

Bem-Estar no Trabalho: Influência das Condições para Criatividade entre Psicólogos dos Creas-MG

Patrícia de Fátima Pantaleão¹
¹Universidade Federal de Uberlândia,
Uberlândia, MG, Brasil.

Heila Magali da Silva Veiga¹
¹Universidade Federal de Uberlândia,
Uberlândia, MG, Brasil.

Resumo: Trata-se de estudo quantitativo correlacional com objetivo de testar um modelo em que Bem-Estar no Trabalho (BET) é explicado pelas Condições Favoráveis e Desfavoráveis para a Criatividade no Ambiente de Trabalho de psicólogos que trabalham nos Centros de Referência Especializado de Assistência Social de Minas Gerais. Após a aprovação do Comitê de Ética, contatos dos centros foram localizados via arquivo público digital. O convite foi enviado por e-mail com o link de acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; Questionário com Dados Demográficos e Funcionais; Escala de Bem-estar no Trabalho; e Indicadores de Condições para Criar no Ambiente de Trabalho. A medida de BET contempla Afeto Positivo, Afeto Negativo e Realização Pessoal e Profissional; enquanto há seis Condições Favoráveis e três Desfavoráveis à Criatividade no Trabalho. As escalas multidimensionais apresentam evidências de validade e resposta Likert de cinco pontos. Os dados foram analisados a partir de estatísticas descritivas e inferenciais, regressão múltipla padrão para teste do modelo e Alfa de Cronbach para verificação da fidedignidade das escalas. A amostra de conveniência contou com 145 psicólogos, majoritariamente mulheres (n=125), com pós-graduação *lato senso* (n=102) e vínculo estatutário (n=74). As maiores médias encontradas foram Realização Pessoal e Profissional ($M=3.47$; $DP=0.65$), Atividades Desafiantes ($M=3.50$; $DP=0.68$), e Excesso de Serviços e Escassez de Tempo ($M=3.51$; $DP=0.85$). Os resultados apontam que as Condições para a Criatividade no Trabalho contribuem significativamente para as três dimensões de BET, demonstrando a importância de promover um contexto propício à criatividade e ao bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Bem-Estar no Trabalho, Centro de Referência Especializado de Assistência Social, CREAS, Condições para a Criatividade no Trabalho, Políticas Públicas de Assistência Social.

Well-Being at Work: Influence of Creativity Conditions among CREAS-MG Psychologists

Abstract: This is a quantitative correlational study aiming to test a model in which Well-Being at Work (WBW) is explained by the Favorable and Unfavorable Conditions for Creativity in the Work Environment of psychologists who work in the Specialized Reference Centers for Social Assistance in Minas Gerais (CREAS-MG). After approval by the Ethics Committee, contacts of the centers were located via public digital file. The invitation was sent by e-mail with the link to access the Informed Consent Form; Questionnaire with Demographic and Functional Data; Workplace Well-Being Scale; and Indicators of Conditions for Creating in the Workplace. The WBW measures Positive Affection, Negative Affection, and Personal and Professional Fulfillment; alongside six Favorable Conditions and three Unfavorable Conditions for Creativity at Work. Multidimensional scales provide evidence of validity and a five-point Likert response. Data were analyzed based on descriptive and inferential statistics, standard multiple regression

to test the model and Cronbach's Alpha to verify the reliability of the scales. The convenience sample consisted of 145 psychologists, mostly women ($n=125$), with *lato sensu* post-graduation ($n=102$), and statutory employment ($n=74$). The highest means are Personal and Professional Fullfilment ($M=3.47$; $SD=0.65$), Challenging Activities ($M=3.50$; $SD=0.68$), and Excessive Services and Shortage of Time ($M=3.51$; $SD=0.85$). The results indicate that the Conditions for Creativity at Work significantly contribute to the three dimensions of WBW and demonstrate the importance of promoting a context conducive to creativity and well-being of workers.

Keywords: Well-Being at Work, Specialized Reference Center for Social Assistance, CREAS, Conditions for Creativity at Work, Public Policies for Social Assistance.

Bienestar en el Trabajo: Influencia de las Condiciones para la Creatividad entre Psicólogos de los Centros de Referencia Especializados en Asistencia Social en Minas Gerais (CREAS-MG)

Resumen: Este estudio cuantitativo correlacional tuvo el objetivo de probar un modelo en el que el bienestar en el trabajo (BET) se explica por las condiciones favorables y desfavorables para la creatividad en el ambiente laboral de los psicólogos que laboran en los Centros de Referencia Especializados en Asistencia Social en Minas Gerais. Tras la aprobación del Comité de Ética, se buscaron los contactos de estos centros en un archivo digital público. La invitación enviada por correo electrónico contenía el enlace para acceder al Formulario de Consentimiento Informado, al Cuestionario con Datos Demográficos y Funcionales, a la Escala de Bienestar Laboral y a los Indicadores de Condiciones para la Creación en el Lugar de Trabajo. La medida BET incluye afecto positivo, afecto negativo y realización personal y profesional; mientras que la otra medida cubre seis condiciones favorables y tres condiciones desfavorables para la creatividad en el trabajo. Las escalas multidimensionales proporcionan evidencia de validez y una respuesta Likert de cinco puntos. Para el análisis de datos se utilizó estadística descriptiva e inferencial, regresión múltiple estándar para probar el modelo y Alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad de las escalas. La muestra de conveniencia consistió en 145 trabajadores, en su mayoría mujeres ($n=125$), con posgrado *lato sensu* ($n=102$) y empleo estatutario ($n=74$). Los promedios más altos son el logro personal y profesional ($M=3,47$; $DE=0,65$), las actividades desafiantes ($M=3,50$; $DE=0,68$), el exceso de servicios y la escasez de tiempo ($M=3,51$; $DE=0,85$). Los resultados indican que las condiciones para la creatividad en el trabajo contribuyen significativamente a las tres dimensiones de BET y demuestran la importancia de promover un contexto propicio para la creatividad y el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Bienestar en el Trabajo, Centro de Referencia Especializado en Asistencia Social, CREAS, Condiciones para la Creatividad en el Trabajo, Políticas Públicas de Asistencia Social.

Introdução

As pesquisas dos antecedentes contextuais de Bem-Estar no Trabalho (BET) apontam que a criação de um ambiente organizacional que incentiva os trabalhadores a serem criativos se relaciona positivamente com bem-estar laboral (Rasulzada, 2007; Rasulzada & Dackert, 2009). Entretanto, os estudos que se dedicam

a investigar tais relacionamentos são escassos e configuram uma lacuna de pesquisa a ser esclarecida.

Embora exista consenso sobre a importância do bem-estar para o indivíduo e para a organização, não há avença sobre sua definição. Dentre a variedade de conceitos, observa-se uma tendência em aproximá-lo do termo felicidade, uma conotação

claramente positiva do fenômeno (Warr, 2007). Tal fato se deve ao advento da Psicologia Positiva, que influenciou os estudiosos a darem mais atenção ao trabalho enquanto fonte de prazer, de saúde e de satisfação, em função de atender às necessidades profissionais do indivíduo (Paludo & Koller, 2007).

A definição de bem-estar no trabalho utilizada neste estudo é a de Paschoal (2008), que é calcada na Psicologia Positiva, e contempla os pontos principais da abordagem hedônica e eudaimônica. O construto é composto pelas dimensões afetiva (emoções e humores no trabalho) e cognitiva (percepção de expressividade e realização pessoal no trabalho) e segue a linha de alguns autores da literatura internacional (Warr, 2007; Waterman, Schwartz, & Conti, 2008).

A temática está em ascensão no país, mas, no que concerne ao quantitativo de investigações, a realidade está distante da internacional. Uma das dificuldades para avanço da produção nacional advém do dissenso entre os autores sobre a conceitualização e operacionalização de BET, o que traz limitações epistemológicas que restringem sua convergência para uma visão unificada (Agapito, Polizzi, & Siqueira, 2015; Pantaleão & Veiga, 2019; Paschoal et al., 2013; Santos & Ceballos, 2013).

A recente revisão de literatura das autoras Pantaleão e Veiga (2019) mostra um panorama dos estudos nacionais. Dos 23 estudos analisados, entre 2007 e 2017, de periódicos de Psicologia e de Administração avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), com conceitos entre A1 e B3, o maior número de publicações encontradas foi entre 2012 e 2015. Há uma relativa igualdade entre pesquisas no setor público e privado, de abordagem quantitativa, prevalecendo as investigações dos antecedentes, sendo os aspectos contextuais os mais investigados.

As principais preditoras de BET têm sido as variáveis organizacionais e laborais, pois favorecem a formação de vínculos positivos com o trabalho e a organização empregadora (Gondim & Siqueira, 2014; Santos & Ceballos, 2013; Traldi & Demo, 2012). Nesse sentido, as condições para a criatividade no trabalho, que também pode ser definida como clima organizacional para a criatividade, podem ser consideradas como condições contextuais que influenciam os níveis de BET (Csikszentmihalyi, 2009).

É consenso na literatura que a criatividade é essencial na produção de novas ideias, produtos e

serviços. Por se tratar de um fenômeno multideterminado e com ampla influência nos diferentes domínios da vida, a temática tem sido abordada por diferentes áreas do conhecimento. Enquanto construto, o termo evoluiu de uma perspectiva individual, de raízes biológicas, para uma abordagem ecológica, focada no contexto (Gomes, Rodrigues, & Veloso, 2016).

De acordo com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – Unesco (2013), a criatividade tem se tornado a verdadeira riqueza das nações na economia do século XXI e a capacidade de promovê-la pode ser vital para a saúde e a longevidade das empresas e da sociedade (Anderson, Potocnik, & Zhou, 2014; Steele, Johnson, & Medeiros, 2018).

Existem inúmeras definições para Criatividade no Trabalho, e não há consenso acerca de sua distinção da inovação. Comumente, tem sido tratada como o primeiro e crucial estágio da inovação, em que ocorre a produção de ideias novas e úteis (Alencar, 1996; Amabile, 1983; Bruno-Faria & Veiga, 2015; Castañer, 2016; Hennessey & Amabile, 2010; Muzzio, 2017; Rozkwitalska, 2016; Zhou & Hoever, 2014).

O conceito que alcança maior consenso entre os acadêmicos é calcado na compreensão de ações que trazem algo novo e útil para o trabalho ou para a empresa, como produtos, serviços, modelos de negócios e gestão, bem como métodos de trabalho que contribuem para lucratividade, competitividade e sobrevivência da organização (Amabile, 1996; Gupta & Banerjee, 2016; Zhou & Hoever, 2014). Em suma, é o conjunto da criatividade individual, da equipe ou do grupo e dos diferentes componentes estruturais de uma organização.

Vários são os fatores que influenciam o uso da criatividade nas organizações e que podem estimular ou dificultar sua expressão (Bruno-Faria & Veiga, 2015; Hennessey & Amabile, 2010; Ribeiro, 2016). Contudo, o conhecimento acumulado é pouco explorado e carece de um sistema de qualidade para explicar como as organizações são criativas ao longo do tempo (Hennessey & Amabile, 2010; Sonenshein, 2014, 2016).

Variáveis ligadas ao próprio indivíduo, como falta de motivação, de habilidade e/ou de experiência, de inflexibilidade e habilidades sociais pobres são fatores que podem contribuir ou dificultar a criatividade na organização. A identificação dessas condições tem suscitado o interesse dos pesquisadores nos últimos anos (Alencar; 1996; Bruno-Faria & Veiga, 2015;

Csikszentmihalyi, 1996, 2009; Klijn & Tomic, 2010; Ribeiro, 2016).

Neste trabalho, serão utilizadas as conceituações de Hennessey e Amabile (2010), que defendem que, para favorecer a emergência de clima propício à criatividade é necessário conhecer os fatores presentes no ambiente de trabalho que estimulam ou inibem a criatividade dos empregados. De acordo com as autoras, os resultados dos diferentes trabalhos se complementam e não existem grandes divergências acerca de quais são os fatores que fomentam ou bloqueiam a criatividade nas organizações.

Dessa maneira, são considerados facilitadores à criatividade o apoio organizacional, a segurança psicológica, o tempo suficiente, a autonomia, o feedback de desenvolvimento e os objetivos de criatividade; enquanto restrições e pressões no ambiente de trabalho são vistas como prejudiciais (Hennessey & Amabile, 2010).

No que se refere ao campo de trabalho dos psicólogos, o Sistema Único de Assistência Social (Suas) tem tido alta empregabilidade e capilarizado os profissionais para as cidades de médio e de pequeno porte do Brasil. De acordo com Lulhier (2013), o número de psicólogos atuantes nos equipamentos, programas e serviços é de cerca de 10% do total de psicólogos em atividade no Brasil, o que corresponderia a mais de 20.000 profissionais.

Entretanto, a insegurança quanto ao emprego, as precárias formas de contratação, os baixos salários e falta de perspectivas profissionais futuras, como ascensão na carreira e ausência de qualificação e de capacitação profissional tornam o SUAS um campo complexo de atuação (Freire & Alberto, 2013; Macedo et al., 2011). Na pesquisa de Sousa e Dela Coleta (2012) com psicólogos do serviço público de saúde, os profissionais apontaram que as dificuldades no fazer cotidiano são muitas e prejudicam suas ações.

As dificuldades são advindas dos mais variados aspectos: institucionais; gestão das políticas públicas; precárias condições de trabalho; relacionamento com a equipe; formação profissional deficiente; necessidade de aprimoramento profissional; frustrações no trabalho; e falta de reconhecimento (Sousa & Dela Coleta, 2012). A rotina dos serviços muitas vezes é burocrática e hierárquica, restringindo a autonomia técnica do profissional. As consequências são a rotatividade, a descontinuidade das ações e a fragilidade do trabalho das equipes, enfim, a despotencialização da

principal ferramenta de trabalho da política, que são seus trabalhadores (Leão, Oliveira, & Carvalho, 2014; Romagnoli, 2016; Senra, 2009).

Nos Centros de Referência da Assistência Social (Cras) e nos Centros de Referência Especializados da Assistência Social (Creas), os serviços devem ser prestados por equipes de referência multiprofissionais compostas por diferentes categorias de nível fundamental, médio e superior, tais como Psicologia, Serviço Social, Direito e Pedagogia (Nascimento, Duarte, & Moraes, 2018). As normativas orientam que tais servidores sejam efetivos, estejam em quantidade suficiente e de acordo com o porte dos municípios, o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e as aquisições a serem geradas (Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome [MDS], 2011).

Nos Creas, os atendimentos são especializados e se destinam a famílias e indivíduos com direitos violados, mas cujos vínculos, familiares e comunitários, não foram rompidos. A finalidade das ações é o fortalecimento da família no desempenho de sua função protetiva; inclusão das famílias no sistema de proteção social e nos serviços públicos, restauração e preservação da autonomia; rompimento dos padrões violadores de direitos, reparação de danos e prevenção da reincidência de violações de direitos (Cavalcante & Ribeiro, 2012).

Dados do Censo Suas Creas (Secretaria Nacional de Assistência Social [SNAS], 2018) apontam que no Brasil trabalham 4.710 psicólogos em 2.664 municípios. Em Minas Gerais, 231 municípios possuem Creas, totalizando 250 unidades e 574 psicólogos. São profissionais que vivenciam uma realidade em que experienciam, de um lado, o sentimento de prazer diante da possibilidade de realizar um trabalho comprometido com os direitos dos sujeitos violados e, por outro, o sofrimento diante da impotência pela ausência de meios que possam efetivamente remover as causas estruturais que provocam a desigualdade social (Raichelis, 2011).

Os Creas representam um importante dispositivo da Política Pública da Assistência Social e têm contribuído para a expansão do campo de atuação da Psicologia. Trata-se de uma área nova de prestação de serviços cuja mediação principal é o próprio profissional, com uma dinâmica institucional que precisa ser melhor conhecida. A convivência com situações de miséria e condições

sub-humanas produz impacto emocional e físico que está ligado a uma grande quantidade de pedidos de exoneração, bem como a busca contínua por outras oportunidades, apontando claramente a redução do investimento energético e motivacional para o trabalho (Barreto, 2011; Nascimento et al., 2018).

O Conselho Federal de Psicologia – CFP (2016) vem promovendo diversas ações para instrumentalizar a categoria com base na garantia dos direitos humanos, para se voltar a um fazer articulado com vistas ao fortalecimento dos vínculos familiares e comunitários. Mas a literatura nacional é escassa de estudos sobre a atuação dos psicólogos nos Creas e nenhum deles considera variáveis do contexto de trabalho como bem-estar e as condições para a criatividade.

Há que se pensar em como é possível promover a criatividade necessária para a atuação na adversidade dos desafios cotidianos com base na contínua luta pela institucionalização de serviços em processo de normatização das práticas (Barreto, 2011). Tendo o presente debate por mote, o objetivo geral deste trabalho foi testar um modelo em que Bem-Estar no Trabalho é explicado pelas Condições Favoráveis e Desfavoráveis para a Criatividade no Ambiente de Trabalho de psicólogos que trabalham nos Creas do estado de Minas Gerais.

Acredita-se que a consolidação da teoria sobre cada uma das variáveis relacionadas a experiências positivas nas organizações pode contribuir para o avanço progressivo do conhecimento teórico-empírico. Na prática, implica a possibilidade de oferecer subsídios para intervenção no ambiente de trabalho a fim de incrementar os níveis de bem-estar e criatividade.

Método

Esta pesquisa pode ser classificada como não experimental, descritiva, quantitativa e de corte transversal, tendo sido utilizados instrumentos padronizados para mensurar as variáveis do modelo de investigação e para observar a variação conjunta dessas variáveis (Cozby, 2003).

Seguindo a Resolução nº 510/2016/CONEP/CNS, após a emissão do Parecer Consubstanciado de Aprovação pelo CEP/UFU, número 3.151.162, CAAE 06292818.4.0000.5152, foram enviados convites aos e-mails institucionais dos 534 psicólogos que trabalham em Creas no estado de Minas Gerais. Os profissionais foram localizados via arquivo on-line mantido pelo Ministério da Cidadania denominado

“Censo SUAS CREAS”, que é de acesso público e centraliza as informações sobre o funcionamento dos Creas de todo o Brasil.

Para encontrar o e-mail das unidades, a equipe acessou o site “Portal Censo SUAS” (SNAS, 2018), e abriu o último censo disponível, até então o de 2017. Com uso do filtro por estado, foi possível listar todos os municípios do estado de Minas Gerais que contam com Creas e baixar o arquivo com a lista de todos os municípios para localizar os e-mails e os telefones dessas instituições.

Em seguida, foi enviado um e-mail com convite a todos os centros, solicitando sua divulgação e encaminhamento aos psicólogos da equipe. No convite continha a descrição do objetivo da pesquisa e o link de acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e ao instrumento, via ferramenta on-line de questionários Google Docs.

Ao acessar o referido link, o psicólogo abria em seu computador o TCLE, que permitia marcar a opção “aceito” ou “não aceito” para participar voluntariamente da pesquisa. Dessa forma, o participante só continuava a responder o instrumento se clicasse na opção “aceito”. Em seguida, ele abria o instrumento da pesquisa, composto por um Questionário com dados demográficos e funcionais, Escala de Bem-estar no Trabalho (Ebet) e Indicadores de Condições para Criar no Ambiente de Trabalho (Iccat). Ao final, as respostas foram armazenadas sem qualquer tipo de identificação do respondente, tais como o registro do IP, preservando o anonimato do participante.

Foram incluídos no estudo os psicólogos dos Creas de Minas Gerais, de qualquer idade, que aceitaram participar da pesquisa após leitura do TCLE e que finalizaram o questionário on-line. Foram excluídos os que não aceitaram participar da pesquisa. A amostra final compreendeu 25,26% (n=145) do universo de psicólogos do Creas do estado de Minas Gerais. A amostra investigada atendeu aos critérios estabelecidos na literatura para a realização das análises propostas (Pallant, 2007; Tabachnick & Fidel, 2007).

O estado de Minas Gerais é o segundo maior do Brasil em população, com mais de 19 milhões de habitantes, e o maior em número de municípios, apresentando 853 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2010). No questionário, foi utilizada a divisão geográfica do estado de Minas Gerais por mesorregiões, conforme estabelece o IBGE. O questionário objetivava caracterizar a amostra com

perguntas sobre a região de Minas em que está localizado o Creas em que trabalha, o sexo, a idade, a especialização, o tipo de vínculo empregatício, o tempo de atuação como psicólogo e no Creas, os vencimentos mensais brutos e a condição de atuação em cargo de gerência ou de direção.

Quanto às escalas, a Ebet dos autores Paschoal e Tamayo (2008) foi composta por duas partes, referente à dimensão afetiva (aspectos negativos e positivos) e à realização no trabalho. Os itens de afeto no trabalho como animado, entusiasmado, frustrado e deprimido deveriam ser respondidos de acordo com a seguinte prerrogativa: “nos últimos seis meses, o meu trabalho tem me deixado...”. A escala de resposta Likert, de cinco pontos, varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) e possui evidências de validade e fidedignidade (Sousa & Zerbini, 2021) com índices de confiabilidade acima de 0,88, o que é considerado excelente.

A Iccat foi composta pelas escalas de Condições Favoráveis e Desfavoráveis à Criatividade no Ambiente de Trabalho, que foram desenvolvidas e validadas por Bruno-Faria & Veiga (2015). A escala de resposta Likert, de cinco pontos, varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) e apresenta índices de confiabilidade, com Alfa acima de 0,84 o que é considerado adequado.

Um exemplo de item da Escala de Condições Favoráveis à Criatividade no Ambiente de Trabalho é: “São condições essenciais do ambiente físico de trabalho (tais como luminosidade, espaço, equipamentos) necessárias para que o indivíduo possa se concentrar na realização de suas atividades e produzir ideias novas”. Um exemplo de item da Escala de Condições Desfavoráveis à Criatividade no Ambiente de Trabalho é: “Quando proponho uma ideia nova, é comum que o gerente se aposses dela como se fosse sua”.

As respostas aos questionários formaram um arquivo de dados. Foi utilizado o Programa SPSS 20 (Statistical Package of Social Science) para registro e análise dos dados. As análises estatísticas utilizadas foram as técnicas Estatísticas Descritivas (Frequência, Média, Moda, Mediana e Desvio Padrão) e Inferenciais (Teste T, Correlação de Pearson e Regressão Múltipla). O modelo foi testado por análise de Regressão Múltipla Padrão, pelo método Enter e a fidedignidade das escalas para amostra do estudo foi verificada pelo Alfa de Cronbach.

Para cada um dos instrumentos utilizados neste estudo, foi calculada a fidedignidade usando o Alfa de Cronbach. De acordo com Hair, Tatham, Anderson e Black (2005), valores de Alfa iguais ou superiores a 0,70 indicam confiabilidade aceitável. No caso da amostra em questão, todos os valores foram superiores a 0,76, o que é satisfatório. Ademais, a confiabilidade obtida neste estudo foi semelhante ao estudo original de evidência de validação empírica da medida.

Resultados e discussão

Um total de 150 psicólogos dos Creas de MG acessaram os questionários deste estudo, porém cinco não aceitaram os termos do TCLE, de forma que a amostra final ficou constituída por 145 participantes. Devido ao número baixo de respondentes em algumas mesorregiões do estado, e para facilitar a tabulação e impossibilitar a identificação dos respondentes, os municípios foram reagrupados em macrorregiões: Centro, Oeste, Sul, Norte e Leste, conforme sua localização geográfica. O número por macrorregião variou de dois a 30 participantes com idade de 23 a 63 anos.

A Tabela 1 apresenta os dados demográficos e funcionais da amostra deste estudo:

Tabela 1

Dados demográficos e funcionais.

Variáveis		F	%	Média	DP	Moda
Região de Minas Gerais	Centro	40	27,58			
	Oeste	32	22,06			
	Sul	32	22,06			
	Norte	21	14,48			
	Leste	20	13,79			

continua...

...continuação

Variáveis		F	%	Média	DP	Moda
Gênero	Masculino	19	13,1			
	Feminino	125	86,2			
	Cisgênero	1	0,7			
Idade				35,50	8,84	
Especialização	Pós-graduação <i>lato senso</i>	102	70,3			
	Mestrado	9	6,2			
	Não possui especialização	34	23,4			
	Estatutário	74	51			
Tipo de vínculo empregatício	Contrato	66	45,5			
	Temporário	1	0,7			
	Outros	4	2,8			
Tempo de atuação como psicólogo (em anos)				8,20	6,71	
Tempo de atuação como psicólogo no CREAS (em anos)				3,54	3,01	
Vencimentos mensais brutos (em Reais)				2989,26	1868,26	2000a
Atuação em cargo de gerência/ direção	Sim	15	10,3			
	Não	126	86,9			
	Não sabe informar	3	2,1			

Nota: n= 145. Macrorregiões: Centro (Central Mineira e Metropolitana de Belo Horizonte), Oeste (Oeste de Minas, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba), Sul (Sul e Sudoeste de Minas, Campo das Vertentes e Zona da Mata), Norte (Norte e Noroeste de Minas e Jequitinhonha), e Leste (Vale do Mucuri e Vale do Rio Doce).

A maioria dos psicólogos são mulheres, apresentaram idade média de 35,50 anos, com pós-graduação, mais de cinco anos de experiência na profissão, mais de três anos de atuação nos Creas e média salarial de R\$2.000,00. Dessa forma, os resultados apontam que não são mais profissionais recém-contratados, como apontavam estudos anteriores (Bastos & Gondim, 2010; Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas [CREPOP], 2009; Silva & Cezar, 2013), e a faixa salarial ainda está distante do piso proposto no projeto de lei da categoria, que tenta fixá-lo em R\$3.600,00.

A maior parte dos respondentes possui vínculo estatutário (51%), seguido por contrato pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (45,5%). Segundo Farias e Gaetani (2002), a realização de

concursos e a presença de profissionais estatutários é importante, pois modificam a dinâmica de funcionamento no serviço público, gerando maior profissionalização e aumento na qualidade dos serviços prestados.

Pauli, Traesel e Siqueira (2019) conduziram uma pesquisa qualitativa com psicólogos temporários que atuaram no Creas de um município do Rio Grande do Sul e encontraram profissionais que percebem o trabalho terceirizado e temporário como uma experiência que gera algumas frustrações e adoecimentos. Devido às condições precárias de trabalho, à falta de valorização e de investimento da gestão e à insegurança quanto à renovação do contrato, a maioria dos psicólogos tinha, pelo menos, mais um emprego em concomitância ao trabalho no Creas.

Percebe-se que a atuação em cargo de chefia e gestão dos serviços continua sendo um contexto novo para a profissão: 86,9% não assumem cargo de chefia, que tradicionalmente têm sido ocupados por assistentes sociais (Macedo et al., 2011). Por isso, temas como admissão por concurso público, remuneração condigna e equipes de referência na gestão vêm ganhando destaque nas discussões (MDS, 2011).

O cálculo das médias das variáveis deste estudo mostra que os psicólogos pesquisados relatam grau de Bem-Estar no Trabalho superior ao ponto médio da escala (M=3,0; DP=0,38), com Afetos Positivos

(M=2,66; DP=0,83) e Afetos Negativos (M=2,85; DP=0,93) e Realização Pessoal e Profissional (M= 3,47; DP=0,65). No que concerne à medida de Condições para Criar no Ambiente de Trabalho, a maior média entre as dimensões de Condições Favoráveis para Criar no Ambiente de Trabalho foi Atividades Desafiantes (M=3,50; DP=0,68) e, entre as Condições Desfavoráveis para Criar no Ambiente de Trabalho, a maior média foi em Excesso de Serviço e Escassez de Tempo (M=3,51; DP=0,85).

A Tabela 2 apresenta os resultados da estatística descritiva das variáveis do estudo.

Tabela 2

Dados descritivos da pesquisa.

Variáveis	Média	Desvio-Padrão
BET	3,00	0,38
Afetos Positivos	2,66	0,83
Afetos Negativos	2,85	0,93
Realização Pessoal e Profissional	3,47	0,65
Iccat	-	-
Condições Favoráveis	3,11	0,63
Suporte do Gerente Imediato	2,92	0,99
Atividades Desafiantes	3,50	0,68
Estratégias e Ações Organizacionais em Apoio a Ideias Novas	2,50	0,74
Clima entre Colegas de Trabalho	3,44	0,79
Liberdade de Ação	3,46	0,88
Características do Ambiente Físico	2,95	0,83
Condições Desfavoráveis	3,01	0,77
Atuação Inadequada do Gerente	2,60	1,00
Dificuldades de Comunicação e Rigidez das Normas e Regras na Organização	3,09	0,88
Excesso de Serviços e Escassez de Tempo	3,51	0,85

Segundo a definição de Paschoal (2008), a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu atuar, expressa

e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida caracterizam o Bem-Estar no Trabalho. Assim, o nível moderado de BET permite

inferir que esses indicadores podem contribuir na qualidade da assistência prestada à população vulnerável e na saúde geral desses profissionais (Alves, Neves, Dela Coleta, & Oliveira, 2012).

Ao contrário de outras pesquisas que apontam a ausência de recursos materiais como obstáculo mais recorrente no serviço público (Leão et al., 2014), nesta amostra, os profissionais dizem contar com os materiais necessários para realização do trabalho. Entretanto, discordam ou concordam em parte de que existam estratégias e ações organizacionais em apoio a ideias novas. Isso merece atenção, pois BET é promovido quando as organizações adotam políticas e práticas que dão suporte e tratamento digno aos empregados em um ambiente propício à inovação e criatividade, com maior autonomia, valorização da competência e sucesso dos trabalhadores, e com predomínio de honestidade e sinceridade nas relações entre as pessoas e a organização (Covacs, 2006).

Para o teste do modelo da pesquisa, foram realizadas três análises de Regressão Múltipla Padrão, sendo uma para cada dimensão da variável critério BET. O conjunto de fatores da variável preditora Condições para a Criatividade no Ambiente de Trabalho explicou 44% da variância de Afetos Positivos, sendo

a contribuição significa oriunda das dimensões Atividades Desafiantes ($\beta = 0,34$; $t = 3,92$; $p = 0,01$) e Estratégias e Ações Organizacionais em Apoio a Ideias Novas ($\beta = 0,34$; $t = 3,19$; $p = 0,01$).

Afetos Negativos teve como variáveis explicativas Suporte do Gerente Imediato Imediato ($\beta = 0,34$; $t = 2,52$; $p = 0,01$) e Excesso de Serviços e Escassez de Tempo ($\beta = 0,34$; $t = 3,87$; $p = 0,01$) que explicam 29% da variância (R^2 ajustado = 0,29; $F(7,72)$; $p < 0,01$). Assim, a variância Afetos Negativos explica 29% de Condições para a Criatividade no Ambiente de Trabalho. Realização Pessoal e Profissional teve como variável explicativa Atividades Desafiantes ($\beta = 0,66$; $t = 8,62$; $p = 0,01$), que explica 56% da variância (R^2 ajustado = 0,56; $F(21,43)$; $p < 0,01$). Portanto, a dimensão Condições Favoráveis para a Criatividade no Ambiente de Trabalho explica 56% da variância de Realização Pessoal e Profissional. A Figura 1 sintetiza os achados do estudo.

Para Freitas, Paiva, Lima e Pinto (2019), o atendimento ao público é um serviço resultante de algumas variáveis que envolvem o atendente, o cliente e o contexto organizacional. Comparado com o setor privado, o atendimento no setor público se apresenta mais deficiente de políticas que possam tornar a vida do funcionário mais saudável.

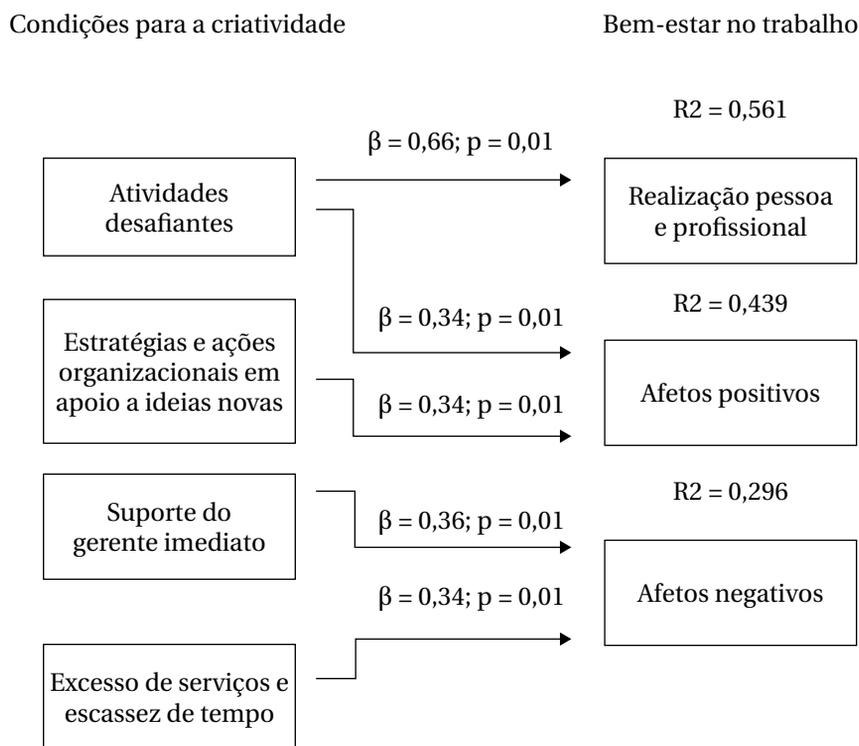


Figura 1.

Resultados da regressão múltipla padrão.

Os achados das análises de Regressão Múltipla Padrão corroboram estudos empíricos anteriores que demonstraram que os empregados tendem a ser mais criativos quando trabalham em tarefas desafiadoras e complexas que são significativas e intelectualmente intrigantes (Choi, 2007; Oldham & Cummings, 1996). O fato de ter um trabalho estimulante contribui para que a pessoa se sinta realizada com o que faz e experiencie afetos positivos. Ekvall e Ryhammar (1999) corroboram que o clima de criatividade se compõe basicamente de desafios.

De acordo com Veiga, Neiva e Bruno-Faria (2020), a percepção das tarefas como estimulantes está positivamente relacionada aos comportamentos proativos no ambiente de trabalho. Para tanto, é imperativo que a organização tenha diretrizes que valorizem a iniciativa, a busca pela inovação e a experimentação. Com o objetivo de assessorar os gestores do Suas, o próprio MDS, em publicação do Suas, reafirmou a importância de acolher experiências inovadoras.

ideias originais nem sempre podem ser colocadas em cronogramas rígidos. Elas têm que estar livres para surgir a qualquer hora e em qualquer lugar e fluir no agir e nas situações de dificuldade e conflito . . . a criatividade, a ousadia, a abertura à sensibilidade são básicas à renovação da prática de planejar. . . . A criatividade é fundamental para a gestão do social. É preciso construir um enfoque próprio de planejamento e gerenciamento social, caracterizado por marcos conceituais específicos e instrumentos técnicos de execução, monitoramento e avaliação adequados (SNAS, 2008, p. 32).

Amabile (1998) defende que níveis mais altos de criatividade ocorrem em pessoas com relevante conhecimento, que gostam do que fazem e que trabalham em um ambiente em que se sentem desafiados, encorajados a correr os riscos que a implementação de uma nova ideia implica e que são apoiados em sua autonomia. Supõe-se, assim, que os desafios para o exercício da Psicologia no campo da Assistência Social são uma oportunidade para a criação de criatividade.

No percurso do processo de trabalho dos psicólogos no Creas, o buscar criativo ensina a equipe a se deparar com novas formas de existir nesse contexto. Debates que produzem questionamentos sobre a existência e a função desses espaços e das políticas junto a todos os fatores que criam possibilidades de

circulação e de encontro aproximam redes, serviços e usuários (Silveira et al., 2018).

A importância dada ao clima entre os colegas, à confiança e ao respeito mútuo também foi um achado importante desta pesquisa, corroborando os achados de Fogaça e Coelho (2015) e Rocha e Porto (2012), de que as relações interpessoais são importantes para o bem-estar em ambientes laborais. Sousa e Dela Coleta (2012) destacam que a qualidade e o relacionamento com a equipe são promotores de bem-estar quando a equipe é competente e mantém ótimo relacionamento pessoal e profissional, mas que pode ser prejudicial se apresentar características opostas a essas. Dependendo das características e da maneira como interage com os outros elementos da organização, pessoas e grupos, essa mesma variável poderia tanto estimular quanto inibir a manifestação da criatividade (Martins & Terblanche, 2003).

Os achados apontam ainda que os afetos positivos têm como variável explicativa as estratégias e ações organizacionais em apoio a ideias novas. Além disso, foi verificado que quanto maior a vivência de afetos positivos, menor a percepção de dificuldades de comunicação e regras na organização. Gomide, Silvestrin e Oliveira (2015) confirmaram que a satisfação com os suportes organizacionais é antecedente consistente do bem-estar. É essencial que as organizações se preocupem em tornar o ambiente empresarial agradável e estimulante para os trabalhadores (Agapito et al., 2015).

A percepção dos participantes sobre a atuação do gerente é um dado que merece destaque. As características da chefia e a relação entre liderança e criatividade organizacional têm sido um fator bastante citado na literatura (Amabile, 1996; Gupta & Banerjee, 2016; Romeiro & Wood, 2015; Zhou & Hoever, 2014). De acordo com a definição de Alencar (1998), receptividade, flexibilidade, aceitação, estímulo às novas ideias e respeito às opiniões divergentes caracterizariam uma chefia que favorece a expressão da criatividade.

Quanto aos Afetos Negativos que tiveram como variáveis explicativas o Suporte do Gerente Imediato, Abbad e Torres (2002) explicam que se trata de um fenômeno estatístico raro denominado supressão, que indica uma relação complexa entre variáveis e se refere à situação em que uma variável que mantém uma fraca correlação bivariada com a variável critério entra como preditora na equação de regressão

múltipla com um β de sinal oposto ao da correlação bivariada. Uma variável supressora é identificada quando se observa que essa variável aumenta a importância de outras variáveis preditoras ao se suprimir parte da variância irrelevante em outros preditores ou na variável critério (Tabachnick & Fidell, 2007).

Pode-se inferir que os profissionais pesquisados entendem que esse suporte do gestor esteja relacionado com uma maior sobrecarga de trabalho, pois os efeitos de um determinado nível de monitoramento podem ser positivos ou negativos (Choi, Anderson, & Veillette, 2009). A pesquisa de Pauli et al. (2019) com psicólogos de um Creas apontou que os profissionais percebiam a gestão como ineficiente e geradora de doença nos trabalhadores.

Nos Creas, os serviços da assistência social são atravessados cotidianamente por processos contraditórios, permeados por jogos de interesses antagônicos, pela verticalização e hierarquização, pela burocratização e pelo corporativismo (Silveira et al., 2018). Além das dificuldades de infraestrutura, pode-se notar um processo de responsabilização da gestão para com o trabalhador quando ela exige da equipe “adaptar-se” à falta e construir novas metodologias de trabalho (Pauli et al., 2019).

Senra (2009) explica que a rotina dos serviços muitas vezes é burocrática e hierárquica, e restringe sua autonomia técnica, o que faz com que o enfrentamento à exclusão social da população atendida acabe sendo subvertido aos interesses dominantes das diretrizes políticas municipais.

Os dados corroboram os achados de Silva e Cezar (2013) de que a burocracia e a falta de tempo para executar as tarefas impactam negativamente a criatividade. Além da burocracia, os problemas de gestão que envolvem exigências de horário e de carga de trabalho e alto número de usuários são alguns dos fatores citados em estudos com diferentes categorias profissionais (Sousa & Dela Coleta, 2012).

Uma gestão desconectada das diretrizes que norteiam o trabalho não fornece condições suficientes para a realização das atividades laborais. De acordo com Paschoal, Torres e Porto (2010), quanto maior a percepção de sobrecarga de trabalho, menor o afeto positivo e maior o afeto negativo vivenciado pelo trabalhador.

De acordo com Couto, Yazbek e Raichelis (2010), a Proteção Social Especial (PSE) ainda carece de maturação e de compreensão, o que reflete na dificuldade

dos gestores e das equipes técnicas. É necessário buscar estratégias de enfrentamento com o objetivo de minimizar o impacto das mudanças políticas e das tensões existentes nessa atuação e definir como se estrutura o atendimento e o campo de ação.

Há a necessidade de os gestores repensarem as práticas organizacionais, buscarem responder de forma eficiente às demandas da situação atual e assumirem uma reestruturação, principalmente em termos de gestão de pessoas. Essa reestruturação deve visar ao bem-estar dos servidores públicos, mas sem separar a satisfação do usuário cidadão com a prestação do serviço e a correspondente eficácia necessária (Klein, Pereira, & Lemos, 2019).

Os achados de correlações significativas entre BET e as Condições para a Criatividade no Ambiente de Trabalho mostram que, à medida que a organização investe em condições para criar no trabalho, ela promove satisfação em aspectos fundamentais para seus profissionais com a natureza do trabalho, com colegas e com as promoções (Porcaro-Sousa, Fukuda, & Laros, 2015).

Mendonça, Veiga e Macambira (2017) apontam que as condições para criatividade impactam em um melhoramento na eficácia, no bem-estar, no engajamento, na saúde, no trabalho e no desempenho organizacional. Por isso a necessidade de uma política apropriada de recursos humanos, que garanta formação adequada, capacitação continuada e valorização profissional, que tenha como objetivo se afastar de práticas históricas assistencialistas, clientelistas e preconceituosas e consolidar sua ação na proteção social e garantia de direitos (Couto et al., 2010; CFP & Conselho Federal de Serviço Social [CFESS], 2007).

Conclusão

Este estudo teve por objetivo testar o modelo em que as Condições para a Criatividade impactam no Bem-Estar no Trabalho de psicólogos atuantes nos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (Creas) do estado de Minas Gerais, que foi confirmado empiricamente.

Conhecer as variáveis que influenciam o meio organizacional, tais como BET e Condições para Criatividade no Ambiente de Trabalho, permitem sua promoção e a obtenção de melhores resultados e benefícios, de ordem econômica, social e cultural (Engelman & Gonçalves, 2016; Harrison & Rouse, 2015; Pinheiro, Schreiber, & Haubert, 2016).

A análise das variáveis aponta que Atividade Desafiante é uma condição favorável à criatividade preditora de duas dimensões de BET: Afeto Positivo e Realização Pessoal e Profissional. Assim, acredita-se que as tarefas que possibilitam a busca por novos conhecimentos, a utilização de diversas competências e a possibilidade de oferecer novas soluções contribuem para o bem-estar dos trabalhadores.

Foram pesquisados 25,26% do universo de psicólogos dos Creas do estado de Minas Gerais. Entre as implicações práticas do estudo, tem-se a contribuição para que as práticas organizacionais nos Creas sejam geridas de forma a fomentar a autonomia e a liberdade no ambiente de trabalho. É importante que as atribuições sejam desafiantes intelectualmente e que o contexto estimule a expressão da criatividade entre os membros, ao mesmo tempo em que busquem eliminar as barreiras à criatividade que podem estar associadas ao bem-estar dos trabalhadores.

Faz-se necessário que a Política Pública de Assistência Social avance na regulação e gestão do trabalho, de modo que o número de trabalhadores seja ampliado e fique compatível com as realidades locais. É preciso que haja investimentos na formação e na qualificação profissional e que seja criada uma carreira para o setor, definindo o perfil das equipes de trabalho e uma política salarial compatível com a função realizada. É preciso também que os profissionais atuantes na área, as entidades responsáveis

pela formação, pela regulamentação e pela pesquisa construam novos saberes e fazeres (Lima & Schneider, 2018).

A grande dificuldade desta pesquisa é a restrita generalização dos resultados, pois foram conduzidos com organizações e grupos de trabalhadores específicos e podem estar relacionados ao contexto dessas organizações. Além disso, a mensuração das variáveis se restringe às percepções dos trabalhadores e à amostra não estratificada. É importante que os estudos futuros invistam no refinamento, tanto teórico quanto metodológico dos construtos.

Para manejo com mais sucesso da fragmentação teórica do campo, é preciso identificar o melhor nível de análise e definir uma medida válida e precisa para sua operacionalização. Indica-se o uso de pesquisas qualitativas e longitudinais com a utilização de modelos multiníveis de análise.

A temática da atuação do psicólogo no Creas é um campo profícuo a novas investigações, inclusive sobre as condições de trabalho desses profissionais. Portanto, acredita-se que a expansão dos conceitos aqui estudados reforça a emergência de um novo paradigma para abordagem das questões humanas no trabalho e desafia os gestores a transformá-lo em campo de desenvolvimento de potencialidades humanas. Esses são os grandes desafios apresentados às organizações, não importando a área de atuação.

Referências

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: Aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7(spe), 19-29. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300004>
- Alencar, E. M. L. S. (1996). *Agerência da criatividade: Abrindo as janelas para a criatividade pessoal e nas organizações*. Makron Books.
- Alencar, E. M. L. S. (1998). Promovendo um ambiente favorável à criatividade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 38(2), 18-25. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901998000200003>
- Alves, P. C., Neves, V. F., Dela Coleta, M. F., & Oliveira, Á. F. (2012). Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(4), 701-709. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000400010>
- Amabile, T. M. (1983). *The social psychology of creativity*. Springer-Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4612-5533-8>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Westview Press.
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76(5), 76-87.
- Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state of the science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Barreto, A. F. (2011). Sobre a dor e a delícia da atuação psicológica no SUAS. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(2), 406-419. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000200015>

- Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (Orgs.). (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Artmed.
- Bruno-Faria, M. F., & Veiga, H. M. S. (2015). Indicadores de condições para criar no ambiente de trabalho: Evidências de validação empírica de uma medida. *Revista de Administração*, 50(4), 492-506. <http://doi.org/10.5700/rausp1215>
- Castañer, X. (2016). Redefining creativity and innovation in organisations: Suggestions for redirecting research. *International Journal of Innovation Management*, 20(4), 1-10. <https://doi.org/10.1142/S1363919616400016>
- Cavalcante, P., & Ribeiro, B. B. (2012). O Sistema Único de Assistência Social: Resultados da implementação da política nos municípios brasileiros. *Revista Administração Pública*, 46(6), 1459-1477.
- Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas – CREPOP. (2009). *Relatório preliminar de análise qualitativa dos dados da pesquisa sobre a atuação dos/las Psicólogos/as no CREAS e outros serviços especiais de acolhida e atendimento domiciliar do SUAS*. CREPOP.
- Choi, J. N. (2007). Change-oriented organizational citizenship behavior: Effects of work environment characteristics and intervening psychological processes. *Journal of Organizational Behavior*, 28(4), 467-484. <https://doi.org/10.1002/job.433>
- Choi, J. N., Anderson, T.A., & Veillette, A. (2009). Contextual inhibitors of employee creativity in organizations: The insulating role of creative ability. *Group & Organization Management*, 34(3), 329-357. <https://doi.org/10.1177/1059601108329811>
- Conselho Federal de Psicologia – CFP. (2016). *Nota técnica com parâmetros para atuação das (os) profissionais de psicologia no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)*. CFP.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP, & Conselho Federal de Serviço Social – CFESS. (2007). *Parâmetros para atuação de assistentes sociais e psicólogos(as) na Política de Assistência Social*. CFP.
- Couto, B. R., Yazbek, M. C., & Raichelis, R. (2010). A política nacional de assistência social e o SUAS: Apresentando e problematizando fundamentos e conceitos. In B. R. Couto, M. C. Yazbek, M. O. S. Silva, & R. Raichelis (Orgs.), *O Sistema Único da Assistência Social no Brasil: Uma realidade em movimento* (pp. 32-65). Cortez.
- Covacs, J. M. L. M. (2006). *Bem-estar no Trabalho: O impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça* [Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações. <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1384>
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. Atlas.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). The creative personality: The new frontiers of happiness. *Psychology Today*, 29(4), 36-40.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). Implications of a systems perspective for the study of creativity. In R. J., Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* (pp. 313-335). Cambridge University Press.
- Ekvall, G., & Ryhammar, L. (1999). The creative climate: Its determinants and effects at a Swedish University. *Creativity Research Journal*, 12(4) 303-310. https://doi.org/10.1207/s15326934crj1204_8
- Engelman, R. M., & Gonçalves, M. A. (2016). Emoções, criatividade e inovação: Reflexões sobre esta relação. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, 13(2), 37-49. <https://doi.org/10.25112/rgd.v13i2.515>
- Farias, P. C. L., & Gaetani, F. (2002). *A política de recursos humanos e a profissionalização da administração pública no Brasil do século XXI: Um balanço provisório* [Apresentação de Trabalho]. VII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal.
- Fogaça, N., & Coelho, F. A., Junior. (2015). A hipótese ‘trabalhador feliz, produtivo’: o que pensam os servidores públicos federais. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(4), 759-775. <https://doi.org/10.1590/1679-395126953>
- Freire, M., L., & Alberto, M., F. P. (2013). Centro de referência especializada de assistência social: Suporte organizacional para atuação do psicólogo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(2), 167-182.
- Freitas, S. B., Paiva, L. E. B., Lima, T. C. B., & Pinto, F. W. S. V. (2019). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: O olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho. *Revista Pensamento & Realidade*, 34(2), 92-118. <https://doi.org/10.23925/2237-4418.2019v34i2p92-118>
- Gomes, J., Rodrigues, F., & Veloso, A. (2016). Creativity at work: The role of context. In H. Shipton, P. Budhwar, P. Sparrow, & A. Brown (Eds.), *Human resource management, innovation and performance* (pp. 282-297). Palgrave Macmillan.

- Gomide, S., Jr., Silvestrin, L. H. B., & Oliveira, A. F. (2015). Bem-estar no trabalho: O impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 19-29. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.1.349>
- Gondim, S. M. G., & Siqueira, M. M. M. (2014). Emoções e afetos no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 285-315). Artmed.
- Gupta, R., & Banerjee, P. (2016). Antecedents of organisational creativity: A multi-level approach. *Business: Theory and Practice*, 17(2), 167-177. <http://dx.doi.org/10.3846/btp.2016.624>
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados* (5a ed.). Bookman.
- Harrison, S. H., & Rouse, E. D. (2015). An inductive study of feedback interactions over the course of creative projects. *Academy of Management Journal*, 58(2), 375-404. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2012.0737>
- Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61, 569-598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100416>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2010). *Cidades e estados: Minas Gerais*. Gov.br. <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg.html>
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-34. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Klijn, M., & Tomic, W. (2010). A review of creativity within organizations from a psychological perspective. *Journal of Management Development*, 29(4), 322-343. <https://doi.org/10.1108/02621711011039141>
- Leão, S. M., Oliveira, I. M., F. F., & Carvalho, D. B. (2014). O psicólogo no campo do bem-estar social: Atuação junto às famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS). *Revista Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 14(1), 264-289.
- Lima, F. C., & Schneider, D. R. (2018). Características da atuação do psicólogo na proteção social especial em Santa Catarina. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(2), 347-362. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001402017>
- Lulhier, L. A. (Org.) (2013). *Quem é a Psicóloga brasileira? Mulher, Psicologia e Trabalho*. Conselho Federal de Psicologia.
- Macedo, J. P., Sousa, A. P., Carvalho, D. M., Magalhães, M. A., Sousa, F. M. S., & Dimenstein, M. (2011). *O psicólogo brasileiro no SUAS: Quantos somos e onde estamos? Psicologia em Estudo*, 16(3), 479-489. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722011000300015>
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74. <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Mendonça, H., Veiga, H. M. S., & Macambira, M. (2017). Creativity at work: Trends and perspectives. In E. R. Neiva, C. Torres, H. Mendonça (Orgs.), *Organizational psychology and evidence-based management: What science says about practice* (Vol. 1, pp. 23-43). Springer.
- Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. (2011). *Gestão do trabalho no âmbito do Suas: Uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial*. MDS.
- Muzzio, H. (2017). Indivíduo, liderança e cultura: Evidências de uma gestão da criatividade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(1), 107-124. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160039>
- Nascimento, I. L., Duarte, L. C. B., & Moraes, T. D. (2018). Saúde dos psicólogos em Centros de Referência de Assistência Social. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 373-380. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14004>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634. <http://dx.doi.org/10.2307/256657>
- Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – Unesco. (2013). *Creative economy report: Widening local development pathways*. UNDP. <http://www.unesco.org/culture/pdf/creative-economy-report-2013.pdf>
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using SPSS version 15*. Open University Press.

- Paludo, S. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia positiva: Uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 17(36), 9-20. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>
- Pantaleão, P. F., & Veiga, H. M. S. (2019). Bem-estar no Trabalho: revisão sistemática da literatura nacional na última década. *Holos*, 35(5), 1-24. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570>
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: Relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da Universidade de Brasília. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-166X2015000200009>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>
- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L., & Albuquerque, G. (2013). *Bem-estar no trabalho: Cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio* [Apresentação de trabalho]. TMS Management Studies International Conference 2012: Human Resources, Business Ethics & Governance, Faro, Portugal.
- Pauli, C. G., Traesel, E. S., & Siqueira, A. C. (2019). A precarização do trabalho dos psicólogos temporários no CREAS. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39, 1-13. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003188301>
- Pinheiro, C. M. P., Schreiber, D., & Haubert, B. (2016). Técnicas de criatividade como meio facilitador do processo criativo nas organizações. *Revista Interamericana de Comunicação Midiática*, 15(30), 1-20. <http://dx.doi.org/10.5902/2175497721699>
- Porcaro-Sousa, G. Z., Fukuda, C. C., & Laros, J. A. (2015). Relação entre condições para criatividade e satisfação no trabalho de pesquisadores. *Avaliação Psicológica*, 14(2), 169-178.
- Rachelis, R. (2011). O trabalho e os trabalhadores do SUAS: O enfrentamento necessário na assistência social. In: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, *Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial*. MDS.
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological well-being: Contextual aspects on organizational creativity and psychological well-being from an open systems perspective*. Lund University Publications.
- Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal*, 21(2/3), 191-199. <https://doi.org/10.1080/10400410902855283>
- Ribeiro, M. L. M. P. (2016). Criatividade nas organizações: Ou como sobreviver num mundo em constante mutação. *Psique*, 11, 63-78.
- Rocha, F., Sobrinho, & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: Um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200006>
- Romagnoli, R. C. (2016). Relações macropolíticas e micropolíticas no cotidiano do CRAS. *Psicologia e Sociedade*, 28(1), 151-161. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-03102015v28n1p151>
- Romeiro, A. A., & Wood, T., Jr. (2015). Bounded creativity: Understanding the restrictions on creative work in advertising agencies. *Bar*, 12(1), 1-21. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-7692bar2015140007>
- Rozkwitalska, M. (2016). Thriving in intercultural interactions as an antecedent of organizational creativity and innovation. *Problemy Zarzadzania*, 14(3), 142-154.
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. C. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 18(2), 247-255. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722013000200006>
- Secretaria Nacional de Assistência Social – SNAS. (2008). *Capacita SUAS Vol. 3: Planos de assistência social: Diretrizes para elaboração*. MDS.
- Secretaria Nacional de Assistência Social – SNAS. (2018). *Censo SUAS 2017 – Bases e resultados: CREAS: Recursos humanos*. Gov.br. <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>.

- Senra, C. M. G. (2009). *Psicólogos sociais em uma instituição pública de assistência social: Analisando estratégias de enfrentamento* [Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas]. Repositório Institucional PUC-Campinas. <http://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/xmlui/handle/123456789/15635>
- Silva, R. B., & Cezar, P. C. N. (2013). Atuação do psicólogo no CREAS em municípios de pequeno porte. *Revista Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 4(1), 99-109.
- Silveira, C. W., Champe, D. S., Chiapinotto, L., Moreira, R. M., Silva, S. S., Guasque, V. M., & Pereira, V. T. (2018). O fazer profissional no CREAS: Ilhas, travessias e descaminhos possíveis. *Polis e Psique*, 8(3), 246-264. <https://dx.doi.org/10.22456/2238-152X.81033>
- Sonenshein, S. (2014). How organizations foster the creative use of resources. *Academy of Management Journal*, 57(3), 814-848. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2012.0048>
- Sonenshein, S. (2016). Routines and creativity: From dualism to duality. *Organization Science*, 27(3), 739-758. <https://doi.org/10.1287/orsc.2016.1044>
- Sousa, A. A., & Dela Coleta, M. F. (2012). O bem-estar no trabalho de psicólogos em serviços de saúde pública. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 404-421. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000200010>
- Sousa, A. A., & Zerbini, T. (2021). Escala de bem-estar no trabalho: Evidências de validade em contexto de saúde pública. *Alcance*, 28(2), 212-224. [https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2\(Mai/Ago\).p212-224](https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2(Mai/Ago).p212-224)
- Steele, L. M., Johnson, G., & Medeiros, K. E. (2018). Looking beyond the generation of creative ideas: Confidence in evaluating ideas predicts creative outcomes. *Personality and Individual Differences*, 125, 21-29. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.028>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Pearson Education.
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração*, 18(2), 290-316. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>
- Veiga, H. M. S., Neiva, E. R., & Bruno-Faria, M. F. (2020). Proatividade: Influência das condições para a criatividade considerando a mediação da autoeficácia para criar. *Revista de Administração da UFMS*, 13(3), 602-624. <https://doi.org/10.5902/1983465931986>
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41-79. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7>
- Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 333-359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091226>

Patrícia de Fátima Pantaleão

Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia – MG, Brasil.

E-mail: patriciapantaleao@unipam.edu.br

 <https://orcid.org/0000-0003-2133-2912>

Heila Magali da Silva Veiga

Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB), docente na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia – MG, Brasil.

E-mail: heila.veiga@ufu.br

 <https://orcid.org/0000-0002-7429-8124>

Endereço para envio de correspondência:

Rua Sebastião Mariano Gomes, 118, Boa Vista. CEP 38705-147. Patos de Minas – MG, Brasil.

Recebido 13/03/2021

Aceito 25/11/2021

Received 03/13/2021

Approved 11/25/2021

Recibido 13/03/2021

Aceptado 25/11/2021

Como citar: Pantaleão, P. F.; & Veiga, H. M. S. (2023). Bem-estar no trabalho: Influência das condições para criatividade entre psicólogos dos CREAS-MG. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, 1-17. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003249818>

How to cite: Pantaleão, P. F.; & Veiga, H. M. S. (2023). Well-Being at Work: Influence of Creativity Conditions among CREAS-MG Psychologists. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, 1-17. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003249818>

Cómo citar: Pantaleão, P. F.; & Veiga, H. M. S. (2023). Bienestar en el Trabajo: Influencia de las Condiciones para la Creatividad entre Psicólogos de los Centros de Referencia Especializados en Asistencia Social en Minas Gerais (CREAS-MG). *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, 1-17. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003249818>