquisada e em outras das esferas pública e privada. Além disso, do ponto de vista social, a contribuição se dará com a implantação do produto técnico o qual se configura como objeto final desta dissertação.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico descrito neste trabalho dissertativo tem por objetivo dar suporte aos resultados empíricos obtidos a partir das hipóteses levantadas e testadas com base no instrumental estatístico. A sua constituição está fundamentada basicamente nos seguintes construtos: Educação Financeira, Bem-Estar Financeiro e Qualidade de Vida no Trabalho. Além disso, também foi abordado o tema Educação Financeira para a composição do produto técnico-tecnológico.

### 2.1 Educação Financeira

Ao longo da vida, as pessoas realizam diversas escolhas relacionadas a questões financeiras. Dentre essas escolhas, algumas são mais simples, como a compra de um produto doméstico ou um vestuário. Outras decisões são mais complexas, como as que envolvem uma decisão de longo prazo (a compra de um imóvel, um veículo, a realização de uma poupança). Dessa forma, torna-se imprescindível o conhecimento sobre juros, taxas, produtos financeiros e relação entre risco e retorno para que o indivíduo possa tomar as melhores e mais adequadas decisões financeiras.

Portanto, pode-se afirmar que a Educação Financeira é um processo em que os indivíduos, no decorrer da jornada de suas vidas, adquirem, através de informações e da compreensão sobre os produtos financeiros, conceitos sobre os riscos. Dessa forma, os indivíduos desenvolvem habilidades e competências necessárias para que, no momento da aquisição de um produto ou serviço financeiro, esta seja realizada de forma fundamentada, segur, o que, conseqüentemente, produzirá um melhor Bem-Estar Financeiro ao indivíduo (OECD, 2021).

A OECD (2017) criou a Rede Internacional de Educação Financeira (INFE - *International Network on Financial Education*) com a finalidade da disseminação do conhecimento dos especialistas da área no mundo. Em virtude da falta de padronização e de dados internacionais, a INFE buscou construir um instrumento internacional de pesquisa, o qual seria um guia de etapas que divulgaria sobre aspectos do conhecimento, das atitudes e dos comportamentos que são associados a conceitos globais de alfabetização financeira. Esse guia criado pela OECD tem como objetivo dar uma maior visibilidade à temática, assim como facilitar o compartilhamento das informações, das experiências e do conhecimento entre os especialistas e o público e conseguir ter uma melhor unidade de informações no mundo.

No Brasil, foi criado o Decreto de Nº 7.397 de 22 de dezembro de 2010, que tem como seus objetivos promover a Educação Financeira e Previdenciária, aumentar a capacidade do cidadão para realizar escolhas mais conscientes sobre a administração dos seus recursos, assim como contribuir para a solidez dos mercados financeiro, de capitais, de seguros, de previdência e de capitalização.

Posteriormente, em 2020, ocorreram novas alterações na legislação brasileira a partir do Decreto Federal de Nº 10.393 de 9 de junho do ano de 2020, o qual institui novas estratégias para promover a educação financeira, como a criação do Fórum Brasileiro de Educação Financeira (FBFEF), e aumentar a capacidade do cidadão de fazer análises conscientes sobre a administração financeira de seus recursos.

Quanto à inserção do tema na Educação do Brasil, a disciplina Educação Financeira foi uma das sugeridas para compor a Base Nacional Comum Curricular de 2015 (BNCC). Esta deve nortear os currículos dos sistemas e das redes de ensino das Unidades Federativas, de todas as escolas públicas e privadas de Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio, em todo o país.

Essa disciplina passou a ter obrigatoriedade a partir do ano de 2020, com o objetivo de desenvolver a consciência e a cidadania financeira. A Educação Financeira é trabalhada de forma transversal no Ensino Fundamental; já no Ensino Médio, é estudada de forma aprofundada e direta, contemplada em habilidades dos componentes curriculares, cabendo aos sistemas de ensino e às escolas, de acordo com suas especificidades, tratá-los de forma contextualizada (BRASIL, 2017).

A partir da educação financeira, o indivíduo e a sociedade podem ter uma melhor compreensão dos conceitos e dos produtos financeiros, pois, através do conhecimento possibilitado pelo estudo dessa temática, os indivíduos são mais conscientes das escolhas e dos riscos disponíveis no mercado financeiro. Com isso, passam a fazer escolhas assertivas para a satisfação do seu próprio bem-estar (ENEF 2010, 2020).

Para Borges (2013), a educação financeira contribui para a formação do cidadão, nas perspectivas da dimensão sócio-político-pedagógica, já que tem como objetivo a conscientização das pessoas e a possibilidade do aprendizado da administração, da matemática financeira e do planejamento e controle das finanças pessoais.

Domingos (2003) afirma que a educação financeira contribui para uma vida economicamente equilibrada. Para o autor, o maior benefício disso é, conseqüentemente, permitir que o indivíduo planeje e controle o seu orçamento doméstico, contribuindo para uma vida financeiramente saudável e com ausência de preocupações por não ter condições

financeiras para pagar as contas que vão chegar “no início do mês”. Além disso, tal noção possibilitará o conhecimento sobre como ter uma reserva financeira para cobrir eventuais emergências, como pagar despesas hospitalares, as quais surgem de forma inesperada, podendo causar desequilíbrio financeiro.

O mercado financeiro é dinâmico e complexo, por isso o conhecimento em educação financeira deve ser uma busca constante ao longo da vida, uma vez que, em virtude do aprendizado adquirido, os indivíduos mudam suas atitudes. Isso facilita que eles tenham a possibilidade de aumentar sua capacidade de gerir o seu dinheiro e de familiares, influenciando, conseqüentemente, nas decisões econômicas individuais e das suas famílias (LUSARDI; MITCHELL, 2014).

O propósito da educação financeira é gerar bem-estar financeiro para si e para a família, já que esta poderá realizar escolhas mais conscientes de acordo com as circunstâncias financeiras, tirando proveito dos produtos financeiros e dos serviços que melhor atendam a seus objetivos. Com isso, tal conforto também os afastará de financiamentos de riscos ou de má aceção que levaria qualquer pessoa ao endividamento (LUSARDI; MITCHELL, 2014).

Além disso, o conhecimento proporcionado pela Educação Financeira permite ao indivíduo saber analisar as taxas de juros oferecidas no mercado e negociar com instituições financeiras por melhores taxas, melhores produtos e serviços para si. Enfim, esse tipo de educação pode ser considerada um tipo de investimento em capital humano, visto que desenvolve um pensamento reflexivo e crítico o qual potencializará a sua condição financeira como indivíduo (LUSARDI; MITCHELL, 2014).

Conforme Lusardi e Mitchell (2014), com a Educação Financeira, o indivíduo adquire ou melhora seu conhecimento dos produtos financeiros, buscando informações, aconselhamento, realizando cursos, a fim de desenvolver as habilidades e criar confiança em si, para se tornar mais consciente dos riscos financeiros e das escolhas e realizar ações concretas.

Desse modo, a Educação Financeira é uma variável de escolha, em que o indivíduo decide assumir a responsabilidade necessária para a construção gradativa de sua literacia financeira. Como consequência dessa decisão, o indivíduo vai desenvolvendo sua capacidade cognitiva, conhecimento necessário para poder gerenciar sua vida financeira com discernimento e adquirir bem-estar-pessoal (LUSARDI; MITCHELL, 2014).

Segundo a OECD (2013b; 2017), a alfabetização financeira é uma junção de algumas características, como: consciência, conhecimento, habilidade, atitude e comportamentos essenciais para realizarem as escolhas financeiras de acordo com seus *insights*.

Conseqüentemente, cada indivíduo poderá alcançar o Bem-Estar Financeiro. Em geral, os indivíduos que possuem boa educação econômico-financeira aumentam a chance de terem uma melhor qualidade de vida.

A educação financeira não é suficiente apenas para aprender como ter mais dinheiro e/ou como poupar nos gastos. Ela vai além disso e está também relacionada a sobre como alcançar mais qualidade de vida para si e para os familiares, no presente, e, principalmente, no futuro, garantindo e preparando para inesperados *déficits* financeiros. É poder ter uma vida mais confortável financeiramente, livre de imprevistos financeiros. É poder planejar viagens com familiares, passeios, pagar uma faculdade para os filhos, ter a casa própria, ter um carro adquirido à vista, ou seja, por meio do conhecimento adquirido em educação financeira, é possível ter uma excelente QVT, já que esta transborda para todas as esferas da vida do indivíduo, principalmente a do trabalho (CFPB, 2017).

Para Prado (2013), ensinar o indivíduo a lidar com o dinheiro não é proibir o consumo, mas conscientizar para poupar religiosamente. Assim estimulado, ele prezarà pela organização individual de forma que os gastos não extrapolem a renda mensal. É uma ação contínua, é praticar uma escolha dentre inúmeras alternativas para objetivos financeiros, com o objetivo de se ter continuidade por toda a vida.

As formas de endividamento para pessoa física ocorrem das mais diversas formas, dentre elas: tomada de crédito pessoal não consignado, através do cartão rotativo, crédito consignado — aquele que é descontado diretamente no contracheque do funcionário —, cheque especial, carnê de loja, cheque pré-datado (ACORDI, 2019). Diante disso, a educação financeira torna-se imprescindível para a sociedade como instrumento de informação e preparo, pois o indivíduo, com a falta desse conhecimento, age de forma irresponsável economicamente. Com o passar do tempo, e ao desenvolver a compreensão sobre finanças pessoais, ele terá mais capacidade de tomar decisões sobre seus gastos. Com isso, evitam-se, assim, possíveis indivíduos endividados.

Ainda, por meio da aquisição desse conhecimento, é possível realizar um planejamento para a aposentadoria, realizar uma reserva financeira para emergências, como também entender a melhor hora de comprar um imóvel, analisar a taxa de juros de um financiamento, adquirir um empréstimo ou o melhor momento de ingressar no mercado de capital. Ou seja, todo esse conhecimento ajudará para que não haja envolvimento em crédito de altos juros e o não planejamento do futuro.

A maioria das pesquisas sobre finanças pessoais avalia somente as conseqüências negativas que o trabalhador pode vir a adquirir a partir do seu envolvimento nas atividades

laborais, como o esgotamento, o estresse e a exaustão. Entretanto, o bem-estar, especialmente as experiências positivas do trabalhador, tem sido apontado como fenômeno essencial para o funcionamento adequado e competitivo da organização. Assim, estudar sobre a educação financeira aliada à qualidade de vida do trabalhador poderá influenciar de forma positiva no bem-estar do trabalhador e da instituição (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012).

De acordo com Holzmann e Miralles (2005), as empresas constituem um dos agentes que contribuem para a educação em finanças pessoais. O planejamento financeiro é um instrumento importante para o controle dos gastos e auxilia o indivíduo no controle dos gastos, sendo de suma importância que essa temática seja abordada no ambiente organizacional.

Portanto, entende-se que se as temáticas forem abordadas no ambiente de trabalho, provavelmente, diminuirá o número de servidores públicos endividados em operação de crédito consignado. Pode-se citar, como exemplo, o montante de bilhões de reais que os servidores contraíram de dívidas no banco, no ano de 2018. Quando somado o valor dos servidores da União, dos Estados e dos Municípios, entre janeiro e maio de 2018, havia o montante de 180,2 bilhões de reais. Com isso, observa-se a enorme parcela de servidores públicos federais que fizeram empréstimo consignado e que pertencem ao montante de endividados (TEMÓTEO, 2018).

Uma das possíveis consequências desse endividamento é a produtividade do trabalho, já que esta sofre influência quando o servidor ou o seu núcleo familiar se encontram em dificuldades financeiras. Além do ambiente de trabalho sofrer essa influência negativa, com a diminuição da produtividade, ocorre a diminuição da qualidade de vida do servidor e a QUALIDADE DE VIDA no trabalho, pois é um efeito cascata (ACORDI, 2019).

## **2.2 Bem-Estar Financeiro**

O assunto Bem-Estar Financeiro (*Financial Well-Being*, em inglês) cresce cada vez mais no mundo, e não existe um consenso quanto ao seu conceito na literatura. Uma de suas concepções é a de que o esse bem-estar é decorrente de uma boa gestão financeira, ou seja, por meio dos conhecimentos adquiridos sobre educação financeira.

Para Drever *et al.* (2015), o conceito de Bem-Estar Financeiro é heterogêneo, já que ele envolve conceitos ligados à Educação Financeira e a outros de cunho demográfico. O autor acrescenta também que, por algum tempo, pensava-se que o Bem-Estar Financeiro da população poderia ser medido por meio de critérios econômicos, como a reserva de emergência ou a Renda Nacional.

Segundo Kim (2000), existem dois tipos de indicadores de Bem-Estar Financeiro: o objetivo e o subjetivo. Este encontra-se relacionado à satisfação pessoal das finanças e da sua percepção quanto à mudança no estado financeiro; já o objetivo não é associado ao lado intrínseco do ser humano, pois é mensurável e está ligado a índices financeiros, como a reserva de emergência ou poupança.

O bem-estar econômico objetivo encontra-se relacionado a aspectos como a riqueza, a renda, as dívidas; já o bem-estar econômico subjetivo envolve mais a percepção do indivíduo, a percepção psicológica quanto à autoavaliação que faz sobre a sua satisfação financeira (SHIM *et al.*, 2009; PLAGNOL, 2011).

Pode-se afirmar que o Bem-Estar Financeiro é uma consequência de uma boa administração orçamentária, do controle dos gastos diariamente, assim como a realização de uma reserva financeira para imprevistos, a qual é capaz de gerar sensação de conforto e tranquilidade nos indivíduos. A ausência dela, por sua vez, ocasiona muitos prejuízos, pois, em casos de urgência e falta de um fundo de emergência, a pessoa vai acabar se endividando, o que provocará mal-estar, estresse, baixo desempenho no trabalho, interferindo na qualidade de vida da pessoa.

O Bem-Estar Financeiro pode ser entendido como um estado em que o indivíduo pode cumprir plenamente as obrigações financeiras atuais e aquelas contínuas. Portanto, essa possibilidade de assumir compromissos financeiros e honrá-los faz com que a pessoa se sinta segura em seu futuro quanto às finanças. Consequentemente, ela é capaz de fazer escolhas melhores, de modo que isso a faça aproveitar a vida plenamente e ter uma saúde financeira (RIBEIRO, 2018).

Somando-se a isso, a literatura financeira afirma que quanto maior o nível de estresse sobre a gestão das finanças no presente, menor o nível de confiança do indivíduo, o que influencia negativamente nas futuras metas financeiras. Acrescenta-se que uma gestão eficaz dos recursos, controle financeiro e conhecimento em educação financeira promovem maior segurança, gerando, assim, um maior nível de Bem-Estar Financeiro (SAFRONOVA *et al.*, 2020). Para evitar o endividamento, é necessária uma gestão eficiente da renda continuamente, sendo, por vezes, imprescindível o ajuste ao orçamento para não gerar dívidas, insegurança financeira e mal-estar financeiro.

De acordo com Gutter e Copur (2011), é importante destacar que o bem-estar financeiro não está apenas associado a aspectos financeiros. Estes envolvem variáveis socioeconômicas e demográficas, como gênero, grau de escolaridade, raça, estado civil, idade e habitação própria.

No entanto, a gestão orçamentária e suas atitudes quanto a finanças encontram-se diretamente relacionadas ao Bem-Estar Financeiro. Portanto, pode-se concluir que o esse tipo de bem-estar seria a junção dos comportamentos financeiros e dos aspectos demográficos e socioeconômicos.

Para Xiao (2016), o bem-estar econômico é o estado financeiro em que o indivíduo ou a família possa ter dinheiro suficiente para poder viver uma vida confortável. O autor ainda acrescenta, nesse conceito, que o Bem-Estar Financeiro do indivíduo é quando ele se compara financeiramente a outros grupos de pessoas e ele encontra-se com o status financeiro melhor do que o grupo comparado.

### **2.3 Qualidade de Vida no Trabalho**

Segundo Goulart e Sampaio (2004), os conceitos iniciais de Qualidade de Vida no Trabalho surgem com as primeiras mobilizações das civilizações e tiveram como objetivo diminuir o mal-estar decorrente do grande esforço físico realizado durante o trabalho. Já a QVT também surge desde o início das civilizações, no período em que os homens já desenvolviam maneiras de tornar o trabalho menos cansativo e mais agradável. Esse processo de estudar as condições de trabalho do funcionário na produção começou a ser estudado cientificamente e foi acelerado com o início da Revolução Industrial no mundo (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), qualidade de vida é o pleno estado de bem-estar físico, mental e social do indivíduo, que, por isso, engloba aspectos diversos, como motivação, satisfação, condições de trabalho, estresse, estilos de liderança, entre outros.

O conceito de qualidade de vida encontra-se associado a como as pessoas apresentam a compreensão do seu cotidiano. Para que um indivíduo tenha uma percepção de qualidade de vida, é imprescindível que ele entenda sobre o meio no qual está inserido. Sobre isso, é importante salientar que um dos elementos essenciais para se ter uma excelente qualidade de vida é possuir uma situação financeira pessoal equilibrada (PICCINI; PINZETTA, 2014).

De acordo com Balaji, Behera e Kumar (2018), a QVT é uma das formas de se influenciar positivamente a satisfação do funcionário, pois, a partir dela, existe a possibilidade de mudanças no clima organizacional, assim como também a capacidade de reter e atrair a mão de obra profissional. Ou seja, essa temática apresenta inter-relação com a vida pessoal e o ambiente de trabalho.

Segundo Adriano *et al.*, (2000) e Silva (2010), a colocação do indivíduo, no mercado de trabalho, pode se caracterizar como uma de suas ramificações na vida. A qualidade de vida de uma população encontra-se relacionada a diversos fatores ligados ao bem-estar social, existencial, inclusive o ambiente de trabalho, do acesso a produtos e serviços financeiros os quais promovem acesso a habitação, saneamento básico, serviços de saúde, alimentação, educação e transporte.

Para Jex (1998), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho pode ser percebido de forma subjetiva, como por meio do estresse. Já para Tolfo, Silva e Luna (2009), a QVT divide-se em conteúdos subjetivos (relacionados a aspectos intrínsecos do indivíduo) e objetivos (relacionados a aspectos da organização e ao ambiente de trabalho).

Conforme Limongi-França (2015), a Qualidade de Vida no Trabalho é a junção da percepção de bem-estar do indivíduo no trabalho com a satisfação de necessidades humanas, biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais. Qualidade de vida é um conceito que, diversas vezes, encontra-se associado à percepção do indivíduo, sinônimo de subjetivismo, como também a aspectos relacionados ao ambiente organizacional e social que ele experimenta. Uma das percepções do sujeito é que para se ter uma boa qualidade de vida, é imprescindível atentar para elementos voltados a questões individuais, sociais e organizacionais, associando-se à interação com a Qualidade de Vida no Trabalho.

Segundo Medeiros e Oliveira (2011), muitos estudiosos têm pesquisado sobre a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho e, em decorrência desses estudos, criam modelos que, via de regra, tem como base, geralmente as seguintes informações: grau de satisfação do funcionário com a empresa, condições ambientais gerais e promoção da saúde.

Conforme Sampaio (2012), Qualidade de Vida no Trabalho encontra-se relacionado à qualidade de vida e a três conceitos básicos: humanismo, humanização do trabalho, participação dos funcionários na gestão da organização ou nas decisões e bem-estar.

Para uma vida financeira equilibrada, é necessário investir em conhecimento e educação financeira. Segundo Wisniewski (2011), a escassez da saúde das finanças encontra-se associada diretamente à qualidade de vida dos indivíduos, principalmente nos dias atuais, já que a sociedade, atualmente, tem certa conexão com bens materiais ou *status*, que se encontram diretamente ligados ao dinheiro e às formas de utilizá-lo. Ademais, isso também está relacionado à falta de conhecimento sobre educação financeira, o que acaba gerando endividamento, estresse, insônia, depressão, conflitos familiares, problemas no trabalho.

Entende-se que Qualidade de Vida no Trabalho envolve não só os aspectos físicos e ambientais, mas também o bem-estar do empregado dentro e fora do local de trabalho. Outro

ponto importante a ser destacado é que a ausência dessa qualidade ocasiona baixa motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade dentro de uma organização (ROSSI, 2002).

Sampaio (2012) defende que mesmo diante da multiplicidade de conceitos de QVT, três elementos deveriam ser comuns para toda e qualquer literatura que verse sobre a temática ou que deseje conceituar sobre o que é QVT. São eles: i) há aspectos individuais, sociais, organizacionais, que interagem entre si; ii) existe interrelação entre o constructo qualidade de vida e Qualidade de Vida no Trabalho; e iii) a Qualidade de Vida no Trabalho é subjetiva, individual.

As dificuldades financeiras causam preocupações, insônia, estresse, desmotivação, depressão e falta de concentração no desenvolvimento das atividades laborais, prejudicando a saúde mental, o lazer, a qualidade da alimentação e da educação dos filhos. Tais fatores influenciam, ainda, nas relações sociais, nos níveis de satisfação e interferem direta e indiretamente no bem-estar no trabalho. Por esses temas estarem associados, é imprescindível estudar o nível de educação financeira que o servidor público apresenta para, assim, relacioná-lo com a Qualidade de Vida no Trabalho (OLIVEIRA, 2015).

Oliveira *et al.* (2019) afirma que uma a QVT é uma das formas de se atrair e obter a retenção de funcionários, já que ela é uma das principais determinantes da satisfação no trabalho. Sabe-se que vários são os motivos que geram baixa qualidade nesse ambiente, como: a ergonomia dos móveis, a jornada de trabalho, a falta de uma liderança humana, mas o foco desta pesquisa será investigar como o nível de conhecimento financeiro do servidor público pode influenciar a Qualidade de Vida no Trabalho.

Pode-se acrescentar também que o conhecimento em Educação Financeira pode trazer benefícios à vida das pessoas, como criar o hábito de acompanhar os gastos financeiros em uma planilha financeira, ter mais liberdade para escolher os produtos financeiros a serem consumidos e planejar o consumo familiar a curto, médio e longo prazo, por exemplo.

Halles, Sokolowski e Hilgemberg (2007) demonstram, mais uma vez, a importância de se investir em educação financeira para que as instituições tenham melhores resultados e alcancem seus objetivos e metas, através de funcionários mais concentrados e motivados. Isso aponta para o fato de que a preocupação por parte dos funcionários com o pagamento de dívidas ou com a insolvência financeira afeta diretamente a execução das atividades na organização, a produtividade e a qualidade de vida deles.

Silva e Nunez (2009) avaliaram a qualidade de vida dos professores de educação física de escolas públicas de Campo Grande – MS, e a resposta principal apontada por 66, 7% deles

como o principal fator de insatisfação profissional foi o salário. Isso pode demonstrar que a Qualidade de Vida no Trabalho encontra-se relacionada às finanças pessoais, ou seja, enquanto os servidores encontram-se com problemas relacionados a isso, o seu desempenho é prejudicado no ambiente de trabalho.

No estudo de Silva (2018), mais de 66% dos entrevistados mostraram-se insatisfeitos profissionalmente devido a sua remuneração. Já o segundo fator que gera insatisfação nos professores, conforme indicado na pesquisa, obteve apenas 31,9% e refere-se ao número excedente de alunos. Quando se comparam os dois fatores, observa-se, de modo mais evidente, a importância do fator remuneração, fator externo ao ambiente físico da organização. No entanto, o seu percentual é bem maior quando comparado aos fatores do ambiente físico. Conclui-se, com isso, que as finanças pessoais estão diretamente relacionadas à satisfação profissional do servidor.

Domingos (2009) afirma que os gestores se preocupam mais com questões envolvidas a acidente de trabalho, embora, muitas vezes, esses acidentes possam estar relacionados ao déficit de atenção do funcionário, que apresenta problema com causas diversas. Com isso, fica destacado que acidentes de trabalho também podem ser provenientes de problemas financeiros.

A pesquisa realizada por Kim e Garman (2004) ratificou a importância da educação financeira. Segundo os autores, funcionários que não têm uma vida financeira equilibrada são os que mais faltam, se atrasam e fazem com que o índice da produtividade decline. Destaca-se, com isso, que os custos gerados pela redução da produtividade, motivada pelo desequilíbrio financeiro pessoal dos funcionários para a organização, são significativos, porém, para os empregadores, esse custo é desconhecido.

Esse estudo demonstra que a educação financeira e a qualidade de vida no trabalho estão totalmente integradas. Ademais, ele evidencia o quanto é importante que as organizações invistam em capacitação acerca da temática educacional para os seus funcionários, como provou-se no estudo de Garman (2004), o qual indica que a produtividade e o número de faltas ao serviço estão ligados a uma vida equilibrada financeiramente.

Mattos (2021) realizou uma pesquisa sobre qualidade de vida, envolvimento e estilo de vida por meio da utilização de questionários e entrevistas. Pode-se destacar, no estudo, que pessoas com dificuldade financeira têm perda de concentração, diminuição na motivação e queda na produtividade no trabalho. Ou seja, depreende-se, com base nisso, que a falta de planejamento financeiro interfere na qualidade de vida no trabalho.

Para Oliveira (2015), um dos benefícios de se ter uma vida financeira mais equilibrada é ter harmonia das várias áreas da vida; um deles corresponde ao ambiente de trabalho. A partir

disso, o indivíduo consegue produzir melhor, ser mais eficiente, ter uma melhor concentração. Consequentemente, a instituição ganha, com um servidor que oferece uma mão de obra mais produtiva, e o indivíduo, com uma vida harmônica.

A Associação Americana de Psicologia (APA — *American Psychological Association*) tem realizado pesquisa sobre estresse. Nos últimos anos, ela constatou que, para os americanos, o assunto mais estressor é “dinheiro”, sendo este o motivo causador de grande parte de seus problemas. Analisando o resultado da pesquisa, constatou-se que o percentual de 70% dos pesquisados citam que o assunto dinheiro causa mais estresse do que trabalho, saúde e criança (APA, 2015).

A insuficiência ou o baixo índice de Bem-Estar Financeiro ocasiona estresse financeiro e, consequentemente, gera impacto na produtividade dos indivíduos. Portanto, o ambiente organizacional encontra-se relacionado ao bem-estar individual, à Qualidade de Vida no Trabalho e à literacia financeira (OLIVEIRA *et al.*, 2019).

### 3 METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa visam a garantir a reprodutibilidade do trabalho, de modo que o leitor possa seguir, rigorosamente, todas as etapas para a sua realização. O referido capítulo encontra-se dividido em três seções, que podem ser sumarizadas como: Caracterização da Pesquisa, População e Amostra, Coleta dos Dados, Modelo Geral com a Hipótese, Escalas de mensuração e Métodos de Análise dos Dados.

#### 3.1 Caracterização da pesquisa

A caracterização de um trabalho científico procura demarcar teoricamente a pesquisa, com o objetivo de possibilitar uma aproximação conceitual acerca da temática reportada, de modo que o pesquisador possa avaliar o modelo operativo da pesquisa.

Nesse sentido, esta pesquisa pode ser caracterizada, em função de sua natureza, como uma pesquisa aplicada, que, segundo a visão de Jung *et al.* (2004), tem por objetivo a geração de novos conhecimentos obtidos a partir do processo de pesquisa. Dado que tal estudo se baseia no uso de conhecimentos básicos aplicados a um novo processo, gera informação para solucionar problemas específicos por meio da aplicação prática.

Em relação à dimensão tempo, o presente trabalho pode ser caracterizado como um estudo de corte transversal, pois os dados foram coletados em um único período de tempo. Por se tratar de um estudo de caso, a amostra foi coletada por meio de uma pesquisa de campo junto aos servidores do Instituto Federal do Ceará (IFCE).

A análise caracteriza-se como estudo de caso devido ao fato de ter sido desenvolvida com base em um grupo de pessoas restritas a um setor institucional, o IFCE. Para Vergara (2017), o estudo de caso é limitado a um grupo ou unidade, aqui compreendido como um ser, uma família, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Já Yin (2014) relata que uma das principais contribuições desse tipo de estudo é permitir a análise e a compreensão das especificidades de cada ambiente abordado.

No que se refere a sua tipificação em relação à abordagem, essa investigação é caracterizada como descritiva, dado que se propõe a descrever características de uma população específica ou um fenômeno que relaciona diversas variáveis (GIL, 2010).

Na pesquisa quantitativa, é utilizada a lógica ou o raciocínio dedutivo, que começa com a teoria para, a partir dela, derivar expressões lógicas denominadas hipóteses. Com base nisso, este estudo teve como objetivo estudar e analisar os servidores públicos federais do Instituto

Federal do Ceará em relação aos impactos da vida financeira no trabalho, a fim de responder à seguinte questão: Qual a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro no trabalho dos servidores do Instituto Federal do Ceará?

A unidade de análise para o desenvolvimento desta pesquisa refere-se ao IF que está localizado no estado do Ceará. Nesse espaço, foi aplicado o questionário com os servidores do quadro efetivo a fim de verificar se há relação entre a QVT e o Bem-Estar Financeiro no trabalho.

Para o processo de construção do referencial teórico, foi realizada a leitura dos temas a partir de consulta a periódicos, artigos científicos e revistas. Após isso, verificou-se uma lacuna da necessidade de realizar um levantamento dos IFs para saber quais deles apresentam programa de qualidade de vida institucionalizado. Com a consolidação dessa etapa, o trabalho para a coleta e a análise dos dados foi retomado.

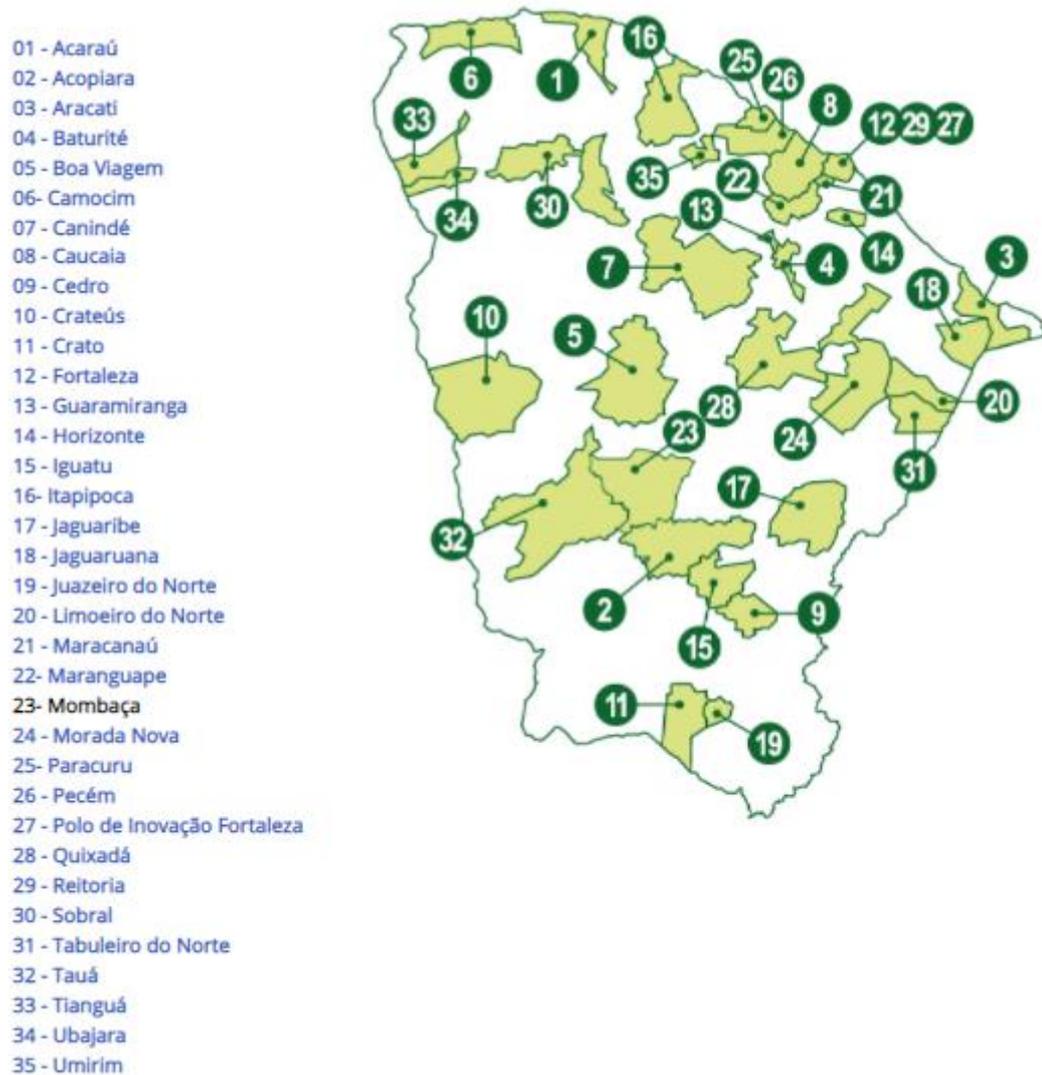
### **3.2 População e amostra**

O Instituto Federal do Ceará (IFCE), vinculado ao Ministério da Educação, é uma autarquia de natureza jurídica, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Para efeito da incidência das disposições que regem a regulação, a avaliação e a supervisão da instituição e dos cursos de educação superior, o IFCE é equiparado às universidades federais.

A instituição foi criada nos termos da Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, mediante a integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará com as Escolas Agrotécnicas Federais de Crato e de Iguatu. A reitoria do IFCE é sediada em Fortaleza – CE.

Atualmente, em sua estrutura institucional, o IF do Ceará apresenta 35 campi, unidades distribuídas pelo estado do Ceará que apresentam, nos seus quadros funcionais, o total de 4.628 servidores, entre técnicos-administrativos e professores do Magistério Federal do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (IFCE, 2021). A Figura 1, a seguir, mostra o Mapa do estado do Ceará com a indicação dos municípios onde há campi do Instituto Federal.

Figura 1 – Mapa dos campi do IFCE



Fonte: site do IFCE

Foi aplicado o questionário durante o período de 19 de janeiro a 02 de março com os servidores efetivos por meio de formulário eletrônico. Para isso, foi utilizada a ferramenta online *Google Forms*. Após criado, o formulário foi disponibilizado para o devido preenchimento via e-mail institucional.

As escalas utilizadas, neste trabalho, foram adaptadas aos propósitos de testagem das hipóteses dispostas, em que o instrumento de coleta já fora validado estatisticamente, uma vez que apresenta mais confiabilidade interna no instrumento a ser aplicado. Isso está detalhado na seção 3.5, assim como no capítulo destinado à discussão dos resultados.

Nesse sentido, tal instrumento busca coletar as informações referentes aos aspectos sociodemográficos dos respondentes, tais como: idade, gênero, escolaridade, estado civil,

dependentes, área de trabalho, faixa de remuneração, tempo de serviço, vínculo empregatício, nível do cargo, cargo de chefia. Além disso, há questões sobre finanças pessoais, bem-estar financeiro e qualidade de vida no trabalho.

### 3.3 Coleta de dados

A coleta dos dados da pesquisa foi dividida em duas etapas: a primeira consistiu em realizar uma revisão bibliográfica acerca das temáticas Educação Financeira, Bem-Estar Financeiro e Qualidade de Vida no Trabalho. Na segunda etapa, foi aplicado um questionário estruturado (Apêndice B), com a finalidade de identificar se o Bem-Estar Financeiro e as variáveis sociodemográficas influenciam, em alguma medida, na qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos do IFCE.

Em seguida, foi realizado o teste do poder *GPower* para verificar se o tamanho coletado da amostra seria confiável para a realização das análises. Assim, visando definir o tamanho da amostra, a priori, bem como a estimativa do tamanho do efeito ( $f^2$ ), conforme recomendações de Hair Jr. *et al.* (2017, p. 25), recomenda-se que o poder do teste para a área de ciências sociais aplicadas seja igual a 0,95 e  $f^2$  mediano = 0,15, com 5% de probabilidade de erro.

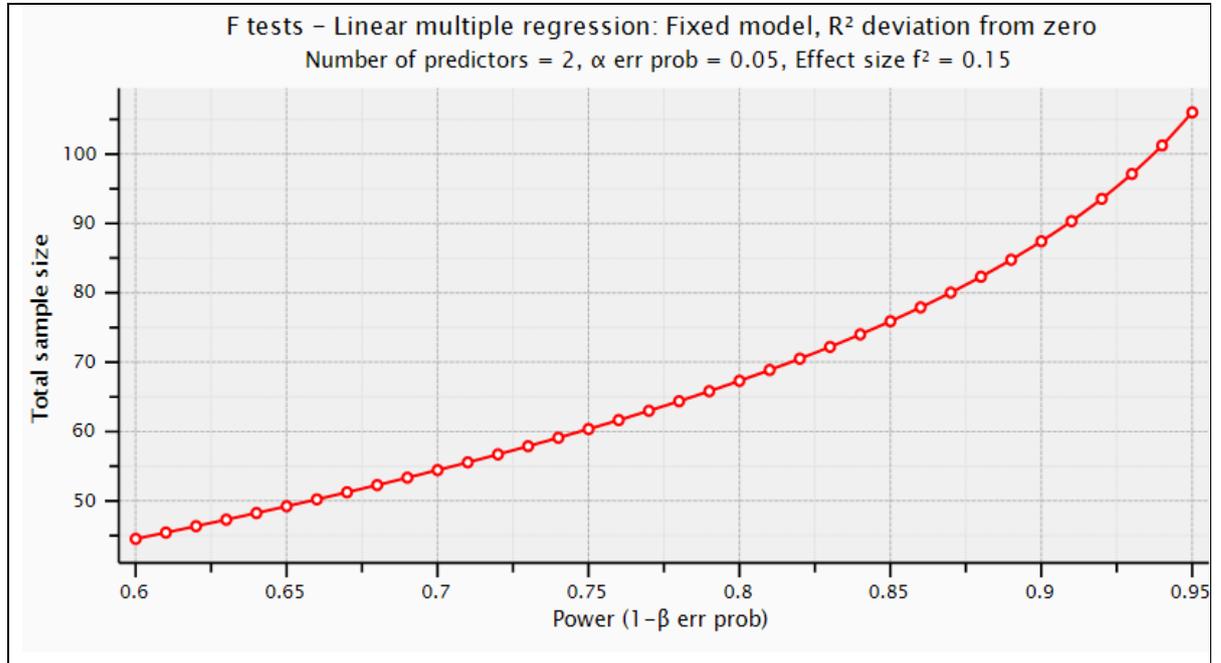
Na visão de Cohen (1988), ter um valor menor do que 80% para o poder do teste estatístico seria correr um risco muito grande de cometer um erro Tipo II. De maneira contrária, ao estabelecer um valor maior, isso resultaria em um tamanho amostral que, provavelmente, exceda os recursos financeiros do pesquisador. Nesse sentido, o autor supracitado mostra que o poder estatístico depende do critério de significância ( $\alpha$ ) adotado, do tamanho da amostra ( $n$ ) e do tamanho do efeito populacional.

Assim, se um teste é realizado com dados amostrais que contenham poucas observações, o poder será baixo, mas o poder aumentará à medida que aumenta também o tamanho da amostra. Além do aumento amostral, há outras maneiras de se aumentar o parâmetro, diminuindo o desvio-padrão. Conforme enfatizado por Triola (2012), o objetivo de se ter um valor de poder de, no mínimo, 80%, pode, em geral, ser usado para se determinar o tamanho amostral mínimo necessário.

Dattalo (2008) também mostra que o poder do teste é uma função do tamanho da amostra e da variância, dado que, geralmente, a variação da distribuição de um efeito diminui à medida que se aumenta o tamanho da amostra. À medida que essa variância diminui, o poder aumenta.

Observa-se, na Figura 2, a estimativa do tamanho mínimo amostral, bem como os parâmetros utilizados, a priori, para o seu cálculo.

Figura 2 – Estimativa a priori do tamanho mínimo amostral



Fonte: dados da pesquisa com aplicação do G\*Power 3.1.9.3

Verifica-se que os resultados dispostos na figura anterior ainda podem ser detalhados e apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Estimativa do tamanho do efeito para a amostra coletada

| Método F tests – Linear multiple regression: Fixed Model, R <sup>2</sup> deviation from zero |   |
|--|---|
| Inputs   | Outputs                                   |
| Effect size $f^2 = 0,15$   | Noncentrality parameter $\lambda = 16,05$ |
| $\alpha$ err prob = 0,05   | Critical F = 3,08                         |
| Power (1- $\beta$ err prob) = 0,95   | Numerator df = 2                          |
| Nuber of predictors = 2  | Denominator df = 104                      |
|  | Total sample size = 107                   |
|  | Actual power = 0,9518                     |

Fonte: dados da pesquisa com aplicação do G\*Power 3.1.9.3

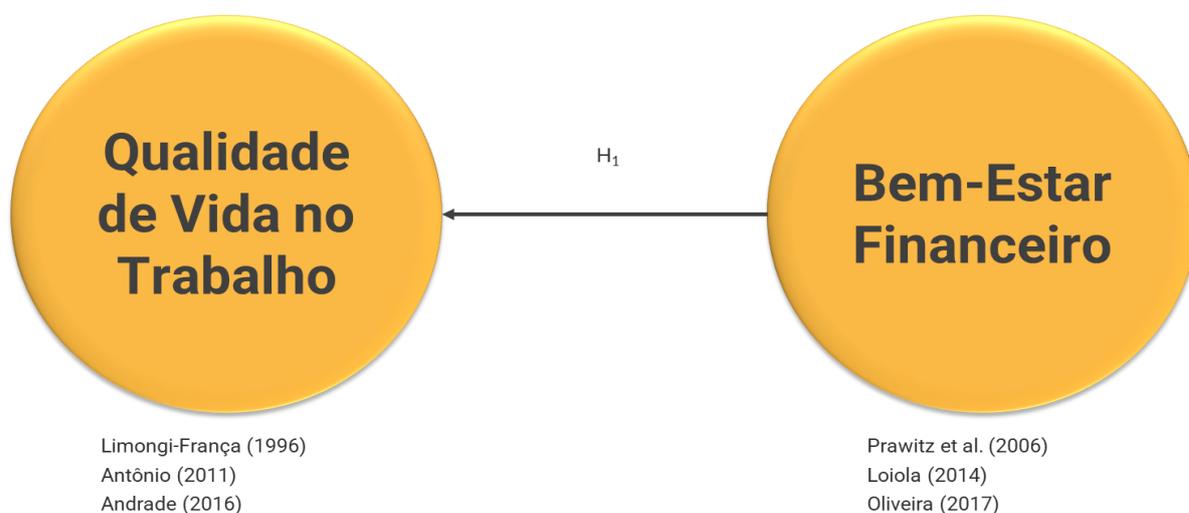
A partir da análise da Tabela 1, a amostra mínima exigida seria de 107 casos, exigência atendida pela amostragem obtida de 408 casos válidos, nenhum questionário foi excluído da amostra, todos questionários recebidos foram considerados válidos. Isso permitiu conferir validade ao quantitativo apresentado da amostra, ainda que consideradas as limitações pertinentes à amostragem não-probabilística por conveniência adotada.

Para a segunda fase, remeteram-se os respondentes às questões do formulário elaborado no *Google Forms*, com link encaminhado por e-mail e enviado para todos os servidores do Instituto Federal do Ceará. Após o recebimento das respostas dos servidores referentes às questões sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e Educação Financeira, foram analisados os dados por meio de equações estruturais, a fim de se responder à questão-problema proposta para esta pesquisa.

### 3.4 Modelo geral com a hipótese

Coadunando-se ao objetivo do trabalho, com a resposta à problemática da pesquisa, foi testada, empiricamente, através do Modelo de Equações Estruturais, a relação existente entre Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro. Assim, apresentam-se, na Figura 3, as relações testadas estatisticamente, avaliando-se a hipótese descrita extraída da literatura pesquisada.

Figura 3 – Modelo hipotético das relações a serem testadas empiricamente



Fonte: a autora (2022)

Percebe-se, com base na Figura 2, que o Bem-Estar Financeiro influencia a Qualidade de Vida no Trabalho. A relação testada empiricamente foi embasada teoricamente e descrita conforme pode ser visualizada a seguir:

H0: O Bem-Estar Financeiro exerce influência positiva e significativa na Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores públicos do Instituto Federal do Ceará.

H<sub>1</sub>: O Bem-Estar Financeiro não exerce influência positiva e significativa na Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores públicos do Instituto Federal do Ceará.

Optou-se por testar, empiricamente, a hipótese, considerando o nível de significância de 5%. Além disso, utilizou-se o software SmartPLS versão 3.0, com o objetivo de realizar todas as revalidações a partir da técnica de Análise Fatorial Confirmatória (AFC), necessárias ao uso das escalas já validadas em estudos anteriores. A Hipótese nula (H<sub>0</sub>) é a qual será objetivo de ser comprovada nessa pesquisa.

### 3.5 As escalas de mensuração

Quanto ao instrumento de mensuração utilizado nesta pesquisa, é importante mencionar que foram listadas as questões referentes ao perfil dos respondentes, sendo elencadas as seguintes variáveis categóricas: idade, gênero, escolaridade, estado civil, dependentes, área de trabalho, faixa de remuneração, tempo de serviço, vínculo empregatício, nível do cargo e cargo de chefia.

Os itens referentes à escala do estado pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para este trabalho foram baseados nos estudos desenvolvidos por Limongi-França (1996, 2009), Antonio (2011) e Andrade (2016). Tal aspecto é entendido como a condição experimentada por um indivíduo, resultante da comparação cognitiva entre sua posição atual de vida no trabalho e seu padrão desejado, levando em conta o conjunto de escolhas de comportamento, metas e estímulos do ambiente que esse indivíduo experimentou até um determinado ponto no tempo, bem como suas expectativas futuras de resultados.

A escala adotada para QVT, no presente estudo, foi validada estatisticamente e é composta de onze itens, os quais encontram-se evidenciados no Quadro 1.

Quadro 1 – Escala do Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho

| Variável | Itens da Escala   |
|----------|---|
| QVT1     | Sensação de Bem-Estar no trabalho (estresse)  |
| QVT2     | Estado geral de nervosismo e tensão pessoal no trabalho (distresse)                               |
| QVT3     | Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia e estilo de vida dentro e fora do trabalho |
| QVT4     | Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado final do seu trabalho               |
| QVT5     | Adequação das ações de qualidade de vida no trabalho do IFCE para as suas necessidades pessoais   |
| QVT6     | Quantidade de tempo que dedico ao trabalho e a questões da vida pessoal                           |
| QVT7     | Grau de satisfação gerado pelo trabalho   |
| QVT8     | Meu sentimento de realização proporcionado pelo trabalho  |

|       |  |
|-------|--|
| QVT9  | Impacto do meu desempenho no trabalho para minha autoestima                                  |
| QVT10 | Satisfação com a relação entre os objetivos do IFCE e minha identidade como servidor público |
| QVT11 | Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho   |

Fonte: adaptado de Limongi-França (1996), Antonio (2011) e Andrade (2016)

A escala de Bem-Estar Financeiro usada neste trabalho é composta de oito itens. Ela encontra-se disposta no Quadro 2 e tem por finalidade o desenvolvimento do construto independente da pesquisa, com a proposição de mensurar o estado pessoal do respondente em relação à sua capacidade financeira diante de suas expectativas. Assim, utilizou-se a escala de InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale, de Prawitz *et al.* (2006), aplicada no Brasil por Loiola (2014) e Oliveira (2017), com aplicação em organizações públicas brasileiras.

Quadro 2 – Escala de Bem-Estar Financeiro

| Variável | Itens da Escala  |
|----------|--|
| BEF1     | Qual é o seu nível de preocupação (estresse) com sua situação financeira no dia de hoje?   |
| BEF2     | Qual seu nível de satisfação com sua situação financeira atual?  |
| BEF3     | Como você se sente sobre sua situação financeira atual?  |
| BEF4     | Com que frequência você se preocupa com a possibilidade de não conseguir pagar suas despesas mensais?                                  |
| BEF5     | Quão confiante você está em pagar uma despesa emergencial de R\$ 1.000,00 à vista, se acontecesse?                                     |
| BEF6     | Com que frequência você deixa de ir a um restaurante, cinema ou passeio por falta de dinheiro?   |
| BEF7     | Com que frequência você se vê contando os dias para o próximo pagamento?   |
| BEF8     | Quão estressado você se sente em relação às suas finanças em geral, considerando, aqui, inclusive sua preparação para a aposentadoria? |

Fonte: adaptado de Prawitz *et al.* (2006), Loiola (2014) e Oliveira (2017)

Além disso, as variáveis categóricas usadas nesta pesquisa foram escolhidas com base nos achados de Hayhoe e Wilhelm (1998); Leach, Hayhoe e Turner (1999) e Malone *et al.* (2010) para a variável Gênero. A variável Idade foi analisada segundo Lyons e Yilmazert (2005); Shim *et al.* (2009) e Xiao, Sorhaindo e Garman (2006). Em relação à correspondente a Estado civil, a análise fundamentou-se nos estudos de Lyons e Yilmazert (2005); O'Neill *et al.* (2005) e Xiao, Sorhaindo e Garman (2006). Penn (2007) também analisa a relação entre bem-estar financeiro e grau de escolaridade.

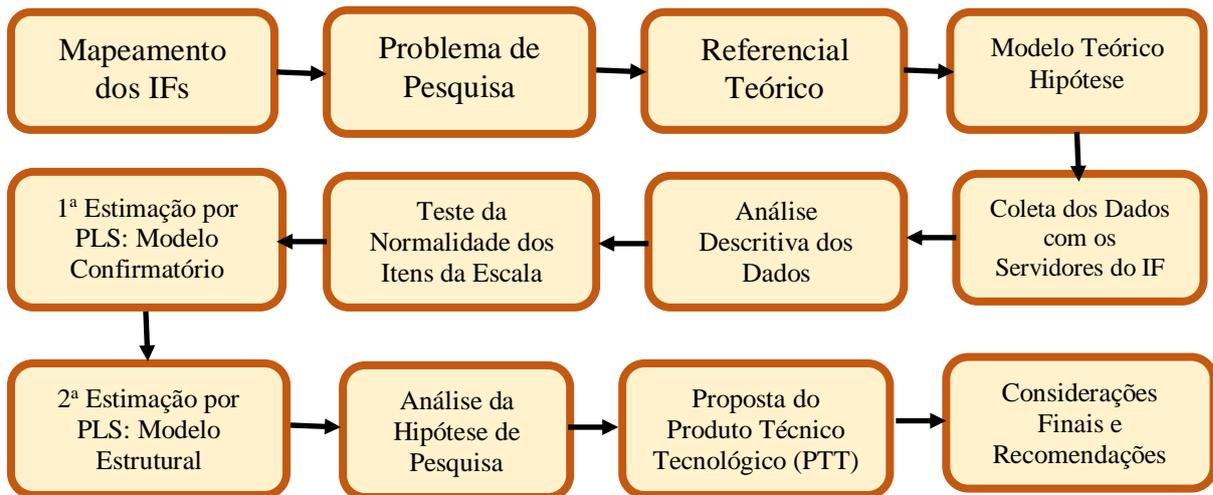
### 3.6 Métodos de análise dos dados

Para análise dos dados coletados, foi utilizado o software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 21.0<sup>®</sup>) e SmartPLS Versão 3.3.2 para testes de frequência e teste de aderência normal de Kolmogorov-Smirnov para amostras com mais de 50 casos. Conforme Fávero (2017), por ser um teste de aderência, ele compara a distribuição de frequências

acumuladas de um conjunto de valores amostrais (valores observados) com uma distribuição teórica. O objetivo é testar se os valores amostrais são oriundos de uma população com suposta distribuição teórica esperada, nesse caso distribuição normal.

O processo de desenvolvimento do trabalho pode ser apresentado de forma resumida, por meio do fluxograma apresentado na Figura 4, a seguir:

Figura 4 – Etapas do Processo de Pesquisa



Fonte: a autora (2022)

O mapeamento dos Institutos Federais foi realizado para identificar quais os IFs que apresentavam algum programa de Qualidade de Vida no Trabalho. Em seguida, foi levantado o problema de pesquisa, relacionado à temática em questão. No referencial teórico, foram pesquisados artigos sobre os temas Educação Financeira, Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro, com o intuito de garantir entendimento sobre eles. A partir disso, foi desenhado o modelo teórico da hipótese de pesquisa.

Em seguida, foi enviado por e-mail um questionário para os servidores do IFCE responderem. Depois do recebimento das respostas, foi realizada a análise descritiva dos dados para que pudesse ser traçado um perfil dos respondentes. Na sequência, o teste de normalidade foi aplicado para os itens da escala, a fim de realizar a estimção do modelo. A primeira estimção foi realizada por meio do método Mínimos Quadrados Parciais (PLS — *Partial Last Square*) para verificar a correlação existente entre as variáveis Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro. Após a 1ª estimção, foi realizada a 2ª estimção do Modelo Estrutural para testar a hipótese do modelo. Com os resultados obtidos, a Análise da Hipótese de Pesquisa

foi realizada e uma Cartilha Financeira foi proposta. Por fim, as considerações finais e as limitações do trabalho foram apontadas e as sugestões para trabalhos futuros indicadas.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Este capítulo tem por objetivo apresentar os resultados e a análise dos dados que foram levantados na consulta aos sítios eletrônicos dos Institutos Federais de Ensino brasileiros. Além disso, ele também evidencia os dados resultantes da coleta por meio do questionário estruturado, o qual avaliou a relação entre os construtos Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro.

### **4.1 Levantamento dos Institutos Federais brasileiros**

Um dos objetivos específicos desta pesquisa foi realizar o diagnóstico do cenário atual de quais Institutos Federais brasileiros apresentam programas de qualidade de vida. Ademais, esse objetivo pautou-se no levantamento das dimensões que compõem os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho da rede dos IFs, a qual, atualmente, é composta por 38 unidades federais distribuídas ao longo de todo o território nacional.

A coleta ocorreu no período de 24 de agosto a 14 de setembro de 2021. O quadro disposto no Apêndice A tem como objetivo apresentar o diagnóstico do cenário atual dos Programas de Qualidade de Vida (PQV) nos Institutos a fim de saber quais IFs implantaram-no para os servidores públicos. Da mesma forma, são evidenciados os programas que incluem a Educação Financeira para os servidores, a qual deve ser tratada como saúde e bem-estar do servidor.

Os dados foram coletados pela autora desta pesquisa, baseando-se nas informações extraídas dos sítios institucionais de cada estado onde os IFs estão situados. Para tal resultado, foram visitados 38 sítios distintos. Salienta-se que alguns estados possuem mais de um Instituto Federal, como o estado de Minas Gerais, que apresenta cinco IFs. Com base nisso, a extração das informações ocorreu da seguinte forma: foi verificado, no site institucional de cada estado, se ele tinha o programa QVT institucionalizado; em caso positivo, era realizada a leitura do programa integral para verificar os objetivos, os princípios e as metas do PQV além da observação da inclusão da Educação Financeira como uma aliada à qualidade de vida no trabalho.

Simultaneamente à visita aos sítios, na identificação de quais institutos federais tinham ou não o PQVT institucionalizado, construiu-se um Quadro, disposto no Apêndice A, a fim de apresentar os resultados da coleta de dados nas visitas aos portais. Outro objetivo da construção do quadro foi o de facilitar posteriores pesquisas sobre a mesma temática, já que nele

encontram-se as páginas de internet de toda a rede federal dos Institutos Federais brasileiros, do qual podem ser visualizados os PQV de forma facilitada.

Desse estudo, foi identificado que dos trinta e oito Institutos Federais, apenas quatro não têm uma ação ou política institucional voltada para a promoção da saúde de vida do servidor. Esse número demonstra o quanto os institutos estão preocupados em promover saúde, bem-estar e qualidade de vida aos seus servidores, e que, dessa forma, é possível promover um ambiente mais harmônico, produtivo e amistoso para seus servidores.

Em contrapartida, quando se fala em Bem-Estar e/ou QVT associados à educação financeira do servidor, apenas um Instituto Federal abordou essa temática: o Instituto Federal de São Paulo. Este se refere à satisfação do indivíduo de duas formas: aspectos intrínsecos (saúde física, mental, psicológica, espiritual) e extrínsecos (financeiro, segurança, social), sendo subjetiva sua percepção e avaliação.

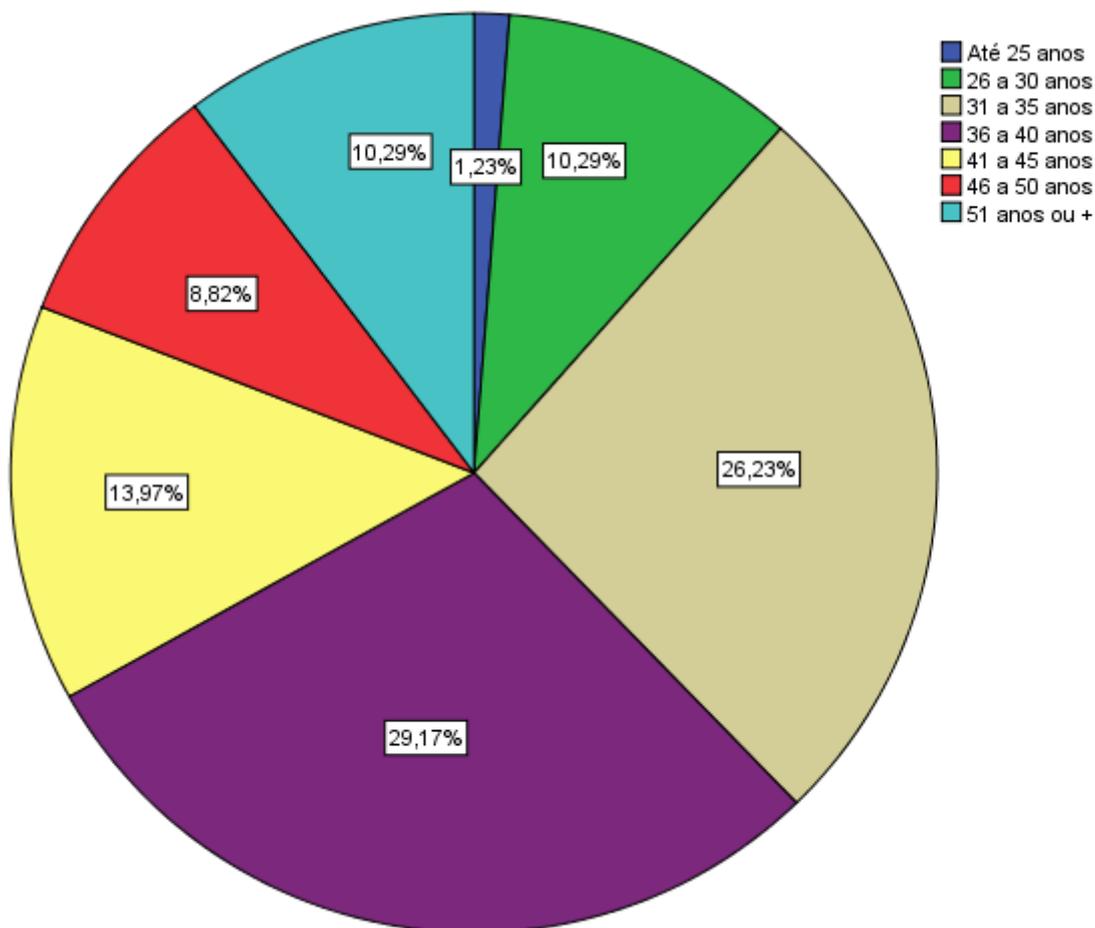
Portanto, percebe-se que o IF de São Paulo foi pioneiro ao associar a Educação Financeira à QVT. Outro ponto observado foi o de que existe de uma lacuna a ser explorada na temática quanto à associação das duas variáveis no âmbito dos IFs. Ou seja, percebe-se que existe uma ausência, nos programas dos Institutos Federais, quanto a essa associação. Portanto, este estudo mostra a importância de preencher essa falta no âmbito dos Institutos Federais.

Também pode-se abstrair desta pesquisa que alguns dos IFs utilizam critério do Programa QVT para a geração de bem-estar, a promoção da saúde e o estímulo à prática de atividades físicas esportivas com regularidade. Por exemplo: alguns IFs, como os de Rio Grande do Norte, Recife e São Paulo, concedem um percentual correspondente a 5% da carga horária semanal de 40h, equivalente a duas horas semanais, para a prática de atividades físicas esportivas. Com isso, o servidor pode utilizar esse tempo da sua semana laboral para a prática desportiva. Da mesma forma, seria de extrema importância que os Institutos Federais começassem a ofertar mais formas de acesso à educação financeira a fim de gerar mais qualidade de vida e bem-estar financeiro para esses servidores.

## **4.2 Perfil sociodemográfico dos respondentes**

O objetivo desta seção é traçar o perfil dos respondentes do instrumento de pesquisa, de modo que algumas das variáveis sociodemográficas que foram usadas, subsequentemente, na relação testada, incorporando-as como variáveis moderações. Nesse sentido, tem-se, na Figura 5, a faixa etária variando de 25 anos até 51 anos ou mais.

Figura 5 – Faixa etária dos respondentes

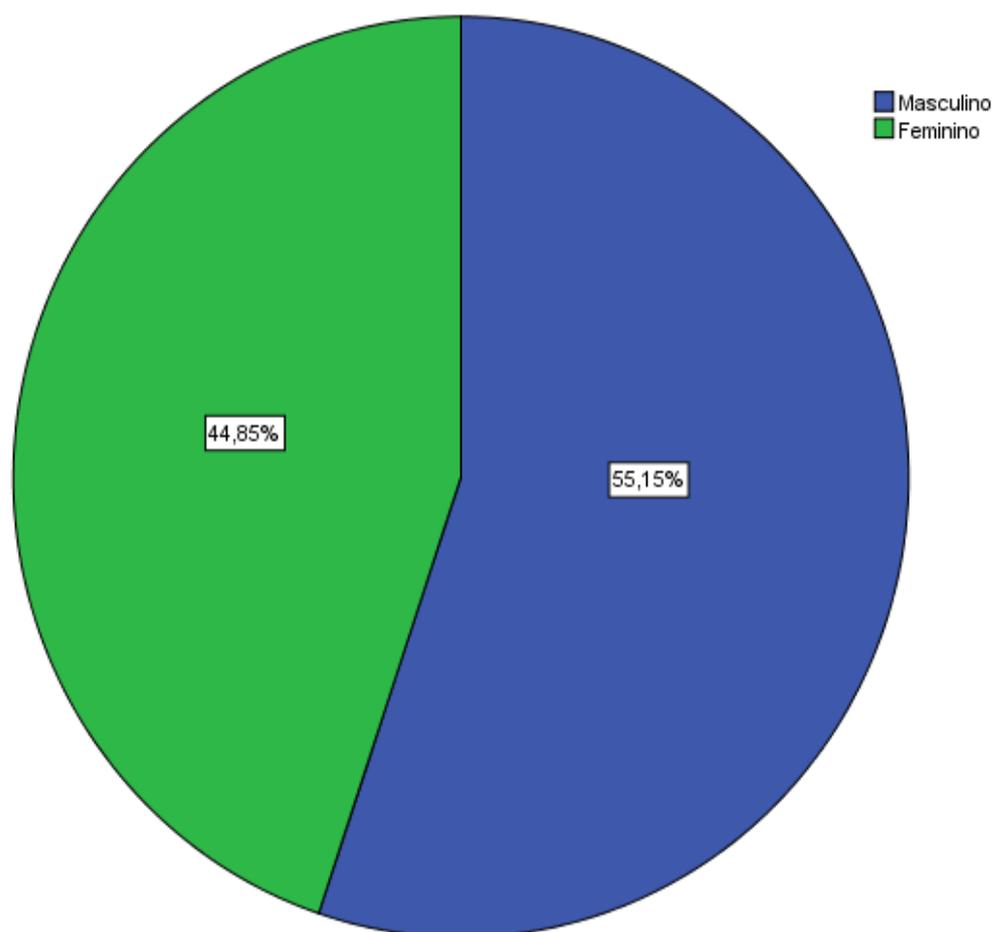


Fonte: a autora (2022)

Percebe-se, com base na Figura 5, que a faixa etária mais evidente encontra-se no intervalo situado entre 36 e 40 anos, que corresponde a 29,17% das pessoas da amostra, seguida da faixa etária de 31 a 35 anos de idade, que corresponde a 26,23%. Portanto, a faixa de idade predominante na pesquisa é a que está entre 31 e 40 anos, somando mais da metade da amostra, com 55,4%.

Observa-se que a Figura 6, a seguir, evidencia o gênero dos respondentes da pesquisa.

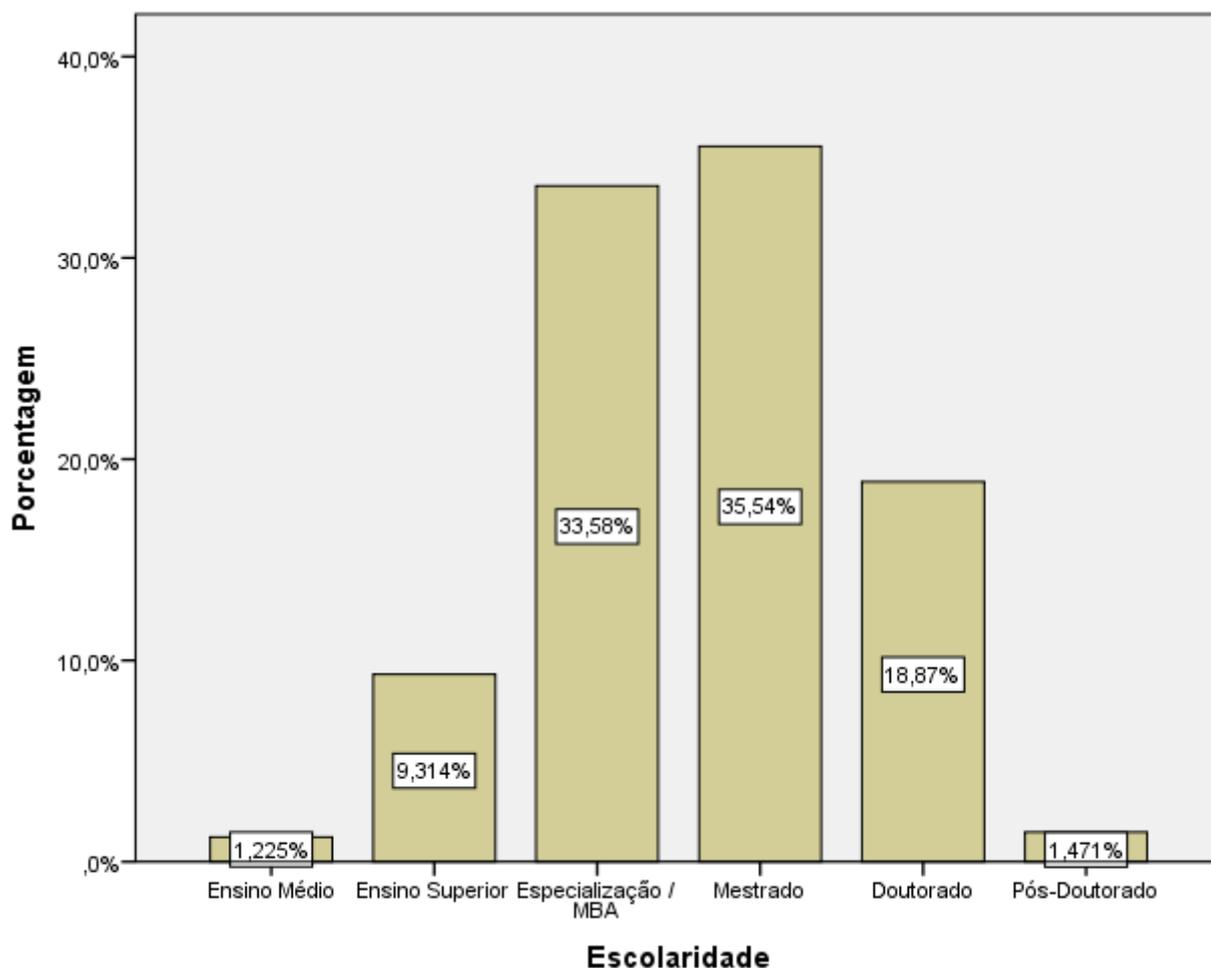
Figura 6 – Gênero dos respondentes da pesquisa



Fonte: a autora (2022)

Verifica-se, na Figura 6, que 55,15% dos indivíduos componentes da amostra, correspondente a, aproximadamente, 226 pessoas, declararam ser do sexo masculino, enquanto 44,85%, que corresponde a 182, do sexo feminino. Unido a isso, percebem-se, na Figura 7, os níveis de escolaridade declarados pelos respondentes do instrumento de pesquisa.

Figura 7 – Níveis de escolaridade declarados pelos respondentes



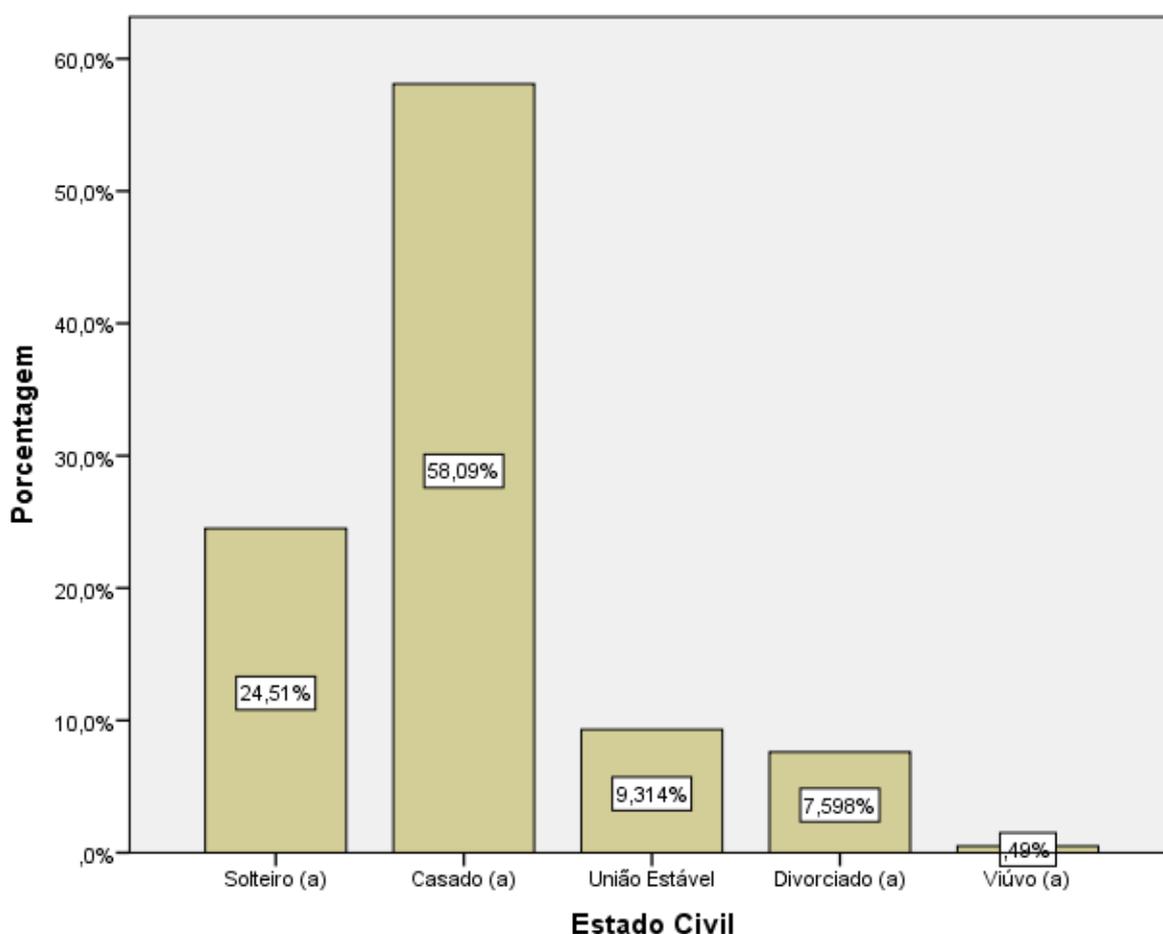
Fonte: a autora (2022)

Observa-se, na Figura 7, que o nível de escolaridade com o maior percentual refere-se a Especialização/MBA, com cerca de 33,58%, seguido de Mestrado, com 35,54%. Ou seja, somente esses dois níveis, que correspondem a quase 70% da amostra coletada, apresentam, no mínimo, esse nível formal de escolaridade, o que era esperado, uma vez que corresponde ao espaço de instituições de ensino. Pode-se observar que 90 % dos servidores possuem pelo menos um nível de especialização, ou seja é uma quantidade expressiva de servidores capacitados. Um dos possíveis motivadores a essa porcentagem tão alta de escolaridade pode-se justificar ao plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação (PCCTAE) - Lei 11.091/2005 e o plano de carreira dos professores dos institutos federais (EBTT) Lei 12.772/2012, que incentivam aos servidores a aumentarem o nível de escolaridade a medida que recebem um aumento gradativo a cada degrau que ascende no ensino formal. Exemplificando: um professor A que tem o mesmo tempo de serviço que o seu colega B, mas o seu colega B possui doutorado e o professor A apenas especialização, o professor B irá receber

uma remuneração maior pois possui uma titulação maior. Ou seja, a formulação do plano de carreira do Instituto Federal do Ceará incentiva aos seus servidores a buscarem a se capacitarem, já que a medida que se capacitam aumentam seus salários.

Juntamente a essa variável, foi analisada a que corresponde ao estado civil declarado pelos participantes da pesquisa. Tal dado consta na Figura 8.

Figura 8 – Estado civil declarado pelos respondentes

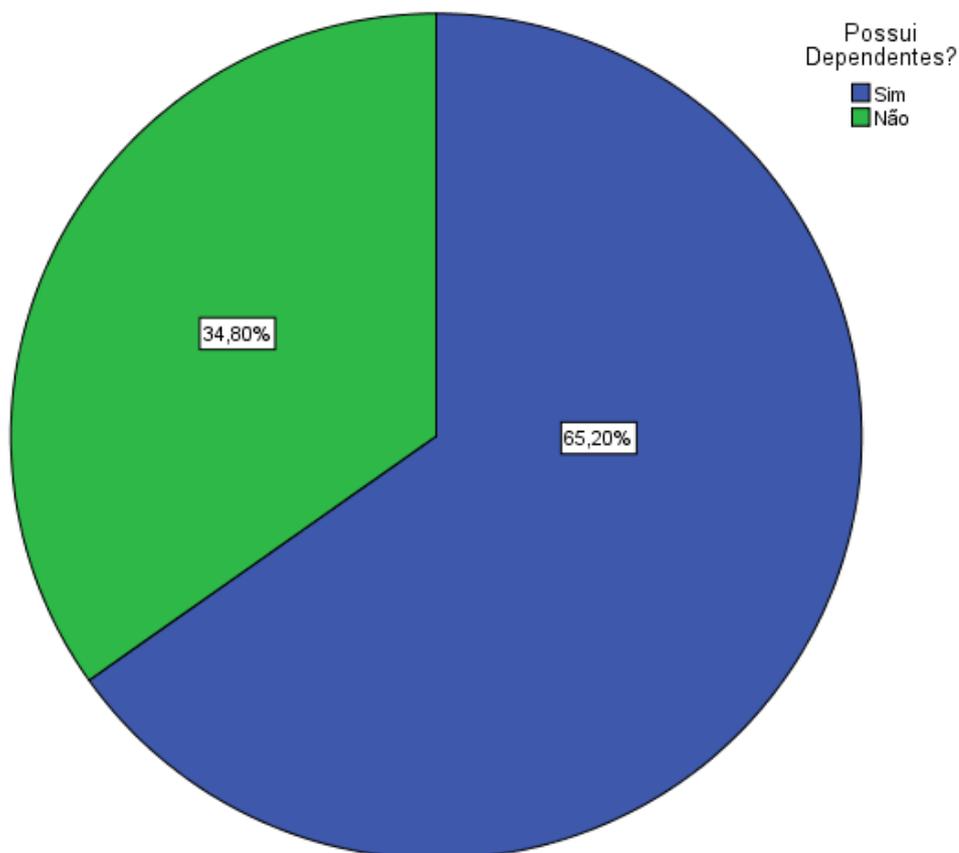


Fonte: a autora (2022)

Percebe-se, por meio da Figura 8, que mais da metade dos servidores que compõem a amostra coletada (58,09%) declara o estado civil Casado(a). Ao considerar os respondentes que declararam estar sob o regime de união estável (9,31%) como sendo casados, tal percentual da amostra sobe para 67,40%, ou seja, a maioria deles constitui-se de casados, ao passo que aqueles que se declararam solteiros perfaz um total de 24,51% da amostra.

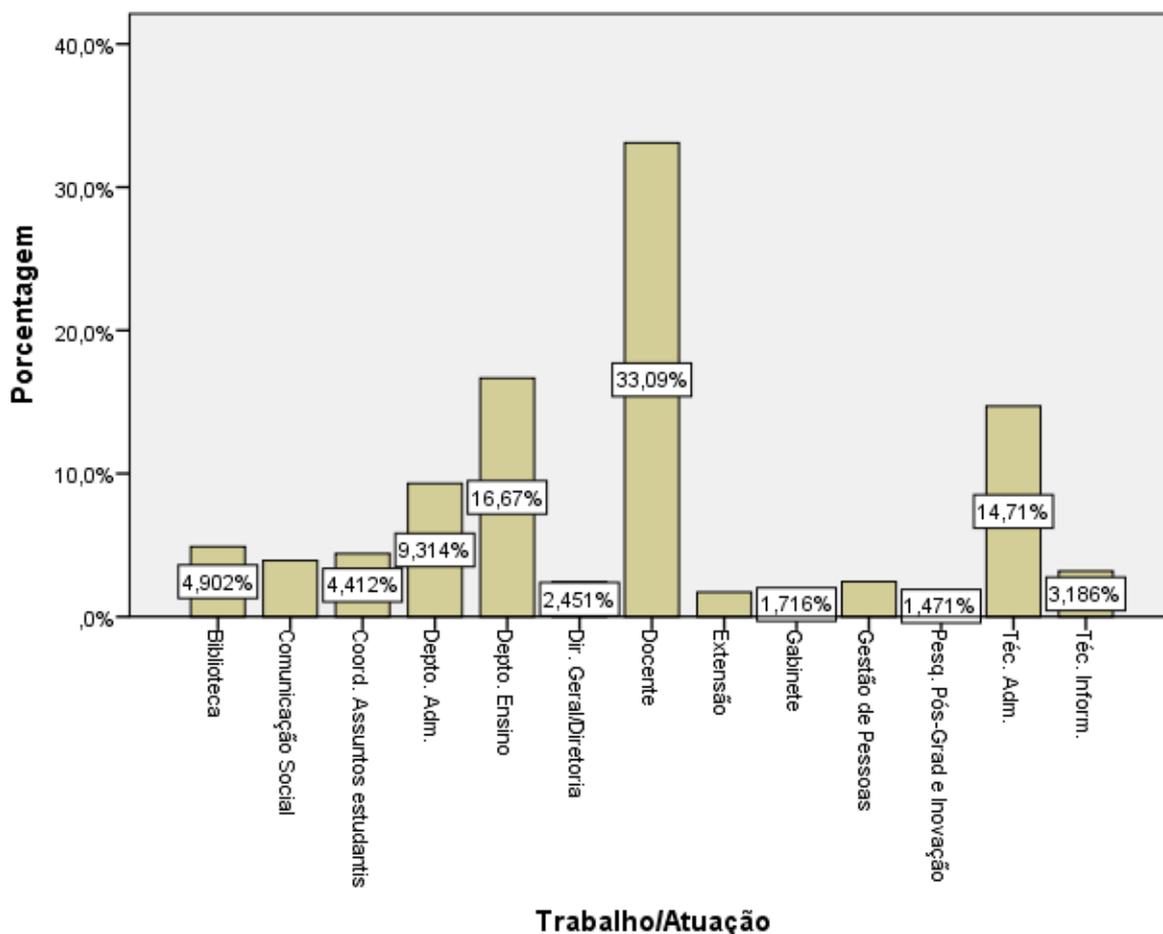
Ainda em relação às variáveis analisadas, tem-se, na Figura 9, o percentual de respondentes que declararam possuir dependentes.

Figura 9 – Percentual de respondentes que declararam possuir dependentes



Fonte: a autora (2022)

No que tange ao percentual de respondentes que declararam possuir dependentes financeiros, como observado na Figura 9, percebeu-se que 65,20% deles afirmaram ter, enquanto 34,80% não têm. Seguindo para a análise de outra variável, na Figura 10, tem-se o percentual dos respondentes que informaram o local onde atuam na instituição de ensino.

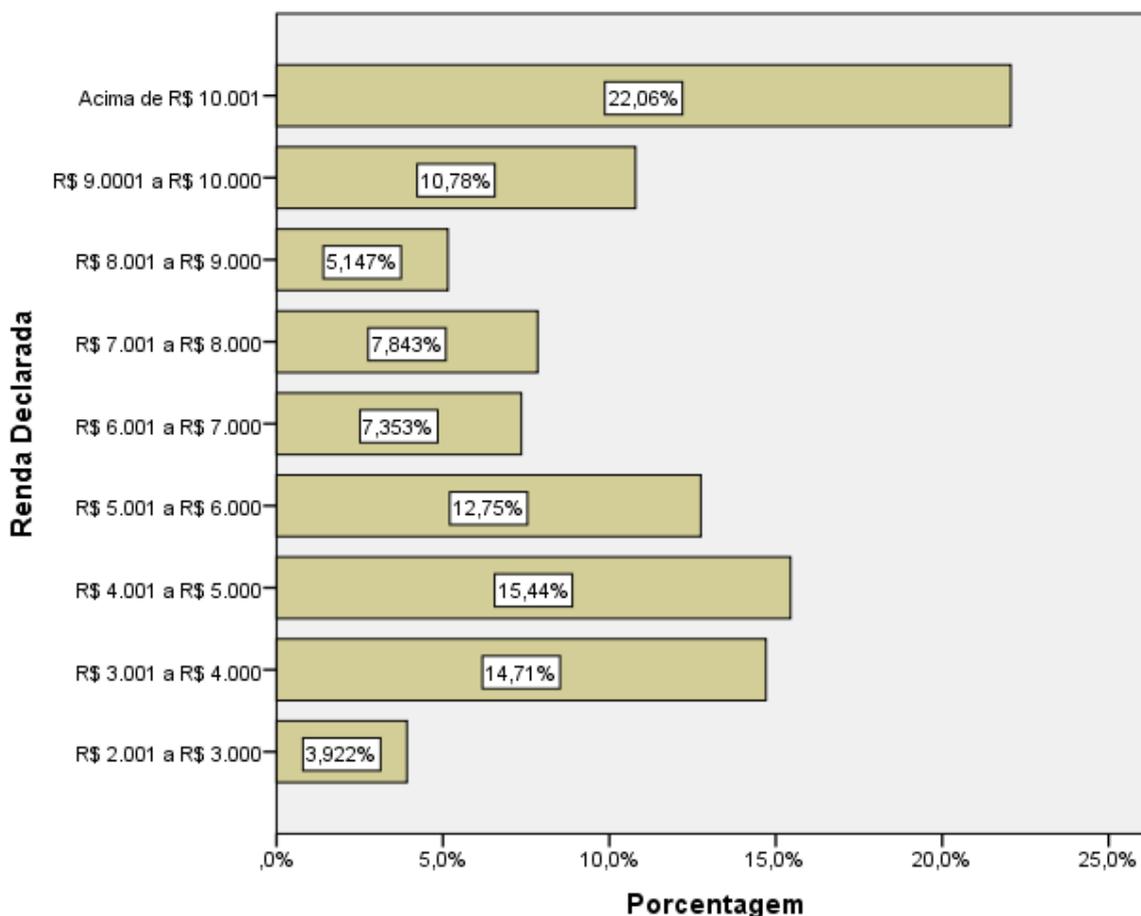
Figura 10 – Percentual de respondentes que declararam o seu *locus* de atuação na IES

Fonte: a autora (2022)

Percebe-se, na Figura 10, que a maior parte dos respondentes declarou ser de Docentes, perfazendo um total de 33,09%, seguido de pessoas vinculadas ao Departamento de Ensino, com 16,67%, e de Técnicos Administrativos, com 14,71%. Destaca-se que, dentre essas três áreas e locais, não é possível determinar, com base no percentual de pessoas que trabalham no Departamento de Ensino, em qual categoria elas se enquadram: técnico-administrativos ou docentes, já que estes podem ter informado que estão em tal setor e, simultaneamente, estão na docência. Portanto, da coleta de dados pode-se concluir que o percentual de respondentes Docentes (33,09%) foi superior ao de Técnico-Administrativos (14,71%).

Para a visualização da análise de mais uma variável, a Figura 11 apresenta os Níveis de renda dos respondentes.

Figura 11 – Níveis de renda declarados pelos respondentes da pesquisa

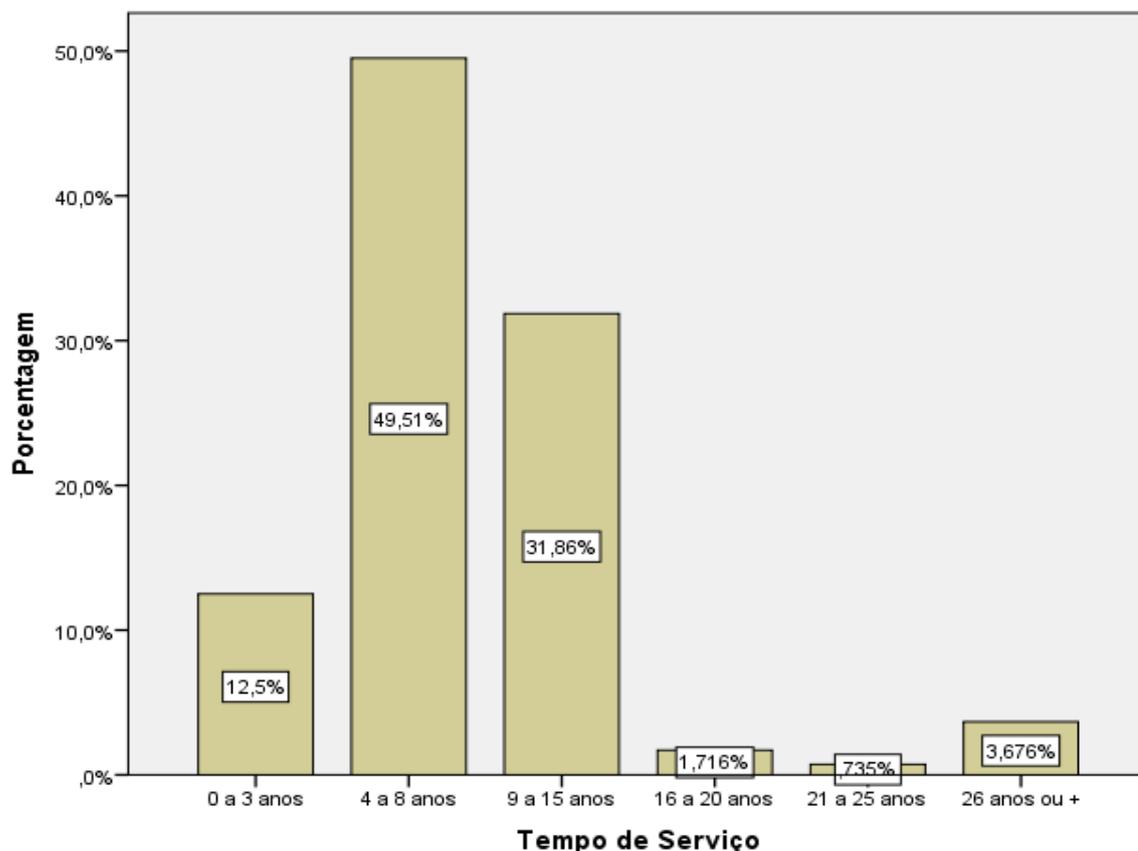


Fonte: a autora (2022)

Percebe-se, com base na Figura 11, que 22,06% dos respondentes declararam receber seus rendimentos acima de R\$ 10.000,00. Considera-se que parte significativa dessas pessoas seja de docentes. Outra faixa de rendimentos de destaque refere-se à daqueles respondentes que recebem entre R\$ 4.001,00 e R\$ 5.000,00, que perfaz o total de 15,44%. Ao considerar o percentual de respondentes que recebem R\$ 9.0001,00 ou acima desse valor, tem-se, aproximadamente, 33% da amostra coletada. Portanto, conclui-se que grande parte dos servidores do IFCE têm sua faixa de renda entre R\$ 2.001 e R\$ 9.000 (67% respondentes).

Ainda como variável de análise, a Figura 12 apresenta os dados referentes ao tempo de serviço destinado ao longo da carreira de cada servidor na IES.

Figura 12 – Tempo de serviço dos respondentes nos IFs

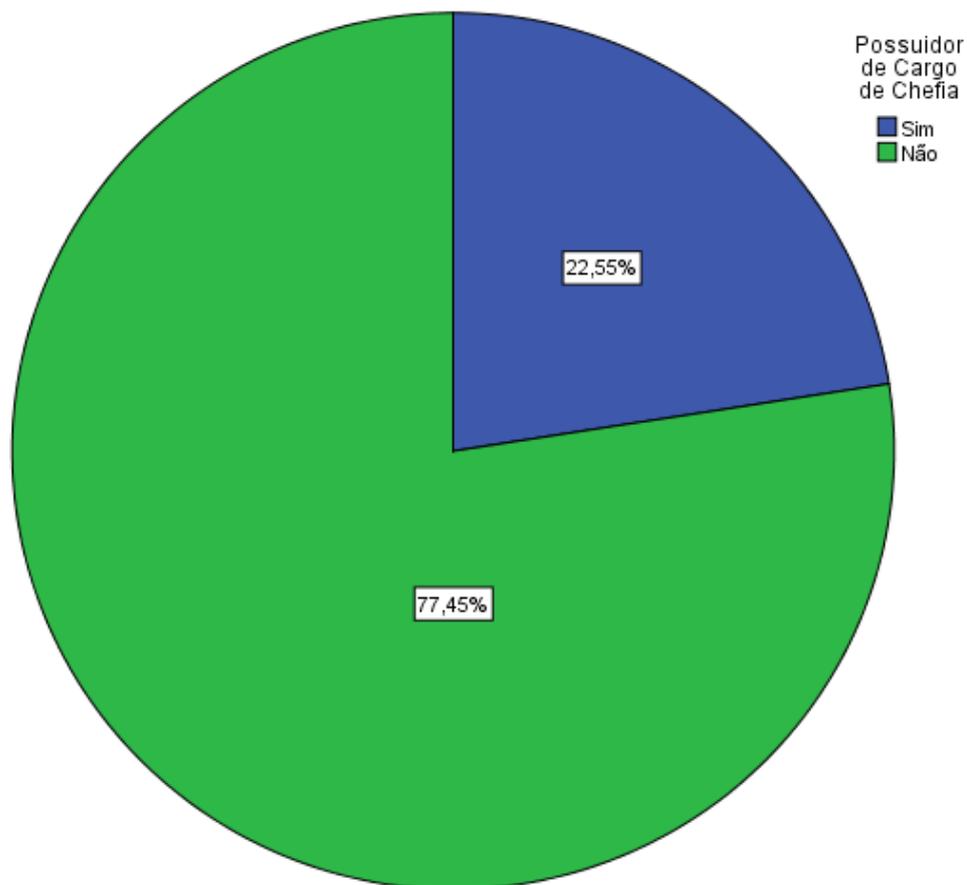


Fonte: a autora (2022)

Percebe-se, com base na Figura 12, que 49,51% dos respondentes estão vinculados a IFs no período de tempo compreendido entre 4 e 8 anos, ao passo que 31,86% afirmaram vínculo no período de tempo compreendido entre 9 e 15 anos. Nesse contexto, verifica-se que 81,37% dos respondentes de toda a amostra estão vinculados aos IFs no período de tempo entre 4 e 15 anos.

Para a análise de mais uma das variáveis da pesquisa, os indivíduos respondentes teriam que responder se exerciam algum cargo de chefia. Os resultados podem ser visualizados na Figura 13.

Figura 13 – Questionamento se os respondentes com algum cargo de chefia

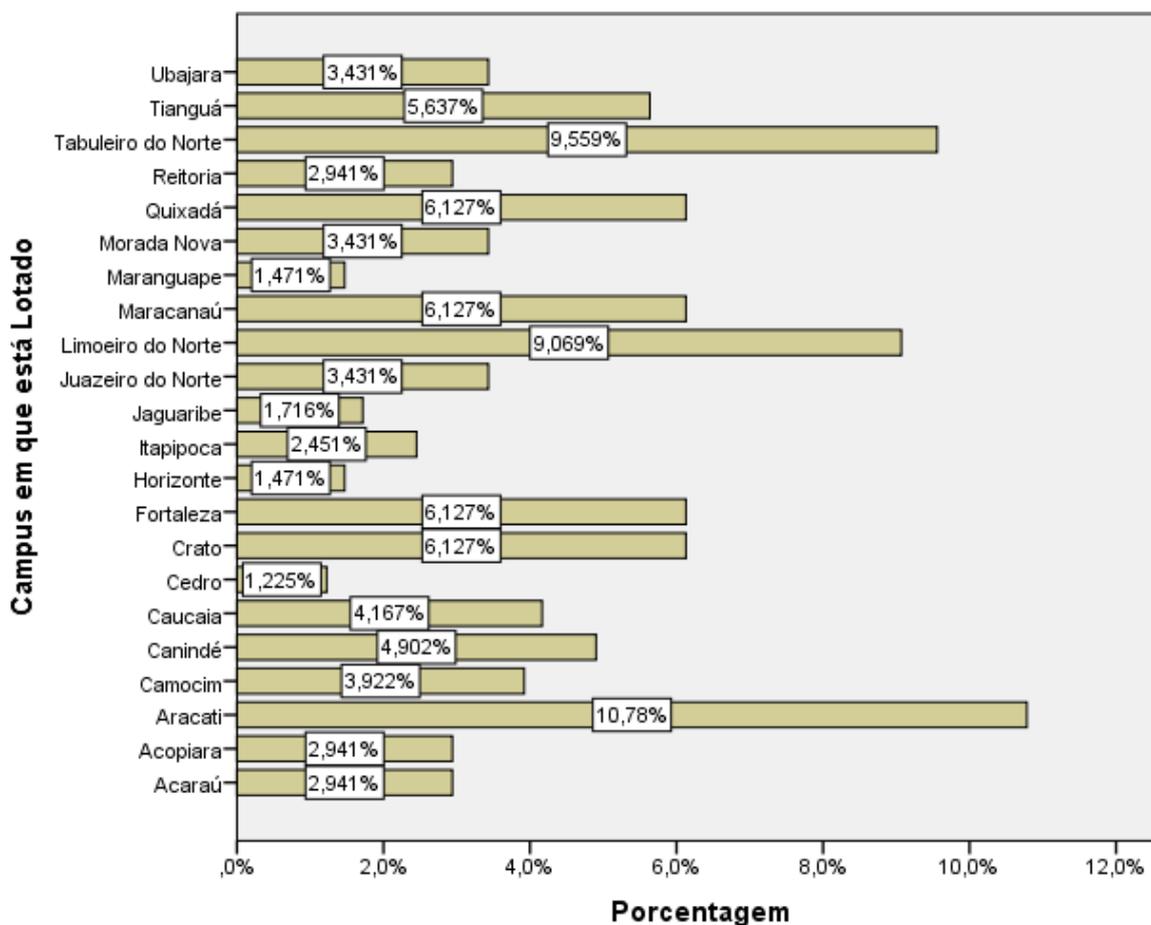


Fonte: a autora (2022)

Observa-se, na Figura 13, que ao serem indagados sobre o fato de ocuparem cargos no momento da coleta, cerca de 22,55% dos respondentes disseram assumir algum cargo no IF, enquanto 77,45% assinalaram a opção de que não exercem qualquer tipo de cargo ou função gratificada. Portanto, pode-se concluir que apenas 22,5% da amostra dos respondentes desta pesquisa têm acréscimo financeiro nos seus vencimentos por serem ocupantes de cargo de chefia.

A Figura 14, por sua vez, mostra o percentual de respondentes em relação aos campi do IFCE onde estão lotados.

Figura 14 – Campi onde os respondentes estão lotados

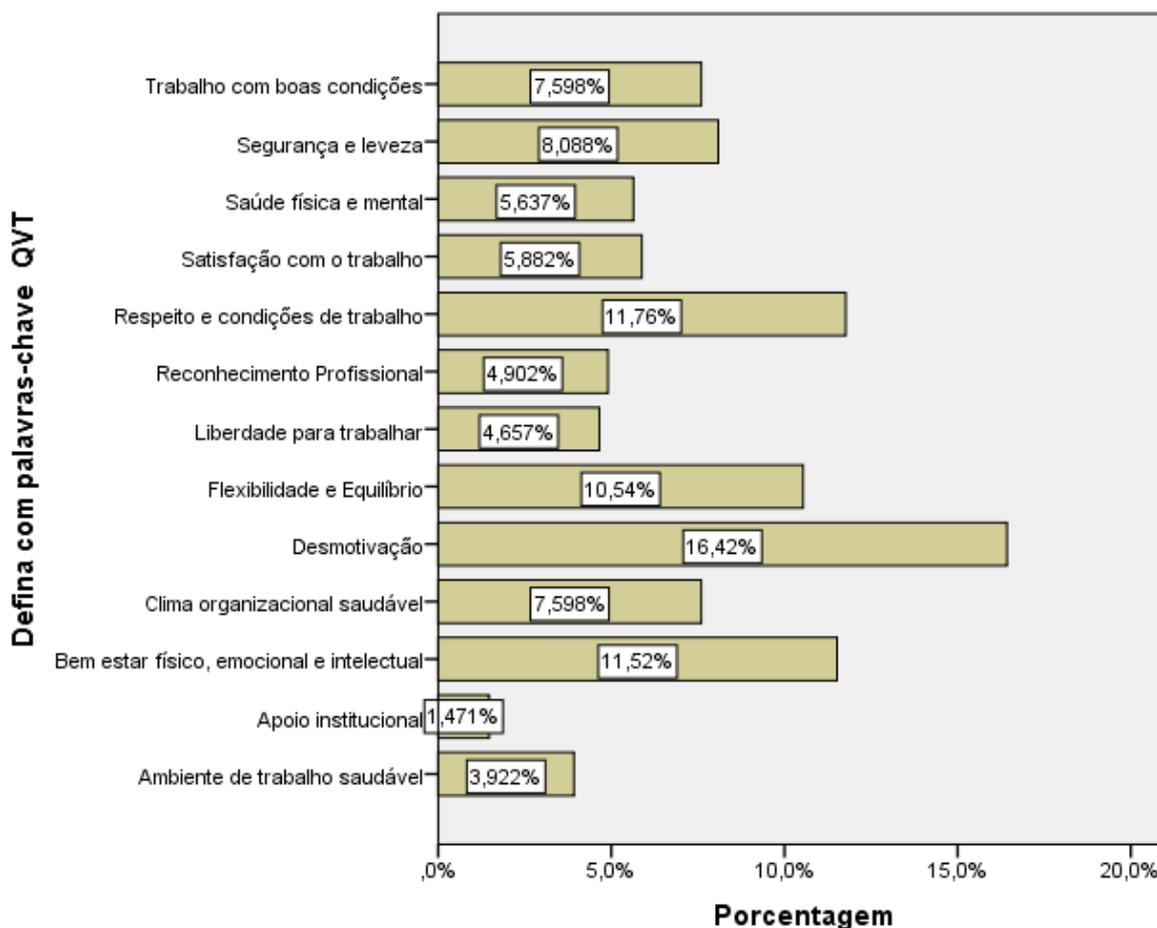


Fonte: a autora (2022)

Com base no que foi respondido na Figura 14, merecem destaques o campus de Aracati (10,78%), seguido de Tabuleiro do Norte (9,56%), e o campus situado em Limoeiro do Norte (9,07%), os quais concentram quase 30% da amostra avaliada.

A Figura 15 apresenta as opções de respostas destinadas aos participantes, tendo em vista a solicitação para que eles definissem com palavras o que representa a Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 15 – Definição dos respondentes em breves palavras sobre o que representa QVT



Fonte: a autora (2022)

Por fim, observa-se, com base nos resultados da Figura 15, que 16,42% dos respondentes da pesquisa indicaram a palavra Desmotivação, seguida da expressão Respeito e condições de trabalho, com 11,76% das citações, além de Bem-estar físico, emocional e intelectual, com 11,52% dos respondentes.

Assim, na composição dos 35 campi do IFCE, foram obtidas respostas de 22 deles, com percentuais de respondentes distintos, abrangendo servidores de diferentes localidades, com destaque para os campi de Aracati, Limoeiro do Norte e Tabuleiro do Norte como os que mais responderam.

O perfil dos respondentes foi composto, em sua maioria, de homens, docentes, com idade entre 31 anos e 40 anos e que atuam na instituição em um período que compreende de 4 a 15 anos de serviço. Mais da metade da amostra da pesquisa (70%) apresenta como formação principal especialização e mestrado, o que representa um percentual bastante relevante de servidores com titulações no IFCE, com a faixa de remuneração de R\$ 2.001 a R\$ 9.000.

Vale ressaltar que a titulação influencia diretamente na composição salarial, pois os servidores recebem um percentual a mais no seu salário a cada titulação a mais que conquista, ou seja, quanto mais escolaridade o servidor apresentar, melhor será a sua remuneração. Inclusive, esse percentual é incorporado para fins de aposentadoria. Outra constatação é que 65% dos servidores têm dependentes. Esse percentual está próximo ao percentual do número de pessoas que são casadas ou que apresentam união estável, que, juntos, somam 67,4%.

No questionário aplicado, foi solicitado para que os servidores escrevessem, em poucas palavras, o que para eles era Qualidade de Vida no Trabalho. Para facilitar a compreensão e a interpretação, as respostas foram divididas em três categorias de acordo com as palavras que mais apareciam em comum entre os respondentes. Assim, as mais citadas para Qualidade de Vida no Trabalho foram: respeito e condições de trabalho, bem-estar físico, emocional e intelectual e, por último, desmotivação.

Quando perguntados se os servidores exercem função de chefia, apenas 42% responderam que ocupam cargo de chefia, ou seja, a maioria não exerce essa responsabilidade extra. Para ser chefe, é necessário exercer as mais diversas tarefas possíveis na Administração Pública, a depender do cargo que ocupa. Juntamente a essa atividade, é necessário exercer o poder hierárquico e liderar seus colegas de trabalho, o que pode, às vezes, gerar desgaste ou desmotivação e interferir nas relações interpessoais, no clima organizacional e, conseqüentemente, na qualidade de vida no trabalho.

### **4.3 Análise Descritiva das Dimensões Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Bem-Estar Financeiro (BEF)**

Esta seção tem por objetivo realizar uma breve descrição acerca dos resultados obtidos a partir das técnicas de estatística descritivas dos itens da escala, tais como: média, desvio-padrão, coeficiente de variação, assimetria e curtose das escalas de mensuração de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Bem-Estar Financeiro (BEF).

Verificam-se, na Tabela 2, os resultados da estimativa das estatísticas descritivas supracitadas para os itens das escalas de QVT e BEF. Destaca-se que, no caso da escala de QVT, utiliza-se a semântica referente à satisfação, que varia de 1 até 5, em que o valor 1 traduz-se como Muito Insatisfeito, enquanto o valor 5 refere-se a Muito Satisfeito. No caso da escala de BEF, utilizam-se diferentes semânticas, com variação de 1 a 5, para as diferentes afirmativas na mesma escala.

Tabela 2 – Estatísticas Descritivas das Dimensões QVT e BEF

| Itens das Escalas | Média | Desvio-padrão (n-1) | Coefficiente de Variação (%) | Assimetria (Pearson) | Limite inferior da média (95%) | Limite superior da média (95%) |
|-------------------|-------|---------------------|------------------------------|----------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| QVT1              | 3,182 | 1,097               | 34,5 %                       | -0,342               | 3,075                          | 3,289                          |
| QVT2              | 3,015 | 1,127               | 37,4 %                       | 0,043                | 2,905                          | 3,125                          |
| QVT3              | 3,275 | 0,997               | 30,4 %                       | -0,123               | 3,178                          | 3,372                          |
| QVT4              | 3,366 | 1,051               | 31,2 %                       | -0,288               | 3,264                          | 3,469                          |
| QVT5              | 3,216 | 1,141               | 35,5 %                       | -0,301               | 3,105                          | 3,327                          |
| QVT6              | 3,322 | 1,148               | 34,6 %                       | -0,220               | 3,210                          | 3,434                          |
| QVT7              | 3,332 | 1,242               | 37,3 %                       | -0,339               | 3,211                          | 3,453                          |
| QVT8              | 3,248 | 1,017               | 31,3 %                       | -0,187               | 3,149                          | 3,347                          |
| QVT9              | 3,428 | 1,024               | 29,9 %                       | -0,597               | 3,328                          | 3,527                          |
| QVT10             | 3,489 | 1,062               | 30,4 %                       | -0,280               | 3,385                          | 3,592                          |
| QVT11             | 3,536 | 1,075               | 30,4 %                       | -0,176               | 3,431                          | 3,640                          |
| BEF1              | 3,455 | 0,906               | 26,2 %                       | -0,203               | 3,366                          | 3,543                          |
| BEF2              | 3,541 | 1,139               | 32,2 %                       | -0,375               | 3,430                          | 3,652                          |
| BEF3              | 3,614 | 0,908               | 25,1 %                       | -0,055               | 3,526                          | 3,703                          |
| BEF4              | 3,700 | 0,994               | 26,9 %                       | -0,712               | 3,603                          | 3,797                          |
| BEF5              | 3,956 | 1,424               | 36,0 %                       | 4,542                | 3,817                          | 4,095                          |
| BEF6              | 3,440 | 1,226               | 35,6 %                       | -0,370               | 3,320                          | 3,559                          |
| BEF7              | 3,636 | 1,037               | 28,5 %                       | -0,280               | 3,535                          | 3,737                          |
| BEF8              | 3,735 | 1,071               | 28,7 %                       | -0,555               | 3,630                          | 3,839                          |

Fonte: a autora (2022)

Observam-se, na Tabela 2, as estimativas das estatísticas descritivas de cada um dos itens das dimensões, a saber: média aritmética, desvio-padrão amostral, coeficiente de variação de Pearson, assimetria de Pearson e limites inferior e superior da média aritmética.

Percebeu-se que o valor médio da dimensão QVT foi igual a 3,31, enquanto o da dimensão BEF foi igual a 3,64, isto é, os valores estimados para as duas dimensões situaram-se, ligeiramente, acima da indiferença. No caso da QVT, pode-se afirmar que a percepção dos respondentes situa-se entre a indiferença e a satisfação, tendendo mais a este polo da escala do que àquele. Analogamente, pode-se afirmar a existência do mesmo perfil em relação à dimensão BEF.

Em relação ao desvio-padrão médio que foi estimado para as duas dimensões, pode-se afirmar que elas apresentam comportamentos similares, dado que, nos dois casos, apresentaram um desvio-padrão igual a 1,09. Esse indicador revela que um maior desvio-padrão amostral evidencia uma maior discrepância nas respostas atribuídas pelos respondentes e, de modo contrário, pode evidenciar uma maior consistência nas respostas dadas pelos inqueridos.

Contudo, cabe destacar que o item de menor consistência em termos de respostas atribuídas na dimensão QVT, isto é, aquele que apresentou o maior desvio-padrão amostral, foi

o QVT7, referente a Grau de satisfação gerado com o trabalho, enquanto, na dimensão BEF, aquele que apresentou maior desvio-padrão amostral. O resultado que revelou maior inconsistência no padrão de respostas foi o item BEF5, que se refere ao seguinte questionamento: Quão confiante você está em pagar uma despesa emergencial de R\$ 1.000,00 à vista, se acontecesse? Ademais, em nenhum dos itens das duas escalas, os valores médios situaram-se fora dos limites inferior e superior de confiança de 95%.

No que tange ao coeficiente de variação, percebe-se que os valores médios desse indicador relativo para a dimensão BEF situa-se próximo a 29,7%, o que pode ser caracterizado, conforme relatam Martins e Domingues (2011), como uma variabilidade mediana em termos relativos, dado que o seu valor se situou entre 15% e 30%. Enquanto isso, para a dimensão QVT, o valor estimado para o coeficiente de variação foi igual a 33%, sendo visto como um indicador de elevada variabilidade relativa, tal como apregoam os autores supracitados, dado que tal coeficiente foi superior a 30%. Tal indicador estatístico revela também que o padrão de respostas da dimensão QVT é heterogêneo. O mesmo não pode ser dito a respeito da dimensão BEF.

Em relação à estatística estimada para o coeficiente de assimetria de Pearson das duas distribuições das dimensões QVT e BEF, percebe-se que, em quase todos os itens da escala, os valores estimados para a assimetria foram inferiores à unidade, exceto no caso do item número 5 da dimensão BEF, que evidenciou um valor igual a 4,52, em que somente ele se distancia de uma distribuição normal.

Notadamente, ao não se certificar de que as distribuições de probabilidade das duas dimensões, de fato, se comportem como uma gaussiana, na seção subsequente, busca-se evidenciar essa dúvida ao estimar os testes de hipóteses de normalidade para os itens que compõem essas duas dimensões. Tal fator ajuda a definir a escolha apropriada dos métodos, se paramétricos ou não-paramétricos.

#### **4.4 Avaliação da Normalidade das Dimensões Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Bem-Estar Financeiro (BEF)**

Grande parte dos fenômenos observados na natureza pode ser caracterizada como variável aleatória contínua descrita por uma distribuição normal de probabilidade. A curva normal possui propriedades que a tornam especial para a estatística, especialmente quando se quer avaliar a sua simetria, sendo imperativo que a avaliação dos dados empíricos seja

primordial para a adequada descrição da amostra que se pressupõe como uma distribuição normal.

Dentre as principais características da distribuição normal, pode-se incluir que: (i) a forma da distribuição possui um formato de sino determinado pela média e pelo desvio-padrão; (ii) a distribuição é simétrica em torno da média; (iii) o ponto máximo da distribuição é determinado pela média; (iv) a área total sob a curva normal é igual à unidade; (v) a média, a mediana e a moda possuem o mesmo valor; e (vi) 99,7% da área sob a curva encontra-se situada no intervalo entre, mais ou menos, 3 desvios-padrão.

Nesse sentido, diversos testes estatísticos empregados na análise dos dados coletados são baseados em modelos teóricos de probabilidade que pressupõem a distribuição normal, sendo recomendável a avaliação da amostra coletada com o objetivo de retirar conclusões precisas sobre o fenômeno pesquisado.

Para avaliar se a distribuição de probabilidade dos itens das duas dimensões segue um comportamento simétrico, utilizam-se os testes de hipóteses de normalidade, de Jarque-Bera, que apresentam um bom desempenho na avaliação da normalidade em amostras maiores do que 50 unidades. De maneira análoga, também foram utilizados os testes de Anderson-Darling e de Lilliefors, indicados também para grandes amostras.

Em todas as estimativas desses testes de hipóteses, tal como apregoa Field (2009), considera-se como hipótese nula ( $H_0$ ) o fato de a distribuição de probabilidade ser considerada como normal. Nesse caso, a aceitação da hipótese nula ocorrerá toda vez que o valor de probabilidade estimado (valor-p) superar o nível de significância de 5% (0,05).

Os resultados dos testes de normalidade dos itens da escala podem ser evidenciados na Tabela 3.

Tabela 3 – Estimativa dos testes de normalidade dos itens da escala

| Itens da Escala | Anderson-Darling | Lilliefors | Jarque-Bera | $H_0$ : Normalidade |
|-----------------|------------------|------------|-------------|---------------------|
| QVT1            | < 0,0001         | < 0,0001   | 0,0060      | Rejeitado           |
| QVT2            | < 0,0001         | < 0,0001   | 0,0010      | Rejeitado           |
| QVT3            | < 0,0001         | < 0,0001   | < 0,0001    | Rejeitado           |
| QVT4            | < 0,0001         | < 0,0001   | 0,0054      | Rejeitado           |
| QVT5            | < 0,0001         | < 0,0001   | 0,0011      | Rejeitado           |
| QVT6            | < 0,0001         | < 0,0001   | < 0,0001    | Rejeitado           |
| QVT7            | < 0,0001         | < 0,0001   | < 0,0001    | Rejeitado           |
| QVT8            | < 0,0001         | < 0,0001   | 0,0029      | Rejeitado           |
| QVT9            | < 0,0001         | < 0,0001   | < 0,0001    | Rejeitado           |
| QVT10           | < 0,0001         | < 0,0001   | 0,0179      | Rejeitado           |
| QVT11           | < 0,0001         | < 0,0001   | < 0,0001    | Rejeitado           |

|      |          |          |          |           |
|------|----------|----------|----------|-----------|
| BEF1 | < 0,0001 | < 0,0001 | 0,1717   | Rejeitado |
| BEF2 | < 0,0001 | < 0,0001 | 0,0006   | Rejeitado |
| BEF3 | < 0,0001 | < 0,0001 | 0,0031   | Rejeitado |
| BEF4 | < 0,0001 | < 0,0001 | < 0,0001 | Rejeitado |
| BEF5 | < 0,0001 | < 0,0001 | < 0,0001 | Rejeitado |
| BEF6 | < 0,0001 | < 0,0001 | 0,0001   | Rejeitado |
| BEF7 | < 0,0001 | < 0,0001 | 0,0126   | Rejeitado |
| BEF8 | < 0,0001 | < 0,0001 | < 0,0001 | Rejeitado |
| Alfa | 0,05     | 0,05     | 0,05     |           |

Fonte: a autora (2022)

Pautando-se nos resultados das estimativas dos testes de normalidade de Anderson-Darling, Lilliefors e Jarque-Bera, dispostas na Tabela 3, é fácil perceber que a hipótese nula ( $H_0$ ) foi refutada para todos os itens das duas escalas, uma vez que os valores de probabilidade (valor-p) foram menores do que o nível de significância de 0,05 (5%), o que obriga o uso, nas etapas subsequentes, de estatísticas de natureza não-paramétrica, como é o caso da estimação do modelo de equações estruturais por PLS-SEM.

#### **4.5 Análise Fatorial Confirmatória das Escalas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Bem-Estar Financeiro (BEF)**

A Análise Fatorial, na visão de Dancey e Reidy (2006), pode ser vista como uma técnica de estatística multivariada que foi desenvolvida no século XX por Charles Edward Spearman. O objetivo do seu criador era estudar as capacidades humanas a partir da identificação de construtos subjacentes a tais capacidades. Spearman evidenciou que os traços latentes determinavam o desempenho de certo indivíduo, e este seria mensurado a partir de um conjunto de itens. Assim, a análise de fatores que lida com padrões de correlação, por volta de 1950, passou a ser utilizada mais comumente por psicólogos que analisavam a estrutura da mente, a inteligência e, mais tarde, a personalidade.

Na visão de Laros (2012), esse tipo de análise se ancora no princípio da parcimônia, a partir do qual um grande número de variáveis observadas pode ser explicado a partir de uma quantidade menor de variáveis hipotéticas, não observadas. Nesse caso, estas são caracterizadas como variáveis hipotéticas, sendo responsáveis pelo fato de as variáveis observadas se correlacionarem.

No caso da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), pode-se entender que ela seja um caso especial da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), em que procura

descrever os relacionamentos entre as variáveis latentes e as variáveis observadas, conforme apregoam Hair Jr. *et al.* (2010).

Conforme Lopes (2005) relata, em seu estudo, essa técnica pode ser vista como complementar à Análise Fatorial Exploratória (AFE), pois permite a avaliação dos ajustamentos existentes entre variáveis observáveis e o modelo fatorial que fora gerado pela Análise Fatorial Exploratória.

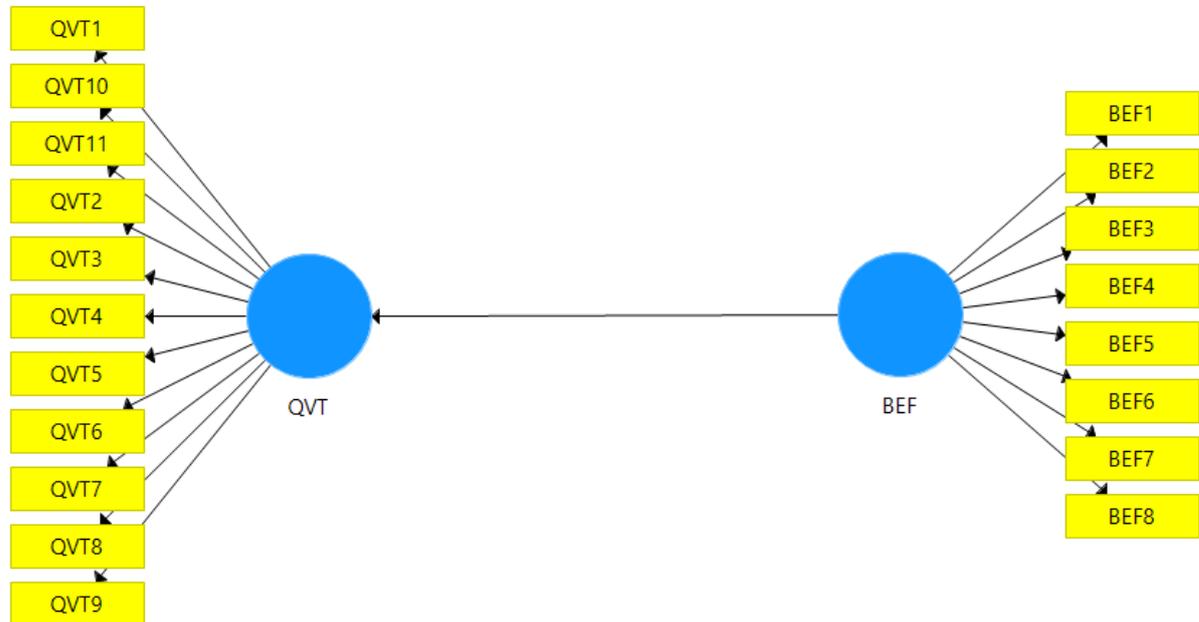
De forma complementar, Laros (2004) mostra que as relações causais entre as variáveis observadas e as variáveis latentes são também chamadas de fatores de um modelo fatorado. Assim, pode-se confirmar quais variáveis, de fato, estão definindo os fatores do modelo, além de testar se a estrutura fatorial hipotética está adequada aos dados originais.

O objetivo desta seção é apresentar os resultados auferidos com o auxílio da técnica de Análise Fatorial Confirmatória (AFC), que diz respeito a uma abordagem dedutiva em que se parte do pressuposto de que as escalas já passaram por etapas como a construção e o refinamento, tal como ocorreu com as duas escalas usadas nesta pesquisa. Além disso, pauta-se no conhecimento teórico pré-existente do fenômeno estudado.

Para Pett *et al.* (2003), Pasquali (2012) e Bido, Mantovani e Cohen (2018), a técnica de Análise Fatorial Confirmatória (AFC) é indicada quando a teoria acerca de determinado fenômeno já é consolidada. Nesse sentido, o pesquisador já possui conhecimento sobre o fenômeno e de suas inter-relações, de modo que esse tipo de métrica sirva para testar, valendo-se de uma determinada amostra ou contexto, a estrutura fatorial já conhecida na literatura.

Para utilizar a técnica de AFC, a partir do uso das escalas de Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro, utilizou-se a mesma metodologia proposta por Bido e Silva (2019), na qual todas as dimensões devem ser conectadas por meio de setas com as outras dimensões, sem que haja *feedbacks* (modelo não recursivo), conforme evidencia a Figura 16, extraída do SmartPLS 3.3.2.

Figura 16 – Conexões de todos os itens e suas dimensões na Análise Fatorial Confirmatória

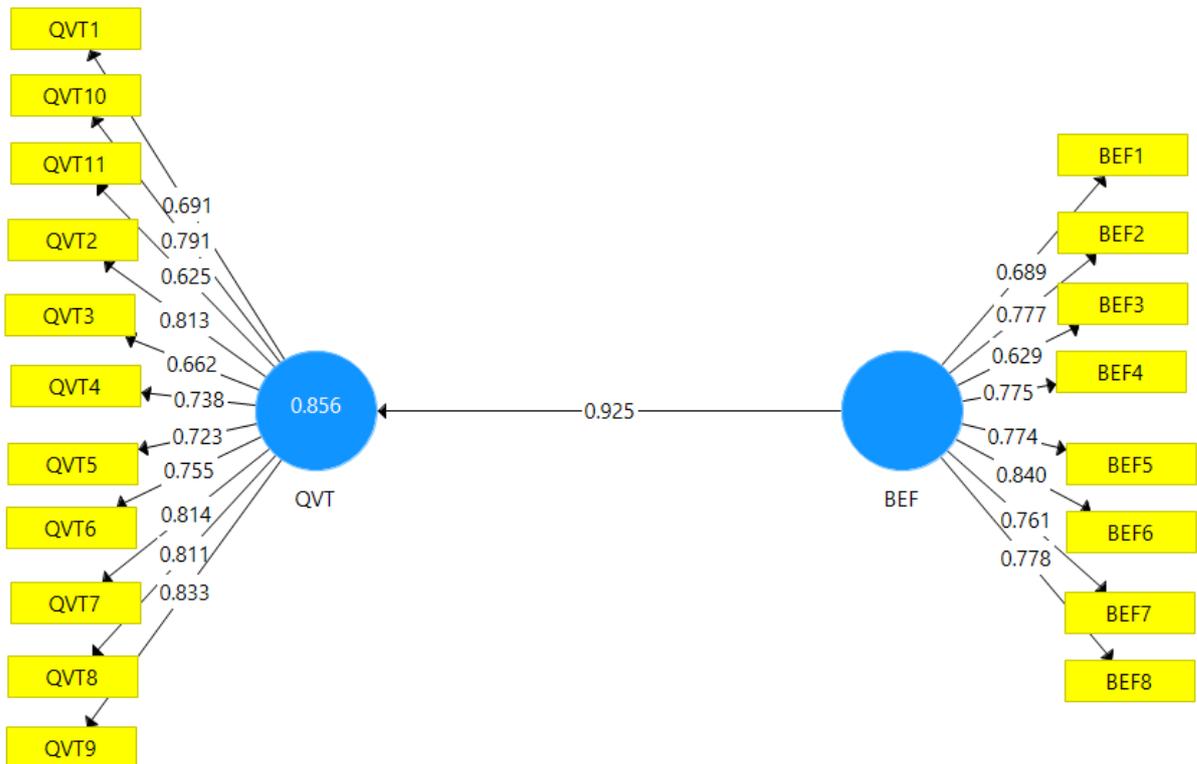


Fonte: a autora (2022)

Percebe-se que, na ilustração contida na Figura 16, a modelagem, por meio de PLS-SEM, busca averiguar se o Bem-Estar Financeiro (8 itens) influencia na Qualidade de Vida no Trabalho (11 itens). Salienta-se que os itens componentes das duas dimensões não serão excluídos caso suas cargas fatoriais estejam abaixo de 0,60, dado que a escala utilizada já foi validada em estudos anteriores reportados no tópico 3.5 deste mesmo trabalho.

A Figura 17, a seguir, apresenta a estimativa inicial do modelo de mensuração para todos os itens das duas escalas, considerando os itens das dimensões como reflexivos, conforme foi denotado em Mackenzie, Podsakoff e Jarvis (2005) e Hair Jr. *et al.* (2014), estimado pelo SmartPLS 3.2.2 (RINGLE *et al.*, 2018), valendo-se do algoritmo de caminhos.

Figura 17 – Primeiro Modelo de Mensuração com as Cargas Fatoriais na AFC



Fonte: a autora (2022)

A Figura 17 mostra a primeira estimativa do modelo de mensuração da Análise Fatorial Confirmatória, considerando todos os itens em que as cargas fatoriais compõem as duas dimensões, na qual se tem como referência o valor maior ou igual a 0,6 para que os itens sejam caracterizados como significantes estatisticamente, conforme destacado no parágrafo anterior.

Vale destacar que o esquema estabelecido para ponderação com base no caminho foi o parametrizado, uma vez que ele proporciona um valor mais elevado para o coeficiente de explicação ( $R^2$ ) e razão das variáveis latentes endógenas. Ademais, o número máximo de iterações, com o objetivo de estimar os resultados do PLS, foi definido como 5.000, e os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos como 1.

A Tabela 4 mostra as estimativas das cargas fatoriais externas retratando o peso que cada um dos itens possui nas respectivas dimensões.

Tabela 4 – Estimativa das Cargas Fatoriais Externas no Modelo AFC

| Itens | BEF          | QVT |
|-------|--------------|-----|
| BEF1  | 0,689        |     |
| BEF2  | 0,777        |     |
| BEF3  | <b>0,629</b> |     |

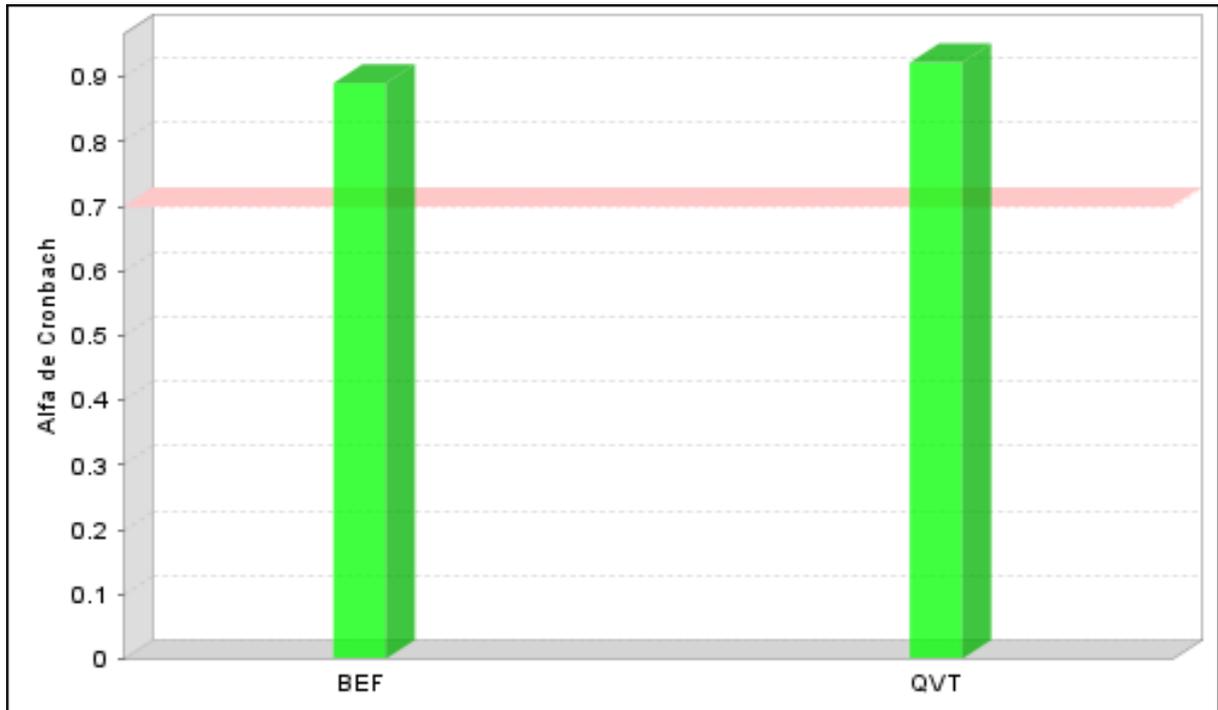
|       |              |
|-------|--------------|
| BEF4  | 0,775        |
| BEF5  | 0,774        |
| BEF6  | 0,840        |
| BEF7  | 0,761        |
| BEF8  | 0,778        |
| QVT1  | 0,691        |
| QVT2  | 0,813        |
| QVT3  | 0,662        |
| QVT4  | 0,738        |
| QVT5  | 0,723        |
| QVT6  | 0,755        |
| QVT7  | 0,814        |
| QVT8  | 0,811        |
| QVT9  | 0,833        |
| QVT10 | 0,791        |
| QVT11 | <b>0,625</b> |

Fonte: a autora (2022)

Percebe-se, com base na Tabela 4, que todos os itens, nas duas dimensões avaliadas, obtiveram cargas fatoriais acima de 0,6, o que garante explicar de maneira satisfatória a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), em função do tamanho do efeito exercido da dimensão Bem-Estar Financeiro. Em relação aos destaques dados às cargas fatoriais nas duas dimensões pesquisadas, nota-se que, na dimensão Bem-Estar Financeiro, nenhum dos seus itens estimados situou-se abaixo de 0,60, evidenciando apenas o item de número 3 (BEF3 - Como você se sente sobre sua situação financeira atual?), que foi aquele que apresentou uma carga fatorial igual a 0,629. Enquanto isso, na dimensão Qualidade de Vida no Trabalho, o destaque foi dado à carga fatorial de número 11 (QVT11 - Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho), igual a 0,625.

Ao analisar de forma detalhada todos os indicadores de ajustamento do modelo confirmatório, procedeu-se, inicialmente, à análise do Coeficiente Alfa de Cronbach. Os valores correspondentes a ele estimados para as dimensões Bem-Estar Financeiro (BEF) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) encontram-se na Figura 18.

Figura 18 – Estimativa do Coeficiente Alfa de Cronbach



Fonte: a autora (2022)

Percebe-se, a partir da Figura 18, que, nas duas dimensões investigadas, os coeficientes de confiabilidade interna de Alfa de Cronbach foram estatisticamente elevados, dado que superaram o valor de referência, que é igual a 0,7, o que garante que as escalas de Bem-Estar Financeiro (BEF), cujo valor foi igual a 0,891, e a de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com valor igual a 0,923, tenham consistência interna, Isso significa que os itens da escala são homogêneos e medem, consistentemente, a característica para a qual foi criada.

Subsequentemente, avaliaram-se as estimativas para as Variâncias Médias Extraídas (AVEs), que retratam a validade convergente do modelo, com base no critério estabelecido por Fornell e Larcker (1981). Para Valentini e Damásio (2016), a AVE pode ser vista como a média das cargas fatoriais padronizadas ao quadrado, sendo equivalente à comunalidade de uma dada dimensão. Os valores estimados para as Variâncias Médias Extraídas encontram-se evidenciados na Figura 19.

Figura 19 – Estimativa das Variâncias Médias Extraídas (AVEs)

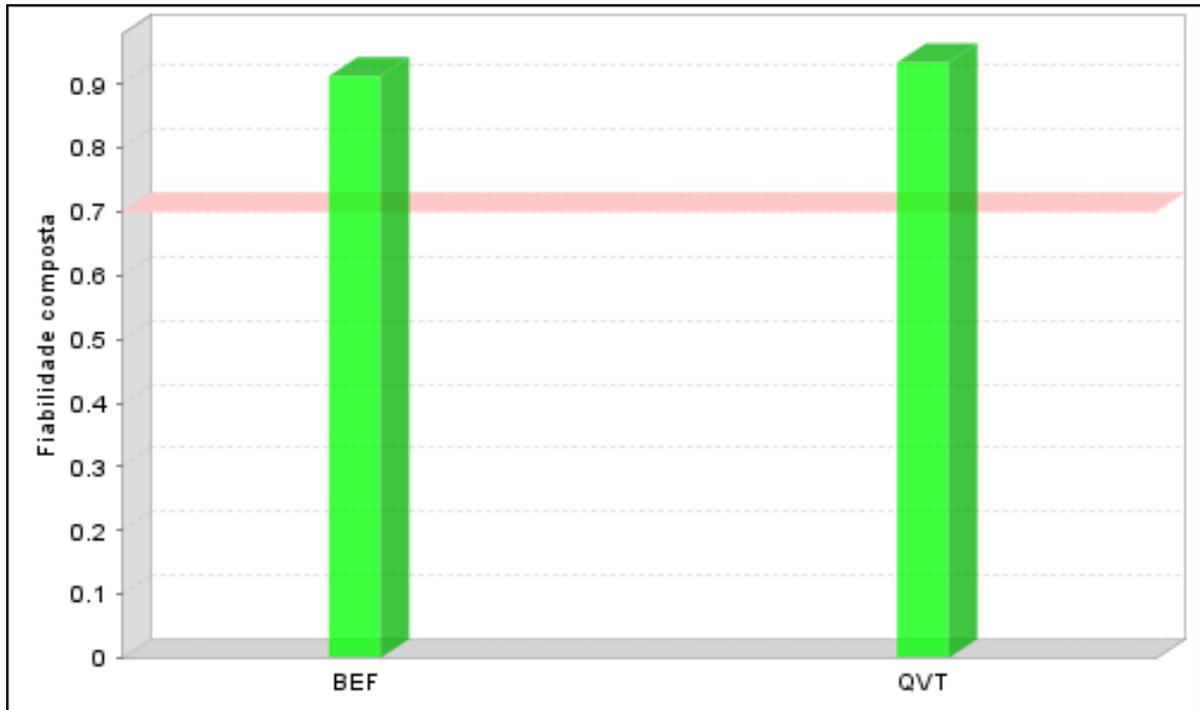


Fonte: a autora (2022)

Na Figura 19, é possível perceber que, no caso das duas dimensões BEF e QVT, ambas apresentam suas variâncias médias extraídas acima do valor de referência, que é igual a 0,50. Nesse caso, pode-se afirmar que as duas escalas de mensuração possuem validação convergente com base no critério proposto por Fornell e Larcker (1981).

Alternativamente, para a validação convergente das duas escalas, a Figura 20 retrata os valores estimados para a estatística de Confiabilidade Composta das dimensões Bem-Estar Financeiro e Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 20 – Estimativa da Confiabilidade Composta para as Escalas BEF e QVT



Fonte: a autora (2022)

Verifica-se, a partir da Figura 20, que os valores estimados para a estatística de Confiabilidade Composta dos itens das dimensões BEF e QVT, assim como ocorre no coeficiente Alfa de Cronbach, de fato, conseguem, de maneira consistente, no tempo e no espaço, mensurar aquilo a que se propôs, dado que os valores calculados foram todos superiores ao valor de referência — 0,7. Isso demonstra que as escalas usadas neste trabalho dissertativo foram estáveis e/ou consistentes.

No que se refere à validade discriminante, os autores Hair Jr., Gabriel e Patel (2014) mostram que ela diz respeito a uma medida em que os itens de determinada escala representam uma dimensão única, e os itens da dimensão são diferentes das demais dimensões da escala. Neste estudo, resultante no trabalho dissertativo proposto, analisou-se a validade discriminante com base nas recomendações de Ringle, Silva e Bido (2014), que propõem a avaliação das cargas fatoriais cruzadas (*Cross Loading*), e o critério de Fornell e Larcker (1981), em que se comparam as raízes quadradas dos valores das AVEs de cada dimensão com as correlações de Pearson entre tais dimensões. Nesses termos, as raízes quadradas das AVEs necessitam ser maiores do que as correlações entre as dimensões por coluna.

Em relação a isso, a Tabela 5 evidencia as estimativas para validade discriminante das dimensões Bem-Estar Financeiro (BEF) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Tabela 5 – Validade Discriminante das Dimensões BEF e QVT

| Dimensões Avaliadas | BEF   | QVT   |
|---------------------|-------|-------|
| BEF                 | 0,756 |       |
| QVT                 | 0,725 | 0,754 |

Fonte: a autora (2022)

Observa-se, por meio da Tabela 5, que o critério proposto por Fronell-Larcker para a estimativa da validade discriminante foi observado na AFC das escalas de BEF e QVT, dado que atende ao critério de as raízes quadradas das AVEs das dimensões pesquisadas serem mais elevadas do que os valores das correlações entre elas, que foi igual a 0,725. Isso demonstra que, uma vez obtida uma maior validade discriminante, maior também será a evidência de singularidade do construto, representando, assim, que ele seja capaz de captar fenômenos que outros construtos não consigam.

Outra forma de avaliar a colinearidade entre os itens das escalas refere-se ao indicador chamado de Fator de Inflação da Variância (VIF), que, segundo Hair Jr. *et al.* (2005), recomenda-se que o seu valor de referência, para que não haja a presença de multicolinearidade, seja igual a 10. Assim, os valores estimados para o VIF que estiverem abaixo do valor de referência igual a 10 indicam a ausência dessa anomalia. Na Tabela 6, a seguir, são apresentados os valores estimados para a estatística VIF.

Tabela 6 – Estimativa do Fator de Inflação de Variância para BEF e QVT

| Itens das Escalas | Fator de Inflação da Variância (VIF) |
|-------------------|--------------------------------------|
| BEF1              | 1,912                                |
| BEF2              | 2,730                                |
| BEF3              | 1,646                                |
| BEF4              | 2,159                                |
| BEF5              | 1,967                                |
| BEF6              | 3,585                                |
| BEF7              | 2,149                                |
| BEF8              | 2,166                                |
| QVT1              | 2,185                                |
| QVT2              | 3,161                                |
| QVT3              | 1,829                                |
| QVT4              | 2,605                                |
| QVT5              | 3,283                                |
| QVT6              | 2,733                                |
| QVT7              | 4,021                                |
| QVT8              | 3,266                                |
| QVT9              | 3,743                                |
| QVT10             | 2,780                                |
| QVT11             | 3,099                                |

Fonte: a autora (2022)

Com base nos resultados apresentados na Tabela 6, percebe-se que todos os itens das escalas de BEF e QVT devem ser mantidos nas suas dimensões, pois não superam o valor de referência, que é igual a 10, o que indica ausência de multicolinearidade. Assim, após a averiguação da validade discriminante, encerra-se, nesta seção, a etapa inicial de análises de ajustamento do modelo, o que confere como atestadas a confiabilidade e a validade do modelo de mensuração.

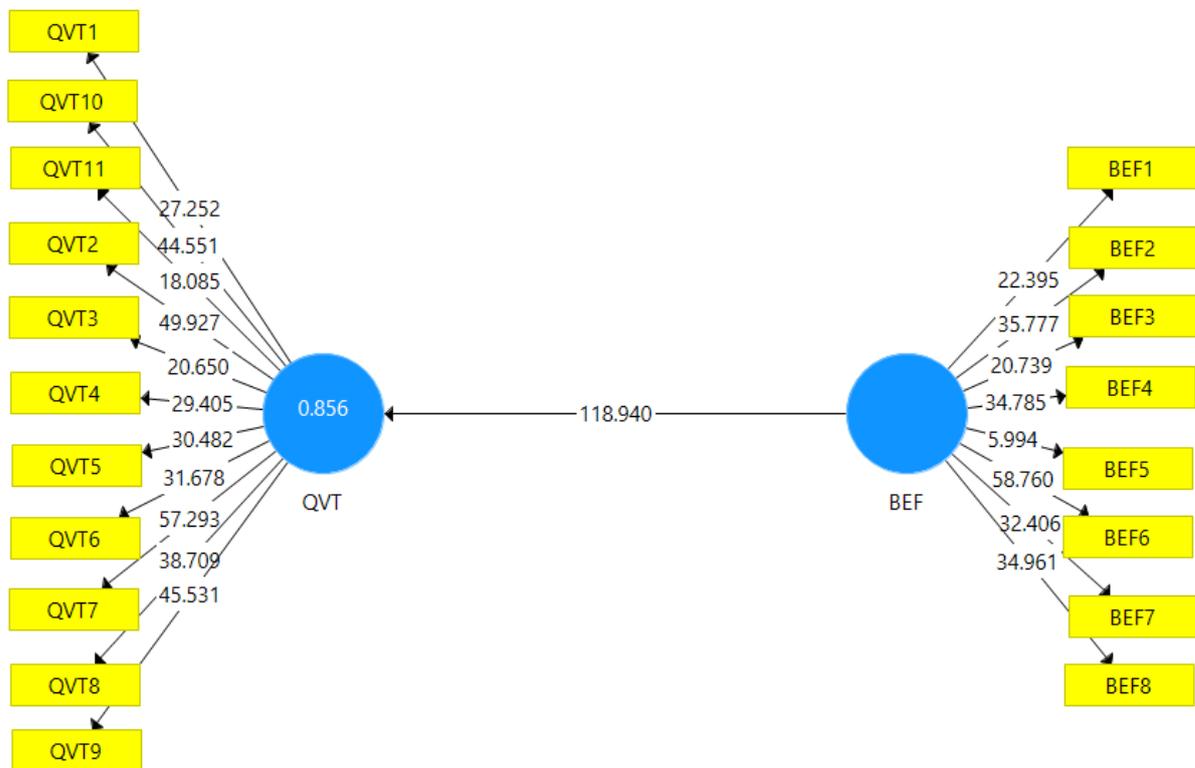
#### **4.6 Modelo Estrutural e Testagem Empírica das Hipóteses**

Esta seção apresenta a etapa que consiste na análise do modelo estrutural, em que se avalia o coeficiente de determinação ( $R^2$ ), bem como indica a parcela da variância da variável exógena explicada pelo modelo. Tais coeficientes são responsáveis por indicar o poder explanatório, além da qualidade de ajustamento do modelo estimado, conforme relatado em Hair Jr. *et al.* (2014).

Nesse processo de estimação do modelo estrutural, a amostra original é refeita durante um número especificado de vezes para gerar amostras aleatórias. Posteriormente, o modelo é reestimado a cada amostra, e as estimativas dos parâmetros são calculadas como base na média das estimativas em todas as amostras. Nesse sentido, o pesquisador tem um elevado número de estimativas do modelo, os quais podem ser usados para estimar o desvio-padrão de cada parâmetro do modelo. Com base nesse desvio-padrão, a significância estatística de cada parâmetro pode ser estimada usando os valores do Teste *t-student*.

A Figura 21 evidencia os valores estimados com o objetivo de avaliar o desempenho do modelo estrutural. Para isso, utilizou-se um total de 5.000 subamostras que foram definidas a partir dos parâmetros do *bootstrapping*, valendo-se de um intervalo de confiança com limite inferior igual a 2,5% e limite superior igual a 97,5%.

Figura 21 – Estimativa do Modelo Estrutural



Fonte: a autora (2022)

A Figura 21 mostra a qualidade do ajustamento do modelo, representado pelo coeficiente de determinação (explicação)  $R^2$ , que, na literatura estatística, apresenta valores que variam de 0 até 1. Assim, quanto mais elevados forem os valores estimados para o coeficiente  $R^2$ , mais elevada também será a capacidade preditiva do modelo.

Verifica-se, na mesma figura, que o coeficiente  $R^2$  obteve um valor estimado igual a 85,6%, isto é, o modelo mostra que 85,6% das variações ocorridas no construto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foram ocasionadas pelas variações no Bem-Estar Financeiro (BEF). Nota-se, ainda, que, em todos os itens formadores dos dois construtos, os valores estimados da estatística *t-student* foram superiores ao nível crítico dessa mesma distribuição igual a 1,96, considerando um nível de significância de 5%.

Além disso, estimou-se o tamanho do efeito com base nas diretrizes reportadas em Cohen (1988), em que se considera que os valores iguais a 0,02, 0,15 e 0,35 são caracterizados como fracos, médios e fortes efeitos, respectivamente. A identificação do tamanho do efeito auxilia na identificação da contribuição global da pesquisa, conforme mostram Chin, Marcolin e Newsted (2003). No caso da estimativa do efeito direto reportado nesta pesquisa, pode-se

concluir que ele seja caracterizado como Forte, pois apresentou um valor igual a 0,925, sendo superior ao valor estimado, a priori, na coleta de dados disposta na metodologia do estudo.

Uma vez percorridas as etapas do processo de validação e confirmação do modelo estrutural, o passo seguinte foi testar a primeira hipótese ( $H_1$ ) de pesquisa enunciada, com base nos coeficientes de caminhos (*path*). Estes indicam o quanto a mudança no construto endógeno QVT é afetada pelo aumento de uma unidade no construto exógeno BEF, conforme encontra-se descrito a seguir.

$H_1$ : O Bem-Estar Financeiro não exerce influência Positiva e significativa na Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores públicos do Instituto Federal do Ceará.

Observa-se, por meio do resultado estimado na Figura 18, que os coeficientes de caminhos (*path*) indicam o quanto a mudança num construto endógeno é afetada pelo aumento de uma unidade em um construto exógeno. O valor estimado para a estatística *t-student* foi igual a 118,94, o qual, ao se comparar com o valor tabelado ou crítico de 1,96, correspondente a 95% de confiança, conduz à rejeição da hipótese  $H_1$ . Com isso, verifica-se que o Bem-Estar Financeiro exerce influência positiva e estatisticamente significativa na Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal do Ceará.

O estudo de Oliveira *et al.* (2019), por meio de testes realizados com amostra de 179 servidores públicos da Justiça do Trabalho da 15ª Regional, no estado de São Paulo, permitiu, estatisticamente, verificar que o Bem-Estar Financeiro tem relação moderada para prever o estado pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho. Razak, Ma'mor e Hassan (2016) também mediram a confiabilidade e os instrumentos de Validade do Ambiente de Trabalho para a Qualidade de Vida no Trabalho de funcionários de cinco multinacionais de Bintulu (Malásia) e, por meio disso, constataram que não há como negar que o fator ambiente de trabalho desempenha um papel importante para desenvolver o equilíbrio entre atividade laboral e vida dos colaboradores.

Van Praag *et al.* (2000) produziram um modelo estrutural de satisfação geral/bem-estar compreendendo seis satisfações de domínio distintas, a saber: trabalho, financeiro, casa, saúde, lazer e meio ambiente, além de um vetor de características individuais, incluindo idade, renda e gênero — todos preditores de cada uma das satisfações de domínio. O resultado a que eles chegaram indica que há relação direta entre satisfação no trabalho e satisfação financeira.

## **5 PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO (PTT): PROPOSTA DE CARTILHA DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA PARA O IFCE**

Neste capítulo, apresenta-se a proposta de intervenção do trabalho, caracterizado como Produto Técnico-Tecnológico, no formato de norma ou marco regulatório, conforme disposto nos regulamentos do programa de mestrado. Trata-se de uma Cartilha de Educação Financeira para os servidores do IFCE com o objetivo de fazer com que o Instituto implemente, na sua política institucional do Programa Qualidade de Vida, a discussão sobre Educação Financeira.

A elaboração dessa cartilha foi possibilitada a partir do processo de levantamento sobre a existência dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em todos os Institutos Federais do Brasil. Além disso, também foi garantida com base na aplicação de questionário aos servidores do IFCE sobre a percepção deles em relação aos temas Bem-Estar Financeiro e Qualidade de Vida no Trabalho, e, por fim, ao se confirmar a presença de interferência do Bem-Estar Financeiro na Qualidade de Vida no Trabalho. Todas essas informações obtidas sinalizaram para a necessidade de tratar o tema Bem-Estar Financeiro na Instituição, por meio de uma Cartilha de Educação Financeira.

A proposta de uma Cartilha como essa tem o objetivo de fornecer orientações sobre como o servidor pode entender o que é Educação Financeira e como ela pode afetar a qualidade de vida no trabalho e no âmbito pessoal. Além disso, o material fornece instruções de como o servidor pode iniciar o controle da sua vida financeira e, posteriormente, sugere meios de como o processo de acompanhamento e controle pode gerar receita extra para poupar.

Com relação ao IFCE, são sugeridas três propostas para implantação de um Programa de Educação Financeira na Instituição, com o intuito de incluir essa temática no convívio dos servidores, bem como fornecer mais orientações de como a esse tipo de educação pode melhorar a qualidade de vida dos servidores no ambiente de trabalho e na sua vida pessoal.

Todo o conteúdo desenvolvido na elaboração da Cartilha sobre Educação Financeira encontra-se a seguir.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



**BEM-ESTAR FINANCEIRO E  
QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO: Proposta de  
Implantação de Educação  
Financeira para os  
Servidores Públicos do  
IFCE**

**Autora: Mychelle do Monte Morais Barbosa**  
**Orientador: Dr. Álvaro Fabiano Pereira de Macêdo**  
**Coorientadora: Dra. Luciana Santos Costa Vieira da Silva**



Discente: Mychelle do Monte Morais Barbosa

Orientador: Dr. Álvaro Fabiano Pereira de Macêdo

Coorientadora: Dra. Luciana Santos Costa Vieira da Silva

**Dissertação vinculada:** Educação financeira, desempenho e qualidade de vida no trabalho: uma proposta de implantação de Educação Financeira para os servidores públicos do IFCE.

**Data da defesa:** 19/04/2022

### **Cartilha sobre Educação financeira**

Publicação advinda da dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

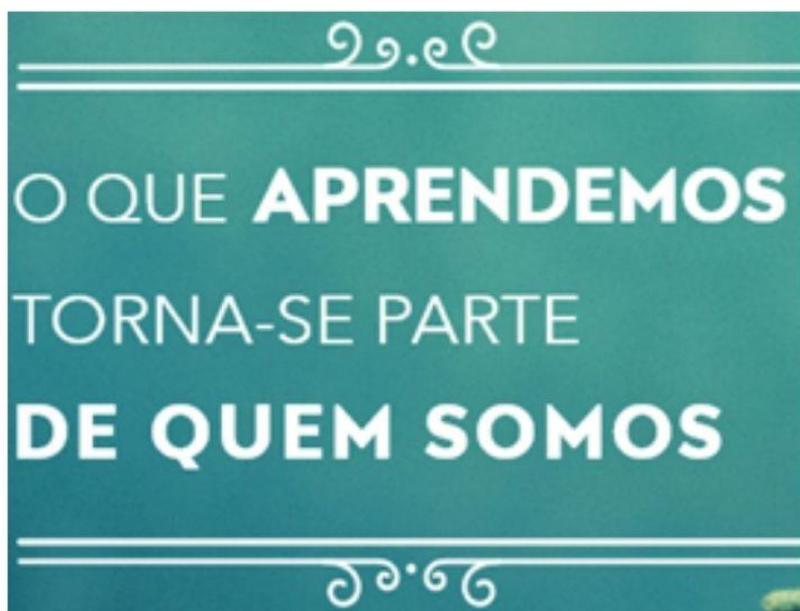
# Divisão da Cartilha

1. O que é Educação Financeira?
2. O que é um Consumidor Consciente?
3. Por que Fazer Planejamento Financeiro?
4. O que é Orçamento Familiar e como fazer?
5. Você sabe sobre suas Despesas?
6. Acompanhe o seu Orçamento!
7. Faça seu Orçamento Familiar
8. Como Economizar?
9. E o Lazer, como fica?
10. Como ter Lazer com Orçamento Apertado?
11. Torne-se um Investidor!
12. Proposta do Programa de Educação Financeira
13. Proposta 1: Realizar Evento sobre Educação Financeira
14. Proposta 2: Integração nos Jogos dos Servidores e Evento sobre Educação Financeira
15. Proposta 3: Encontro Anual sobre Educação Financeira
16. Considerações Finais

# 1. O que é Educação Financeira ?

## Conceito

- Educação Financeira é um processo que contribui, de modo consistente, para a formação de indivíduos e sociedades responsáveis, comprometidos com o futuro (Banco Central do Brasil).
- A Educação Financeira é ideal para criar bases para que possamos ter uma relação saudável, equilibrada e responsável quanto ao dinheiro na nossa vida.
- A consequência para as finanças pessoais é um melhor desempenho patrimonial.
- Um futuro frutífero agradecerá às sementes financeiras que plantarmos agora.



## 2. O que é um Consumidor Consciente?

Um consumidor consciente sempre questiona suas decisões de consumo e procura obter o maior valor possível por seu dinheiro.

### **O consumidor consciente é aquele que:**

**Sabe diferenciar “desejos” de “necessidades”;**

**Consegue identificar os apelos da propaganda e da publicidade (e não ser vítima deles);**

**Evita comprar produtos em quantidade maior do que a necessária;**

**Utiliza o crédito apenas quando estritamente necessário ou quando há uma vantagem inequívoca;**

### **O consumidor consciente é aquele que:**

**Pesquisa preços e evita pagar mais do que um produto realmente vale;**

**Sempre questiona suas decisões de consumo, se perguntando: “eu realmente preciso comprar isso?”;**

**Sabe diferenciar promoções legítimas de armadilhas de consumo, como a “maquiagem de preço”;**

**Preocupa-se com o impacto ambiental, econômico e social de seu consumo.**



## 2. O que é um Consumidor Consciente?

Liste abaixo três situações em que você acha que fez boas escolhas em relação às suas finanças (por exemplo: consegui juntar dinheiro para comprar um carro novo; tinha guardado um fundo de emergência e, quando meu filho ficou doente, eu tive como pagar, etc. e três situações em que você acha que fez escolhas negativas (por exemplo: gastei com algo desnecessário e fiquei sem poder comprar algo de que estava precisando muito)

### SITUAÇÕES POSITIVAS

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### SITUAÇÕES NEGATIVAS

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

O consumo inconsequente (que é o oposto do consumo consciente) é um dos maiores responsáveis pelo endividamento desnecessário e excessivo e pelos desafios financeiros enfrentados pelas pessoas.



# 3. Por que Fazer Planejamento Financeiro?

- O planejamento te ajuda a identificar onde você está gastando em excesso e de forma desnecessária;
- Planejar te permite estabelecer estratégias para que o seu dinheiro seja melhor utilizado e até mesmo guardado ao final do mês;
- Planeje para evitar surpresas com contas muito altas.

**O Planejamento é feito com ORÇAMENTO FAMILIAR!!!**

- Bem-estar financeiro;
- Investimentos mais inteligentes;
- Aumento da qualidade de vida do trabalhador;
- País com mais reservas financeiras;
- Auxílio no pagamento de dívidas;

# 4. O Que é Orçamento Familiar e como fazer?

Um orçamento familiar é o primeiro e o mais importante passo na gestão das suas finanças pessoais e de sua família, ela é a ferramenta mais adequada para disciplinar os seus hábitos financeiros e não existe um modelo ideal de orçamento, cada um precisa descobrir o que melhor se encaixa ao seu perfil.

Ao final desta cartilha, você vai encontrar uma planilha básica para começar a construir o seu!

- O primeiro passo é escolher o período para orçamento (anual, semestral ou mensal).
- Separe seus recebimentos por categorias (Salário, Vale-alimentação, ValeTransporte, Pensão, Bicos...).
- Identifique e estime seus gastos para o período escolhido (aluguel, água, luz, internet, telefone, alimentação, transporte, farmácia, material de limpeza, lazer...).
- Quando estamos criando um orçamento pela primeira vez, é natural não sabermos quais valores colocar em cada categoria, por isso usamos os dados que anotamos para estimar os valores de cada categoria.

# 5. Você sabe sobre suas Despesas?

Você sabe EXATAMENTE quanto gasta por dia?

Você consegue lembrar o quanto gastou com mercado na última semana, no último mês e no último ano?

E quanto recebeu no último ano? você se lembra do valor exato?

Eu não sei o quanto gasto, o que fazer?

Inicialmente, pensar em gastos gerais parece ser algo muito difícil ou até mesmo impossível, mas tudo se torna muito fácil a partir do momento que criamos um hábito simples: ANOTAR.

Tenha sempre por perto um caderninho para anotar todos os seus movimentos financeiros: o cafezinho que você tomou depois do almoço, o quanto gastou com ônibus, Uber, táxi, o lanche e o material escolar que comprou para o seu filho, o dinheiro que recebeu com aquele “bico” do fim de semana, ou seja, anote tudo.

# 6. Acompanhe o seu ORÇAMENTO!

Precisamos no, fim do mês, tirar um tempinho para comparar o que previmos com o que realmente gastamos. Nesse momento, precisamos responder a algumas perguntas, como:

- Eu recebi tudo o que eu previ?
- Qual foi o meu maior gasto do mês?
- Qual foi o meu menor gasto do mês?
- Eu consegui atingir minha meta de economia para o mês?
- Qual será minha meta para o próximo mês?
- Vou manter a atual?
- Será que consigo aumentá-la?
- Preciso diminuí-la?

- Tenho possibilidade de receber um extra?
- Todas as coisas com as quais gastei eram realmente necessárias?
- Eu poderia ter economizado mais esse mês?
- Eu fiz boas escolhas esse mês?
- Me arrependi de ter gastado com algo?
- Qual gasto mais me deixou feliz esse mês?

# 7. Faça seu Orçamento Familiar

## O que você ACHA QUE VAI RECEBER E GASTAR?

| GANHOS                     | VALOR | GASTOS      | VALOR | GASTOS                 | VALOR | GASTOS     | VALOR |
|----------------------------|-------|-------------|-------|------------------------|-------|------------|-------|
| Salário                    |       | Aluguel     |       | Internet               |       | Cafezinho  |       |
| Adicional Cargo            |       | Luz         |       | Celular                |       | Happy Hour |       |
| Ganho Progressão Funcional |       | Água        |       | Vestuário              |       | Cigarro    |       |
| Bolsa de Projeto           |       | Gás         |       | Lazer                  |       | Poupança   |       |
| Pensão Alimentícia         |       | Combustível |       | Higiene Pessoal        |       | Academia   |       |
| Doação                     |       | Alimentação |       | Presente               |       | Curso      |       |
| Outros                     |       | IPTU        |       | Material Limpeza       |       |            |       |
| <b>Total de Ganhos</b>     |       |             |       | <b>Total de Gastos</b> |       |            |       |

## O que você REALMENTE RECEBEU E GASTOU?

| GANHOS                     | VALOR | GASTOS      | VALOR | GASTOS                 | VALOR | GASTOS     | VALOR |
|----------------------------|-------|-------------|-------|------------------------|-------|------------|-------|
| Salário                    |       | Aluguel     |       | Internet               |       | Cafezinho  |       |
| Adicional Cargo            |       | Luz         |       | Celular                |       | Happy Hour |       |
| Ganho Progressão Funcional |       | Água        |       | Vestuário              |       | Cigarro    |       |
| Bolsa de Projeto           |       | Gás         |       | Lazer                  |       | Poupança   |       |
| Pensão Alimentícia         |       | Combustível |       | Higiene Pessoal        |       | Academia   |       |
| Doação                     |       | Alimentação |       | Presente               |       | Curso      |       |
| Outros                     |       | IPTU        |       | Material Limpeza       |       |            |       |
| <b>Total de Ganhos</b>     |       |             |       | <b>Total de Gastos</b> |       |            |       |

## 8. Como Economizar?

Hoje em dia, podemos saber das promoções dos maiores mercados por meio das Redes Sociais, mas devemos tomar cuidado para não cairmos na tentação do “isso está muito barato”.

Muitas vezes, compramos coisas de que não precisamos só porque estão na promoção e, assim, gastamos um dinheiro que poderia ser usado para outra coisa que era realmente necessária.

**NÃO CAIA NESSA CILADA!**

**PLANEJE-SE!** Antes de ir ao mercado, faça uma lista com as coisas que precisa comprar e se mantenha firme a ela!

Não se deixe levar pelo ambiente: ele é preparado para te induzir a comprar coisas de que não precisa.

Algo para também se levar em consideração é que existem dias melhores pra comprar alguns produtos. Por exemplo:

Tem promoção de carnes de segunda a quarta-feira.

Frutas e verduras em promoção as terças-feiras.

O fim de semana quase nunca é bom para comprar carnes, porém quase sempre tem produtos de limpeza em promoção.

Ou seja, para aproveitarmos uma promoção, não necessariamente precisamos comprar muito de um mesmo item; podemos comprar apenas o que precisamos aproveitando várias promoções.

# 9. E o Lazer, como fica?

- O Lazer faz parte da vida e nos dá Saúde Mental;
- Se nos privamos de momentos de lazer por muito tempo, é muito provável que, uma hora, a gente “exploda”;
- Então, para que esse gasto com lazer não se torne um problema em sua vida, é preciso que ele também entre no seu planejamento mensal;
- Isso ajuda você a não ter surpresas ao final do mês gastando, mais do que deveria com lazer;
- Em um mês mais apertado, você pode considerar fazer programas mais baratos para se divertir;
- Convide amigos e familiares para a sua casa.

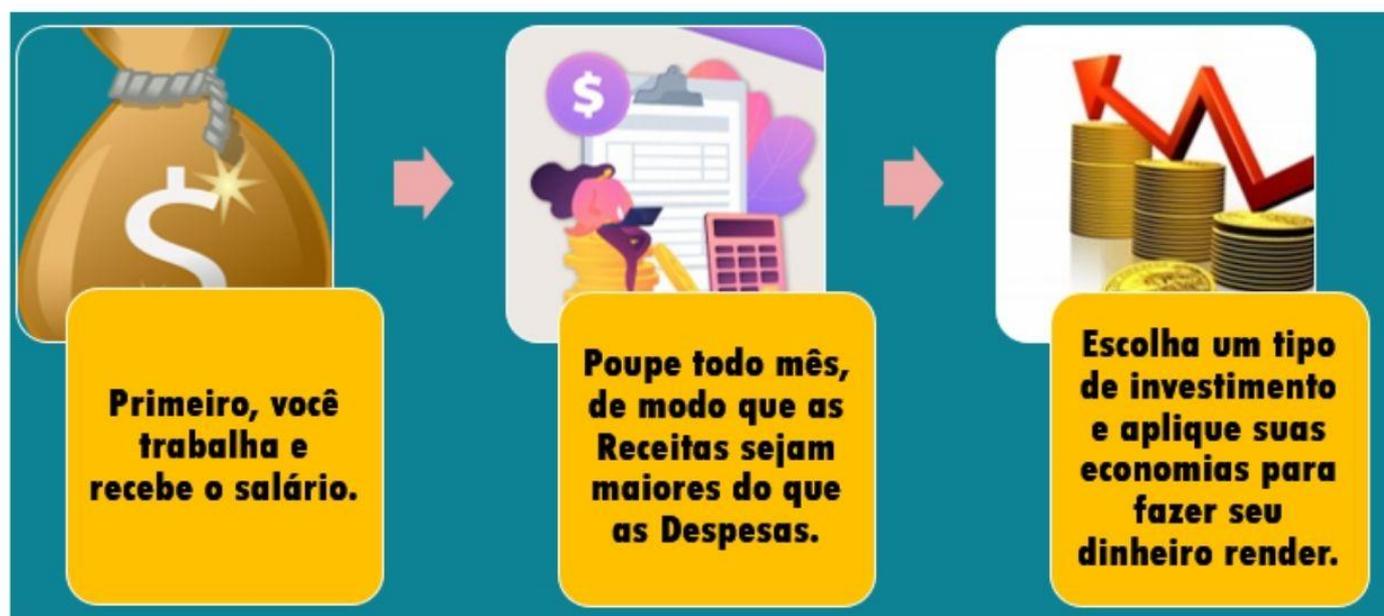
# 10. Como ter Lazer com Orçamento Apertado?

- Em um mês mais apertado, você pode considerar fazer programas mais baratos para se divertir;
- Convide amigos e familiares para a sua casa;
- Faça um piquenique num lugar prazeroso com sua família;
- Cheque a programação de teatros e festivais gratuitos pela cidade;
- Divida a mensalidade da Netflix com um(a) amigo(a);
- Pratique atividade física ao ar livre;
- Aproveite cupons de descontos e sorteios pela internet;
- Estoure pipoca e assista filme em casa;
- Visite pontos turísticos da cidade;
- Faça trilhas e visite cachoeiras.

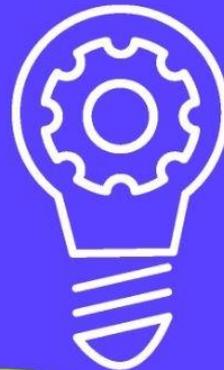


# 11. Torne-se um Investidor!

Para você virar um investidor, é preciso que tenha compreendido todos os passos anteriores sobre Educação Financeira e tenha aprendido a POUPAR. Funciona assim:



# 12. PROPOSTAS



- Atualmente o IFCE possui um Programa de Qualidade de Vida (PQV) que possui como objetivo geral:  
“Desenvolver um programa permanente de promoção de ações voltadas à saúde e à qualidade de vida dos servidores e familiares de todos os campi, na perspectiva de uma instituição mais humana, saudável e com maior capacidade de realizar suas atribuições em prol da sociedade que está inserida”.
- A proposta desta cartilha é que seja integrado um Programa de Educação Financeira (PEF) ao atual PQV do IFCE, a fim de que esse servidor esteja menos envolvido com questões financeiras e mais focado no trabalho.

Proposta 1: Realizar palestras sobre Educação Financeira em todos os campi de forma assíncrona e independente;

Proposta 2: Nos jogos dos servidores, inserir ciclos e rodas de conversas entre os servidores sobre Educação Financeira;

Proposta 3: Promover um Encontro Anual sobre Educação Financeira.



# 13. PROPOSTA 1



**Realização de evento sobre a temática em todos os campi de forma assíncrona**

- Nessa proposta, os campi seriam responsáveis por criar um evento sobre Educação Financeira, a fim de mostrar os benefícios tanto para os servidores lotados naquela unidade como para a comunidade externa.

- Essa ação seria cadastrada no Plano Anual de Ações de cada campi (PAA) e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Cada campi planejará o evento conforme fosse mais conveniente e no mês mais oportuno.

. O evento poderia ser palestra, ciclo de conversas, bate-papo e oficinas financeiras de acompanhamento dos gastos mensais;

- O objetivo é que, com o evento, os servidores despertem interesse em Educação Financeira e compartilhem seu conhecimento com os demais colegas.



# 14. PROPOSTA 2



## Proposta 2: Integração nos Jogos dos Servidores e Evento sobre Educação Financeira

- Essa proposta tem o objetivo de integrar o Programa de Educação Financeira ao Programa de Qualidade de Vida já existente no IFCE.
- Anualmente, ocorrem os Jogos dos servidores, que têm duração, em média, de três dias Assim, a proposta seria inserir ciclos e rodas de conversas entre os servidores sobre Educação Financeira nesse encontro anual;

• Poderia ter um dia exclusivo para as ações de Educação Financeira



# 15. PROPOSTA 3



## Proposta 3: Encontro Anual sobre Educação Financeira

A proposta seria criar um evento específico e exclusivo para se falar sobre Educação Financeira e seus benefícios para a Qualidade de Vida.

O evento pode ser promovido pela Reitoria e ser transmitido pela TVIFCE para que o evento seja acessado por todos os servidores.

O evento teria como objetivo fomentar a cultura da Educação Financeira entre os servidores do IFCE.

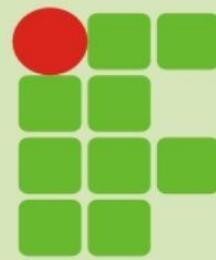
- Esse evento ocorreria anualmente.



# CONCLUSÃO

*“Preço é o que você paga, valor é o que você leva”*

- A proposta desta Cartilha é poder proporcionar Bem-Estar Financeiro aos servidores do IFCE, pois acreditamos que o equilíbrio na área financeira pode melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho e, por consequência, a Qualidade de Vida de cada servidor e seus familiares.
- O trabalho apontou essa relação entre Bem-Estar Financeiro e Qualidade de Vida no Trabalho, sugerindo, assim, que o IFCE promova ações para melhorar as condições de vida dos servidores.



**INSTITUTO  
FEDERAL  
CEARÁ**



# BEM-ESTAR FINANCEIRO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

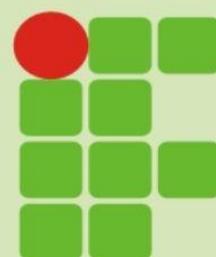
## Proposta de Implantação de Educação Financeira para os Servidores Públicos do IFCE

BRAM 4-7 PM  
DAY OFF 4-6 PM  
ELEM OPEN HOUSE 6PM LOG

**Autora: Mychelle do Monte Moraes Barbosa**

**Orientador: Dr. Álvaro Fabiano Pereira de Macêdo**

**Coorientadora: Dra. Luciana Santos Costa Vieira da Silva**



**INSTITUTO  
FEDERAL  
CEARÁ**

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Bem-Estar Financeiro (BEF) é um assunto que, cada vez mais, tem despertado interesse não só de atores relacionados diretamente com a atividade financeira, como bancos, agências de crédito, financeiras, entre outros, mas também de outros tipos de atores que são afetados pela condição financeira dos indivíduos, como governos de países em desenvolvimento, comércio, empresas, entre outros.

O Bem-Estar Financeiro é uma condição em que uma pessoa pode atender às necessidades da vida agora e no futuro, sentir-se segura com o amanhã, aproveitar a vida e lidar com necessidades inesperadas (PRENDERGAST *et al.*, 2018). Assim, o aumento da prosperidade financeira significa alívio da pobreza e afeta vários aspectos da vida humana (IRAMANI; LUFTI, 2021). O BEF pode afetar a saúde e a condição psicológica de uma pessoa (ARBER *et al.*, 2014). Problemas quanto a isso podem exacerbar as relações sociais e o sofrimento emocional (KIM *et al.*, 2003), a satisfação com a vida (SHIM *et al.*, 2009) e também a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (BAKER, 2003).

A Qualidade de Vida no Trabalho é resultado de avaliações realizadas por cada colaborador, comparando expectativas e realidade (ARGENTERO; MIGLIORETTI; ANGILLETTA, 2007). Brooks e Anderson (2004) afirmam que a Qualidade de Vida no Trabalho é um sentimento de satisfação em relação à atividade laboral e aos ambientes em que estão os funcionários em uma organização.

Nesse sentido, o presente trabalho buscou responder à pergunta de pesquisa que foi gerada pela necessidade de compreender melhor a relação desses assuntos voltados para a realidade do Instituto Federal de Educação do Ceará, a saber: Qual a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro no trabalho dos servidores do Instituto Federal do Ceará (IFCE)?

Para responder à pergunta de pesquisa, o presente trabalho procurou verificar a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro no Instituto Federal do Ceará através do modelo de equações estruturais. Por meio de aplicação de questionário aos servidores do IFCE, foi coletada uma amostra de 408 respondentes.

Os resultados apresentados mostraram que existe uma relação direta e positiva entre Bem-Estar Financeiro e Qualidade de Vida no Trabalho, ou seja, quanto maior a presença daquele, maior a presença desta na vida dos servidores.

Em todos os itens, nas duas dimensões avaliadas, foram obtidas cargas fatoriais acima de 0,6, o que garante explicar de maneira satisfatória a QVT, em função do tamanho do efeito exercido da dimensão BEF. Em relação aos destaques dados às cargas fatoriais, nas duas dimensões pesquisadas, nota-se que, na dimensão BEF, nenhum dos seus itens estimados situaram-se abaixo de 0,60.

A partir do coeficiente de determinação ou explicação  $R^2$ , o modelo mostra que 85,6% das variações ocorridas no construto QVT foram ocasionadas pelas variações no BEF. Observou-se, ainda, que, em todos os itens formadores dos dois construtos, os valores estimados da estatística *t-student* foram superiores ao nível crítico dessa mesma distribuição igual a 1,96, considerando um nível de significância de 5%.

O trabalho apresentou a limitação de não ter testado fatores como gênero, estado civil, renda e escolaridade, no modelo, como variáveis moderadoras, uma vez que seria interessante saber se esses fatores interferem na relação entre Bem-Estar Financeiro e Qualidade de Vida no Trabalho. Isso pode ser sugerido para um trabalho futuro, pois verificar essas interferências auxiliaria na destinação de programas de modo mais direcionado ao perfil de cada público identificado. Outra sugestão para trabalho futuro é tratar, da mesma forma, a questão do desempenho no trabalho, pois seria interessante verificar a relação existente entre Bem-Estar Financeiro e Qualidade de Vida no Trabalho com o Desempenho.

## REFERÊNCIAS

- ACORDI, F. P. C. **Finanças pessoais, endividamento familiar e qualidade de vida do servidor**. 2019. 144 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em rede Nacional, Curitiba, 2019. Disponível em: [http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/3994/1/CT\\_PROFIAP\\_M\\_Acordi%2C%20Francine%20Patricia%20Costa\\_2019.pdf](http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/3994/1/CT_PROFIAP_M_Acordi%2C%20Francine%20Patricia%20Costa_2019.pdf). Acesso em: 22 jan. 2021.
- ADRIANO, J. R.; WERNECK, G. A. F.; SANTOS, M. A.; SOUZA, R. C. A construção de cidades saudáveis: uma estratégia viável para a melhoria da qualidade de vida? **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro-RJ, v. 5, n. 1, p. 53-62, 2000.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION – APA. **Stress in America: Paying With Our Health**. Released February 4, 2015.
- ANDRADE, S. M. **Qualidade de Vida no Trabalho**: proposta de um modelo integrador do BPSO com justiça organizacional para o bem-estar de servidores públicos. 2016. 175 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. DOI:10.11606/T.12.2016.tde-02062016-111232.
- ANTONIO, F. A. A. **A díade gestor-subordinado**: as relações entre a compatibilidade dos valores humanos e o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho. 2011. 242 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. DOI: 10.11606/D.12.2011.tde-27012012-191354.
- ARBER, S.; FENN, K.; MEADOWS, R. Subjective financial well-being, income and health inequalities in mid and later life in Britain. **Social Science & Medicine**, Elsevier, v. 100, p. 12-20, jan. 2014. DOI: 10.1016/j.socscimed.2013.10.016. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/eee/socmed/v100y2014icp12-20.html>. Acesso em: 13 maio 2021.
- ARGENTERO, P.; MIGLIORETTI, M.; ANGILLETTA, C. Quality of work life in a cohort of Italian health workers. **Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia**, v. 29, n. 1 (Suppl. A), A50-A54, 2007. ISSN 0391-9889. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/6187485\\_Quality\\_of\\_work\\_life\\_in\\_a\\_cohort\\_of\\_Italian\\_health\\_workers](https://www.researchgate.net/publication/6187485_Quality_of_work_life_in_a_cohort_of_Italian_health_workers). Acesso em: 10 abril 2021.
- BALAJI, P.; BEHERA, S.; KUMAR, A. Dimensionality and Antecedents of Quality of Work Life. **Sumedha Journal of Management**, Hyderabad, v. 7, p. 22-28, 2018.
- BIDO, D. S.; MANTOVANI, D. M. N.; COHEN, E. D. Destrução de escalas de mensuração por meio da análise fatorial exploratória nas pesquisas da Digitais no Contexto Virtual. **Behavior research methods**, v. 39, n. 2, p. 175-191, 2018.
- BORGES, P. R. S. A influência da educação financeira pessoal nas decisões econômicas dos indivíduos. *In*. Encontro de Produção Científica Tecnológica – EPCT, VIII., 2013, Campo Mourão-PR. **Anais...** Campo Mourão: Universidade Estadual do Paraná, Editora do VIII Encontro de Produção Científica Tecnológica, 2013. p. 1-15. Disponível em:

[http://www.fecilcam.br/nupem/anais\\_viii\\_epct/PDF/TRABALHOS-COMPLETO/Anais-CSA/ECONOMICAS/04-Pborgestrabalhocompleto.pdf](http://www.fecilcam.br/nupem/anais_viii_epct/PDF/TRABALHOS-COMPLETO/Anais-CSA/ECONOMICAS/04-Pborgestrabalhocompleto.pdf). Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. **Decreto nº 7.397, de 22 de dezembro de 2010**. Estratégia Nacional de Educação Financeira – ENEF. Brasília, DF, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/decreto/d7397.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7397.htm). Acesso em 03 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, DF: MEC, 2017. Disponível em: <http://www.basenacionalcomum.mec.gov.br/download-da-bncc/>. Acesso em: 06 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.393, de 9 de junho de 2020**. Institui a nova Estratégia Nacional de Educação Financeira - ENEF e o Fórum Brasileiro de Educação Financeira - FBEF. Brasília, DF, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10393.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10393.htm). Acesso em 03 jul. 2021.

CHIN, W. W.; MARCOLIN, B. L.; NEWSTED, P. R. A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study. **Information Systems Research**, v. 14, n. 2, p. 189–217, 2003. <https://doi.org/10.1287/isre.14.2.189.16018>.

COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2ª ed. New York: Routledge, 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.4324/9780203771587>. Acesso em: 11 mai 2021.

CONSUMER FINANCIAL PROTECTION BUREAU – CFPB. **Financial Well-being in America**, set. 2017. Disponível em: <https://www.consumerfinance.gov/data-research/financial-well-being-survey-data/>. Acesso em: 16 mai. 2021.

DANCEY, C.; REIDY, J. **Sem Estatística para Psicologia Matemática: usando SPSS para Windows**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DOMINGOS, R. **Terapia financeira: a educação financeira como método para realizar seus sonhos**. São Paulo: Gente, 2003.

DOMINGOS, R. **Educação Financeira muda a vida do trabalhador**. Administradores.com, 2009. Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/educacao-financeira-muda-a-vida-do-trabalhador>. Acesso em: 19 mar. 2021.

DREVER, A. I. *et al.* Foundations of Financial Well-Being: Insights into the Role of Executive Function, Financial Socialization, and Experience-Based Learning in Childhood and Youth. **The Journal of Consumer Affairs / Spring**, v. 49, n. 1, p. 13-38, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joca.12068>. Acesso em: 21 abr. 2021.

FARSEN, T. C. *et al.* Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 22, n. 1, abr. 2018. ISSN 1981-8076. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288>. Acesso em: 20 out. 2021.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2017.

FLECK, M. P. A. Problemas conceituais em qualidade de vida. *In: FLECK, M. P. A. et al. A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde*. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 19-28. Disponível em: [https://www.larpsi.com.br/media/mconnect\\_uploadfiles/c/a/cap\\_xd.pdf](https://www.larpsi.com.br/media/mconnect_uploadfiles/c/a/cap_xd.pdf). Acesso em: 20 abr. 2021.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 382-388, 1981. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2307/31509801981>. Acesso em: 15 mai. 2021.

FRANKENBERG, L. **Seu Futuro Financeiro – você é o maior responsável: como planejar suas finanças pessoais por toda a vida**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GUTTER, M.; COPUR, Z. Financial Behaviors and Financial Well-Being of College Students: Evidence from a National Survey. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 32, issue 4, p. 699-714, 2011. Disponível: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:kap:jfamec:v:32:y:2011:i:4:p:699-714>. Acesso em: 05 abr. 2021.

HAIR JR, J. F.; GABRIEL, M. L. D. S.; PATEL, V. K. Modelagem de Equações Estruturais baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44-55, 2014.

HAIR JR, J. F.; SARSTEDT, M.; RINGLE, C. M; GUDERGAN, S. P. **Advanced issues in: partial least squares structural equation modeling**. Thousand Oaks: Sage, 2017.

HALLES, C. R.; SOKOLOWSKI, C. R. H. R.; HILGEMBERG, E. M. **O planejamento financeiro como instrumento de qualidade de vida**. 2007. Disponível em: <file:///D:/2DocGeral/Desktop/Rivelto%20Sokolowski%20-%20Artigo2.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2021.

HAYHOE, C. R.; WILHELM, M. S. Modeling perceived economic well-being in a family setting: a gender perspective. **Financial Counseling and Planning**, v. 9, n. 1, p. 21-34, 1998.

HOLZMANN, R.; MIRALLES, M. The role, limits of, and alternatives to financial education in support of retirement saving in the OECD, Eastern Europe and Beyond. **The World Bank**, oct. 2005. Disponível em: [https://www.cerp.carloalberto.org/wp-content/uploads/2008/12/rhmp\\_on\\_financialedu\\_-\\_finaldraft\\_oct12\\_2005.pdf](https://www.cerp.carloalberto.org/wp-content/uploads/2008/12/rhmp_on_financialedu_-_finaldraft_oct12_2005.pdf). Acesso em: 21 set. 2021.

IRAMANI, Rr; LUTFI, L. An integrated model of financial well-being: The role of financial behavior. **Accounting**, v. 7, n. 3, p. 691-700, jan. 2021. DOI: [10.5267/j.ac.2020.12.007](https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.12.007). Acesso em: 12 mar. 2021.

JEX, S. M. **Stress and job performance: theory, research, and implications for managerial practice**. Londres: Sage, 1998.

JUNG, K.; KIM, K. *In*: JAIN, A. K. Extração de informações textuais em imagens e vídeos: uma pesquisa. **Reconhecimento de padrões**, v. 37, n. 5, p. 977-997, 2004.

KIM, J.; GARMAN, E. T.; SORHAINDO, B. Relationships among credit counseling clients' financial wellbeing, financial behaviors, financial stressor events, and health. **Journal of Financial Counseling and Planning**, v. 14, n. 2, p. 75-87, 2003.

KIM, J.; GARMAN, E. T. Financial stress, pay satisfaction, and workplace performance. **Compensations and Benefits Review**, v. 36, issue 1, p. 69-76, jan. 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1177/0886368703261215>. Acesso em: 16 abr. 2021.

LAROS, J. A.; PUENTE-PALACIOS, K. E. Validação cruzada de uma escala de clima organizacional. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 9, n. 1, p. 113-119, 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100013>. Acesso em: 16 abr. 2021.

LEACH, L. J.; Hayhoe, C. R.; Turner, P. R. Factors affecting perceived economic wellbeing of college students: a gender perspective. **Financial Counseling and Planning**, v. 10, n. 2, p. 11-24, 1999.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho. *In*: BENDASSOLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (orgs.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

LOIOLA, Leandro de Paula. **O estresse financeiro em dois grupos de profissionais brasileiros**. 2014. 54 f. Dissertação (MPA) - Dissertação (MPA) - Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11512/Dissertacao%20Leandro%20Loiola.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2021.

LUCCI, C. R. *et al.* A influência da educação financeira nas decisões de consumo e investimento dos indivíduos. *In*: Seminários em Administração, 9, São Paulo, 2006. **Anais...** São Paulo, 2006. Disponível em: Disponível em: [http://www.ead.fea.usp.br/Semead/9semead/resultado\\_semead/trabalhos PDF/266.pdf](http://www.ead.fea.usp.br/Semead/9semead/resultado_semead/trabalhos PDF/266.pdf). Acesso em: 25 out. 2021.

LUSARDI, A.; MITCHELL, O. The economic importance of Financial Literacy: theory and evidence. **Journal of Economic Literature**, v. 52, n. 1, p. 5-44, mar, 2014. DOI: 10.1257/jel.52.1.5. Disponível em: <https://gflec.org/wp-content/uploads/2014/12/economic-importance-financial-literacy-theory-evidence.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021.

LYONS, A. C.; Yilmazer, T. Health and financial strain and health: evidence from the survey of consumer finances. **Southern Economic Journal**, v. 71, n. 4, p. 873-890, 2005. Disponível em: [http://agecnu.agec.ntu.edu.tw/Web-tr/news/1117Alice%20Lyons/Lyons\\_Yilmazer\\_SEJ.pdf](http://agecnu.agec.ntu.edu.tw/Web-tr/news/1117Alice%20Lyons/Lyons_Yilmazer_SEJ.pdf). Acesso em: 17 fev. 2021.

MALONE, K.; STEWART, S. D.; WILSON, J.; KORSCHING, P. F. Perceptions of financial well-being among american women in diverse families. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 31, n. 1, p. 63-81, 2010. DOI: [10.1007/s10834-009-9176-5](https://doi.org/10.1007/s10834-009-9176-5).

MATTOS, P.; COUTINHO, G. **Qualidade de vida e endividamento**. Disponível em: <http://www.desafioonline.ufms.br>. Acesso em: 01 mar. 2021.

MEDEIROS, J. P.; OLIVEIRA, J. A. Qualidade de Vida no Trabalho: proposta de um instrumento síntese de medida. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.) **Qualidade de Vida no Trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011. p. 113-139.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, EUA: American Management Association, v. 11, n. 3. p. 20-30, Winter. 1983. DOI: [10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7).

OECD/INFE. **High-Level Principles on National Strategies for Financial Education**. OECD Publishing, Paris, 2012. Disponível em: <https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/OECD-INFE-Principles-National-Strategies-Financial-Education.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

OECD/INFE. **Toolkit to measure financial literacy and financial inclusion: Guidance, Core Questionnaire and Supplementary Questions**. OECD Publishing, Paris, 2013. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/fin/financialeducation/TrustFund>. Acesso em: 19 out. 2021.

OECD. **How's Life? 2017: Measuring Well-being**. OECD Publishing, Paris, 2017. [https://doi.org/10.1787/how\\_life-2017-en](https://doi.org/10.1787/how_life-2017-en).

OCDE. **Advancing National Strategies for Financial Education**. OECD's Financial Education Project. OCDE, Paris, 2013. Disponível em: <https://www.oecd.org/financial/education/advancing-national-strategies-for-financial-education.htm>. Acesso em: 07 nov. 2021.

O'NEILL, B.; SORHAINDO, B.; XIAO, J. J.; GARMAN, E. T. Negative health effects of financial stress. **Consumer Interests Annual**, v. 51, n 6, p. 260-262, 2005. Disponível em: [https://www.consumerinterests.org/assets/docs/CIA/CIA2005/oneil\\_negativehealtheffectsoffinancialstress.pdf](https://www.consumerinterests.org/assets/docs/CIA/CIA2005/oneil_negativehealtheffectsoffinancialstress.pdf). Acesso em: 25 jul. 2021.

OLIVEIRA, G. C. de. **Finanças pessoais e Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores: um estudo aplicado a uma instituição federal de ensino**. 2015. 107 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, 2015.

OLIVEIRA, A. dos A. **Educação Financeira nos anos iniciais do Ensino Fundamental: como tem ocorrido na sala de aula?** 2017. 160 f. Dissertação (Mestrado em Educação Matemática e Tecnológica) - Programa de Pós-Graduação em Educação Matemática e Tecnológica, UFPE, Recife, 2017.

OLIVEIRA, E. P. *et al.* Financial wellbeing and quality of work life in Brazilian government organization. **Brazilian Journal of Business**, v. 1, n. 4, p. 1928-1939, out./dez., 2019.

Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJB/article/view/5650/5107>. Acesso em: 19 jun. 2021.

PASQUALI, L. **Análise fatorial para pesquisadores**. Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida (LabPAM) – Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília, 2012.

PETT, M. A.; LACKEY N. R.; SULLIVAN, J. J. **Makingsense of factor analysis: the use of factor analysisfor instrument development in health care research**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2003.

PICCINI, R. A. B.; PINZETTA, G. Planejamento financeiro pessoal e familiar. **Unoesc & Ciência – ACSA**, Joaçaba-SC, v. 5, n. 1, p. 95-102, 2014. Disponível em: [https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/download/4555/pdf\\_23/](https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/download/4555/pdf_23/). Acesso em: 12 mar. 2021.

PLAGNOL, A. C. Financial satisfaction over the life course: the influence of assets and liabilities. **Journal of Economic Psychology**, v. 32, Issue 1, p. 45-64, fev. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.10.006>. Acesso em: 22 mai. 2021.

PRADO, R. S. **Educação Financeira no ensino fundamental I**. 2013. 49 f. Monografia (Licenciatura em Pedagogia) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Formação de Professores, Rio de Janeiro-RJ, 2013. Disponível em: <http://www.ffp.uerj.br/arquivos/dedu/monografias/rsp.pdf>. Acesso em: 12 março 2021.

PRAWITZ, A. *et al.* InCharge financial distress/financial well-being scale: Development, administration and score interpretation. **Financial Counseling and Planning**, v. 17, n. 1, jan. 2006. doi: [10.1037/t60365-000](https://doi.org/10.1037/t60365-000).

PROFIAP - Mestrado Profissional em Administração Pública. **Regulamento**. Vitória-ES, 2019. Disponível em: <http://www.profiap.org.br/profiap/o-curso/profiap-regulamento-28-06-19.pdf>. Acesso em: 15 maio. 2021.

RAZAK, N. A.; MA'AMOR, H.; HASSAN, N. Measuring reliability and validity instruments of work environment towards quality work life. **Procedia Economics and Finance**, v. 37, p. 520-528, 2016.

RIBEIRO NETO, J. do C. **Bem-estar financeiro do consumidor idoso de baixa renda e o uso de instituições bancárias**. 2018. 150 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, 2018. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-20122018-121759/publico/CorrigidoJoao.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2021.

ROSSI, A. M. **Autocontrole: uma nova maneira de controlar o stress**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2002.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, jan./abr. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2021.

SAFRONOVA, T.; CHERNOUSOVA, N.; SAFRONOVA, M. Financial Literacy and Financial Capability: Interdependence of Concepts and Possibilities to Form Them in a School Course of Mathematics. **Propósitos y Representaciones**, v. 8, n. 3, set., 2020. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.504>. Acesso em: 23 abr. 2021.

SHIM, S.; XIAO, J. J., BARBER, B. L.; LYONS, A. C. Pathways to life success, A conceptual model of financial well-being for young adults. **Journal of Applied Developmental Psychology**, v. 30, n. 6, p. 708-723, 2009.

SILVA, J. V. P.; NUNEZ, P. R. M. Qualidade de Vida, Perfil demográfico e profissional de professores de educação física. **Revista Pensar a Prática**, Goiás, v. 12, n. 2, p. 1-11, 2009. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fe/article/view/3795>. Acesso em: 27 out. 2021.

SILVA, K. A. da.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de Vida no Trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista Eletrônica Fafit/Facic**, Itararé-SP, v. 1, n. 2, p. 11-25, jul./dez. 2010.

SILVA, C. L. **Educação financeira e o comportamento do consumidor um estudo com jovens de Ituiutaba/MG**. 2018. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Ituiutaba-MG, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/23578>. Acesso em: 13. abril 2021.

SILVA, J. M. da.; GOIS, M. R. Crédito consignado e o risco de endividamento: perfil dos servidores e diagnóstico na Universidade Federal Rural de Pernambuco. 2021. **Revista dos mestrados profissionais**, v. 10, n. 1, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.51359/2317-0115.2021.246021>. Acesso em: 10 out. 2021.

TEMÓTEO, A. **Servidores públicos estão cada vez mais endividados**. Correio Braziliense, Brasília, 19 jul. 2018. Disponível em: [https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/07/19/internas\\_economia,695866/servidores-publicos-estao-cada-vez-mais-endividados.shtml](https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/07/19/internas_economia,695866/servidores-publicos-estao-cada-vez-mais-endividados.shtml). Acesso em: 10 set. 2021.

TOLFO, S. R.; SILVA, N.; LUNA, I. N. Cultura organizacional, identidade e qualidade de vida no trabalho: articulações e sugestões de pesquisas em organizações. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 4, n. 1, dez. 2009.

TRIOLA, M. F. **Introdução à estatística**. 10. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

VAN PRAAG, B. M. S., FRIJTERS, P.; FERRER-I-CARBONELL, A. A structural model of well-being: with an application to German data. **Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2000-053/3**, Retrieved, 16 jun. 2000. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/228385186\\_A\\_Structural\\_Model\\_of\\_Well-being](https://www.researchgate.net/publication/228385186_A_Structural_Model_of_Well-being). Acesso em: 15 mai. 2021.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

XAVIER, B. R.; ARAÚJO, T. S.; TISOTT, S. T.; SANTOS, C. A. dos. Educação financeira: influência dos fatores demográficos e socioeconômicos na atitude e comportamento financeiro de estudantes do ensino médio. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, [S. l.], v. 5, n. 2, 2021. DOI: 10.30781/repad.v5i2.11649. Disponível em:

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/11649>. Acesso em: 10 ago. 2021.

XIAO, J. J.; SORHAINDO, B.; GARMAN, E. T. Financial behaviors of consumers in credit counselling. **International Journal of Consumer Studies**, v. 30, n. 2, p. 108- 121, 2006. doi: 10.1111/j.1470-6431.2005.00455.x.

XIAO, A.; Zhang, B. Generation of Targeted Genomic Deletions Through CRISPR/Cas System in Zebrafish. **Methods in molecular biology** (Clifton, N.J.), n. 1451, p. 65-79, 2016. doi: 10.1007/978-1-4939-3771-4\_5.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2014.

**APÊNDICE A — LEVANTAMENTO DOS INSTITUTOS FEDERAIS QUE APRESENTAM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

**Quadro dos Institutos Federais que apresentam QVT**

| <b>INSTITUTO FEDERAL</b> | <b>POSSUI QVT</b> | <b>LINK</b>   | <b>EDUCAÇÃO FINANCEIRA</b> | <b>OBSERVAÇÕES EXTRAÍDAS</b>  | <b>INFORMAÇÕES RELEVANTES</b>                                 |
|--------------------------|-------------------|---|----------------------------|---|---|
| <b>ACRE</b>              | <b>NÃO</b>        | <b>NÃO</b>  | <b>NÃO</b>                 |   | Total de IFs pesquisados.                                     |
| <b>ALAGOAS</b>           | <b>SIM</b>        | <a href="https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida">https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida</a>   | <b>NÃO</b>                 |   | Quantidade de IFs que têm política de QVT?                    |
| <b>AMAPÁ</b>             | <b>NÃO</b>        | <b>NÃO</b>  | <b>NÃO</b>                 | Possui PDI falando sobre QVT.   | Sugerir 5% da carga horária em QVT.                           |
| <b>AMAZONAS</b>          | <b>SIM</b>        | <a href="http://www2.ifam.edu.br/gestao-de-pessoas/diretoria/principal">http://www2.ifam.edu.br/gestao-de-pessoas/diretoria/principal</a>   | <b>NÃO</b>                 |   | Apenas o IFSP tem na QVT uma política de educação financeira. |
| <b>BAHIA</b>             | <b>SIM</b>        |   | <b>NÃO</b>                 | Possui departamento de qualidade de vida.   | Definir uma política integrada que pode ser via SIASS.        |
| <b>BAHIANO</b>           | <b>SIM</b>        | <a href="https://www.ifbaiano.edu.br/reitoria/wp-content/uploads/2015/06/pdi-diagramado.pdf">https://www.ifbaiano.edu.br/reitoria/wp-content/uploads/2015/06/pdi-diagramado.pdf</a>   | <b>NÃO</b>                 | Possui coordenação de atenção à saúde e à qualidade de vida, além de estar previsto, no PDI 2015-2019, o PQV. |   |
| <b>CEARÁ</b>             | <b>SIM</b>        | <a href="https://ifce.edu.br/proen/defe/programa-qualidade-de-vida/programa-qualidade-de-vida-1.pdf">https://ifce.edu.br/proen/defe/programa-qualidade-de-vida/programa-qualidade-de-vida-1.pdf</a>   | <b>NÃO</b>                 |   |   |
| <b>BRASÍLIA</b>          | <b>SIM</b>        | <a href="https://www.ifb.edu.br/attachments/article/19574/RESOLU%C3%87%C3%83O%2020_2019%20-%20RIFB_IFB%20-%20Aprova%20a%20Pol%C3%ADtica%20Institucional%20de%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20do%20Instituto%20Federal%20de%20Bras%C3%ADlia..pdf">https://www.ifb.edu.br/attachments/article/19574/RESOLU%C3%87%C3%83O%2020_2019%20-%20RIFB_IFB%20-%20Aprova%20a%20Pol%C3%ADtica%20Institucional%20de%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20do%20Instituto%20Federal%20de%20Bras%C3%ADlia..pdf</a> | <b>NÃO</b>                 | Denomina-se Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Brasília.         |   |
| <b>ESPÍRITO SANTO</b>    | <b>SIM</b>        |   | <b>NÃO</b>                 | Possui coordenação de atenção à saúde do servidor. (Edital de pedalada IFES - bicicletas para                 |   |

|                           |            |   |            |   |  |
|---------------------------|------------|---|------------|---|--|
|                           |            |   |            | servidores transportarem-se para o local de trabalho).  |  |
| <b>GÓIAS</b>              | <b>SIM</b> | <a href="https://www.ifg.edu.br/component/content/article/66-ifg/pro-reitorias/desenvolvimento-institucional/4028-promocao-da-saude-siasspromo-if-goiano-goias?highlight=WyJxdWFsaWRhZGUlLCIncXVhbGlkYWRRlwiZGUlLCJ2aWRhIiwidmlkYSciLCJ2aWRhJ1x1MjAxZCIslInF1YWxpZGFkZSBkZSIsInF1YWxpZGFkZSBkZSB2aWRhIiwidmlkYSJd">https://www.ifg.edu.br/component/content/article/66-ifg/pro-reitorias/desenvolvimento-institucional/4028-promocao-da-saude-siasspromo-if-goiano-goias?highlight=WyJxdWFsaWRhZGUlLCIncXVhbGlkYWRRlwiZGUlLCJ2aWRhIiwidmlkYSciLCJ2aWRhJ1x1MjAxZCIslInF1YWxpZGFkZSBkZSIsInF1YWxpZGFkZSBkZSB2aWRhIiwidmlkYSJd</a> | <b>NÃO</b> | Programa Bem Viver 2021.  |  |
| <b>GOIANO</b>             | <b>SIM</b> | <b>IGUAL AO DE GÓIAS</b>  | <b>NÃO</b> | Programa Bem viver 2021.  | Política de Qualidade de vida trabalha de forma compartilhada e participativa com o IFG. |
| <b>MATO GROSSO</b>        | <b>SIM</b> | <a href="http://dsgp.ifmt.edu.br/media/filer_public/14/24/14247114-7140-43e3-9f10-74fa78d92699/portaria_programa_qualidade_de_vida.pdf">http://dsgp.ifmt.edu.br/media/filer_public/14/24/14247114-7140-43e3-9f10-74fa78d92699/portaria_programa_qualidade_de_vida.pdf</a>   | <b>NÃO</b> |   |  |
| <b>MARANHÃO</b>           | <b>SIM</b> | <a href="https://servidor.ifma.edu.br/wp-content/uploads/sites/48/2021/05/POLITICA-DE-PROMOCAO-DA-SAUDE-E-QUALIDADE-DE-VIDA-DO-SERVIDOR-E-SERVIDORA-DO-IFMA-CONSULTA-PUBLICA-1.pdf">https://servidor.ifma.edu.br/wp-content/uploads/sites/48/2021/05/POLITICA-DE-PROMOCAO-DA-SAUDE-E-QUALIDADE-DE-VIDA-DO-SERVIDOR-E-SERVIDORA-DO-IFMA-CONSULTA-PUBLICA-1.pdf</a>   | <b>NÃO</b> |   |  |
| <b>MATO GROSSO DO SUL</b> | <b>SIM</b> | <a href="https://www.ifms.edu.br/acesso-a-informacao/institucional/estrutura-organizacional/diretorias-sistemicas/gestao-de-pessoas/competencias-1">https://www.ifms.edu.br/acesso-a-informacao/institucional/estrutura-organizacional/diretorias-sistemicas/gestao-de-pessoas/competencias-1</a>   | <b>SIM</b> | <a href="http://servidor.ifms.edu.br/noticias/fincancas-ruins-atrapalham-a-vida-pessoal-e-o-trabalho-o-que-fazer">http://servidor.ifms.edu.br/noticias/fincancas-ruins-atrapalham-a-vida-pessoal-e-o-trabalho-o-que-fazer</a> | Esse apresenta artigo falando sobre a saúde financeira.                                  |
| <b>SUL MINAS GERAIS</b>   | <b>SIM</b> |   | <b>NÃO</b> |   |  |
| <b>MINAS GERAIS</b>       | <b>SIM</b> |   | <b>NÃO</b> |   |  |
| <b>NORTE DE MINAS</b>     | <b>SIM</b> | <a href="https://www.ifnmg.edu.br/saudeequalidadevidadoservidor">https://www.ifnmg.edu.br/saudeequalidadevidadoservidor</a>   | <b>NÃO</b> |   |  |

|                            |            |   |            |  |  |
|----------------------------|------------|---|------------|--|--|
| <b>SUDESTE DE MINAS</b>    | <b>SIM</b> | <a href="https://www.ifsudestemg.edu.br/institucional/gestao-de-pessoas/estrutura-organizacional/coordenacao-de-atencao-a-saude-e-seguranca-do-trabalho">https://www.ifsudestemg.edu.br/institucional/gestao-de-pessoas/estrutura-organizacional/coordenacao-de-atencao-a-saude-e-seguranca-do-trabalho</a> | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>TRIÂNGULO MINEIRO</b>   | <b>SIM</b> | <a href="https://iftm.edu.br/dgpinfo/informativos/estrutura-dgp.html">https://iftm.edu.br/dgpinfo/informativos/estrutura-dgp.html</a>   | <b>NÃO</b> |  | Possui coordenação de atenção de saúde ao servidor e possui como uma de suas competências: Colaborar, elaborar, orientar e subsidiar a implantação de Núcleos de Qualidade de Vida nos Campus. |
| <b>PARÁ</b>                | <b>SIM</b> | <a href="https://ifpa.edu.br/documentos-institucionais/0000/docs-inst/4764-instrucao-normativa-n-4-2019-de-23-de-maio-de-2019/file">https://ifpa.edu.br/documentos-institucionais/0000/docs-inst/4764-instrucao-normativa-n-4-2019-de-23-de-maio-de-2019/file</a>   | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>PARAÍBA</b>             | <b>SIM</b> | <a href="https://www.ifpb.edu.br/noticias/2018/07/ifpb-conta-com-politica-de-promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho">https://www.ifpb.edu.br/noticias/2018/07/ifpb-conta-com-politica-de-promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho</a>   | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>PARANÁ</b>              | <b>SIM</b> | <a href="https://reitoria.ifpr.edu.br/institucional/pro-reitorias/progepe/saude-do-servidor/">https://reitoria.ifpr.edu.br/institucional/pro-reitorias/progepe/saude-do-servidor/</a>   | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>PERNAMBUCO</b>          | <b>SIM</b> | <a href="https://reitoria.ifpr.edu.br/institucional/pro-reitorias/progepe/saude-do-servidor/">https://reitoria.ifpr.edu.br/institucional/pro-reitorias/progepe/saude-do-servidor/</a>   | <b>NÃO</b> |  | Os servidores poderão destinar até uma hora por dia, limitado a dois dias por semana, de trabalho para a prática de atividades físicas esportivas.   |
| <b>PIAUI</b>               | <b>SIM</b> | <a href="http://servidor.ifpi.edu.br/menu-de-relevancia/gestao-de-pessoas">http://servidor.ifpi.edu.br/menu-de-relevancia/gestao-de-pessoas</a>   | <b>NÃO</b> |  | Existe uma coordenação de benefícios e qualidade de vida.  |
| <b>RIO DE JANEIRO</b>      | <b>SIM</b> | <a href="https://portal.ifrj.edu.br/gestao-pessoas/diretoria-adjunta-qualidade-vida-e-desenvolvimento-pessoal-dqdp">https://portal.ifrj.edu.br/gestao-pessoas/diretoria-adjunta-qualidade-vida-e-desenvolvimento-pessoal-dqdp</a>   | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>FLUMINENSE</b>          | <b>SIM</b> | <a href="https://portal1.iff.edu.br/reitoria/noticias/iff-aprova-politica-de-qualidade-de-vida-no-trabalho">https://portal1.iff.edu.br/reitoria/noticias/iff-aprova-politica-de-qualidade-de-vida-no-trabalho</a>   | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>RIO GRANDE DO NORTE</b> | <b>SIM</b> | <a href="https://portal.ifrn.edu.br/servidores/saude-do-servidor/lateral/promocao-a-saude-e-">https://portal.ifrn.edu.br/servidores/saude-do-servidor/lateral/promocao-a-saude-e-</a>   | <b>NÃO</b> |  |  |

|                            |            |  |            |  |  |
|----------------------------|------------|--|------------|--|--|
|                            |            | qualidade-de-vida-no-trabalho/politica-de-promocao-da-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-do-ifrn/view   |            |  |  |
| <b>SUL RIO GRANDENSE</b>   | <b>NÃO</b> |  | <b>NÃO</b> |  | Os servidores poderão destinar até uma hora por dia, limitado a dois dias por semana, de trabalho para a prática de atividades físicas esportivas.   |
| <b>RIO GRANDE DO SUL</b>   | <b>SIM</b> | <a href="https://ifrs.edu.br/institucional/diretorias-sistemicas/dgp/">https://ifrs.edu.br/institucional/diretorias-sistemicas/dgp/</a>  | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>RONDÔNIA</b>            | <b>SIM</b> | <a href="https://portal.ifro.edu.br/conteudo-do-site/793-coordenacao-de-atencao-a-saude-e-qualidade-de-vida">https://portal.ifro.edu.br/conteudo-do-site/793-coordenacao-de-atencao-a-saude-e-qualidade-de-vida</a>  | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>RORAIMA</b>             | <b>SIM</b> | <a href="https://www.ifrr.edu.br/reitoria/gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida">https://www.ifrr.edu.br/reitoria/gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida</a>  | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>SÃO PAULO</b>           | <b>SIM</b> | <a href="https://www.ifsp.edu.br/images/prd/DGP/Portarias/Politica_de_Promoo__Saude_e_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho_do_I_FSPfinal.pdf">https://www.ifsp.edu.br/images/prd/DGP/Portarias/Politica_de_Promoo__Saude_e_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho_do_I_FSPfinal.pdf</a>  | <b>SIM</b> |  | Os servidores poderão destinar até uma hora por dia, limitado a dois dias por semana, de trabalho para a prática de atividades físicas esportivas.<br>Percentual correspondente de 5% da carga horária semanal de 40h. |
| <b>SANTA CATARINA</b>      | <b>SIM</b> | <a href="https://linkdigital.ifsc.edu.br/2018/03/29/minuta-da-politica-de-qualidade-de-vida-Nno-trabalho-esta-disponivel-para-consulta-publica/">https://linkdigital.ifsc.edu.br/2018/03/29/minuta-da-politica-de-qualidade-de-vida-Nno-trabalho-esta-disponivel-para-consulta-publica/</a>                          | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>CATARINENSE</b>         | <b>SIM</b> | <a href="https://intranet.ifsc.edu.br/images/PRDI/minuta%20de%20resolucao%20x_qvt.pdf">https://intranet.ifsc.edu.br/images/PRDI/minuta%20de%20resolucao%20x_qvt.pdf</a>  | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>SERGIPE</b>             | <b>NÃO</b> |  | <b>NÃO</b> |  |  |
| <b>SERTÃO PERNAMBUCANO</b> | <b>SIM</b> | <a href="https://www.ifsertoape.edu.br/index.php/a-instituicao/noticias-em-destaque/1248-atencao-a-saude-do-servidor">https://www.ifsertoape.edu.br/index.php/a-instituicao/noticias-em-destaque/1248-atencao-a-saude-do-servidor</a><br><a href="https://www.ifsertoape.edu.br/">https://www.ifsertoape.edu.br/</a> | <b>NÃO</b> | Obs: Nova sede do Siass Univasf possibilita atendimento mais confortável a servidores federais da região. (Univasf), (IF Sertão-PE), |  |

|                  |            |   |            |   |  |
|------------------|------------|---|------------|---|--|
|                  |            | <a href="http://pe.edu.br/index.php/com-qua-vid-trab-apresentacao">pe.edu.br/index.php/com-qua-vid-trab-apresentacao</a>  |            | (INSS) em Petrolina (PE), Juazeiro (BA), (AGU). |  |
| <b>TOCANTINS</b> | <b>SIM</b> | <a href="http://www.ifto.edu.br/ifto/colegiados/consup/documentos-aprovados/regulamentos/gestao-de-pessoas/regulamento-do-programa-qualidade-de-vida-ifto.pdf/view">http://www.ifto.edu.br/ifto/colegiados/consup/documentos-aprovados/regulamentos/gestao-de-pessoas/regulamento-do-programa-qualidade-de-vida-ifto.pdf/view</a> | <b>NÃO</b> |   |  |

**APÊNDICE B — QUESTIONÁRIO APLICADO NO INSTITUTO FEDERAL DO  
CEARÁ (IFCE)**

**Questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-estar Financeiro**

Prezado(a) Servidor(a),

Convido-o(a), como voluntário(a), a participar da pesquisa: Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Financeiro. Ela está ligada ao Programa de Mestrado em Administração Pública da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), localizada em Mossoró - RN, relativa à dissertação de Mestrado de Mychelle do Monte Morais Barbosa.

O questionário é composto de 33 questões. O tempo médio estimado para responder ao questionário é de 10 a 15 minutos, o qual é inteiramente de caráter científico. Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com inteiro sigilo. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar desse estudo. Ademais, cabe ressaltar que ninguém terá acesso às respostas de forma individualizada ou por qualquer agrupamento que possa comprometer o sigilo. A pesquisa está sendo conduzida com finalidade estritamente acadêmica, e os dados serão tratados com confidencialidade e anonimato.

Desde já, agradecemos sua atenção!

Mychelle do Monte Morais Barbosa  
Mestranda em Administração Pública na UFERSA  
E-mail: mychellemonte@gmail.com

Prof. Dr. Álvaro Fabiano Pereira de Macedo  
Orientador  
Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
E-mail: alvarofabiano@ufersa.edu.br

Prof. Dra. Luciana Santos Vieira da Silva  
Co-orientadora  
Universidade Federal da Paraíba  
E-mail: luvcosta10@gmail.com

| <b>BLOCO I – DADOS GERAIS</b> |     |
|-------------------------------|-----|
| <b>1. IDADE</b>               |     |
| Até 25 anos                   | ( ) |
| De 26 a 30 anos               | ( ) |
| De 31 a 35 anos               | ( ) |
| De 36 a 40 anos               | ( ) |
| De 41 a 45 anos               | ( ) |
| De 46 a 50 anos               | ( ) |
| Acima 50 anos                 | ( ) |
| <b>2. GÊNERO</b>              |     |
| Masculino                     | ( ) |
| Feminino                      | ( ) |

|  |     |
|--|-----|
| <b>3. ESCOLARIDADE</b>   |     |
| Ensino Fundamental   | ( ) |
| Ensino Médio   | ( ) |
| Especialização/MBA   | ( ) |
| Mestrado   | ( ) |
| Doutorado  | ( ) |
| Pós-Doutorado  | ( ) |
| <b>4. ESTADO CIVIL</b>   |     |
| Solteiro (a)   | ( ) |
| Casado (a)   | ( ) |
| União Estável  | ( ) |
| Divorciado (a)   | ( ) |
| Viúvo (a)  | ( ) |
| <b>5. POSSUI DEPENDENTES (FILHOS, ENTEADOS, ESPOSA, PAIS, ETC.)?</b>           |     |
| Não  | ( ) |
| Se Sim, Quantos?   | ( ) |
| <b>6. ÁREA DE TRABALHO/ATUAÇÃO (UNIDADE QUE ABRANGE SEU SETOR DE TRABALHO)</b> |     |
| Diretoria Geral/Diretoria  | ( ) |
| Gabinete   | ( ) |
| Departamento de Administração  | ( ) |
| Departamento de Ensino   | ( ) |
| Coordenação de Assuntos Estudantis   | ( ) |
| Comunicação Social   | ( ) |
| Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação   | ( ) |
| Extensão   | ( ) |
| Tecnologia da Informação   | ( ) |
| Biblioteca   | ( ) |
| Gestão de Pessoas  | ( ) |
| Professor (a)  | ( ) |
| Técnico-Administrativo   | ( ) |
| <b>7. NÍVEL DE RENDA</b>   |     |
| Até R\$ 2.000,00   | ( ) |
| De R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00   | ( ) |
| De R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00   | ( ) |
| De R\$ 4.001,00 a R\$ 5.000,00   | ( ) |
| De R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00   | ( ) |
| De R\$ 6.001,00 a R\$ 7.000,00   | ( ) |
| De R\$ 7.001,00 a R\$ 8.000,00   | ( ) |
| De R\$ 8.001,00 a R\$ 9.000,00   | ( ) |
| De R\$ 9.001,00 a R\$ 10.000,00  | ( ) |
| Acima de R\$ 10.001,00   | ( ) |
| <b>8. TEMPO DE SERVIÇO</b>   |     |
| 0 a 3 anos   | ( ) |
| 4 a 8 anos   | ( ) |
| 9 a 15 anos  | ( ) |
| 16 a 20 anos   | ( ) |
| 21 a 25 anos   | ( ) |

|   |                              |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
|---|------------------------------|-------------|----------------------------|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Acima de 25 anos  | ( )                          |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| <b>9. VÍNCULO EMPREGATÍCIO</b>  |                              |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| Servidor IFCE   | ( )                          |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| Comissionado sem Vínculo  | ( )                          |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| Servidor Cedido ao IFCE   | ( )                          |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| <b>10. NÍVEL DO CARGO:</b>  |                              |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| Nível C   | ( )                          |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| Nível D   | ( )                          |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| Nível E   | ( )                          |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| <b>11. POSSUI CARGO DE CHEFIA</b>   |                              |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| Sim   | ( )                          |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| Não   | ( )                          |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| <b>BLOCO II – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b>   |                              |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| <b>12. EM APENAS UMA EXPRESSÃO-CHAVE, DEFINA O QUE SIGNIFICA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA VOCÊ.</b>   |                              |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| <b>13. ATRIBUA UMA NOTA GERAL PARA SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) CONSIDERANDO OS ÚLTIMOS 12 (DOZE) MESES. ESCOLHA ESSA NOTA NA ESCALA ABAIXO SENDO QUE 0 = INSATISFAÇÃO TOTAL E 10 = SATISFAÇÃO TOTAL.</b>  |                              |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| <b>0</b>  | <b>1</b>                     | <b>2</b>    | <b>3</b>                   | <b>4</b>                 | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| ( )   | ( )                          | ( )         | ( )                        | ( )                      | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      | ( )       |
| <b>14. ATRIBUA NOTAS DE 1 A 5 DE MODO QUE EXPRESSE A SUA SATISFAÇÃO COM A QUALIDADE DAS AÇÕES DA SUA INSTITUIÇÃO PARA A SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. SENDO QUE 1=TOTALMENTE INSATISFEITO; 2=PARCIALMENTE INSATISFEITO; 3=INDIFERENTE; 4=PARCIALMENTE SATISFEITO E 5 = TOTALMENTE SATISFEITO</b> |                              |             |                            |                          |          |          |          |          |          |           |
| TOTALMENTE<br>INSATISFEITO  | PARCIALMENTE<br>INSATISFEITO | INDIFERENTE | PARCIALMENTE<br>SATISFEITO | TOTALMENTE<br>SATISFEITO |          |          |          |          |          |           |
| ( )   | ( )                          | ( )         | ( )                        | ( )                      |          |          |          |          |          |           |
|   |                              |             |                            |                          | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |           |
| Sensação de bem-estar no trabalho (estresse)  |                              |             |                            |                          | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      |           |
| Estado geral de nervosismo e tensão pessoal no trabalho (distresse)   |                              |             |                            |                          | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      |           |
| Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia e estilo de vida dentro e fora do trabalho   |                              |             |                            |                          | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      |           |
| Importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado   |                              |             |                            |                          | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      | ( )      |           |

|   |         |       |              |           |          |
|---|---------|-------|--------------|-----------|----------|
| final do seu trabalho.  |         |       |              |           |          |
| Adequação das ações de qualidade de vida no trabalho do IFCE para as suas necessidades pessoais                       |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Quantidade de tempo que dedico ao trabalho e questões da vida pessoal ( ) ( ) ( ) ( ) ( )                             |         |       |              |           |          |
| Grau de satisfação geral com o trabalho   |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Meu sentimento de realização proporcionado pelo trabalho  |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Impacto do meu desempenho no trabalho para minha autoestima pessoal ( ) ( ) ( ) ( ) ( )                               |         |       |              |           |          |
| Satisfação com a relação entre os objetivos do IFCE e minha identidade como servidor público.                         |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho  |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| <b>15. MARQUE A INTENSIDADE DAS OCORRÊNCIAS PARA CADA UMA DAS SITUAÇÕES ABAIXO (CONSIDERE OS ÚLTIMOS 3 MESES)</b>     |         |       |              |           |          |
| Muitas vezes  | Algumas | Vezes | Poucas vezes | Raramente | Nunca    |
| Utilizou remédios para dores específicas?   |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Ganhou peso? Sofreu internação em hospital?   |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Foi atendido em pronto-socorro? Utilizou convênio médico?   |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Utilizou serviço de saúde público?  |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?   |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| <b>BLOCO III – BEM-ESTAR FINANCEIRO</b>   |         |       |              |           |          |
| <b>16. MARQUE ABAIXO QUANTO DE CADA ITEM ESPECÍFICO SUA FAMÍLIA POSSUI (MARQUE SOMENTE OS ITENS EM FUNCIONAMENTO)</b> |         |       |              |           |          |
|   |         | 0     | 1            | 2         | 3 4 mais |
| Banheiro  |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Empregada doméstica   |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Carro   |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Lava-louças   |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Geladeira/refrigerador  |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Freezer   |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Lavadora de Roupas  |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Smart TV  |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |
| Microondas  |         | ( )   | ( )          | ( )       | ( )      |

|  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Motocicleta  | <input type="checkbox"/> |
| Secadora de roupas   | <input type="checkbox"/> |
| <b>17. MARQUE DAS OPÇÕES ABAIXO, QUAL VOCÊ POSSUI. (PODE MARCAR MAIS DE UM, SE FOR O CASO)</b> |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| Conta corrente bancária  |                          |                          |                          |                          |                          | <input type="checkbox"/> |
| Conta poupança   |                          |                          |                          |                          |                          | <input type="checkbox"/> |
| Cartão de crédito  |                          |                          |                          |                          |                          | <input type="checkbox"/> |
| Investimento em ações  |                          |                          |                          |                          |                          | <input type="checkbox"/> |
| Investimento em fundos   |                          |                          |                          |                          |                          | <input type="checkbox"/> |
| Outros investimentos   |                          |                          |                          |                          |                          | <input type="checkbox"/> |
| <b>18. MARQUE ABAIXO SOBRE COMO VOCÊ GASTA SEU DINHEIRO (EM GRAU)</b>                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | Nunca                    | Quase nunca              | Às vezes                 | Quase sempre             | Sempre                   |                          |
| Roupas<br>(blusas, camisas, sapatos, acessórios, etc)  | <input type="checkbox"/> |                          |
| Comida<br>(almoço, jantar, lanches)  | <input type="checkbox"/> |                          |
| Serviços de Entretenimento<br>(cinema, festas, jogos)  | <input type="checkbox"/> |                          |
| Gastos pessoais<br>(produtos de beleza, livros )   | <input type="checkbox"/> |                          |
| <b>19. MARQUE ABAIXO SOBRE O QUE VOCÊ FAZ COM SEU DINHEIRO (EM GRAU)</b>                       |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | Nunca                    | Quase Nunca              | Às vezes                 | Quase Sempre             | Sempre                   |                          |
| Gasto meu dinheiro de acordo com a vontade<br>necessidade da minha família                     | <input type="checkbox"/> |                          |
| Mantenho registro dos meus gastos todo mês   | <input type="checkbox"/> |                          |
| Planejo minha situação financeira para o futuro  | <input type="checkbox"/> |                          |
| Tento participar de todas as atividades familiares<br>que envolvem dinheiro                    | <input type="checkbox"/> |                          |
| <b>20. MARQUE ABAIXO SOBRE O SEU USO DE CRÉDITO (EM GRAU)</b>                                  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | Nunca                    | Quase                    | Às vezes                 | Quase                    | Sempre                   |                          |

|  | Nunca               |             | Sempre      |              |                     |
|--|---------------------|-------------|-------------|--------------|---------------------|
| Quando compro no crédito eu confiro e avalio todas as opções disponíveis de pagamento. | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| Comprometo meu salário comprando a crédito e   | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| Procuro formas de adiantamento do meu salário em créditos ou empréstimos.              | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| <b>21. MARQUE ABAIXO SOBRE INVESTIMENTO E POUPANÇA (EM GRAU)</b>                       |                     |             |             |              |                     |
|  | Nunca               | Quase Nunca | Às vezes    | Quase Sempre | Sempre              |
| Poupo tudo o que posso todo mês  | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| Economizo com a intenção de comprar um item de grande valor no futuro                  | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| <b>22. MARQUE ABAIXO SOBRE PLANEJAMENTO DE COMPRAS (EM GRAU)</b>                       |                     |             |             |              |                     |
|  | Nunca               | Quase Nunca | Às vezes    | Quase Sempre | Sempre              |
| Comparo preços antes de fazer uma compra   | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| Analiso minhas finanças antes de comprar item de grande valor                          | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| Compro por impulso   | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| Prefiro esperar para poder pagar em dinheiro do que usar crédito                       | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| Negócio descontos quando compro coisas em dinheiro                                     | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| <b>23. MARQUE ABAIXO SOBRE SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA</b>                                |                     |             |             |              |                     |
|  | Discordo totalmente | Discordo    | Indiferente | Concordo     | Concordo totalmente |
| É importante acompanhar os gastos mensais  | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| É importante definir metas financeiras para o futuro                                   | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| É importante poupar dinheiro todos os meses  | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| Como uma pessoa controla o seu dinheiro hoje afetar o seu futuro.                      | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |
| Ao comprar a crédito, é importante comparar as várias formas de pagamento              | ( )                 | ( )         | ( )         | ( )          | ( )                 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>24. SUPONHA QUE VOCÊ TEM UMA QUANTIA EM DINHEIRO PARA INVESTIR. É MAIS SEGURO:</b>   |     |
| Investir em um único negócio ou aplicação financeira  | ( ) |
| Investir em vários negócios ou aplicações financeiras   | ( ) |
| Não sei   | ( ) |
| <b>25. SUPONHA QUE NOS PRÓXIMOS 10 ANOS O PREÇO DAS COISAS QUE VOCÊ COMPRA DOBRAM. SE SUA RENDA TAMBÉM DOBRA, VOCÊ SERÁ CAPAZ DE COMPRAR:</b>   |     |
| Menos que hoje  | ( ) |
| Mesmo que hoje  | ( ) |
| Mais que hoje   | ( ) |
| Não sei   | ( ) |
| <b>26. SUPONHA QUE VOCÊ PRECISA FAZER UM EMPRÉSTIMO COM UM AMIGO DE R\$100. SEU AMIGO LHE OFERECE DUAS ALTERNATIVAS DE PAGAMENTO. QUAL É A MAIS VANTAJOSA PARA VOCÊ, OU SEJA, QUAL DELAS VOCÊ DEVE ESCOLHER PARA PAGAR MENOS JUROS?</b>   |     |
| R\$105,00   | ( ) |
| R\$100,00 + 3%  | ( ) |
| Não sei   | ( ) |
| <b>27. SUPONHA QUE PARA O SEU ANIVERSÁRIO VOCÊ GANHOU R\$100,00 DA SUA FAMÍLIA E DECIDIU DEPOSITAR EM UMA CONTA POUPANÇA. O BANCO ACEITA PAGAR 15% AO ANO POR SUA POUPANÇA. O BANCO PAGARÁ A VOCÊ:</b>  |     |
| Mais dinheiro no segundo ano que no primeiro  | ( ) |
| O mesmo nos dois anos   | ( ) |
| Não sei   | ( ) |
| <b>28. SUPONHA QUE PARA O SEU ANIVERSÁRIO VOCÊ GANHOU R\$100,00 DA SUA FAMÍLIA E DECIDIU DEPOSITAR EM UMA CONTA POUPANÇA. O BANCO ACEITA PAGAR 10% AO ANO POR SUA POUPANÇA. QUANTO VOCÊ TERÁ EM SUA CONTA POUPANÇA DEPOIS DE 5 ANOS SE VOCÊ NÃO FIZER NENHUM SAQUE, INCLUINDO O VALOR DEPOSITADO?</b> |     |
| Mais que \$150,00   | ( ) |
| Exatamente \$150,00   | ( ) |
| Menos que \$150,00  | ( ) |
| Não sei   | ( ) |
| <b>BLOCO IV- BEM-ESTAR FINANCEIRO</b>   |     |

|  |                                  |                         |                                |                              |
|--|----------------------------------|-------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| <b>29. ESCOLHA A RESPOSTA MAIS APROPRIADA PARA SUA SITUAÇÃO.</b>   |                                  |                         |                                |                              |
| Qual é o seu nível de preocupação (estresse) com sua situação financeira no dia de HOJE?   |                                  |                         |                                |                              |
| <b>EXCESSIVAMENTE ESTRESSADO</b>   | <b>MUITO ESTRESSADO</b>          | <b>POUCO ESTRESSADO</b> | <b>COM ALGUM ESTRESSE</b>      | <b>SEM ESTRESSE</b>          |
|  |                                  |                         |                                |                              |
| Quão estressado você se sente em relação às suas finanças em geral, considerando aqui inclusive sua preparação para a aposentadoria?   |                                  |                         |                                |                              |
| <b>EXCESSIVAMENTE ESTRESSADO</b>   | <b>MUITO ESTRESSADO</b>          | <b>POUCO ESTRESSADO</b> | <b>COM ALGUM ESTRESSE</b>      | <b>SEM ESTRESSE</b>          |
|  |                                  |                         |                                |                              |
| <b>30. ESCOLHA A RESPOSTA MAIS APROPRIADA PARA SUA SITUAÇÃO.</b>   |                                  |                         |                                |                              |
| Qual seu nível de Satisfação com sua Situação Financeira Atual?  |                                  |                         |                                |                              |
| <b>EXCESSIVAMENTE ESTRESSADO</b>   | <b>MUITO PREOCUPADO</b>          | <b>POUCO PREOCUPADO</b> | <b>COM ALGUMA PREOCUPAÇÃO</b>  | <b>SINTO-ME CONFOTÁVEL</b>   |
|  |                                  |                         |                                |                              |
| <b>30.1 ESCOLHA A RESPOSTA MAIS APROPRIADA PARA SUA SITUAÇÃO.</b>  |                                  |                         |                                |                              |
| Como você se sente sobre sua situação financeira atual?  |                                  |                         |                                |                              |
| <b>Totalmente insatisfeito</b>   | <b>Parcialmente insatisfeito</b> | <b>Indiferente</b>      | <b>Parcialmente satisfeito</b> | <b>Totalmente Satisfeito</b> |
| <b>30.2 ESCOLHA A RESPOSTA MAIS APROPRIADA PARA SUA SITUAÇÃO.</b>  |                                  |                         |                                |                              |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Com que frequência você se preocupa com a possibilidade de não conseguir pagar suas despesas mensais?</li> <li>2. Com que frequência você deixa de ir a um restaurante, cinema ou passeio por falta de dinheiro?</li> <li>3. Com que frequência você se vê contando os dias para o próximo pagamento?</li> </ol> |                                  |                         |                                |                              |
| <b>Sempre</b>  | <b>Quase sempre</b>              | <b>Às vezes</b>         | <b>Raramente</b>               | <b>Nunca</b>                 |
| <b>1.</b>  |                                  |                         |                                |                              |
| <b>2.</b>  |                                  |                         |                                |                              |
| <b>3.</b>  |                                  |                         |                                |                              |
| <b>30.3 QUÃO CONFIANTE VOCÊ ESTÁ EM PAGAR UMA DESPESA EMERGENCIAL DE R\$ 1.000,00 À VISTA, SE ACONTECESSE?</b>   |                                  |                         |                                |                              |
| <b>Sem Confiança Nenhuma</b>   | <b>Pouco Confiante</b>           | <b>Alguma Confiança</b> | <b>Confiante</b>               | <b>Totalmente Confiante</b>  |
|  |                                  |                         |                                |                              |
| <b>31. QUAL CAMPUS VOCÊ ESTÁ LOTADO?</b>   |                                  |                         |                                |                              |
|  |                                  |                         |                                |                              |
| <b>32 . DEIXE SEU E-MAIL PARA RECEBER O RESULTADO DESSA PESQUISA. (OPCIONAL)</b>   |                                  |                         |                                |                              |

**33. SE VOCÊ CHEGOU ATÉ AQUI GOSTARIA DE TE AGRADECER IMENSAMENTE E COMO FORMA DE AGRADECIMENTO RESOLVI SORTEAR DUAS DIÁRIAS EM CANOA QUEBRADA, NO SUNRISE CANOA QUEBRADA @SUNRISECANOAQUEBRADA. ENTÃO, CASO QUEIRA PARTICIPAR DO SORTEIO DEIXA SEU E-MAIL, POIS FAREI UM SORTEIO COM AS PESSOAS QUE RESPONDEREM A PESQUISA.**