

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Raquel Boff Menegazzi

**ESTRESSE, ANSIEDADE, BEM-ESTAR E CONFIANÇA NO  
TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO EDUCACIONAL E A  
RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE OS CONSTRUTOS**

Santa Maria, RS  
2023





Raquel Boff Menegazzi

**ESTRESSE, ANSIEDADE, BEM-ESTAR E CONFIANÇA NO TRABALHO DO  
SERVIDOR PÚBLICO EDUCACIONAL E A RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE OS  
CONSTRUTOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Santa Maria, RS  
2023

---

© 2023

Todos os direitos autorais reservados a Raquel Boff Menegazzi. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

Endereço: Av. Roraima, 1000 - 4303, Cidade Universitária, CEP: 97105-900, Santa Maria, RS.

Fone: 055 99992-2556

E-mail: [menegazzi.rb@gmail.com](mailto:menegazzi.rb@gmail.com)

**Raquel Boff Menegazzi**

**ESTRESSE, ANSIEDADE, BEM-ESTAR E CONFIANÇA NO TRABALHO DO  
SERVIDOR PÚBLICO EDUCACIONAL E A RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE OS  
CONSTRUTOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração.

**Aprovada em 26 de abril de 2023:**

---

**Luis Felipe Dias Lopes, Dr.º (UFSM)**  
**(Presidente/Orientador)**

---

**Damiana Machado de Almeida, Dra. (SOBRESP)**

---

**Maria Emília Camargo, Dra. (UFSM)**

Santa Maria, RS  
2023



*Dedico essa dissertação aos meus pais, Denize e Silvanir, meus grandes incentivadores que sempre estão na arquibancada torcendo por mim. Também, ao meu esposo e parceiro de vida, Ricardo. Ele que, se precisar, entra em campo comigo. E à Beatriz, minha filha.*



## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus.

Aos meus pais.

Ao meu esposo.

Ao meu orientador.

Aos mestres.

Aos colegas.

Aos meus amigos.

Aos que torceram (e torcem) por mim.



*“Desejo que você tenha a quem amar  
E quando estiver bem cansado  
Ainda exista amor pra recomeçar...  
Pra recomeçar”  
(Frejat, trecho da música Amor pra recomeçar)*



## RESUMO

### **ESTRESSE, ANSIEDADE, BEM-ESTAR E CONFIANÇA NO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO EDUCACIONAL E A RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE OS CONSTRUTOS**

AUTORA: Raquel Boff Menegazzi  
ORIENTADOR: Luis Felipe Dias Lopes

A confiança do colaborador na organização é fator determinante para que haja um ambiente saudável e promissor de trabalho. Entretanto, fatores externos podem influenciar nesses quesitos, como no caso da pandemia de COVID-19, que afetou o curso da vida em escala global, impactando negativamente a saúde física, os aspectos sociais, psicológicos e econômicos da sociedade, inclusive os ambientes laborais. Desse modo, essa pesquisa foi motivada pelo objetivo de analisar o nível de estresse, ansiedade, bem-estar no trabalho e confiança dos servidores públicos da Universidade Federal de Santa Maria/RS, diante do momento de pandemia COVID-19. Para tanto, realizou-se uma pesquisa exploratória e descritiva, de natureza quantitativa, alcançada por meio de um estudo de campo (survey). O instrumento utilizado para a coleta de dados foi composto questões referentes à caracterização do perfil dos participantes e questões relacionadas aos instrumentos de pesquisa, a saber: Transtorno de Ansiedade Generalizada (GAD 7), de Bártalo, Monteiro e Pereira (2017); Escala de Estresse no Trabalho (EET), de Paschoal e Tamayo (2004); Escala de confiança do empregado na organização – ECEO, adaptado de Oliveira e Tamayo (2008); e Escala de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), adaptado de Siqueira, Orengo e Peiró (2014). A análise dos dados foi realizada por meio da modelagem por equações estruturais por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM). Para avaliação do modelo, análise fatorial confirmatória e avaliação de critérios de confiabilidade, validade convergente e discriminante foram realizadas. Obteve-se 375 respostas, sendo que no que tange à caracterização geral do perfil da amostra, foi predominantemente constituída do gênero feminino (64,00%), com idade entre 31 a 40 anos (30,13%), com estado civil casado(a) (62,14%), escolaridade em nível de especialização (39,46%), com 11 a 20 anos de serviço na instituição (32,53%). Por meio das análises foi possível perceber que os construtos avaliados sofrem influência das variáveis sociodemográficas, destacando que a ansiedade severa está relacionada aos servidores divorciados, enquanto que a ansiedade moderada e o estresse moderado estão relacionados ao gênero feminino. O modelo de medição proposto para medir o bem-estar dos servidores e sua relação com a ansiedade e estresse no trabalho foi estatisticamente validado. As avaliações quanto à confiabilidade e validade do modelo estatístico proposto atenderam aos requisitos, tornando-o empiricamente adequado quanto à medição da relação de bem-estar para ansiedade e estresse no trabalho. Os resultados sugerem que a dimensão de bem-estar dos servidores influencia positivamente na redução da ansiedade e se relaciona positivamente com a redução do estresse.

**Palavras-chave:** Ansiedade no trabalho; Estresse no trabalho; Bem-estar no trabalho; Confiança do trabalhador; Servidores públicos.



## ABSTRACT

### **STRESS, ANXIETY, WELL-BEING AND CONFIDENCE IN THE WORK OF PUBLIC EDUCATIONAL SERVANTS AND THE EXISTING RELATIONSHIP BETWEEN THE CONSTRUCTS**

AUTHOR: Raquel Boff Menegazzi

ADVISOR: Luis Felipe Dias Lopes

Employee trust in the organization is a determining factor for a healthy and promising work environment; However, external factors can influence these issues, as in the case of the COVID-19 pandemic, which affected the course of life on a global scale, negatively impacting physical health, social, psychological and economic aspects of society, including work environments. Thus, this research was motivated by the objective of analyzing the level of stress, anxiety, well-being at work and confidence of civil servants at the Federal University of Santa Maria/RS, in the face of the COVID-19 pandemic. To this end, an exploratory and descriptive research was carried out, of a quantitative nature, achieved through a field study (survey). The instrument used for data collection consisted of questions referring to the characterization of the profile of the participants and questions related to the research instruments, namely: Generalized Anxiety Disorder (GAD 7), by Bártalo, Monteiro and Pereira (2017); Stress Scale at Work (EET), by Paschoal and Tamayo (2004); Employee Confidence Scale in the Organization – ECEO, adapted from Oliveira and Tamayo (2008); and Workplace Wellbeing Scale (IBET-13), adapted from Siqueira, Orengo and Peiró (2014). Data analysis was performed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). For model evaluation, confirmatory factor analysis and evaluation of reliability criteria, convergent and discriminant validity were performed. A total of 375 responses were obtained, and with regard to the general characterization of the sample profile, it was predominantly made up of females (64.00%), aged between 31 and 40 years (30.13%), with married marital status (62.14%), education at a specialization level (39.46%), with 11 to 20 years of service at the institution (32.53%). Through the analyses, it was possible to perceive that the evaluated constructs are influenced by sociodemographic variables, highlighting that severe anxiety is related to divorced civil servants, while moderate anxiety and moderate stress are related to the female gender. The proposed measurement model to measure the well-being of servers and its relationship with anxiety and stress at work was statistically validated. The assessments regarding the reliability and validity of the proposed statistical model met the requirements, making it empirically suitable for measuring the relationship between well-being and anxiety and stress at work. The results suggest that the servers' well-being dimension positively influences the reduction of anxiety and is positively related to the reduction of stress.

**Keywords:** Anxiety at Work; Stress at Work; Well-being at Work; Worker Confidence; Public Servants.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Relação das dimensões do instrumento..... 53

### Artigo 1

Figura 1 – Dendograma entre as variáveis sociodemográficas e as escalas..... 69

Figura 2 – Análise de correspondência das variáveis sociodemográficas e a escala de ansiedade generalizada..... 70

Figura 3 – Análise de correspondência das variáveis sociodemográficas e a escala de estresse no trabalho..... 70

Figura 4 – Análise de correspondência das variáveis sócio demográficas e a escala de confiança do empregado na organização..... 71

Figura 5 – Análise de correspondência entre as escalas..... 72

### Artigo 2

Figura 1 – Modelo de equações estruturais inicial..... 88

Figura 2 – Modelo final de equação estrutural com os coeficientes padronizados..... 92

Figura 3 – Análise descritiva das dimensões do transtorno de ansiedade generalizada e bem-estar..... 94

Figura 4 – Análise descritiva das dimensões de estresse e bem-estar no trabalho ..... 95

Figura 5 – Análise descritiva das dimensões do transtorno de ansiedade generalizada e estresse no trabalho..... 96

### Artigo 3

Figura 1 – O modelo de equação estrutural inicial.....113

Figura 2 – Modelo final da equação estrutural com os coeficientes padronizados ..... 118

Figura 3 – Relação do transtorno de ansiedade generalizada com a confiança do trabalhador na organização..... 121

Figura 4 – Relação do estresse no trabalho com a confiança do trabalhador na organização ..... 121

Figura 5 – Análise descritiva das dimensões do transtorno de ansiedade generalizada e estresse no trabalho..... 122



## LISTA DE TABELAS

### Artigo 1

Tabela 1 – Adaptação dos escores originalmente propostos pelos autores dessas escalas, com o escore padronizado.....	66
Tabela 2 – Características sociodemográficas dos servidores públicos .....	67
Tabela 3 – Classificação das escalas pelo Epi.....	68

### Artigo 2

Tabela 1 – Adaptação dos escores originalmente propostos pelos autores das escalas GAD-7, IBET-13 e EET, com o escore padronizado.....	87
Tabela 2 – Características sociodemográficas de servidores públicos.....	89
Tabela 3 – Avaliação do modelo.....	90
Tabela 4 – Fornell-Larcker e critério HTMT do modelo de fator.....	91
Tabela 5 – Resultados dos efeitos diretos entre as dimensões.....	92
Tabela 6 – Avaliação da precisão e relevância preditiva.....	93
Tabela 7 - Transtorno de ansiedade generalizada, bem-estar e estresse no trabalho dos servidores públicos.....	94

### Artigo 3

Tabela 1 – Adaptação das escalas WS, ECOS e GAD-7 originalmente propostas pelos autores com a pontuação padronizada.....	112
Tabela 2 – Características sociodemográficas dos servidores públicos.....	113
Tabela 3 – Avaliação do modelo.....	116
Tabela 4 – Fornell-Larcker e Heterotrait-Monotrait Ratio do modelo de fator.....	116
Tabela 5 – Resultados dos efeitos diretos e indiretos entre as dimensões.....	117
Tabela 6 – Avaliação da precisão preditiva e relevância.....	119
Tabela 7 – Transtorno de ansiedade generalizada, escala de estresse no trabalho e organização da confiança dos servidores públicos.....	120



## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Características dos componentes do bem-estar.....	40
Quadro 2 – Dimensões da confiança e sua respectiva descrição.....	43
Quadro 3 – Escalas mais utilizadas para medir a ansiedade.....	47
Quadro 4 – Itens que compõem o instrumento EET, classificados por estressor e reação.....	48
Quadro 5 – Classificação dos itens que compõem o instrumento ECEO.....	50
Quadro 6 – Classificação dos itens que compõem o instrumento IBET-13.....	52



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>27</b>
<b>1.1 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA</b> .....	<b>29</b>
<b>1.2 OBJETIVOS</b> .....	<b>30</b>
1.2.1 Objetivo geral .....	31
1.2.2 Objetivos específicos .....	31
<b>1.3 JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>31</b>
<b>1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO</b> .....	<b>33</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>35</b>
<b>2.1 ESTRESSE OCUPACIONAL E ANSIEDADE NO TRABALHO</b> .....	<b>35</b>
<b>2.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO</b> .....	<b>38</b>
<b>2.3 CONFIANÇA DO TRABALHADOR NO TRABALHO</b> .....	<b>42</b>
<b>3 MÉTODO</b> .....	<b>45</b>
<b>3.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA</b> .....	<b>45</b>
3.1.1 Instrumento de coleta de dados .....	46
3.1.1.1 Transtorno de Ansiedade Generalizada (GAD 7) .....	47
3.1.1.2 Escala de Estresse no Trabalho (EET) .....	48
3.1.1.3 Escala de Confiança do Empregado na Organização (ECEO) .....	49
3.1.1.4 Escala de Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13) .....	52
3.1.2 Desenho da pesquisa .....	53
<b>3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO</b> .....	<b>53</b>
3.2.1 Participantes do estudo .....	54
3.2.1.1 Critérios de inclusão .....	54
3.2.1.2 Critérios de exclusão .....	55
<b>3.3 COLETA DE DADOS</b> .....	<b>55</b>
<b>3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS</b> .....	<b>55</b>
<b>3.5 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS</b> .....	<b>56</b>
3.5.1 Riscos do estudo .....	56
3.5.2 Benefícios do estudo .....	57
<b>3.6 ANÁLISE E VALIDAÇÃO DO MODELO</b> .....	<b>57</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>59</b>
<b>4.1 ARTIGO 1 - AS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE SERVIDORES PÚBLICOS EDUCACIONAIS BRASILEIROS COMO FATOR INFLUENCIADOR NA CONFIANÇA, ESTRESSE E ANSIEDADE NO TRABALHO</b> .....	<b>59</b>
4.1.1 Introdução .....	59
4.1.2 Fundamentação teórica .....	62
4.1.2.1 Confiança no trabalho e as relações com diferentes variáveis .....	62
4.1.3 Procedimentos metodológicos .....	65
4.1.4 Resultados .....	67

4.1.4.1 <i>Classificação das escalas pelo Epi</i> .....	68
4.1.4.2 <i>Cluster Analysis</i> .....	68
4.1.4.3 <i>Análise de correspondência múltipla</i> .....	69
<b>4.1.5 Discussão</b> .....	<b>72</b>
<b>4.1.6 Conclusão</b> .....	<b>74</b>
<b>4.1.7 Referências</b> .....	<b>75</b>
<b>4.2 ARTIGO 2 - AS RELAÇÕES ENTRE BEM-ESTAR, ANSIEDADE E ESTRESSE NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS DE SERVIDORES PÚBLICOS BRASILEIROS</b> .....	<b>79</b>
<b>4.2.1 Introdução</b> .....	<b>80</b>
<b>4.2.2 Fundamentação teórica</b> .....	<b>81</b>
4.2.2.1 <i>Bem-estar, Ansiedade e Estresse no trabalho</i> .....	81
<b>4.2.3 Procedimentos metodológicos</b> .....	<b>85</b>
4.2.3.1 <i>Análise Estatística</i> .....	86
<b>4.2.4 Resultados</b> .....	<b>89</b>
4.2.4.1 <i>Validade e construção do modelo e testes de ajuste de modelo</i> .....	89
4.2.4.2 <i>Avaliação do modelo de medição</i> .....	90
4.2.4.3 <i>Consistência interna e Validade convergente</i> .....	90
4.2.4.4 <i>Validade discriminante</i> .....	91
4.2.4.5 <i>Teste de modelo estrutural e hipótese e avaliações de relacionamento de caminho</i> ...	91
4.2.4.6 <i>Avaliação de capacidade preditiva</i> .....	93
<b>4.2.5 Discussão</b> .....	<b>96</b>
<b>4.2.6 Conclusão</b> .....	<b>98</b>
<b>4.2.7 Referências</b> .....	<b>99</b>
<b>4.3 ARTIGO 3 - ANSIEDADE, ESTRESSE NO TRABALHO E CONFIANÇA DO TRABALHADOR: UM ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS BRASILEIROS</b> .....	<b>103</b>
<b>4.3.1 Introdução</b> .....	<b>103</b>
<b>4.3.2 Fundamentação teórica</b> .....	<b>105</b>
4.3.2.1 <i>Ansiedade e estresse no trabalho e a confiança do trabalhador</i> .....	105
<b>4.3.3 Procedimentos metodológicos</b> .....	<b>110</b>
4.3.3.1 <i>Análise Estatística</i> .....	111
<b>4.3.4 Resultados</b> .....	<b>112</b>
4.3.4.1 <i>Validade e construção do modelo e testes de ajuste de modelo</i> .....	114
4.3.4.2 <i>Avaliação do modelo de medição</i> .....	115
4.3.4.3 <i>Consistência interna e validade convergente</i> .....	115
4.3.4.4 <i>Validade discriminante</i> .....	116
4.3.4.5 <i>Teste de modelo estrutural e hipótese e avaliações de relacionamento de caminho</i> ....	117
4.3.4.6 <i>Avaliação de capacidade preditiva</i> .....	118
<b>4.3.5 Discussão</b> .....	<b>123</b>
<b>4.3.6 Considerações finais</b> .....	<b>125</b>
<b>4.3.7 Referências</b> .....	<b>127</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>130</b>

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>134</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>142</b>
APÊNDICE A - PROTOCOLO DE PESQUISA QUANTITATIVA .....	144
<b>ANEXOS .....</b>	<b>152</b>
ANEXO A - APROVAÇÃO PELO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA .....	154
ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) .....	158
ANEXO C - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE .....	160





## 1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 ficou marcado pelo início de mais uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional - ESPII, como define a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021). Uma nova cepa de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos, chamada SARS-CoV-2, foi a responsável por causar a pandemia COVID-19. As pessoas acometidas pela doença enfrentaram fortes sintomas de febre, cansaço e tosse seca. Muitos, infelizmente, não resistiram, enquanto outros, mesmo aqueles que não tiveram COVID-19, ainda enfrentam consequências negativas para saúde física, aspectos sociais, psicológicos e econômicos (OMS, 2021).

Conforme Brooks et al. (2020), esse período de pandemia que separou entes queridos, limitou a liberdade e trouxe incertezas sobre o estado da doença, gerou efeitos dramáticos. Os principais estressores foram o tempo de duração, o medo de infecção, a frustração e o tédio, os suprimentos inadequados e a informação inadequada. Já como estressores pós quarentena, encontram-se as finanças e o estigma (BROOKS et al., 2020). Um fluxo elevado de notícias negativas, incerteza sobre futuro, número acentuado de mortes, mudanças drásticas no cotidiano causaram problemas de saúde mental significativo na população durante a pandemia (OMS, 2020).

O isolamento social imposto pelos países como medida de contenção do avanço da transmissão do vírus, seguido por um longo período de distanciamento, exigiu flexibilidade e adaptação das organizações em geral, como as escolas e universidades que adotaram a modalidade de ensino remoto, e as empresas que implementaram o teletrabalho (CAMBI, 2020). Somado a isso, a relação profissional contribuiu para acentuar o problema. O funcionário, ao perceber as pressões de altas cargas de trabalho, do ritmo acelerado de mudanças nas empresas e da incerteza do emprego, sente essas demandas como desgastantes e que excedem sua capacidade de se adaptar, produzindo desânimo, hipersensibilidade emocional e irritabilidade (FERNANDES; SOARES; SILVA, 2018), levando ao desenvolvimento de ansiedade, estresse e depressão (SERVANT et al., 2019; LUNGU et al., 2020).

Um estudo conduzido por Fountoulakis et al. (2022) evidenciou que 7,85% dos participantes da pesquisa tinham histórico de transtorno de ansiedade antes do período da pandemia de COVID-19, e durante esse período 47,41% relataram aumento dos sintomas de ansiedade. Tal achado vai ao encontro da própria definição do que é o transtorno de ansiedade generalizada, apresentado pela Classificação Internacional de Doenças (ICD-11, 2022), que diz se caracterizar por sintomas marcantes de ansiedade que persistem por pelo menos vários

meses, manifestados por apreensão geral ou preocupação excessiva focada em eventos cotidianos relacionados à família, saúde, finanças, escola e/ou trabalho.

Neste sentido, percebe-se que o estresse é um fator importante no desenvolvimento e manutenção dos transtornos de ansiedade (GRILLON et al., 2007). Segundo Lazarus e Folkman (1984), o estresse é uma reação física e mental às mudanças que um indivíduo enfrenta em sua vida ou às necessidades que surgem, ou seja, é desencadeado por um desequilíbrio entre os recursos disponíveis e a demanda percebida. Corroborando, Dias e Pais-Ribeiro (2019) destacam que o estresse é uma resposta fisiológica a uma potencial ameaça percebida pelo indivíduo no que se refere ao seu bem-estar (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2019),

Levando esse conceito ao ambiente de trabalho, o estresse laboral é influenciado pela percepção que o sujeito tem das demandas e sua capacidade para enfrentá-las, ou seja, no caso do trabalhador avaliar as suas atividades como estressoras e acreditar que possui menos recursos que o necessário para realizá-las ele irá desencadear reações que terão efeitos negativos em seu bem-estar (HIRSCHLE; GONDIM, 2020).

Ambos os sintomas, de ansiedade e estresse, resultam em sofrimento ou prejuízo significativo no funcionamento pessoal, familiar, social, educacional ou ocupacional (ICD-11, 2022). Especificamente sobre os ambientes de trabalho, a falta de bem-estar pode prejudicar a saúde do negócio, pois esse é um forte causador de absenteísmo (SIQUEIRA, 2014).

Conforme Siqueira (2014), o bem-estar no trabalho (BET) é um grande desafio e inclui, entre outros aspectos, a ausência de sintomas psicológicos, percepção das condições de trabalho positivas (ambiente e organização), felicidade e boa qualidade de vida no trabalho. Sob o ponto de vista psicológico, o BET compreende um estado mental positivo formado pela articulação de três vínculos, também positivos, denominados satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA, 2014).

Quando a organização oferece apoio social e auxilia no controle no trabalho, está protegendo a saúde mental de seus funcionários (SERVANT et al., 2019). Portanto, em momentos como o da pandemia de COVID-19, é uma questão de saúde pública adaptar as questões relacionadas ao trabalho a fim de priorizar o bem-estar dos funcionários (CHEUNG et al., 2020; SERVANT et al., 2019). A insegurança no trabalho percebida pelo indivíduo pode ser prejudicial tanto para o seu próprio bem-estar, quanto para os comportamentos relacionados ao trabalho, pois a presença da insegurança amortece os efeitos positivos do bem-estar, reduzindo o comprometimento afetivo do empregado para com a organização (KUNDI et al., 2021).

Os gestores têm papel fundamental na construção de um clima de confiança, tendo em vista que os funcionários, ao perceberem confiança em seu supervisor, estarão mais propensos a confiar também na organização, desenvolvendo alto comprometimento com o trabalho (ALHARBI; ABUELHASSAN, 2020). Para isso, como destaca a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), torna-se necessário adotar um novo modelo de gestão, visando a criação de uma cultura organizacional baseada na confiança, onde os trabalhadores cumprem de forma eficaz os objetivos da organização, e também uma nova forma de trabalhar, mais autônoma e adaptada às circunstâncias e preferências individuais.

Para criar e manter relações mútuas de confiança é necessário dar espaço para que a tomada de decisões não seja sinônimo de receio por eventuais repercussões negativas; reconhecer que cometer erros faz parte do processo de aprendizagem e desenvolvimento; ser específico quanto ao que se espera e quando; e, saber quando e como podem solicitar apoio aos colegas e lideranças diretas (OIT, 2020).

Como destacam Azizi et al. (2021), a liderança, ao identificar os desafios presentes e futuros e usar estratégias eficazes, como flexibilidade, gestão de talentos e atenção à confiabilidade na organização, podem atingir as metas da organização, aumentar a produtividade, a satisfação dos clientes e funcionários e garantir a estabilidade e solidez da organização.

A seguir é apresentada a problemática que norteou a execução da presente pesquisa.

## 1.1 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

Os serviços públicos têm enfrentado inúmeras transformações impostas pela globalização e pelos avanços da tecnologia, e isso pode acarretar consequências negativas nas relações socioprofissionais, como individualismo, competitividade entre os colegas, falta de confiança e cooperação, e vivências de sofrimento do tipo patogênico, que contribuem ou desencadeiam adoecimento físico e/ou psíquico (RAMOS; MACÊDO, 2018). A ocorrência da pandemia de COVID-19 também se mostrou como um evento modificador das relações de trabalho e impactou profundamente a vida das pessoas, com consequências significativas para a saúde mental (RACINE et al., 2021).

Ademais, Racine et al. (2021) destacam que aqueles indivíduos que não se sentem confiantes em sua capacidade de lidar com eventos inesperados (como no caso da pandemia supracitada) provavelmente virão a apresentar maiores sintomas de ansiedade. Em linha, Caldas et al. (2022) evidenciaram que, no que concerne aos tipos de adoecimentos que são identificados

nos trabalhadores das universidades públicas, nota-se a predominância do estresse laboral, seguido pela Síndrome de Burnout, depressão e ansiedade. Esse contexto impacta nas organizações por meio do absenteísmo e baixa produtividade dos profissionais, que muitas vezes trabalham mesmo acometidos por doenças, trazendo consequências para as relações interpessoais e afastamentos que geram prejuízos e custos para o Estado (CALDAS et al., 2022).

Conforme Abreu e Silva Jr. (2022), os afastamentos de servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE's), em decorrência de doenças ocupacionais, ocorrem pelos seguintes motivos: modelo de gestão adotado, baseado em tarefas e desempenho, que pode gerar desmotivação e aumento da pressão sobre o trabalho; expectativa de alcançar a estabilidade oferecida pelo emprego público, sem considerar as possíveis incoerências entre o que desejam fazer e o que de fato farão.

Percebe-se que a atenção à saúde dos funcionários é um fator muito importante no desempenho de uma organização e pode ocorrer por meio de ações práticas guiadas pelas lideranças, como: desenvolvimento e motivação dos funcionários por meio de uma comunicação clara e eficiente; utilização de formas criativas para apoiar os funcionários e garantir a sua saúde e bem-estar; comprometimento dos gestores; seleção e participação dos colaboradores nas tomadas de decisão; e, realização das mudanças necessárias com base em avaliações e dados organizacionais (AZIZI et al., 2021).

Neste sentido, a presente dissertação tem como problemática responder a seguinte questão: diante da pandemia COVID-19, como os servidores públicos da Universidade Federal de Santa Maria percebem o nível de estresse, ansiedade, bem-estar e confiança na instituição em que trabalham?

A seguir são apresentados os objetivos deste estudo.

## 1.2 OBJETIVOS

Visando responder a problemática levantada, a definição de objetivos é fundamental. Os objetivos geral e específicos estão explicitados a seguir.

### 1.2.1 Objetivo geral

Tem-se, neste estudo, como objetivo principal analisar o nível de estresse, ansiedade, bem-estar no trabalho e confiança dos servidores públicos da Universidade Federal de Santa Maria/RS, diante do momento de pandemia COVID-19.

### 1.2.1 Objetivos específicos

Com o intuito de atingir o objetivo geral e a sua complementação de acordo com as etapas consecutivas, os objetivos específicos serão desenvolvidos em forma de artigos, a saber:

- a) Verificar a influência das características sociodemográficas na confiança, estresse e ansiedade do servidor público (artigo 1);
- b) Investigar como as variáveis de transtorno de ansiedade generalizada, estresse no trabalho e bem-estar se relacionam (artigo 2);
- c) Verificar a ansiedade como mediadora na relação entre estresse e a confiança do servidor público na pandemia da COVID-19 (artigo 3);
- d) Propor ações e práticas à organização estudada que promovam o bem-estar no trabalho e possibilitem a redução do estresse e da ansiedade relacionados ao trabalho.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Os sintomas negativos relacionados à saúde mental aumentaram na população em geral durante a pandemia de COVID-19 (RACINE et al., 2021). Neste sentido, os funcionários que apresentam sintomas de ansiedade, estresse, depressão ou somatização, têm mais chances de reduzir a sua capacidade para o trabalho (FERNANDES; SOARES; SILVA, 2018) e estão entre os mais vulneráveis aos efeitos negativos trazidos pela pandemia (SOROKIN et al., 2022).

O trauma psicológico coletivo associado, mapeado por este estudo, é uma pandemia em si e precisa ser abordado em uma escala semelhante aos esforços que foram feitos para conter os sintomas físicos e psicológicos da COVID-19. Em um estudo realizado na Índia por Grover et al. (2020), sobre o impacto psicológico do *lockdown* (bloqueio total ou confinamento) em decorrência da COVID-19, constatou-se que 38,2% dos respondentes apresentavam ansiedade e 10,5% depressão, sendo que no geral, 40,5% tinham ansiedade ou depressão. O baixo bem-estar foi relatado por cerca de 71,7% dos pesquisados e os níveis mais elevados de

estresse, depressão e ansiedade se correlacionaram positivamente entre si e negativamente com o bem-estar (GROVER et al., 2020).

Estudos sugerem que intervenções eficazes no gerenciamento do estresse no trabalho são eficazes, com efeitos médio a grandes de significância estatísticas e programas cognitivo-comportamentais produzindo efeitos consistentemente maiores (RICHARDSON; ROTHSTEIN, 2008; LUNGU et al. 2020). Felizmente, estudos avançam na busca por ampliar o bem-estar a partir do controle do estresse no trabalho (LUNGU et al., 2020; SERVANT et al., 2020; CARNEIRO et al., 2020), o que torna ainda mais importante ampliar as discussões sobre o tema.

Na esfera pública, visando atender aos anseios da sociedade atual, as organizações passaram a fornecer estímulos que promovem uma sensação de bem-estar no trabalho. Tal iniciativa acarreta no fomento do bem comum, oferecimento de serviços de qualidade e valorização do servidor público (MATIAS-PEREIRA, 2012). Leite e Nogueira (2017) apontam que acompanhar a percepção dos trabalhadores sobre seu trabalho pode contribuir com a execução de ações que aumentem a aproximação entre a organização e os indivíduos, fornecendo elementos para a compreensão do trabalho como fonte de prazer e satisfação.

Assim, como destacam Silva et al. (2019, p. 5): “identificar e compreender a influência do bem-estar e seu impacto no ambiente de trabalho revela-se fundamental para melhorar as práticas organizacionais e a qualidade dos serviços prestados pelas instituições públicas”. As atividades exercidas por TAE's são, em grande parte, burocráticas, demandam grandes responsabilidades, exigem alto nível de concentração e podem ocasionar tensões para os funcionários, no caso deles não se sentirem capazes de realizá-las ou não obtiverem meios para tal (LOPES; SILVA, 2018). Nesse sentido, torna-se oportuno contribuir com estudos futuros capazes de ampliar o bem-estar dos servidores públicos.

Entretanto, Caldas et al. (2022) verificaram que há ainda uma escassez de publicações referentes às consequências do adoecimento dos servidores para as organizações, bem como ao impacto econômico deste adoecimento, evidenciando, assim, uma lacuna de pesquisa. Os transtornos mentais e comportamentais representaram a principal causa de afastamento dos servidores públicos de uma instituição de ensino do Ceará (Brasil), correspondendo a mais de cinco mil dias perdidos de trabalho no período analisado pelo estudo (BASTOS et al., 2018).

Além disso, a ansiedade foi pouco investigada nos últimos anos, o que pode ser uma consequência do fato deste transtorno estar entre os adoecimentos mentais mais presentes na população, ser uma das principais causas de absenteísmo por motivo de saúde entre os trabalhadores brasileiros e uma das principais causas mundiais de incapacitação (CALDAS et.

al., 2022). Compreender os padrões de mudança em eventos indutores de ansiedade ajuda a esclarecer os efeitos da pandemia de COVID-19 no funcionamento do ambiente laboral e, também, o efeito potencial de estressores menores, mais comuns, experimentados de maneira semelhante (FU et al., 2021).

Oriundos ao estudo da relação entre as escalas, pretendeu-se analisar os níveis ansiedade, estresse, bem-estar e confiança no trabalho de servidores públicos de uma universidade no interior do estado do Rio Grande do Sul, oferecendo aporte à organização com dados fidedignos sobre a real situação de seus servidores, possibilitando uma interferência para uma construção de um ambiente mais saudável e conseqüentemente mais produtivo. Caracterizando um trabalho de relevância por questões de saúde pública e sua originalidade residindo na construção de um modelo para ser replicado em outros grupos.

Além disso, na literatura científica, não foi encontrado nenhum estudo que tenha analisado as relações entre esses quatro construtos no contexto de uma organização pública. Portanto, relacionar bem-estar, estresse, ansiedade e confiança irá contribuir positivamente no avanço das pesquisas acadêmicas sobre estas temáticas. Também, possibilitará aos indivíduos que buscam empreender maior consciência sobre os aspectos emocionais que podem impulsioná-los a conquistar resultados diferentes, mantendo sua saúde mental e, também, a saúde da empresa, no que tange aos resultados econômicos e sociais.

Dada a importância do estudo e visando alcançar os objetivos propostos, será apresentado a seguir uma apreciação teórica acerca dos construtos supracitados.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação contempla 5 capítulos. O Capítulo 1 aborda as noções introdutórias sobre a pesquisa, sua problemática, a definição dos objetivos geral e específicos e a justificativa para o desenvolvimento do estudo.

No Capítulo 2 é encontrado o referencial teórico, que aborda os seguintes tópicos: estresse ocupacional e ansiedade no trabalho; bem-estar no trabalho; confiança do trabalhador na organização e uma breve reflexão acerca do relacionamento existente entre os construtos, já disponíveis na literatura.

Continuando, no Capítulo 3, são explicitados os procedimentos metodológicos adotados na presente pesquisa, constando a caracterização e o delineamento da pesquisa, a constituição do instrumento para coleta de dados, a população e a amostra do estudo, a forma

pela qual foram coletados os dados, bem como a maneira que foram tratados e analisados e as considerações éticas para execução do presente estudo.

Os resultados obtidos após a coleta de dados estão descritos no Capítulo 4, por meio da apresentação dos três artigos gerados pelo presente estudo, a saber: Artigo 1 - As características sociodemográficas de servidores públicos educacionais brasileiros como fator influenciador na confiança, estresse e ansiedade no trabalho; Artigo 2 - As relações entre bem-estar, ansiedade e estresse no trabalho: evidências de servidores públicos brasileiros; Artigo 3 - Ansiedade, estresse no trabalho e confiança do trabalhador: um estudo com servidores públicos brasileiros.

No Capítulo 5 são apresentadas as considerações finais acerca do estudo, onde são propostas algumas ações e práticas à organização estudada, a fim de proporcionar aos funcionários bem-estar no trabalho e possibilitar a redução do estresse e da ansiedade relacionados ao trabalho.

Por fim, são apresentadas as referências bibliográficas que nortearam o estudo, os apêndices e anexos que contemplam os instrumentos de pesquisa e documentos de autorização que atendem às necessidades éticas da pesquisa.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção, serão apresentadas as teorias que sustentam o estudo para melhor compreender a relação entre os construtos estudados. A base teórica foi subdividida em: estresse, ansiedade, bem-estar e confiança.

### **2.1 ESTRESSE OCUPACIONAL E ANSIEDADE NO TRABALHO**

O ambiente laboral modifica os pensamentos, os sentimentos e as ações das pessoas dentro e fora do local de trabalho. O mesmo acontece no sentido das pessoas para com as organizações: seus pensamentos, sentimentos e ações afetam e modificam diretamente o ambiente onde trabalham (BRIEF; WEISS, 2002). Durante muitos anos as organizações preconizaram somente a racionalidade em sua atuação, o que, diante da natureza biológica e natural das pessoas que as compunham, se mostrou uma maneira limitada de alcançar seus resultados (GOLEMAN, 2011).

Para tanto, a partir de 1980, com o avanço da tecnologia e das pesquisas científicas para compreender o cérebro e o corpo humano como um todo, ampliou-se a perspectiva sobre a consciência humana, compreendendo que subjacente às vontades e aos pensamentos, encontravam-se as percepções e crenças sobre o mundo e as emoções (GONZAGA; RODRIGUES, 2018). Afinal, são as emoções que orientam o indivíduo diante de um impasse e da necessidade de tomar decisões importantes demais para que sejam deixadas apenas a cargo do intelecto (GOLEMAN, 2011).

No que se refere ao estresse, o aumento das pesquisas deve-se ao impacto negativo que ele começou a provocar na saúde e no bem-estar das pessoas e no funcionamento e na efetividade das organizações (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Por exemplo, o surgimento dos dispositivos móveis, que permitiu a muitos funcionários trabalharem em qualquer lugar, a qualquer hora, criou situações nas quais os limites entre o trabalho e a vida tornaram-se tênues, trazendo implicações para as experiências de estresse (BLIESE; EDWARDS; SONNENTAG, 2017).

O estresse é uma das principais emoções de um indivíduo e ele é capaz de desencadear uma série de outras emoções, sejam elas negativas, como tensão, ansiedade, irritabilidade, nervosismo e raiva (GOLEMAN, 2011); ou positivas, pois trata-se de uma parte essencial da vida, inspirando, em alguns casos, as pessoas a fazerem um esforço maior para superar determinadas situações, através da busca de novos conhecimentos ou melhorando a forma de

executar determinada atividade, por exemplo (RADA; JOHNSON-LEONG, 2004). Destaca-se que, quando percebido de maneira intensa ou prolongada, o estresse pode impactar negativamente na saúde física e mental de um indivíduo, podendo causar diversas doenças, ansiedade e depressão (JOHNSON et al., 2005).

Conforme estudo realizado por Bastos et al. (2018), com servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), no período analisado os transtornos mentais e comportamentais representaram a principal causa de afastamento do trabalho, correspondendo a 23% do total de afastamentos por tratamento de saúde. Os afastamentos mais longos para tratamento de saúde também estavam associados aos transtornos mentais e comportamentais, e juntos somaram 5081 dias perdidos de trabalho, vindo ao encontro do estudo de Ribeiro et al. (2019), que evidenciou que os transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de perda de dias de trabalho.

Abreu e Silva Jr. (2022) também verificaram o afastamento de servidores afastados do trabalho por transtornos mentais e comportamentais do Instituto Federal de Educação do Ceará (IFCE) e corroboram com os achados anteriores. Os transtornos do humor, também conhecidos como transtornos afetivos, representaram a principal causa de afastamento no período analisado (n = 367, 53,6%), resultando em 13.057 dias de afastamento do trabalho (ABREU; SILVA JUNIOR, 2022).

A relação existente entre o estresse, os estressores e a ansiedade é explicada por Margis et al. (2003): o estresse é o estado gerado pela percepção de estímulos que produzem manifestações sistêmicas, com distúrbios fisiológicos e psicológicos, sendo que essa resposta leva em consideração as características pessoais e o contexto externo do indivíduo. Por sua vez, os estressores são o estímulo que provoca ou conduz ao estresse; as respostas aos estressores se apresentam de diferentes maneiras e compreendem aspectos cognitivos, comportamentais e fisiológicos do indivíduo, podendo ocorrer manifestações psicopatológicas diversas, como a ansiedade.

Quanto ao estresse ocupacional, Paschoal e Tamayo (2004) destacam que para algo na organização ser um estressor, ele precisa ser percebido de tal forma pelo funcionário. Esse estressor pode ser de natureza física (barulho, ventilação, iluminação, etc.) ou psicossocial (fatores intrínsecos ao trabalho, como relacionamento interpessoal, autonomia/controle, desenvolvimento da carreira, etc.) (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

No estudo de Lopes e Silva (2018), 371 servidores públicos foram pesquisados, sendo que boa parte deles apresentou condição de estresse laboral, associado à menor escolaridade, pior estrutura de trabalho e menor apoio social.

Vindo ao encontro, Abreu e Silva Jr. (2022) identificaram associação entre os afastamentos do trabalho por transtornos mentais e comportamentais e os fatores estressantes presentes no ambiente laboral, como intensa demanda de atividades, precariedade da estrutura física e da gestão pública, e mudanças nas políticas governamentais, além do IFCE empregar pessoas de diferentes locais, desencadeando dificuldades de integração, sensação de não pertencimento, problemas de adaptação e ruptura das relações sociais. Ademais, Chudzicka-Czupaĳa et al. (2022) também constataram que a avaliação do ambiente de trabalho é altamente significativa para a gravidade do estresse percebido pelos funcionários.

Destaca-se, dessa forma, que uma boa estrutura de trabalho (estrutura física) e alto apoio social dos colegas (estrutura psicossocial) são fatores fundamentais na minimização do estresse laboral, por isso deve ser foco de atuação por parte dos gestores responsáveis, no sentido de reduzir o risco de adoecimento entre esses funcionários (LOPES; SILVA, 2018). Afinal, quanto maior a incerteza ou a carga de trabalho, maiores os níveis de estresse ou ansiedade (PAGÁN-CASTAÑO et al., 2020).

Corroborando, o estudo conduzido por Chudzicka-Czupaĳa et al. (2022) demonstra que a avaliação do ambiente de trabalho é altamente significativa para a gravidade do estresse percebido pelos funcionários, sendo os preditores de estresse: carga de trabalho, relacionada à sensação de não estar sobrecarregado com tarefas; valores, no sentido dos valores pessoais corresponderem aos da organização; recompensa, sensação de ser reconhecido pelas tarefas realizadas; dimensões de confiança no supervisor e confiança interpessoal.

De acordo com Fu et al. (2021), existem diferentes perspectivas sobre quais características de um estressor podem dar origem à ansiedade e como esses efeitos se desdobram ao longo do tempo. Por exemplo, a pandemia de COVID-19 pode ser considerada um estressor indutor de ansiedade por se tratar de uma ameaça incerta e contínua, não podendo ser resolvida por meio de evasão ou fuga (FU et al., 2021).

Grillon et al. (2007) destacam que o estresse colabora com o desenvolvimento e a manutenção dos transtornos de ansiedade, sendo que o transtorno de ansiedade generalizada (TAG) é um dos transtornos mentais mais comuns nos indivíduos (SPITZER et al., 2006), e alcançou a infeliz marca de ser a segunda causa dos afastamentos laborais, tendo como principais fatores de risco as condições e ambiente de trabalho, com impacto negativo tanto para a saúde do trabalhador como para o empregador (RIBEIRO et al., 2019).

Conforme Menezes, Moura e Mafra (2017), o TAG pode permanecer por vários anos na vida de um indivíduo, gerando queda na qualidade de vida e prejudicando seu desempenho familiar, social e profissional. Os distúrbios psíquicos menores, como são chamados os

sintomas de estresse e ansiedade, são desencadeados por inúmeros fatores, como destacam Fernandes, Soares e Silva (2018): elevado volume de atividades, demandas conflitantes do trabalho, déficit de pessoal, pressão psicológica para realizar mais rapidamente o trabalho, relações conflituosas dentro da própria equipe ou com outras, falta de reconhecimento.

Corroborando, Ribeiro et al. (2019) também evidenciaram alguns estressores psicossociais desfavoráveis que impactam no desenvolvimento de transtornos de ansiedade, como ambientes de trabalho com baixo apoio social, recompensas inadequadas ao esforço do funcionário, comprometimento individual excessivo e más condições dos ambientes e dos processos de trabalho.

Esses problemas também causam a diminuição da produtividade, do desempenho e da satisfação do trabalhador, acarretando no absenteísmo e abandono do trabalho (CARNEIRO et al., 2020). Somado a isso, Caldas et al. (2022) destacam outras consequências do Transtorno de Ansiedade Generalizado (TAG), como: aumento da sobrecarga de trabalho dos funcionários que permanecem ativos e precisam assumir as atividades de seus colegas afastados; perda de eficiência do serviço público devido ao quadro reduzido de funcionários e ao maior gasto para o Estado. Ademais, os sintomas de ansiedade em trabalhadores foram preditores de desemprego em anos seguintes após o diagnóstico (RIBEIRO et al., 2019).

Os transtornos de ansiedade são muito frequentes em adultos e mais prevalentes entre as mulheres (FERNANDES; SOARES; SILVA, 2018; LOPES; SILVA, 2018; RAMOS; MACÊDO, 2018; COSTA et al., 2019; HU et al., 2021; KAR et al., 2021; FOUNTOULAKIS et al., 2022). Além disso, com relação ao segmento da população, altos níveis de ansiedade foram encontrados entre universitários (LOPES et al., 2020; GUO; CRUM; FOWLER, 2021) e servidores públicos (KOPACZ, 2018; LOPES; SILVA, 2018; BURNS; BUNCHANAN, 2020; GROCHOWSKA; GAWRON; BODYS-CUPAK, 2022).

Tendo em vista que a relação entre as condições de trabalho e a ocorrência dos transtornos de ansiedade foi confirmada por Ribeiro et al. (2019), torna-se possível e plausível realizar as intervenções necessárias para prevenir ou reduzir tais agravos, diminuindo o número dos afastamentos laborais e priorizando o bem-estar no trabalho, assunto a ser abordado no tópico a seguir.

## 2.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Visando valorizar os recursos atualmente mais valiosos nas organizações, que são as pessoas, tem-se buscado desenvolver estratégias para valorizar o quadro de pessoal e

estabelecer condições necessárias para seu bom desempenho, satisfação e bem-estar (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012). É sabido que as condições objetivas e subjetivas de trabalho têm envolvimento direto nos processos de saúde e adoecimento de funcionários, e podem ser categorizadas em três esferas: pessoal, social e institucional (LEITE; NOGUEIRA, 2017).

No caso do adoecimento laboral, essas esferas estão ligadas, segundo Leite e Nogueira (2017) à exaustão física e mental associadas à precarização das condições e volume de trabalho; ambientes deficitários de conforto e praticidade; aspectos desagradáveis em situações específicas de relação pessoal no trabalho, situações essas que diminuem a percepção de bem-estar pelo funcionário.

Por outro lado, a concepção de saúde inclui bem-estar como um conceito chave (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Entende-se por Bem-estar no Trabalho (BET) o estado mental positivo formado pela articulação de vínculos, também positivos, chamados satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

No que tange à satisfação, Siqueira e Padovam (2008) destacam que trata-se de um conceito multidimensional, que envolve a avaliação prazerosa de cinco domínios específicos de satisfação no ambiente de trabalho: relacionamento com as chefias e colegas de trabalho; salário pago; oportunidades de promoção ofertadas pela política de gestão; e satisfações com as tarefas realizadas.

O envolvimento com o trabalho pode ser compreendido como um estado de fluxo, que se apresenta em momentos em que os sentimentos, desejos e pensamentos se harmonizam, e perde-se a noção de tempo, dando a impressão que as horas passam como minutos (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008). Contribuindo, Csikszentmihalyi (2014) destaca que pessoas saudáveis, com sua sobrevivência e outras necessidades básicas atendidas, são motivadas a interagir de forma mais eficaz com o meio ambiente e, quando envolvidas nesse processo, gostam do que estão fazendo e buscam a experiência para seu próprio bem. Neste sentido, o seu crescimento torna-se a própria recompensa e esse engajamento natural é chamado de *flow* (CSIKSZENTMIHALYI, 2014).

No caso do comprometimento organizacional afetivo, Pagán-Castaño et al. (2020) destacam que funcionários que percebem práticas intencionais de gestão de recursos humanos para melhoria do ambiente laboral experimentam níveis mais elevados de bem-estar, pois percebem preocupação por parte da instituição. Corroborando, Oliveira, Gomide Jr. e Poli (2020) destacam que ao perceber que a organização se preocupa efetivamente com as pessoas

e estabelece um vínculo de confiança com elas, baseado na sua conduta ética e na competência que possui, o funcionário experimenta emoções positivas no trabalho, expressa seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. O Quadro 1 sintetiza as principais características de cada componente.

Quadro 1 - Características dos componentes do bem-estar

<b>Componentes do bem-estar</b>	<b>Características do componente</b>
<b>Satisfação no trabalho</b>	Três fontes de satisfação: - Relações com as pessoas no local de trabalho (chefia e colegas); - Retribuições organizacionais (salário e promoções); - Atividades que realiza (tarefas).
<b>Envolvimento com o trabalho</b>	Uma atividade pode levar o indivíduo a um estado de fluxo diante de três condições: - Existir uma meta a ser alcançada por meio das atividades; - Os desafios impostos pelas atividades serem vencidos pelas habilidades do indivíduo; - Haver feedback oferecido pelas próprias atividades realizadas.
<b>Comprometimento organizacional afetivo</b>	As relações estabelecidas pelo indivíduo com a organização que o emprega estão assentadas em uma interação que lhe permite nutrir sentimentos positivos por ela, como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação à empresa empregadora.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

Nota-se, observando o Quadro 1, que enquanto os dois primeiros componentes integrantes de BET contém vínculos positivos com o ambiente de trabalho (satisfação) ou com a natureza do trabalho realizado (envolvimento), o terceiro é uma ligação afetiva com o empregador (organização) (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Na pesquisa conduzida por Silva et al. (2019), com servidores públicos federais de uma instituição de ensino superior, a dimensão envolvendo a satisfação e o comprometimento com o trabalho foi positiva, diferentemente da dimensão envolvendo o trabalho, que apresentou resultados inferiores e despertou atenção da gestão de pessoas para reforçar o bem-estar na organização, uma vez que trabalhadores realizados, satisfeitos, comprometidos com suas atividades não adoecem e possibilitam que a instituição alcance seus objetivos.

No intuito de analisar a perspectiva de servidores penitenciários no que tange à relação entre os componentes do BET e da Síndrome de Burnout, Corrêa et al. (2019) verificaram a existência parcial do BET entre os pesquisados, sendo vivenciado por 35,33% dos servidores e estando ausente para 13,16% da amostra. Os autores evidenciaram também que, à medida que

aumenta o afeto positivo do funcionário para com a organização, aumentam também as percepções sobre realização no trabalho, como desenvolvimento de habilidades e crescimento profissional.

Outro estudo, de Oliveira, Gomide Jr. e Poli (2020), evidenciou que existem correlações significativas entre bem-estar no trabalho, percepção de políticas de gestão de pessoas e confiança na organização, reforçando a importância da atenção dos gestores e responsáveis pelas pessoas (PAGÁN-CASTAÑO et al., 2020). Além disso, as variáveis “percepção de políticas de envolvimento”, “confiança nos padrões éticos” e “competência organizacional” se mostraram preditoras de BET (OLIVEIRA; GOMIDE Jr.; POLI, 2020).

Contribuindo, Hirschle e Gondim (2020) destacam que as competências emocionais, as estratégias de regulação emocional funcional, a percepção de autonomia e o suporte social de pares e chefias além de serem preditoras de BET atuam como moderadoras eficazes, minimizando os efeitos negativos dos estressores. Tais achados podem justificar a execução de ações de melhoria do bem-estar e de redução do estresse no trabalho. Neste sentido, torna-se importante destacar que o trabalho não é apenas uma fonte de bem-estar, ele também pode causar mal-estar, ou seja, por estar associado aos efeitos adversos das condições profissionais pode ser uma causa ou uma consequência do estresse, da ansiedade ou também da Síndrome de Burnout (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

Ainda, para Hirschle e Gondim (2020), os fatores organizacionais que repercutem mais negativamente do que positivamente nos indicadores de BET são: ausência de suporte, de recursos, de boas relações e de outros aspectos relacionados ao trabalho.

Artigos com estudos relacionados ao bem-estar e outros tipos de doenças comportamentais estão sendo publicados na literatura científica (LOPES et al., 2020), abrindo espaço para pesquisas que buscam maneiras de aumentar o BET, como dimensionamento adequado do tamanho da equipe e implementação de horários flexíveis (BRYANT-GENEVIER et al., 2021), adoção de formas criativas de apoio aos trabalhadores e estabelecimento de momentos de relaxamento e integração entre os colegas de trabalho (AZIZI et al., 2021) e controle do estresse no trabalho (AZIZI et al., 2021; BRYANT-GENEVIER et al., 2021; MAGNAVITA; SOAVE; ANTONELLI, 2021; TEO et al., 2021).

### 2.3 CONFIANÇA DO TRABALHADOR NO TRABALHO

Um local de trabalho onde as lideranças e os responsáveis pela gestão das pessoas atuam com uma mentalidade proativa, oferecendo apoio e autonomia aos funcionários, trazendo clareza sobre os processos de trabalho e disponibilizando todo o necessário para que a função seja desempenhada, recebe em troca a dedicação e o espírito de sacrifício por parte dos funcionários, mesmo durante momentos desafiadores, como no caso de uma crise em saúde (ZAGHINI et al., 2021).

Conforme Oliveira e Tamayo (2008, p. 100): “confiança é um esquema mental que representa as crenças do funcionário na organização, quanto aos padrões éticos, solidez econômica e sua capacidade de reconhecer os esforços dos empregados, honrar com os compromissos firmados e obedecer a leis e normas”. Assim, o nível de confiança está associado à percepção de determinados valores organizacionais (OLIVEIRA e SOUZA, 2014), como destacam Batista e Oliveira (2012, p. 252):

O empregado quando percebe que a organização valoriza suas contribuições e cuida do seu bem-estar desenvolve com esta vínculos de confiança sustentados sob a perspectiva de crescimento profissional, cumprimento das obrigações financeiras para com os empregados, reconhecimento e valorização financeira de seu desempenho e sob a manutenção da ética e da transparência nos relacionamentos estabelecidos com os clientes e eles próprios.

Outro aspecto importante da confiança está baseado na crença de benevolência dos outros, como no caso dos colegas de trabalho e da liderança. No caso da confiança no superior, leva em consideração a sua integridade e a atitude positiva dele para com o subordinado, por isso, não é raro envolver algum tipo de carga emocional em determinadas situações (CHUDZICKA-CZUPAÿA et al., 2022).

Por isso, a confiança plena é um vínculo complexo de ser estabelecido, pois está associada aos valores pessoais e organizacionais. Como destacam Sobeck et al. (2020), o desenvolvimento da confiança geralmente é um processo gradual baseado em experiências passadas, e quando existente dentro das instituições, é determinante para que ocorra resiliência diante de situações estressoras, como desastres, incidentes, crises na saúde, entre outros.

O Quadro 2 apresenta de forma sintetizada as dimensões da confiança e sua respectiva descrição.

Quadro 2 - Dimensões da confiança e sua respectiva descrição

<b>Dimensões da confiança</b>	<b>Descrição</b>
<b>Promoção do crescimento do empregado</b>	Incentivo ao crescimento profissional por meio de alternativas propostas pela organização, permitindo aos funcionários prever seu crescimento naquele contexto laboral.
<b>Solidez organizacional</b>	Firmeza e estabilidade financeira da organização, implicando no cumprimento de suas obrigações financeiras com os funcionários e na capacidade de superar crises econômicas ocasionadas por planos governamentais e mudanças do mercado.
<b>Normas relativas à demissão de empregados</b>	Presença de normas claras para demissão de funcionários, permitindo ao empregado prever sua permanência ou não na organização.
<b>Reconhecimento financeiro organizacional</b>	Ocorrência de reconhecimento financeiro dos esforços do funcionário por meio de aumento salarial.
<b>Padrões éticos</b>	Contempla os princípios éticos da organização para com seus clientes e funcionários, como honestidade, igualdade, transparência ao divulgar informações, responsabilidade, manutenção de compromissos e respeito.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Oliveira e Tamayo (2008) e Cunha et al. (2017).

Observando o Quadro 2 e atentando-se ao fato da insegurança ser responsável por desencadear estresse e ansiedade (YIN, 2022), quando o funcionário sente-se seguro onde trabalha, a partir do estabelecimento da confiança na organização, ele acredita que a outra parte não será oportunista ou irá prejudicá-lo, servindo como um indicador de que essa relação poderá ser estabelecida e mantida ao longo do tempo (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008).

Uma pesquisa realizada por Assis, Leal e Araújo (2017), com empregados terceirizados, identificou que a confiança deles na organização para qual prestavam serviços estava diretamente ligada ao bem-estar no trabalho. Nesse sentido, nota-se que a confiança é um esquema mental que proporciona ao indivíduo efeitos benéficos na sua saúde psicológica. Neste estudo, os aspectos mais relevantes de dedicação do empregado à organização foram o reconhecimento financeiro organizacional e a promoção do crescimento do empregado (ASSIS; LEAL; ARAÚJO, 2017).

Em outro estudo, realizado por Cunha et al. (2017), verificou-se que os empregados possuem confiança na organização, principalmente por apresentar padrões éticos e solidez organizacional. Como trata-se de valores organizacionais, é papel dos dirigentes garantir a continuidade dessas propriedades. O comprometimento dos empregados também se configurou como uma variável representativa e está diretamente relacionada à confiança. Ficou evidente

que quanto mais promoções, reconhecimento financeiro e crescimento do empregado, maior será o comprometimento afetivo dos empregados.

Corroborando, Jumady e Lilla (2021) constataram que, para os servidores públicos entrevistados, o salário ocupa um espaço determinante na satisfação, desempenho e produtividade no trabalho e, no momento da pesquisa, era um aspecto que estava sendo positivo. Por outro lado, a comunicação adotada pela organização foi entendida como insuficiente ou inadequada pelos entrevistados, afetando diretamente na confiança, apoio, disposição para ouvir e solucionar os problemas.

O estudo conduzido por Chudzicka-Czupaĳa et al. (2022) evidenciou uma ligação direta entre a confiança e o bem-estar, sendo que ambas variáveis relacionam-se negativamente com o estresse. Os autores destacam que quanto menor a confiança no supervisor, ou seja, a crença de que ele possui os conhecimentos, habilidades e competências necessárias para liderar a organização e as pessoas e a sensação de que ele está fazendo o certo, maior a gravidade do estresse e, por essa razão, menos a percepção de bem-estar no trabalho (CHUDZICKA-CZUPAĲA et al., 2022).

Neste intento, Teo et al. (2021) confirmam que o trabalho em equipe e o sentimento de valorização no trabalho atuam como protetores da saúde emocional e, dessa forma, precisam integrar o foco dos responsáveis para o desenvolvimento de ações organizacionais. Entende-se, portanto, que as instituições precisam assumir a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para trabalhar, onde os funcionários não sintam tensão física e mental excessiva, tenham as incertezas reduzidas e não sejam impactados pela pressa ou pressão decorrente de má gestão (CHUDZICKA-CZUPAĲA et al., 2022).

Para isso, algumas ações podem ser adotadas, na visão de Chudzicka-Czupaĳa et al. (2022): adaptação da quantidade e do tipo de trabalho à capacidade individual de cada funcionário; estabelecimento de programas de atendimento à saúde mental; garantia de recompensas adequadas às tarefas executadas; promoção de um clima positivo na equipe; capacitação continuada dos líderes e responsáveis pela gestão de pessoas, atentando-se às novas práticas adotadas e validadas como promotoras de bem-estar.

Estabelecido o referencial teórico, o capítulo a seguir apresenta o método que será utilizado para alcançar os objetivos deste estudo.

### 3 MÉTODO

O presente capítulo destina-se a apresentar os procedimentos metodológicos que foram adotados para coleta e análise de dados, e que nortearão o estudo no intuito de alcançar os objetivos propostos. Os aspectos a serem detalhados visam o atendimento do objetivo principal desta pesquisa, isto é, analisar o nível de bem-estar, estresse, ansiedade e confiança de servidores públicos da Universidade Federal de Santa Maria/RS, diante do momento de pandemia COVID-19.

Serão apresentadas perspectivas relacionadas ao tipo de pesquisa realizado, à população e à amostra, aos procedimentos éticos, à definição da coleta dos dados e aos métodos de tratamento e análise de dados selecionados.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta pesquisa é um subprojeto pertencente a investigação matricial intitulada de: Comportamento Organizacional e Doença Comportamental frente ao enfrentamento da Epidemia de COVID-19 no Brasil, tendo como objetivo geral analisar, monitorar e avaliar o comportamento social e a saúde mental das pessoas frente a pandemia COVID-19, e os seguintes objetivos específicos: estudar os principais instrumentos comportamentais frente a pandemia COVID-19; aplicar instrumentos de avaliação do estado mental das pessoas frente à pandemia; e relacionar a influência das doenças comportamentais no comportamento organizacional dos indivíduos.

O referido projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria/RS (UFSM) no dia 23 de março de 2021, com o número de Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAEE): 44261821.8.0000.5346, o qual consta no ANEXO A.

No que tange ao presente estudo, trata-se de uma pesquisa caracterizada quanto à sua natureza como quantitativa, quanto aos objetivos exploratória e descritiva, sendo que pretende ser alcançada através de um estudo de campo. A pesquisa quando caracterizada como quantitativa busca apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos respondentes, através da utilização de instrumentos padronizados, considerando que neste caso se sabe exatamente o que deve ser perguntado para atingir os objetivos da pesquisa (MARCONI e LAKATOS, 2011). De acordo com Michel (2009, p. 40), o estudo exploratório “pode ser considerado uma forma de pesquisa, na medida em se caracteriza pela busca, recorrendo a documentos, de uma resposta

a uma dúvida, uma lacuna de conhecimento”. Corroborando, Marconi e Lakatos (2011, p. 171) afirmam que:

A pesquisa exploratória são investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos.

No entanto, para os mesmos autores, quando combinados, o estudo exploratório-descritivo tem por objetivo descrever completamente determinado fenômeno, podendo ser tanto quantitativo e/ou qualitativo quanto acumulação de informações obtidas por meio da observação participante. Hair Jr. et al. (2005) explicam que geralmente o processo de pesquisa compreende três fases. Na primeira tem-se a formulação, ou seja, é a fase onde desenvolve-se as questões de pesquisa, os objetivos, a teoria, hipóteses e plano de estudo. Já, na segunda, tem-se a fase de execução, voltada para a implementação do projeto com a definição de dispositivos de coleta de dados, verificação de erros, codificação e armazenamento de dados. Por fim, a terceira fase é a analítica, direcionada à análise dos dados, realização de inferências, interpretação de resultados e identificação de limitações, com base nos procedimentos das fases anteriores.

Dessa forma, neste estudo, a fase de formulação consistiu no entendimento teórico da relação entre bem-estar, estresse, ansiedade e confiança no trabalho por meio de estudos já realizados e publicados em periódicos nacionais, internacionais e em teses e dissertações, detalhados na seção anterior. A partir desse entendimento foi possível definir o instrumento de pesquisa a ser utilizado na coleta de dados, a segunda fase, e definir os melhores métodos para executar na fase analítica. Ambas fases serão detalhadas nos itens a seguir.

### **3.1.1 Instrumento de coleta de dados**

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi composto por duas partes, conforme o Apêndice A. Na primeira parte do instrumento (Parte I) constam as questões referentes à caracterização do perfil dos participantes, segundo variáveis sociodemográficas, como gênero, formação, tempo de atuação no serviço público, faixa etária, faixa de renda e estado civil.

A segunda parte do instrumento (Parte II) engloba os instrumentos de pesquisa, a saber: Transtorno de Ansiedade Generalizada (GAD 7), de Bártalo, Monteiro e Pereira (2017); Escala de Estresse no Trabalho (EET), de Paschoal e Tamayo (2004); Escala de confiança do

empregado na organização – ECEO, adaptado de Oliveira e Tamayo (2008); e Escala de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), adaptado de Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

No subitem a seguir serão apresentados em maior detalhamento os quatro instrumentos mencionados anteriormente que compuseram o protocolo de pesquisa do presente estudo.

### 3.1.1.1 Transtorno de Ansiedade Generalizada (GAD 7)

Para medir a ansiedade, foi utilizado o instrumento Transtorno de Ansiedade Generalizada (GAD 7), elaborado por Spitzer et al. (2006) e validado e adaptado para o português por Bártolo, Monteiro e Pereira (2017).

Apresenta-se como uma ferramenta de triagem confiável, de autorrelato, curta e objetiva em amostras heterogêneas. Preenche uma lacuna na avaliação de transtornos de ansiedade globais e tem o potencial de substituir outras medidas, como por exemplo a Escala Hospitalar de Ansiedade e Depressão (HADS) e o Inventário de Ansiedade Traço-Estado (IDATE), que avaliam aspectos estáveis e transitórios (BARTOLO; MONTEIRO; PEREIRA, 2017). No mais, pode-se observar que entre as escalas mais utilizadas para medir a ansiedade, reunidas e apresentadas no Quadro 3, que inclui três escalas clínicas e outras três escalas avaliativas, a escala GAD-7, por permitir avaliar a ansiedade em vários contextos e na população de forma geral, apresenta-se como a melhor opção para investigar em servidores públicos.

Quadro 3 - Escalas mais utilizadas para medir a ansiedade

<b>Instrumento</b>	<b>Autores</b>	<b>Itens</b>	<b>Mensuração</b>
Inventário Beck de Ansiedade (BAI)	Beck e Steer (1993)	21 itens	Avaliação clínica, mede os níveis de gravidade crescente de cada sintoma da ansiedade.
Escala Hospitalar de Ansiedade e Depressão (HADS)	Zigmond e Snaith (1983)	14 itens	Avaliação clínica que mede casos de ansiedade e depressão não psiquiátricos.
Escala de Ansiedade de Hamilton (HAM – A)	Hamilton (1960)	14 itens	Avaliação clínica
Inventário de Ansiedade-Traço (IDATE-T) ou (STAI-S)	Spieberger, Gorsuch e Lushene (1970)	20 itens	Autoavaliação, que mede o conceito de traço de ansiedade (um aspecto estável).
Inventário de Ansiedade-Estado (IDATE-E) ou (STAI-S)	Spieberger, Gorsuch e Lushene (1970)	20 itens	Autoavaliação, que mede o conceito estado de ansiedade (uma reação transitória)
Transtorno de Ansiedade Generalizado (TAG-7) ou GAD-7	Bártolo, Monteiro e Pereira (2017)	7 itens	Avaliação dos sintomas de ansiedade generalizada em vários contextos clínicos e entre a população em geral

Fonte: Elaborado pela autora.

O instrumento avalia, com base nas últimas duas semanas, a frequência em que o respondente foi incomodado pelos seguintes problemas:

- a) Sentir-se nervoso(a), ansioso(a) ou muito tenso(a);
- b) Não ser capaz de impedir ou controlar as preocupações;
- c) Preocupar-se muito com diversas coisas;
- d) Dificuldade para relaxar;
- e) Ficar tão agitado(a) que se torna difícil permanecer sentado(a);
- f) Ficar facilmente aborrecido(a) ou irritado(a);
- g) Sentir medo como se algo horrível fosse acontecer.

Ao total são sete itens, dispostos em uma escala de quatro pontos, sendo 0 = nenhuma vez; 1 = vários dias; 2 = mais da metade dos dias; 3 = quase todos os dias (BÁRTOLO; MONTEIRO; PEREIRA, 2017; SPITZER et al., 2006).

### 3.1.1.2 Escala de Estresse no Trabalho (EET)

Quanto à avaliação do estresse, optou-se por utilizar a Escala de Estresse no Trabalho (EET), de Paschoal e Tamayo (2004).

É reconhecida como uma opção viável, de caráter exploratório, para averiguar a situação de trabalhadores em diversos ambientes e ocupações sobre o estresse ocupacional. Logo, trata-se de uma escala que se baseia em experiência profissional (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Cada um dos 23 itens da EET aborda tanto um estressor quanto uma reação ao mesmo, conforme detalhado abaixo:

Quadro 4 - Itens que compõem o instrumento EET, classificados por estressor e reação

(continua)

<b>Estressor</b>	<b>Reação</b>
A forma como as tarefas são distribuídas em minha área...	...tem me deixado nervoso(a).
O tipo de controle existente em meu trabalho...	...me irrita.
A falta de autonomia na execução do meu trabalho...	...tem sido desgastante.
A falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho...	...tem me incomodado.
A deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais...	...me irrita,
A falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho...	...tem me incomodado.
A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho...	...deixa-me irritado(a).
Meu superior me trata mal na frente de colegas de trabalho...	...isso tem me incomodado.

Quadro 4 - Itens que compõem o instrumento EET, classificados por estressor e reação

(conclusão)

Realizar tarefas que estão além de minha capacidade...	...me incomoda.
Ter que trabalhar durante muitas horas seguidas...	...me deixa de mau humor.
A comunicação existente entre mim e meu superior...	...tem me incomodado.
A discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho...	...me irrita.
A deficiência nos treinamentos para capacitação profissional...	...me incomoda.
Me sentir isolado na organização...	...me deixa de mau humor.
Ser pouco valorizado por meus superiores...	...me irrita.
As poucas perspectivas de crescimento na carreira...	...me deixam angustiado(a).
Trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade...	...me incomoda.
A competição no meu ambiente de trabalho...	...tem me deixado de mau humor.
A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho...	... tem causado irritação.
Meu superior me dá ordens contraditórias...	...isso tem me deixado nervoso(a).
Meu superior encobre meu trabalho bem feito diante de outras pessoas...	...isso me deixa irritado(a).
O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho...	...deixa-me nervoso(a).
Meu superior evita me incumbir de responsabilidades importantes...	...isso me incomoda.

Fonte: adaptado de Paschoal e Tamayo (2004).

A percepção do respondente tem papel central na decisão de conjugar os estressores e reação quanto ao impacto do ambiente de trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Para tal, a percepção deve ser classificada dentro de uma escala Likert de cinco fatores, sendo 1 = discordo totalmente; 2 = discordo; 3 = concordo em parte; 4 = concordo; 5 = concordo totalmente.

Destaca-se que a EET possui características psicométricas satisfatórias e pode contribuir para pesquisas sobre o tema e para o diagnóstico do ambiente organizacional, completando informações advindas de outros instrumentos (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

### 3.1.1.3 Escala de Confiança do Empregado na Organização (ECEO)

O instrumento escolhido para medir a confiança foi a Escala de Confiança do Empregado na Organização (ECEO), adaptado de Oliveira e Tamayo (2008).

Os respondentes devem considerar a organização de trabalho como um todo e não apenas a área/setor em que estão alocados. Essa avaliação leva em consideração a percepção dos funcionários quanto: a) à solidez da organização (firmeza e estabilidade financeira da

organização); b) aos padrões éticos adotados no relacionamento com empregados, clientes e outras organizações (honestidade, igualdade, transparência da organização ao divulgar informações, manutenção de compromissos e respeito); c) à promoção do crescimento dos empregados; d) ao reconhecimento financeiro do trabalho realizado (salário pago, aumento salarial); e) às normas relativas à demissão (CUNHA et al., 2017; OLIVEIRA; TAMAYO, 2008). No Quadro 5 estão descritos os 47 itens avaliados, classificados conforme as dimensões descritas anteriormente e adaptado para a instituição a ser pesquisada.

Quadro 5 - Classificação dos itens que compõem o instrumento ECEO

(continua)

<b>Situação</b>	<b>Classificação</b>
Na UFSM um funcionário pode ser demitido sem receber explicações convincentes.	Normas relativas à demissão
Acredito que a UFSM terá um futuro próspero.	Solidez da organização
A UFSM é ética.	Padrões éticos
A UFSM cumpre suas obrigações financeiras com os funcionários.	Solidez da organização
A UFSM considera apenas seus próprios interesses.	Padrões éticos
A UFSM cumpre o que promete aos seus funcionários.	Padrões éticos
O relacionamento da UFSM com seus funcionários é baseado na honestidade.	Padrões éticos
Acredito na estabilidade financeira da UFSM.	Solidez da organização
Acredito nas informações que a UFSM divulga.	Padrões éticos
Para a UFSM o funcionário tem o direito de ser informado sobre assuntos que lhe dizem respeito.	Padrões éticos
A UFSM oferece condições reais para que o funcionário se desenvolva.	Promoção do crescimento dos funcionários
A demissão do funcionário segue um procedimento conhecido por todos.	Normas relativas à demissão
A UFSM evita prejudicar pessoas com as quais se relaciona.	Padrões éticos
A conduta dos funcionários é orientada pela ética da instituição.	Padrões éticos
O salário pago pela UFSM corresponde aos esforços do funcionário.	Reconhecimento financeiro
O trabalho, na UFSM, tem normas claras.	Padrões éticos
As pessoas acreditam que a UFSM continuará existindo nos próximos anos.	Solidez da organização
A UFSM consegue sobreviver às interferências do governo.	Solidez da organização
A UFSM segue normas para promover seus funcionários.	Promoção do crescimento dos funcionários
Os dirigentes da UFSM demitem funcionários baseando-se em julgamentos pessoais.	Normas relativas à demissão
A UFSM dá oportunidade de crescimento profissional ao funcionário.	Promoção do crescimento dos funcionários
A comunicação entre a UFSM e os funcionários é clara.	Padrões éticos
Na UFSM os funcionários são respeitados, independente do cargo ocupado.	Padrões éticos

Quadro 5 - Classificação dos itens que compõem o instrumento ECEO

(conclusão)

A UFSM ocupa posição segura na sua área de atuação.	Solidez da organização
A UFSM possui um código de ética que orienta suas ações.	Padrões éticos
Os salários dos funcionários são pagos na data prevista pela UFSM.	Reconhecimento financeiro
A honestidade é uma característica da UFSM.	Padrões éticos
As normas para demissão dos funcionários são claras.	Normas relativas à demissão
A UFSM é forte no seu ramo de atuação.	Solidez da organização
A UFSM está preparada para sobreviver às crises econômicas.	Solidez da organização
Os contratos estabelecidos pela UFSM são vantajosos para todos.	Padrões éticos
As normas da UFSM são mantidas ao longo do tempo.	Padrões éticos
A UFSM incentiva o crescimento profissional de seus funcionários.	Promoção do crescimento dos funcionários
A solidez econômica da UFSM dá segurança aos funcionários.	Solidez da organização
Os funcionários da UFSM sabem que podem acreditar na solidez dela.	Solidez da organização
A UFSM é conhecida por trabalhar de maneira responsável.	Padrões éticos
A UFSM transmite informações claras aos seus funcionários.	Padrões éticos
A UFSM é conhecida por seu poder econômico.	Solidez da organização
As normas da UFSM são aplicadas a todos os funcionários.	Padrões éticos
A UFSM valoriza o trabalho do funcionário financeiramente.	Reconhecimento financeiro
Aqui, os funcionários são demitidos a qualquer momento, independente das normas da UFSM.	Normas relativas à demissão
A UFSM tem boas intenções ao se relacionar com outras universidades/empresas.	Padrões éticos
Ser honesta com os funcionários é um princípio ético da UFSM.	Padrões éticos
Bons salários é uma forma de reconhecimento da UFSM.	Reconhecimento financeiro
O plano de carreira da UFSM permite o crescimento profissional do funcionário.	Promoção do crescimento dos funcionários
O funcionário é respeitado na UFSM.	Padrões éticos
O trabalho do funcionário é reconhecido pela UFSM por meio do salário.	Reconhecimento financeiro

Fonte: adaptado de Oliveira e Tamayo (2008).

Conforme exposto no Quadro 4, são medidos 47 indicadores no instrumento ECEO, destes 11 avaliam a solidez financeira da instituição; 21 avaliam os padrões éticos adotados pela instituição; 5 verificam a promoção do crescimento dos funcionários; 5 analisam o

reconhecimento financeiro dos funcionários pela instituição; e 5 avaliam as normas relativas à demissão de funcionários.

As respostas são dadas por meio da utilização de uma escala Likert de cinco fatores, sendo 1 = discordo totalmente; 2 = discordo; 3 = concordo em parte; 4 = concordo; 5 = concordo totalmente.

#### 3.1.1.4 Escala de Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13)

Para medir o bem-estar no trabalho utilizou-se a Escala de Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13), validado por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), baseado no modelo teórico para o bem-estar no trabalho (BET), de Siqueira e Padovam (2008), e nas três medidas de suas dimensões construídas/validadas por Siqueira (1995/2008).

O referido instrumento foi projetado para quantificar o estado mental positivo dos vínculos das relações no trabalho por meio de 13 questões, divididas em duas dimensões: Compromisso e Satisfação (CS), com 9 questões, e Envolvimento com o Trabalho (ET), com 4 questões (Quadro 6).

Quadro 6 - Classificação dos itens que compõem o instrumento IBET-13

<b>Afirmação</b>	<b>Dimensão</b>
Estou contente com a instituição onde trabalho.	Compromisso e satisfação
As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	Envolvimento com o trabalho
Esta instituição cumpre suas obrigações financeiras com os empregados.	Compromisso e satisfação
Estou interessado na instituição onde trabalho.	Envolvimento com o trabalho
Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	Compromisso e satisfação
Estou animado com a instituição onde trabalho.	Compromisso e satisfação
As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	Compromisso e satisfação
Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	Compromisso e satisfação
As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	Envolvimento com o trabalho
Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	Compromisso e satisfação
Estou orgulhoso da instituição onde trabalho.	Compromisso e satisfação
Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	Envolvimento com o trabalho
Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta instituição.	Compromisso e satisfação

Fonte: Adaptado de Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

As pontuações variam em uma escala Likert de cinco fatores, sendo 1 = discordo totalmente; 2 = discordo; 3 = concordo em parte; 4 = concordo; 5 = concordo totalmente.

### 3.1.2 Desenho da pesquisa

Assim, no total, o Protocolo de Pesquisa contou com 95 perguntas (Apêndice A). A Figura 1 ilustra a relação das dimensões com o objetivo do presente estudo.

Figura 1 – Relação das dimensões do instrumento.



Fonte: elaborada pela autora.

A seguir, detalha-se a população e amostra do presente estudo.

### 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

Este estudo teve como cenário a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), sediada na cidade de Santa Maria/RS, fundada pelo Professor e Doutor Mariano da Rocha Filho, com base na lei de nº. 3.834-C, de 14 de dezembro de 1960, o que a tornou uma Autarquia Especial vinculada ao Ministério da Educação (UFSM, 2023b). A UFSM também é composta por outros três campi situados fora da sede, nas cidades de Frederico Westphalen/RS, Palmeira das Missões/RS e Cachoeira do Sul/RS.

Na referida instituição são oferecidos um total de 131 cursos na modalidade habilitação/graduação, os quais se distribuem em 11 cursos superiores em tecnologia, 37 em licenciatura plena e 83 em bacharelado. Também oferece 106 cursos de pós-graduação, sendo 34 cursos de doutorado, 59 de mestrado e 12 de especialização. Já na modalidade educação básica e técnica, disponibiliza o total de 30 cursos, distribuídos em 24 técnicos pós-médio, quatro técnicos para o ensino médio, um de ensino médio e um de educação infantil (UFSM, 2023a).

Em relação ao seu corpo discente, a UFSM possui, aproximadamente, 25.000 alunos. Já com relação aos seus servidores, é composta por cerca de 4.500 funcionários, dos quais 2.000 são docentes e 2.500 são técnicos administrativos em educação (TAEs) (UFSM, 2023a).

A seguir, serão apresentados os participantes que compuseram o presente estudo.

### **3.2.1 Participantes do estudo**

Participaram deste estudo os servidores públicos pertencentes à categoria de técnicos administrativos em educação (TAE's) da UFSM. Trata-se de uma população de 2.508 trabalhadores, composta em sua maioria por especialistas (966), mestres (680), doutores (230) e graduados (383), que possuem uma jornada de trabalho equivalente a 40 horas semanais (UFSM, 2023a). A amostra desse estudo foi de 375 respondentes, sendo a maioria especialistas (148), seguido por mestres (121), graduados (76) e doutores (30).

A Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, dispõem sobre a estruturação do plano de carreira dos TAEs no âmbito das instituições federais de ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, na qual, em seu capítulo III, artigo 5º, parágrafo II, refere que a hierarquia de seus cargos, bem como, o desempenho de suas atribuições, serão estabelecidos conforme níveis de classificação que compreendem: requisitos de escolaridade, responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, risco e esforço físico aplicados às suas atividades (BRASIL, 2005).

#### *3.2.1.1 Critérios de inclusão*

Para fins desta pesquisa, adotou-se como critério de inclusão o encaminhamento de e-mail via centro de processamento de dados (CPD) durante os meses de julho e agosto de 2021 para todos os TAEs que prestam atividades profissionais para a UFSM.

### 3.2.1.2 Critérios de exclusão

Como critérios de exclusão na seleção da amostra, foram utilizados os seguintes aspectos:

- a) Afastamento por motivos de férias;
- b) Afastamento para tratamento de saúde ou para atividades particulares durante o período da coleta dos dados.

## 3.3 COLETA DE DADOS

A etapa da coleta de dados foi realizada somente após a autorização institucional da Pró-Reitora de Gestão de Pessoas (PROGEP) e da aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), ambos da UFSM (ANEXO A).

O período da coleta de dados foi entre os meses de julho e agosto de 2021 e ocorreu por meio de um questionário on-line, disponível durante o período supracitado em um link (<https://portal.ufsm.br/questionario/usuario/index.html>) desenvolvido pelo Centro de Processamento de Dados (CPD) da UFSM e encaminhado via portal de recursos humanos (e-mail), com um convite para participação na pesquisa destinada aos TAE's. No mesmo *link* também foram anexados os termos de confidencialidade dos dados (Anexo C) e de consentimento livre e esclarecido (TCLE) (Anexo B).

## 3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS

Após a coleta, os dados foram armazenados e organizados em planilha eletrônica do Office Excel, versão 365. Foram verificados possíveis erros e inconsistências e, após, gerado um banco de dados submetidos à análise quantitativa pelos Softwares SmartPLS® (versão 3.3.9), Statistical Package for Social Science (SPSS versão 26) e Statistical Analysis System (SAS versão 9.2).

Na presente pesquisa utilizou-se como forma de análise a técnica de modelagem por equações estruturais por mínimos quadrados parciais (Partial Least Squares Structural Equation Modeling - PLS-SEM). Trata-se de um método que busca explicar as relações estabelecidas entre múltiplas dimensões, por meio de equações de regressão múltiplas, análises fatoriais confirmatórias e exploratórias (HAIR JR. et al., 2009).

O modelo proposto foi testado com base nas hipóteses do presente estudo. Os ajustes no modelo ocorrem em dois momentos: primeiramente é realizada a avaliação do modelo de mensuração para o qual é utilizada a técnica de análise fatorial; em segundo momento é utilizada a modelagem estrutural, por meio da análise de caminhos. Tal método segue as etapas propostas por Hair Jr. et al. (2017).

A técnica de *Cluster Analysis* foi aplicada com a finalidade de agrupar as variáveis em grupos (clusters), de tal forma que dentro de um mesmo cluster as variáveis mais importantes e relevantes para o cruzamento na análise de correspondência (HAIR JR. et al., 2009). A técnica de agrupamento utilizada foi o método hierárquico, que faz o papel de um algoritmo capaz de fornecer mais de um tipo de divisão dos dados e a similaridade é dada pelas distâncias euclidianas.

### 3.5 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Para a realização do presente estudo foram fornecidas as informações quanto aos trâmites legais de aprovação do projeto matricial, onde foram esclarecidos os objetivos do estudo, o método utilizado, possíveis riscos e os benefícios esperados com a pesquisa. Ficou assegurado o sigilo de cada participante, o anonimato das informações fornecidas e a garantia da participação livre na pesquisa, incluindo o direito de ser excluído se assim fosse da vontade do participante.

Junto ao instrumento eletrônico foi esclarecido que as informações obtidas na coleta de dados serão de uso exclusivamente científico, e que todos os materiais produzidos durante a pesquisa ficarão com o pesquisador responsável Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, na sala 4125, do prédio 74C, Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH/UFSM), conforme assegura o Termo de Confidencialidade (ANEXO C). Após 5 anos serão excluídos.

Destaca-se que a realização deste estudo está vinculada à aprovação do comitê de ética em pesquisa (CEP/UFSM) (Anexo A). Ademais, antes de responder ao protocolo de pesquisa, os participantes precisavam declarar no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) se estavam de acordo em participar do estudo, assinalando a opção “Aceito” (Anexo B).

#### 3.5.1 Riscos do estudo

Como riscos do estudo, os participantes poderiam apresentar cansaço ou desconforto em decorrência da extensão dos instrumentos, além da possibilidade de ocorrer mobilização de

sentimentos por lembranças de experiências vivenciadas no ambiente laboral. Nesses casos, a coleta de dados ou a participação no estudo poderia ser interrompida pelo participante, podendo ser retomada em outro momento ou não, a depender da vontade do mesmo.

### 3.5.2 Benefícios do estudo

As informações coletadas por meio do presente estudo fornecerão à UFSM um diagnóstico em relação à carga mental de trabalho subjetiva dos participantes, no que tange ao estresse ocupacional e aos transtornos de ansiedade, bem como o nível de bem-estar no trabalho e a confiança que eles possuem na instituição.

Assim, os participantes do estudo podem perceber benefícios, mesmo que indiretos, no caso da UFSM implementar as ações sugeridas para melhorar a percepção dos funcionários quanto ao ambiente de trabalho, a partir dos resultados da pesquisa.

## 3.6 ANÁLISE E VALIDAÇÃO DO MODELO

Os resultados de análise de dados dessa pesquisa encontram-se estruturados em três artigos, os quais se complementam para o alcance do objetivo da pesquisa inicialmente definido.

Conforme orienta o Manual de Teses e Dissertações (MDT) da UFSM (2021), ao apresentar artigos científicos integrados, língua, elementos textuais e normas seguem os direcionamentos dos editores do periódico em questão, no caso dos estudos estarem aceitos ou publicados. No entanto, nesta dissertação, todos os artigos ou haviam sido submetidos e/ou tinham a intenção de ser submetidos, por isso seguiram as normas vigentes da MDT.

Assim, apresenta-se de forma breve o título, objetivo e metodologia de pesquisa utilizada para a construção de cada estudo. O Artigo 1, intitulado “As características sociodemográficas de servidores públicos educacionais brasileiros como fator influenciador na confiança, estresse e ansiedade no trabalho” contou com o objetivo de identificar se há influência sociodemográfica na percepção de confiança, estresse e ansiedade entre os servidores públicos. O artigo será submetido a um periódico ainda a ser definido.

O Artigo 2, “As relações entre bem-estar, ansiedade e estresse no trabalho: evidências de servidores públicos brasileiros”, encontra-se submetido para publicação no periódico *SN Social Sciences*, no idioma inglês, intitulado: “*The relationships between well-being, anxiety, and stress at work: evidence from Brazilian Civil Servants*”. O objetivo foi avaliar um modelo

estatístico capaz de comparar escalas sobre o comportamento de bem-estar e a relação com ansiedade e estresse no trabalho em servidores públicos.

Por fim, o Artigo 3, “Ansiedade, estresse no trabalho e confiança do trabalhador: um estudo com servidores públicos brasileiros”, teve como objetivo analisar o grau de ansiedade, estresse no trabalho e confiança do trabalhador, bem como se a ansiedade é mediadora nas relações entre o estresse no trabalho com as dimensões de confiança do trabalhador, em servidores públicos, durante a pandemia de COVID-19. O artigo foi submetido para o periódico *Hygeia*, no idioma inglês, intitulado: “*Anxiety, stress at work, and employee trust: a study with Brazilian civil servants*”.

Parte-se, então, para a apresentação dos resultados (Capítulo 4).

## 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresenta-se a descrição da amostra, ou seja, o desenho do perfil sociodemográfico dos estudantes que participaram desse estudo. Em seguida, apresenta-se três artigos científicos que compõem as análises e resultados, que abarcam os objetivos propostos nesta dissertação.

Dessa maneira, nas próximas seções, apresenta-se os artigos descritos neste tópico.

### 4.1 ARTIGO 1 - AS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE SERVIDORES PÚBLICOS EDUCACIONAIS BRASILEIROS COMO FATOR INFLUENCIADOR NA CONFIANÇA, ESTRESSE E ANSIEDADE NO TRABALHO

**Objetivo:** A confiança do colaborador na organização que desempenha suas atividades e sua saúde física e mental, são fatores relevantes para que haja um ambiente saudável e promissor de trabalho, entretanto fatores externos podem influenciar nesses quesitos. Desse modo, o objetivo da presente pesquisa é analisar se há influência das variáveis sociodemográficas na percepção de confiança no trabalho, estresse e ansiedade de servidores públicos federais brasileiros.

**Método:** Para isso, uma pesquisa de natureza quantitativa, utilizando técnicas de estatística descritiva, análise de correspondência e análise de cluster foram aplicadas a uma população de 375 servidores públicos federais.

**Resultados:** Por meio das análises foi possível perceber que os construtos avaliados sofrem influência das variáveis sociodemográficas, destacando que a ansiedade severa está relacionada aos servidores divorciados, enquanto que a ansiedade moderada e o estresse moderado estão relacionados ao gênero feminino.

**Implicações:** Diante dos resultados, importantes reflexões acerca das temáticas podem ser levantadas, auxiliando com isso gestores a desenvolver estratégias que visem mitigar elementos estressores, que podem levar ao adoecimento dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Transtorno de ansiedade; Estresse no trabalho; Confiança; Saúde mental; Servidores Públicos.

#### 4.1.1 Introdução

Sentir-se confiante no local de trabalho é um elemento de relevância para que haja um ambiente saudável para o desenvolvimento das atividades. Desse modo, para que isso ocorra, se faz necessário uma comunicação aberta, respeito mútuo e comprometimento, gerando com isso além de um espaço agradável, um aumento da produtividade e retenção de talentos (NILSSON et al., 2005; JUMADY; LILLA, 2021).

No que se refere à confiança no trabalho por parte do servidor público, enfatiza-se que só existirá caso os procedimentos sejam transparentes e passarem credibilidade, garantindo assim, serviços prestados com eficiência e eficácia (ALQOOTI, 2020). Além disso, medidas como divulgação das informações financeiras e administrativas, auditorias regulares e implementação de mecanismos de denúncia de irregularidades, como o portal da transparência se fazem necessárias (ANDRONICEANU, 2021). A transparência e a responsabilidade, agregados à capacitação e treinamentos, poderão auxiliar na criação de ambientes de trabalho confiáveis e eficientes (SCHWARZ; EVA; NEWMAN, 2020; CORDERY; HAY, 2022).

Sobeck et al. (2020) destacam que o desenvolvimento da confiança, geralmente é um processo gradual baseado em experiências passadas e, quando existentes dentro das instituições torna-se determinante para que ocorra resiliência diante de situações estressoras, como desastres, incidentes, crises na saúde, entre outros.

A capacidade diminuída de confiança geralmente desencadeia psicopatologias em geral e pode ser indicativa de vários distúrbios clínicos, como estresse, ansiedade e depressão (KOPACZ et al., 2018).

Em seu estudo, Kopacz et al. (2018) evidenciaram uma relação inversa entre confiança e sintomatologia de transtorno de estresse pós-traumático, depressão e ansiedade, assim como os maiores níveis de confiança foram significativamente associados com maior interação social e religiosidade. O aumento ou diminuição da confiança entre o público pesquisado também teve influência no risco de suicídio, no emprego, nos relacionamentos e no reajuste psicossocial.

O declínio na saúde e no estado de saúde mental estão correlacionados com o aumento de estressores, enfrentamento, menos resiliência ou capacidade de recuperação e redução da confiança nas instituições, principalmente diante de momentos de crise (SOBECK et al., 2020).

O estresse e a ansiedade são problemas cada vez mais frequentes em ambientes de alta competitividade e exigência, impactando significativamente a saúde mental e física dos funcionários e na qualidade do serviço prestado (ALNAZLY et al., 2021), uma vez que, sentir-se tenso e inseguro no trabalho, interfere diretamente na percepção de estresse e ansiedade do trabalhador (YIN, 2022).

No serviço público, doenças mentais como estresse e ansiedade tem se mostrado, principalmente em ambientes de grande pressão e responsabilidade, como na área de segurança pública e da saúde pública (BURNS; BUCHANAN, 2020; GROCHOWSKA; GAWRON; BODYS-CUPAK, 2022). Sabe-se que esses profissionais enfrentam cargas de trabalho excessivas, muitas vezes falta de recursos para aquisição de equipamentos, ambientes de

trabalho hostis e, ainda, falta de reconhecimento de seus serviços prestados à comunidade (DANIEL, 2019; MCCARTY et al., 2019).

No estudo versado por Jia et al. (2022) os autores declaram que colaboradores com níveis elevados de estresse, possuem maior predisposição a insatisfação no trabalho, desempenho abaixo do esperado, saúde prejudicada e aumento da rotatividade.

Diante a isso, ações por parte dos funcionários e das instituições para lidar com as doenças ocupacionais no serviço público, precisam ser tomadas, uma vez que no caso da instituição, a mesma precisa promover um ambiente de trabalho saudável e positivo, evitando o aumento do número de casos de adoecimento em função das tarefas desempenhadas. E no que se refere aos colaboradores, devem procurar os programas de apoio e suporte de gerenciamento de doenças mentais oferecidos pela instituição (ALNAZLY et al., 2021).

Como ações práticas, as instituições podem atuar através de diversas frentes, como: adaptação da quantidade e do tipo de trabalho às capacidades dos funcionários, preparando-os para a execução das tarefas e planejando-as com antecedência; garantia de recompensas adequadas, sejam elas financeiras ou outras; contribuição para o estabelecimento de um clima adequado na equipe, passando aos funcionários um sentimento de apoio e pertencimento; criação e manutenção de programas de atendimento adequados, com a presença de especialistas que auxiliem no entendimento dos sentimentos e emoções presentes no dia a dia laboral (CHUDZICKA-CZUPAŹA et al., 2022; KLOUTSINIOTIS et al., 2022).

O estilo de liderança adotado também tem papel crucial na redução dos estressores do trabalho e no aumento dos níveis de bem-estar, sendo que a liderança transformacional (TFL) é aquela que motiva, inspira e incentiva os liderados (KLOUTSINIOTIS et al., 2022).

Compreendendo-se que o processo de criação de confiança no trabalho depende de uma troca mútua entre trabalhador e organização, os aspectos pessoais podem interferir nessa construção, já que as vivências de cada indivíduo formam o seu posicionamento frente às situações cotidianas, sendo comprovado que o gênero pode influenciar no comportamento organizacional (ROCHA et al., 2022). Ademais, outras variáveis sociodemográficas podem interferir nesse processo, como por exemplo, idade, escolaridade, estado civil.

Nesse sentido, sabendo que a confiança no trabalho pode ser uma condição necessária para promover o bem-estar dos trabalhadores e que a mesma ainda pode interferir positivamente na vantagem competitiva da organização (OLIVEIRA; GOMIDE JR.; POLI, 2020), esta pesquisa tem como objetivo analisar se há influência das variáveis sociodemográficas na percepção de confiança no trabalho, estresse e ansiedade de servidores públicos federais brasileiros.

As implicações teóricas do presente estudo concernem no avanço teórico-empírico no campo do serviço público, tendo em vista escassez de estudos que relacionam a ansiedade, estresse no trabalho e confiança do trabalhador na organização, com as características sociodemográficas diante a esse público pesquisado. Além disso, visa contribuir, também, por meio da disseminação do conhecimento e reflexões acerca desta temática a respeito da saúde do servidor público em seu ambiente laboral.

No que se refere às implicações gerenciais, trazem-se informações relevantes, que demonstram variáveis que podem estar influenciando a saúde mental dos servidores públicos federais no Brasil, gerando, com isso, um aporte empírico para que os formuladores de políticas públicas e gestores públicos venham desenvolver estratégias, com o objetivo de mitigar a incidência destas vicissitudes no ambiente laboral do serviço público federal brasileiro.

Tal fato ganha relevância pois, ao final, são sugeridas soluções práticas para proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos, independente do gênero, idade, estado civil, ou outras características, sendo essas as principais implicações gerenciais.

#### **4.1.2 Fundamentação teórica**

##### *4.1.2.1 Confiança no trabalho e as relações com diferentes variáveis*

O construto confiança no trabalho tem sido pesquisado em diversas áreas do conhecimento, como psicologia, administração, sociologia e antropologia, que procuram compreendê-lo como fator determinante para o bom funcionamento das relações sociais, em virtude de possibilitar maior estabilidade e reduzir as incertezas dos colaboradores, melhorando o bem-estar e aumentando a produtividade no trabalho (OLIVEIRA; GOMIDE JR.; POLI, 2020).

A literatura científica aborda o tema sob diferentes aspectos, como relações interpessoais e equipes de trabalho (MELLOR, 2019; CHUDZICKA-CZUPAŹA et al., 2022), como antecedente de atitudes como a de percepções de justiça nas organizações (KALTIAINEN; LIPPONEN; HOLTZ, 2016), engajamento (HOEJMOSE; BRAMMER; MILLINGTON, 2012), associado positivamente a resultados de desempenho de equipes (PALANSKI et al., 2010), a efetividade de equipes (LEE et al., 2010), efetividade organizacional (WARREN, 2012), associado negativamente à intenção de rotatividade (ALHARBI; ABUELHASSAN, 2020) e até mesmo a resultados de rotatividade (PURBA et al., 2016).

A confiança no trabalho envolve quatro fundamentos, a saber: confiança nos padrões éticos, reconhecimento financeiro/promoção do crescimento do empregado, solidez econômica da organização e normas relativas à demissão de empregados (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008).

De acordo com Oliveira e Souza (2014), a confiança do colaborador na organização é definida como um conjunto de cognições interdependentes que integra crenças a respeito de padrões éticos, credibilidade de comunicação, poder econômico da organização e sua capacidade em reconhecer o desempenho do empregado, tanto profissional quanto financeiro. O indivíduo analisa, constantemente, a solidez econômica, os padrões morais e éticos, a capacidade de reconhecimento de seus esforços, de honrar compromissos e de obedecer às normas e as leis. No âmbito organizacional, somente os contratos e os controles formais não são suficientes para assegurar a tranquilidade das partes envolvidas nos processos produtivos, fazendo a confiança exercer forte influência na dinâmica da relação empresa-colaborador (OLIVEIRA; SOUZA, 2014).

O que demonstra ser relevante a abordagem do tema, visto que traz benefícios para as organizações, e também ao reconhecimento da importância desta na sociedade e economia, pois a confiança no contexto organizacional é responsável por influenciar o desempenho no trabalho, o comportamento de responsabilidade do trabalhador, o comportamento de solução de problemas, o reconhecimento/sustentação de autoridades, a negociação de ganhos mútuos e o comprometimento organizacional (CUNHA et al., 2017). Ainda, a confiança do colaborador relaciona-se de forma direta ao desempenho no trabalho, ao comportamento de solução de problemas, ao reconhecimento e sustentação das funções hierárquicas, aos comportamentos de responsabilidade, às negociações e ao comprometimento organizacional (COSTA; FULMER; ANDERSON, 2017; KLOUTSINIOTIS et al., 2022).

Mellor (2019) defende que o conceito de confiança do colaborador na organização está baseado em normas compartilhadas e na expectativa de que a organização agirá de forma honesta, cooperativa e justa nas relações profissionais, sem a necessidade de monitoramento e controle das partes envolvidas. Quando há um alto grau de confiança dos colaboradores, a cooperação ocorre de maneira espontânea, pois os indivíduos trabalham de acordo com normas éticas comuns ou valores compartilhados. De outro modo, nas organizações em que o nível de confiança é baixo, a cooperação não é espontânea, exigindo assim sistemas de regras e regulamentos que atuam de forma coercitiva, substituindo a confiança para promover a cooperação. Este ônus referente ao controle e à coerção, a fim de forjar a cooperação, é inexistente nas sociedades e organizações que compartilham alto nível de confiança, tornando-as mais eficientes do ponto de vista econômico (COSTA; FULMER; ANDERSON, 2017).

Conforme Oliveira e Souza (2014), investigar a confiança na perspectiva do indivíduo em relação à sua organização de trabalho mostra-se útil à medida que possibilita o equilíbrio nas relações entre empregado e empregador, considerando os novos modelos de gestão. Contudo, o ambiente de trabalho está permeado de inúmeras variáveis que interferem nesta relação, podendo abalar a percepção de confiança.

O estresse é um exemplo, pois surge em decorrência de diversas razões: cobrança no cumprimento de prazos, sobrecarga no trabalho, falta de recursos, falta de suporte dos colegas e supervisores e pela falta de reconhecimento do trabalho realizado. As tensões diárias provocadas pelo trabalho podem ocasionar estresse e está correlacionado diretamente com a ansiedade, e até mesmo, em casos mais graves, à depressão (KEIM et al., 2014; SONG et al., 2021; YIN, 2022). E o sentimento de insegurança e tensão no trabalho agravam ainda mais os níveis de ansiedade e estresse (YIN, 2022). Afetando, comprovadamente, as relações de trabalho e o desempenho dos funcionários, sendo que a ansiedade, muitas vezes, é voltada às preocupações relacionadas ao trabalho como: insegurança relacionada ao desempenho, insegurança quanto à estabilidade no emprego e o medo de não cumprimento das expectativas (SONG et al., 2021).

A diferenciação sobre a percepção de confiança do trabalhador, estresse e ansiedade pode estar alocada nas características sociodemográficas dos indivíduos, como renda, estado civil, gênero, escolaridade, cargo que ocupa entre outros (SONG et al., 2021). A idade foi identificada como variável moderadora quanto à percepção de insegurança no trabalho em amostras de diferentes países, assim como gênero e escolaridade, sendo consideradas como preditoras de insegurança no trabalho (KEIM et al., 2014).

Em um estudo com funcionários públicos chineses, identificou-se diferença entre homens e mulheres na percepção de ansiedade, em que os homens, por serem cobrados pelo sustento da casa, sentiam-se mais estressados do que as mulheres (SONG et al., 2021). Fator que pode ter uma forte carga cultural que está interferindo nesses achados, o que torna ainda mais relevante o estudo em uma amostra de funcionários públicos ocidentais, mais especificamente do Brasil. Ou seja, é possível observar que o grau de insegurança ou da confiança do empregado no seu trabalho difere de pessoa para pessoa, visto que é um fenômeno subjetivo (KEIM et al., 2014).

Entende-se, portanto, que verificar se as características sociodemográficas influenciam na presença de estresse e ansiedade no trabalho e na confiança do servidor público da instituição é importante e necessário, tendo em vista que a dinâmica de trabalho vivenciada por eles se modifica com rapidez e impacta diretamente em suas vidas particulares. Na próxima seção, são abordados os aspectos metodológicos da pesquisa.

#### **4.1.3 Procedimentos metodológicos**

Com o intuito de atingir o objetivo delineado, uma pesquisa de natureza descritiva e de cunho quantitativo, do tipo *survey*, foi realizada com 375 servidores públicos federais. Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário online, utilizando a plataforma do Google Forms, sendo aplicado entre os meses julho a agosto de 2021, justificando-se esse período pelo fato de alcançar uma amostra assertiva, confiável e representativa para desenvolver o modelo e realizar as análises. Além dos questionários, foi disponibilizado um documento de consentimento livre esclarecido, explicando o objetivo da pesquisa, possíveis riscos existentes, bem como deixando claro que a participação seria voluntária e sem identificação e que os respondentes poderiam a qualquer momento deixar de responder, caso sentir-se constrangido ou inapto a concluir a mesma. Ademais salienta-se que esta pesquisa cumpriu os preceitos éticos, passando por um comitê ético de pesquisa, sendo aprovado e recebendo a seguinte identificação de protocolo: CAEE nº. 44261821.8.0000.5346, parecer nº. 4.606.945.

No que tange os instrumentos aplicados para coletar as informações da presente pesquisa, elenca-se que para analisar a confiança dos servidores empregou-se a Escala de Confiança do Empregado na Organização (ECEO), adaptado por Oliveira e Tamayo (2008). Essa escala é composta por cinco dimensões e 47 indicadores, avaliados em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos. Quanto à avaliação do estresse, empregou-se a Escala de Estresse no Trabalho (EET), construída e validada por Paschoal e Tamayo (2004), composta por 23 questões numa escala unidimensional, avaliados em uma escala *Likert* de cinco pontos.

Por fim, a ansiedade dos servidores públicos foi medida por meio da escala de Transtorno de Ansiedade Generalizada (GAD-7), elaborada e validada por Spitzer et al. (2006) e, posteriormente, adaptada e validada para o Brasil por Bártolo, Monteiro e Pereira (2017). O GAD-7 tem estrutura unidimensional, composta pelo total de sete itens distribuídos em escala tipo *Likert* de quatro pontos.

As características sociodemográficas dos participantes são apresentadas em tabelas contendo porcentagem, média e desvio padrão (dp). Para os instrumentos, foi utilizada a técnica

de padronização de escalas ( $Ep_i$ ) (equação 1), de forma que as escalas se tornem comparáveis e com as variáveis sociodemográficas se tornem relacionáveis (LOPES, 2018).

$$Ep_i = 100 * \frac{(Soma - \text{Mínimo})}{(\text{Máximo} - \text{Mínimo})} \quad (1)$$

onde:

$Ep_i$  = escore padronizado para a dimensão i;

Soma = soma dos escores válidos da dimensão i;

Mínimo = maior soma possível da dimensão i;

Máximo = maior soma possível da dimensão i.

Os escores propostos pelos autores foram adaptados para um escore padronizado ( $Ssi$ ), conforme mostrado na Tabela 1.

Tabela 1 - Adaptação dos escores originalmente propostos pelos autores dessas escalas, com o escore padronizado

Escala / Pontuação Original		Pontuação Proposta ( $Ep_i$ )	Classificação
Estresse no Trabalho e Confiança do Empregado*		0 a 33,33	Baixo(a)
		33,34 a 66,67	Moderado(a)
		66,68 a 100,00	Alto(a)
Transtorno de Ansiedade Generalizada	1 a 4	0 a 15,00	Normal
	5 a 9	15,01 a 45,00	Pouco(a)
	10 a 14	45,01 a 70,00	Moderado(a)
	15 a 21	70,01 a 100,00	Severo(a)

\* Escala não possui pontuação proposta pelos autores.

Fonte: elaborada pela autora.

Para relacionar as variáveis sociodemográficas com a padronização das escalas utilizou-se a técnica de cluster analysis, com a finalidade de agrupar as variáveis em função de suas estruturas subjacentes, bem com análise de correspondência para associar as variáveis sociodemográficas (idade, gênero, nível de instrução, estado civil e remuneração) com as classificações das dimensões pela padronização das escalas.

Dessa maneira, o próximo tópico apresenta os resultados obtidos por meio das análises realizadas.

#### 4.1.4 Resultados

Visando alcançar o objetivo delineado, observa-se na Tabela 2 os dados sociodemográficos da pesquisa.

Tabela 2 - Características sociodemográficas dos servidores públicos

Variáveis	Valor (n, %)
Faixa de idade (anos) (AGE)	
< 31	28 (7,47)
31 – 40	113 (30,13)
41 – 50	99 (26,40)
51 – 60	108 (28,80)
> 60	27 (7,20)
Gênero, n (%) (GENDER)	
Masculino (MAS)	135 (36,00)
Feminino (FEM)	240 (64,00)
Nível Educacional, n (%) (EDU_NIV)	
Graduado (GRA)	76 (20,27)
Especialista (SPE)	148 (39,46)
Mestre (MAS)	121 (32,27)
Doutor (DOC)	30 (8,00)
Situação Conjugal, n (%) (MAR_STA)	
Viúvo(a) (WID)	6 (1,60)
Divorciado(a) (DIV)	32 (8,53)
Solteiro(a) (UNM)	104 (27,73)
Casado(a) (MAR)	233 (62,14)
Tempo de Serviço (Anos), n (%) (SER_TIM)	
< 5	61 (16,27)
6 – 10	81 (21,60)
11 – 20	122 (32,53)
21 – 30	70 (18,67)
> 30	41 (10,93)
Faixa Salarial (Real), n (%) (WAGE)	
Até 4,000	88 (23,47)
4,001 – 8,000	213 (56,80)
Mais de 8,000	74 (19,73)

Fonte: Elaborada pela autora.

A faixa etária predominante é de 31 a 40 anos (30,13%), sendo que a maioria é do sexo feminino (n = 240, 64,00%), com especialização (n = 148, 39,46%) e casadas (n = 233, 62,14%). Dos respondentes, 32,53% (n = 122) possuem de 11 a 20 anos de serviço na instituição e 56,80% (n = 213) têm salário de R\$4.000,00 a R\$8.000,00. Destaca-se que, o fato da grande maioria dos funcionários trabalharem há um considerável tempo na instituição, promove uma forte relação com a organização e os qualifica para responder com fidedignidade as questões do estudo, no tocante à confiança do trabalhador para com seu trabalho. Assim como, torna

possível analisar com mais profundidade eventos de instabilidade emocional que já possam ter ocorrido nos anos de trabalho na mesma instituição.

#### 4.1.4.1 Classificação das escalas pelo $Ep_i$

A classificação das escalas de transtorno de ansiedade generalizada, estresse no trabalho e confiança do trabalhador na organização são apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3 - Classificação das escalas pelo  $Ep_i$

Escala	Valor
Transtorno de Ansiedade Generalizado (GAD), n (%)	
Normal (NOR)	62 (33,16)
Pouco (SLI)	72 (38,50)
Moderado (MOD)	45 (24,06)
Severo (SEV)	8 (4,28)
Estresse no Trabalho (WS), n (%)	
Baixo (LOW)	274 (73,07)
Moderado (MOD)	80 (21,33)
Alto (HIG)	21 (5,60)
Confiança do Empregado (CON), n (%)	
Baixo (LOW)	5 (1,33)
Moderado (MOD)	189 (50,40)
Alto (HIG)	181 (48,27)

Fonte: Elaborado pela autora.

Na análise do transtorno de ansiedade generalizada observou-se que 117 funcionários (62,56%) apresentaram baixo ou moderado nível, e menos de 5% ( $n = 8$ ) demonstraram forte identificação com os sintomas. Quanto ao estresse no trabalho, grande parte dos respondentes ( $n = 274$ , 73,07%) demonstraram ter baixo estresse e 101 funcionários (26,93%) apresentaram de moderado a alto nível de estresse. Sobre a confiança do empregado na organização, quase que de forma unânime, 98,67% ( $n = 376$ ) dos servidores apresentam de moderada a alta confiança na organização.

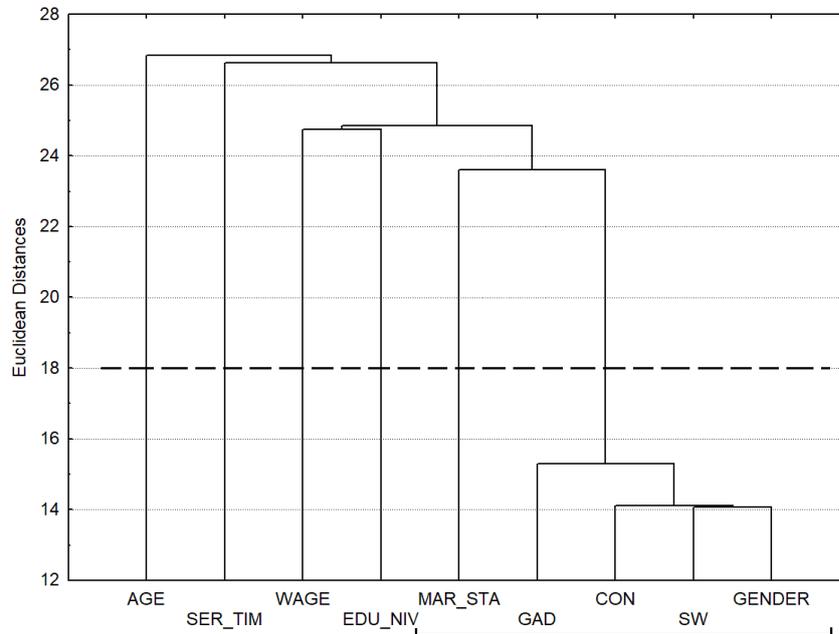
#### 4.1.4.2 Cluster Analysis

A técnica de agrupamento utilizada foi o método hierárquico (equação 2).

$$D_{i,j} = \sqrt{\sum_{k=1}^n (X_{ik} - X_{jk})^2} / n \quad (2)$$

onde  $X_i$  e  $X_j$  são as variáveis para  $k = 1, \dots, n$  que vem a ser os  $n$  atributos que descrevem as instâncias  $X_i$  e  $X_j$ , respectivamente.

Figura 1 - Dendograma entre as variáveis sociodemográficas e as escalas



Fonte: Statistica, versão 6.0.

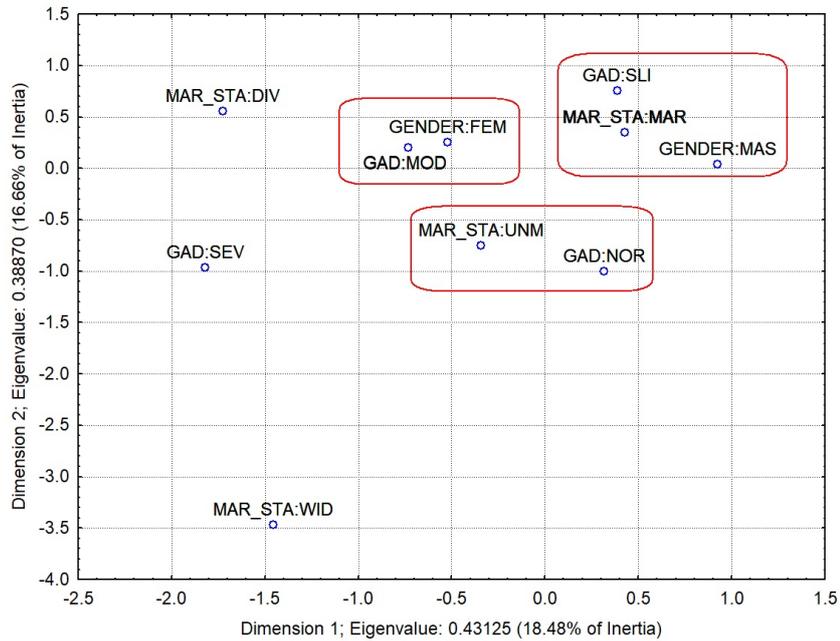
A partir da análise do dendograma, as variáveis foram aproximadas quanto às distâncias euclidianas, portanto as variáveis sociodemográficas que mais se aproximaram das escalas foram o estado civil e o gênero.

A partir da classificação das variáveis sociodemográficas e a classificação das escalas pela Tabela 2, foi aplicada uma análise de correspondência múltipla permitindo analisar graficamente as relações através da redução de dimensionalidade dos dados (HAIR JR. et al., 2009).

#### 4.1.4.3 Análise de correspondência múltipla

A Figura 2 ilustra a correspondência das variáveis sociodemográficas com a escala de ansiedade generalizada no trabalho.

Figura 2 - Análise de correspondência das variáveis sociodemográficas e a escala de ansiedade generalizada

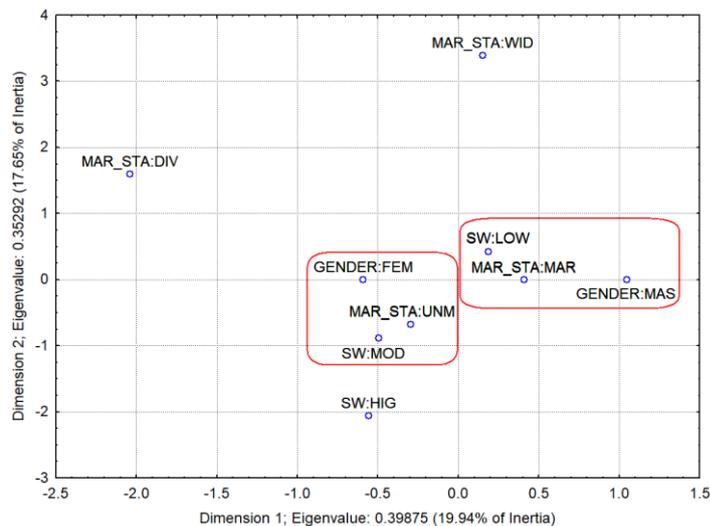


Fonte: Statistica, versão 6.0.

Observa-se na Figura 2 que a ansiedade severa está relacionada aos servidores divorciados, 7 (1,87%), ansiedade leve está relacionada aos servidores casados, 110 (29,33%) e com o gênero masculino, 56 (14,93%), a ansiedade moderada está relacionada ao gênero feminino, 66 (17,60%) e ansiedade normal está relacionada aos solteiros 38 (10,13%).

Na Figura 3 tem-se a análise de correspondência das variáveis sociodemográficas e a escala de estresse no trabalho.

Figura 3 - Análise de correspondência das variáveis sociodemográficas e a escala de estresse no trabalho

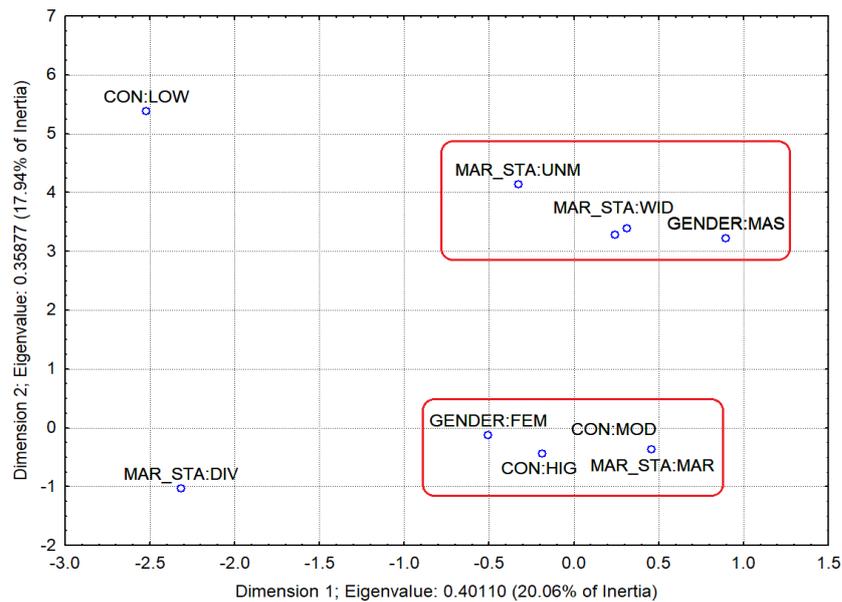


Fonte: Statistica, versão 6.0.

Quanto ao estresse, observou-se que o estresse moderado se relaciona às mulheres, 56 (14,93%), e aos solteiros 25 (6,67%) enquanto que o baixo estresse está relacionado aos casados, 171 (45,60%) e aos homens, 106 (28,27%).

A Figura 4 apresenta a análise de correspondência das variáveis sociodemográficas e a escala de confiança do empregado na organização.

Figura 4 - Análise de correspondência das variáveis sociodemográficas e a escala de confiança do empregado na organização

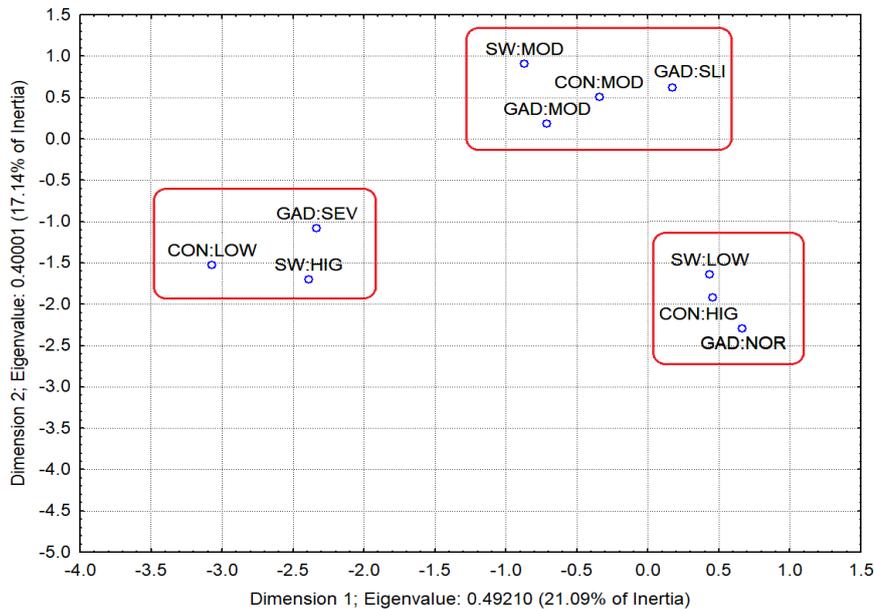


Fonte: Statistica, versão 6.0.

Quanto a confiança do servidor, os mais confiantes (alta confiança) são os funcionários casados, 112 (29,87%) e do gênero feminino 115 (30,67%), já os servidores com confiança moderada são os servidores solteiros, 53 (14,13%) e viúvos, 4 (1,07%) e do gênero masculino 67 (17,87%).

A Figura 5 ilustra a análise de correspondência entre as escalas.

Figura 5 - Análise de correspondência entre as escalas



Fonte: Statistica, versão 6.0.

Analisando a Figura 5 observou-se que 1,60% dos servidores com ansiedade severa apresentam alto estresse e menor confiança no trabalho. 16,27% dos servidores com baixa e moderada ansiedade, são servidores com moderado estresse e que apresentam moderada confiança no trabalho. Por fim, 27,20% dos servidores apresentam ansiedade normal e baixa ansiedade, e, portanto, alta confiança, já 38,93% dos servidores que apresentam baixo estresse, apresentam alta confiança.

#### 4.1.5 Discussão

Verificou-se, por meio dos achados desta pesquisa, que as variáveis sociodemográficas que mais se aproximaram das escalas foram o estado civil e o gênero. A ansiedade severa está relacionada aos servidores divorciados, enquanto que a ansiedade moderada e o estresse moderado estão relacionados ao gênero feminino.

Fernandes, Soares e Silva (2018) destacam que as mulheres têm apresentado número maior de afastamentos do trabalho por motivos mentais, sendo que as explicações estão na dupla jornada de trabalho e nos fatores estressores, como cuidar da família e desenvolver atividade laboral. Corroborando, no estudo de Lopes e Silva (2018), realizado com 371 servidores públicos de uma instituição de ensino do Rio Grande do Sul (Brasil), verificou-se que 42% dos respondentes consideravam a estrutura de trabalho inadequada, o que torna o

ambiente menos favorável e harmonioso, indicando baixo apoio social. Neste caso, as demandas psicológicas tornam-se elevadas, sendo esta a pior situação de estresse no trabalho, podendo gerar agravos à saúde (LOPES; SILVA, 2018).

Ramos e Macêdo (2018) evidenciaram em seu estudo a respeito do atendimento aos técnicos administrativos usuários do serviço de saúde mental de uma Universidade Federal Brasileira, que o gênero predominante que utilizam desse serviço, 75,2% pertencem ao gênero feminino, o que pode ser entendido pela questão cultural, pois muitas vezes a mulher expõe com mais frequência os seus processos conflituais.

Um estudo de Hu et al. (2021) realizado com 867 indivíduos, onde 54,2% eram mulheres e casadas (74,86%), evidenciou que, no geral, 38,06% apresentaram sintomas de ansiedade, vindo também ao encontro dos achados da presente pesquisa. Ser mais jovem, mulher, divorciada, ter mais educação e menos anos de experiência de trabalho foram associados com depressão grave e ansiedade (HU et al., 2021).

Corroborando, Fountoulakis et al. (2022), em um estudo com 55.589 participantes, onde 23,54% dos pesquisados eram servidores públicos (os demais, 37,06% trabalhavam no setor privado, 18,35% eram universitários e 33,86% não estavam trabalhando no período pesquisado), predominantemente mulheres (64,84%), casadas ou morando com alguém, evidenciou que 7,85% tinham história prévia de transtorno de ansiedade e durante o período da pandemia de COVID-19 47,41% relataram aumento da ansiedade. Kar et al. (2021), em um estudo com 733 respondentes, verificaram que no caso da ansiedade no nível mais elevado, as mulheres representavam 4% dos respondentes, enquanto que os homens 3%.

Confirma-se, assim, como destacam Caldas et al. (2022), que a depender do gênero, os servidores são afetados de forma diferenciadas pelas condições de trabalho, uma vez que as mulheres vivenciam situações de maior sofrimento relacionado ao trabalho do que seus colegas do sexo masculino.

A presente pesquisa evidenciou também que os servidores com ansiedade severa são mais estressados e apresentam menor confiança, vindo ao encontro do estudo de Chudzicka-Czupała et al. (2022), que constatou que quanto menor a confiança no supervisor, maior a gravidade do estresse. A associação positiva entre as dimensões de confiança e o estresse talvez possa ter origem justamente nas relações sociais.

Outro achado do estudo em questão evidencia que os mais confiantes (alta confiança) são os funcionários casados, 112 (29,87%) e do gênero feminino 115 (30,67%). Neste sentido, Rocha et al. (2022) verificaram que a confiança no trabalho depende das trocas entre o

funcionário e a organização, sendo que o gênero pode influenciar no comportamento organizacional.

Os efeitos negativos do estresse na depressão e ansiedade dos funcionários públicos podem ser moderados pela resiliência, direta ou indiretamente (SONG et al., 2021). Outras conclusões práticas apontam para a necessidade das organizações assumirem a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho de forma que os funcionários sintam-se confiantes em si e no seu superior, com um clima adequado, dando às pessoas um sentimento de apoio e pertencimento (CHUDZICKA-CZUPAŹA et al., 2022).

Como destacam Oliveira, Gomide Jr. e Poli (2020), o funcionário experimenta emoções positivas em seu ambiente laboral e entrega o seu melhor na execução de suas tarefas quando percebe que a organização está preocupada com seu bem-estar e estabelece um vínculo de confiança baseado nas questões éticas e na competência organizacional.

#### **4.1.6 Conclusão**

O objetivo da presente pesquisa foi analisar se há influência das variáveis sociodemográficas na percepção de confiança no trabalho, estresse e ansiedade de servidores públicos federais brasileiros. As descobertas sugerem que as variáveis sociodemográficas que mais se aproximam das escalas de estresse e ansiedade no trabalho e confiança do trabalhador na organização são o estado civil e o gênero.

Percebeu-se que a ansiedade severa se relacionou aos servidores divorciados, enquanto que a ansiedade moderada e o estresse moderado se relacionaram com o gênero feminino. Ademais, os servidores com ansiedade severa são mais estressados e apresentam menor confiança, sendo que os mais confiantes são casados e do gênero feminino. Esses achados, vêm a contribuir com as pesquisas, trazendo insights relevantes e implicações teóricas e gerenciais.

No que diz respeito às implicações teóricas, a presente pesquisa avança na teoria, unindo três relevantes construtos e analisando de maneira empírica suas relações com as variáveis sociodemográficas a um público de relevância para o bom andamento das atividades públicas, demonstrando implicações que podem dar um alinhamento e arcabouço para futuras pesquisas serem desenvolvidas, contribuindo para a disseminação e desenvolvimento do conhecimento acerca destas temáticas. No que se refere às implicações gerenciais, as informações levantadas torna possível formulação de estratégias por parte de gestores públicos, elaborando estratégias que visem mitigar a sobrecarga no trabalho levantando reflexões e atitudes que considerem o acúmulo de papéis por parte das mulheres, implantando medidas

como rodas de conversa, treinamentos sobre organização e gestão do tempo e técnicas para gestão emocional, podendo amenizar com isso os níveis de ansiedade e estresse do trabalho, alavancando ainda a confiança por parte dos servidores públicos com a instituição.

Como limitações, destaca-se uma população específica de servidores públicos, aqueles ligados à educação, o que faz com que os dados não possam ser generalizados para todos os servidores desse modelo de trabalho. Como sugestão de estudos futuros elenca-se a avaliação e comparação de diferentes setores públicos a visando abranger um público ainda maior dessa população. Ainda, estender e comparar esta investigação com o setor privado a fim de identificar quais as semelhanças e diferenças existentes.

#### 4.1.7 Referências

ALHARBI, S. S.; ABUELHASSAN, A. E. The impact of trust in supervisor on turnover intention: organizational commitment as a mediating mechanism. **International Journal on Recent Trends in Business and Tourism**, n. 4, v. 2, p. 1-8, 2020.

ALNAZLY, E.; KHRAISAT, O. M.; AL-BASHAIREH, A. M.; BRYANT, C. L. Anxiety, depression, stress, fear and social support during COVID-19 pandemic among Jordanian healthcare workers. **Plos one**, v. 16, n. 3, e0247679, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247679>.

ALQOOTI, A. A. Public governance in the public sector: literature review. **International Journal of Business Ethics and Governance**, v. 3, p. 14-25, 2020. DOI: <https://doi.org/10.51325/ijbeg.v3i3.47>.

ANDRONICEANU, A. Transparency in public administration as a challenge for a good democratic governance. **Revista Administratie si Management Public**, v. 36, p. 149-164, 2021. DOI: <https://doi.org/10.24818/amp/2021.36-09>.

BÁRTOLO, A.; MONTEIRO, S.; PEREIRA, A. Estrutura fatorial e validade de construto da escala Generalized Anxiety Disorder 7-item (GAD-7) entre alunos universitários em Portugal. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 33, n. 9, p. 1-12, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102311X00212716>.

BRIGHT, L. Why does PSM lead to higher work stress? Exploring the role that organizational identity theory has on the relationship between public service motivation and external-related stress among federal government employees. **Public Organization Review**, v. 22, n. 3, p. 803-820, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00546-0>.

BURNS, C.; BUCHANAN, M. Factors that influence the decision to seek help in a police population. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 18, p. 6891, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17186891>.

CALDAS, F. B.; REIS, M. C. P. M.; VIEIRA, R. L. S.; FERREIRA, B. O. Saúde mental e trabalho na universidade pública: uma revisão sistemática. **Revista de Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 81-96, jan./jun., 2022.

CHUDZICKA-CZUPAŃA, A.; GRABOWSKI, D.; CZERW, A.; STASIŁA-SIERADZKA, M. Assessment of worklife areas, trust in supervisor and interpersonal trust as conditions of severity of stress at work. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 35, n. 6, p. 719–730, 2022. DOI: <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01990>.

CORDERY, C. J.; HAY, D. C. Public sector audit in uncertain times. **Financial accountability & management**, v. 38, n. 3, p. 426-446, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/faam.12299>.

COSTA, A. C.; FULMER, C. A.; ANDERSON, N. R. Trust in work teams: an integrative review, multilevel model, and future directions. **Journal of Organizational Behavior**, v. 39, n. 2, p. 1-16, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.2213>.

CUNHA, D. E.; SILVA, A. H.; ESTIVALETE, V. F. B.; HÖRBE, T. A. N.; MOURA, G. L. Confiança do empregado na organização e comprometimento organizacional: em busca da relação entre os construtos. **Sistemas & Gestão**, v. 12, n. 1, p. 25–37, 2017. DOI: <https://doi.org/10.20985/1980-5160.2017.v12n1.1038>.

DANIEL, C. O. Effects of job stress on employee's performance. **International Journal of Business, Management and Social Research**, v. 6, n. 2, p. 375-382, 2019. DOI: <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>.

FERNANDES, M. A.; SOARES, L. M. D.; SILVA, J. S. Transtornos mentais associados ao trabalho em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa brasileira. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 2, 2018.

FOUNTOULAKIS, K. N.; KARAKATSOULIS G.; ABRAHAM, S.; ADORJAN K.; AHMED, H. U.; ...; SMIRNOVA, D. Results of the COVID-19 mental health international for the general population (COMET-G) study, **European Neuropsychopharmacology**, v. 54, p. 21-40, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2021.10.004>.

GROCHOWSKA, A.; GAWRON, A.; BODYS-CUPAK, I. Stress-inducing factors vs. the risk of occupational burnout in the work of nurses and paramedics. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 9, p. 5539, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19095539>.

HAIR JR., J. F.; BLACK, M. C.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HOEJMOSE, S., BRAMMER, S., & MILLINGTON, A. “Green” supply chain management: the role of trust and top management in B2B and B2C markets. **Industrial Marketing Management**, v. 41, p. 609-620, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2012.04.008>.

HU, Q.; HU, X.; ZHENG, B.; LI, L. Mental Health Outcomes Among Civil Servants Aiding in Coronavirus Disease 2019 Control. **Frontiers in Public Health**, v. 9, 601791, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.601791>.

JIA, H.; GAO, S.; SHANG, P.; CAO, P.; YU, J.; YU, X. The relationship between public service motivation and turnover intention: the mediating role of work stress and task performance. **Environmental Health and Preventive Medicine**, v. 27, p. 31-31, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00045>.

JUMADY, E.; LILLA, L. Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. **Golden Ratio of Human Resource Management**, v. 1, n. 2, p. 104-116, 2021. DOI: <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.101>.

KALTIAINEN, J.; LIPPONEN, J.; HOLTZ, B. C. Dynamic interplay between merger process justice and cognitive trust in top management: a longitudinal study. **Journal of Applied Psychology**, v. 102, n. 4, p. 636-647, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000180>.

KAR, N.; KAR, B.; KAR, S. Stress and coping during COVID-19 pandemic: Result of an online survey. **Psychiatry Research**, v. 295, 113598, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113598>.

KEIM, A. C.; LANDIS, R. S.; PIERCE, C. A.; EARNEST, D. R. Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. **Journal of occupational health psychology**, v. 19, n. 3, p. 269-290, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0036743>.

KOPACZ, M. S.; AMMES, D.; KOENIG, H. G. Association between trust and mental, social, and physical health outcomes in veterans and active duty service members with combat-related PTSD symptomatology. **Frontier in Psychiatry**, v. 9, 2018. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.00408>.

KLOUTSINIOTIS, P. V.; MIHAIL, D. M.; MYLONAS, N.; PATELI, A. Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. **International Journal of Hospitality Management**, v. 102, 103177, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103177>.

LEE, P.; GILLESPIE, N.; MANN, L.; WEARING, A. Leadership and trust: their effect on knowledge sharing and team performance. **Management Learning**, v. 41, n. 4, p. 473-491, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350507610362036>.

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional**. [recurso eletrônico]. Santa Maria: Voix, 266 p., 2018.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. Occupational stress and associated factors among civil servants of a federal university in the south of Brazil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 11, 2018. DOI: <http://doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>.

MCCARTY, W. P.; ALDIRAWI, H.; DEWALD, S.; PALACIOS, M. Burnout in blue: an analysis of the extent and primary predictors of burnout among law enforcement officers in

the United States. **Police quarterly**, v. 22, n. 3, p. 278-304, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1177/1098611119828038>.

MELLOR, S. Confidence at Work and Individualism-Collectivism: An Empirical Demonstration of the Distinctiveness of American Union Employees. **Current Psychology**, v. 38, p. 542–555, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9636-2>.

NILSSON, K.; HERTTING, A.; PETTERSON, I. L.; THEORELL, T. Pride and confidence at work: potential predictors of occupational health in a hospital setting. **BMC public health**, v. 5, p. 1-11, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-5-92>.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. **Confiança do empregado na organização**. Em M. M. M. Siqueira (Org.), In: Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão (pp. 97-109), Porto Alegre: Artmed, 2008.

OLIVEIRA, Á. F.; SOUZA, M. A. Confiança do empregado na organização: o impacto dos valores pessoais e organizacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 204-217, 2014. DOI: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a07.pdf>.

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1–26, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>.

PALANSKI, M. E.; KAHAI, S. S.; YAMMARINO, F. J. Team virtues and performance: an examination of transparency, behavioral integrity, and trust. **Journal of Business Ethics**, v. 99, n. 2, p. 201-216, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0650-7>.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>.

PURBA, D. E.; OOSTROM, J. K.; BORN, M. P.; VAN DER MOLEN, H. T. The relationships between trust in supervisor, turnover intentions, and voluntary turnover: testing the mediating effect of on-the-job embeddedness. **Journal of Personnel Psychology**, v. 15, n. 4, p. 174-183, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000165>.

RAMOS, L. F. C.; MACÊDO, K. B. Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico administrativos em educação. **Argumentum**, v. 10, n. 3, p. 107-122, 2018. DOI: <https://doi.org/10.18315/argumentum.v10i3.16911>.

ROCHA, R. P. N. D. N.; LOPES, L. F. D.; SILVA, D. J. C. D.; MOREIRA, M. G.; SANTOS, J. V. D. A influência do gênero na relação entre enriquecimento trabalho-família e comportamento de cidadania organizacional de militares brasileiros. **Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 20, n. 3, p. 27-4, 2022. DOI: <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.72218>.

SOBECK, J.; SMITH-DARDEN, J.; HICKS, M.; KERNSMITH, P.; KILGORE, P. E.; TREEMORE-SPEARS, L.; MCELMURRY, S. Stress, Coping, Resilience and Trust during the Flint Water Crisis. **Behavioral Medicine**, v. 46, n. 3-4, p. 202–216, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/08964289.2020.1729085>.

SONG, H.; ZHANG, M.; WANG, Y.; YANG, L.; WANG, Y.; LI, Y. The impact of resilience on anxiety and depression among grass-roots civil servants in China. **BMC public health**, v. 21, p. 1-10, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10710-2>.

SCHWARZ, G.; EVA, N.; NEWMAN, A. Can public leadership increase public service motivation and job performance? **Public Administration Review**, v. 80, n. 4, p. 543-554, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1111/puar.13182>.

SPITZER, R. L.; KROENKE, K.; WILLIAMS, J. B. W.; LÖWE, B. A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. **Archives Internal Medicine**, v. 166, n. 10, p. 1092-7, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1001/archinte.166.10.1092>.

YIN, J. Living with tensions in the workplace: a grounded theory of paradoxical leadership in cultivating subordinates' paradox mindset. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 43, n. 6, p. 862-873, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2021-0151>.

WARREN, J. S. **Trust in immediate supervisor, trust in top management, organizational trust precursors**: predictors of organizational effectiveness. PhD Dissertation, University of Phoenix. ProQuest LLC, 2012. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/3f707b4e4bb90a579e75b7fc4b4d06bd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>. Acesso em 14 março 2023.

#### 4.2 ARTIGO 2 - AS RELAÇÕES ENTRE BEM-ESTAR, ANSIEDADE E ESTRESSE NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS DE SERVIDORES PÚBLICOS BRASILEIROS

**Objetivo:** Avaliar modelo estatístico capaz de comparar escalas sobre o comportamento de bem-estar e a relação com ansiedade e estresse no trabalho em servidores públicos.

**Método:** Elaboração de um modelo utilizando a modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), no qual se testou as hipóteses relacionando as duas dimensões da escala de bem-estar (Commitment and Satisfaction – CS e Involvement with Work – IW) com as escalas unidimensionais de ansiedade (Generalized Anxiety Disorder – GAD-7) e estresse no trabalho (EET). Análise fatorial confirmatória e avaliação de critérios de confiabilidade, validade convergente e discriminante foram realizados para avaliação do modelo.

**Originalidade:** A originalidade reside na elaboração de um modelo capaz de relacionar diferentes escalas para a mensuração da relação entre bem-estar, ansiedade e estresse no trabalho.

**Contribuição:** Com os resultados espera-se contribuir para providências e iniciativas de órgãos competentes para amenizar níveis de ansiedade e estresse do trabalho e promover o bem-estar dos servidores públicos, de forma que o modelo possa ser difundido e testado em outros públicos.

**Conclusão:** O modelo de medição proposto para medir o bem-estar dos servidores e sua relação com a ansiedade e estresse no trabalho foi estatisticamente validado. As avaliações quanto à confiabilidade e validade do modelo estatístico proposto atenderam aos requisitos, tornando-o empiricamente adequado quanto à medição da relação de bem-estar para ansiedade e estresse no trabalho. Os resultados sugerem que a dimensão de bem-estar dos servidores influencia positivamente na redução da ansiedade e se relaciona positivamente com a redução do estresse.

**Palavras-chave:** Transtorno de ansiedade; Estresse no trabalho; Bem-estar; Servidores públicos; Modelagem por equações estruturais.

#### 4.2.1 Introdução

A pandemia de COVID-19 afetou o curso da vida em escala global, impactando negativamente a saúde física, os aspectos sociais, psicológicos e econômicos da sociedade (OMS, 2020). Diante desse cenário preocupante, essa ameaça incerta e contínua não pode ser resolvida por evasão ou fuga, configurando-se assim como um estressor indutor de ansiedade (FU et al., 2021). Nos ambientes profissionais, tais consequências têm sido sentidas pelos funcionários, pois geram desgaste e altos níveis de estresse e ansiedade, superando a capacidade de adaptação dos funcionários (CARNEIRO et al., 2020, LUNGU et al., 2021). De fato, Necho et al. (2021) realizaram uma revisão sistemática e metanálise com 16 estudos e 78.225 participantes e encontraram taxas mais altas de ansiedade, depressão e sofrimento psicológico na comunidade global durante o período de pandemia.

No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais são o terceiro motivo mais comum de afastamento (CARNEIRO et al., 2020), sendo o transtorno de ansiedade generalizada o mais comum (YANG et al., 2021). Em um estudo, o estresse ocupacional foi associado a alta ansiedade e maior prevalência de depressão (MAGNAVITA; SOAVE; ANTONELLI, 2021); quase metade dos trabalhadores frequentemente se sentiam exaustos, e os níveis de satisfação e felicidade no trabalho eram insatisfatórios.

Como resultado, o funcionamento e a eficácia das organizações são prejudicados devido ao aumento do absenteísmo, rotatividade e diminuição da produtividade (BRYANT-GENEVIER et al., 2021; MAGNAVITA; SOAVE; ANTONELLI, 2021). Autores como Teo et al. (2021) e Bryant-Genevier et al. (2021) destacaram que o alto risco percebido no trabalho, o excesso de horas trabalhadas e a incapacidade de se ausentar aumentam as chances de estresse no trabalho, impactando negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Quanto ao bem-estar no trabalho (BET), a ausência de apoio, recursos, bons relacionamentos e outros aspectos relacionados ao trabalho afetam negativamente os indicadores de BET mais do que sua presença contribui positivamente para ele (HIRSCHLE; GONDIM, 2020). A possibilidade de trabalhar em equipe, o sentimento de autoeficácia e receber apoio emocional e valorização no trabalho diminuem a possibilidade de estresse, ansiedade e burnout (TEO et al., 2021). Para tanto, as organizações que promovem um ambiente psicologicamente saudável aumentam as percepções positivas sobre o trabalho por parte de

quem o executa; proporcionar qualidade de vida ao empregado, sua família e colegas de trabalho; e alcançar melhores resultados (LUNGU et al., 2021).

Assim, a pesquisa mostrou maneiras de ajudar o BET, incluindo dimensionar adequadamente o tamanho da equipe e implementar horários flexíveis (BRYANT-GENEVIER et al., 2021), usando formas criativas de apoiar os trabalhadores e estabelecer relaxamento e integração entre os colegas de trabalho (AZIZI et al., 2021) e controle do estresse no trabalho (AZIZI et al., 2021; BRYANT-GENEVIER et al., 2021; MAGNAVITA; SOAVE; ANTONELLI, 2021; TEO et al., 2021).

Dada a relevância desses temas e partindo da premissa de que o BET é relevante para a qualidade de vida dos trabalhadores, tem-se a seguinte questão de pesquisa: “Qual a relação do comportamento de bem-estar com e entre as escalas de ansiedade e estresse no trabalho em servidores públicos?”. **Nesse sentido, objetiva-se avaliar as relações entre bem-estar, ansiedade e estresse laboral em servidores públicos.**

Quanto às implicações teóricas deste estudo, destacam-se o desenvolvimento teórico-empírico relativo aos temas discutidos, pois as relações entre esses construtos têm se mostrado escassas ou mesmo inexistentes; portanto, este estudo busca preencher essa lacuna no campo, fornecendo conhecimento e reflexão. Quanto às implicações gerenciais, pretende-se apoiar as organizações fornecendo dados confiáveis sobre a real situação emocional de seus servidores, possibilitando interferências na construção de ambientes mais saudáveis e, conseqüentemente, mais produtivos. Trata-se, portanto, de um estudo de grande relevância por questões de saúde pública, cuja originalidade está na construção de um modelo a ser replicado em outros grupos.

## 4.2.2 Fundamentação teórica

### 4.2.2.1 Bem-estar, Ansiedade e Estresse no trabalho

O bem-estar no trabalho envolve uma perspectiva psicológica positiva em que o indivíduo vivencia um estado mental positivo vinculado a três fontes de crenças e sentimentos relacionados ao trabalho: satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo (CSIKSZENTMIHALYI, 1999; SIQUEIRA et al., 2014). A promoção do bem-estar resulta em benefícios percebidos para funcionários e organizações, aumentando a produtividade e melhorando a tomada de decisão individual e a resiliência (JNANESWAR; SULPHEY, 2021).

No entanto, algumas condições dificultam o bom andamento das atividades organizacionais e a saúde dos trabalhadores. A ansiedade prejudica o desempenho dos

trabalhadores, uma vez que indivíduos ansiosos apresentam sintomas como fadiga e falta de concentração (ALLGULANDER, 2010; ZHANG et al., 2022), tornando essencial a identificação precoce do transtorno de ansiedade generalizada (BÁRTOLO; MONTEIRO; PEREIRA, 2017). Outro ponto de atenção das organizações é o estresse que seus trabalhadores podem estar vivenciando. Um ambiente organizacional inseguro pode levar ao aumento da ansiedade e problemas relacionados ao clima organizacional e relações de trabalho entre colegas de trabalho (DE CLERCQ et al., 2020; NELLA et al., 2015; SONG et al., 2021). No caso dos servidores públicos, o estresse afeta a saúde do trabalhador e pode impactar diretamente na eficiência do trabalho, independentemente de serem servidores públicos estaduais ou municipais (SONG et al., 2021).

O bem-estar no trabalho é entendido como o oposto dos sentimentos de ansiedade e estresse, e evidências recentes mostram que o bem-estar se relaciona com a ansiedade e o estresse (GU; TAN; ZHAO, 2019; MADDOCK et al., 2020; MALIK et al., 2022). Assim, levantamos algumas hipóteses diante dos dados atuais sobre a relação entre os três temas aqui abordados e relatados em diferentes estudos.

Primeiramente, o bem-estar é dividido em duas dimensões: comprometimento e satisfação e envolvimento com o trabalho. A primeira dimensão compreende a satisfação percebida positivamente sobre o relacionamento com colegas de trabalho e supervisores no trabalho e outros aspectos presentes no ambiente de trabalho que fazem com que o indivíduo tenha apego, orgulho e confiança em relação à empresa onde trabalha (SIQUEIRA et al., 2014). Nesse sentido, as hipóteses H1 e H2 são apresentadas:

**H<sub>1</sub>: O compromisso e a satisfação influenciam na ansiedade dos servidores.**

**H<sub>2</sub>: O compromisso e a satisfação influenciam no estresse dos servidores.**

Supõe-se que a dimensão do comprometimento e da satisfação no trabalho possa influenciar tanto os sentimentos de ansiedade quanto o de estresse, pois quando há insegurança e dificuldades em lidar com os colegas de trabalho, o bem-estar pode ser prejudicado, e a percepção de estresse e ansiedade podem vir à tona (DE CLERCQ et al., 2020). Outros pesquisadores também encontraram uma relação entre os problemas mencionados. Por exemplo, um estudo com funcionários públicos chineses relatou vários achados interessantes: os homens tendem a ser mais estressados do que as mulheres, os ocupantes de cargos de nível inferior tendem a perceber mais estresse e ansiedade, e o estresse se correlaciona positivamente com ansiedade e depressão, enquanto a resiliência faz o oposto, esfriando a percepção de

estresse, ansiedade e depressão (SONG et al., 2021). Em outro estudo, Bell, Rajendran e Theiler (2012) constataram que os acadêmicos sofriam com a percepção de estresse e ansiedade e que tais sentimentos afetavam o equilíbrio entre as demandas familiares e de trabalho. Diante desse contexto, pressupõem-se a hipótese de que o estresse poderia influenciar na percepção de ansiedade em servidores públicos, pois quando o estresse atinge níveis elevados, pode haver maior incidência de ansiedade, depressão e *burnout*, entre outros sintomas clínicos (SONG et al., 2021). Dito isto, a terceira hipótese é:

### **H<sub>3</sub>: O estresse influencia na ansiedade dos servidores.**

Um fator agravante recente que acometeu os trabalhadores brasileiros foi a pandemia de COVID-19, em que muitos trabalhadores tiveram suas rotinas alteradas e muitos estiveram ameaçados de perder seus empregos. Com isso o nível de estresse aumentou consideravelmente, sendo que no ano de 2020, pico da disseminação da doença, o índice de afastamentos por motivos de ansiedade e depressão aumentaram 33,7% em relação ao ano anterior (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

A insegurança no trabalho pode ter um impacto significativo na vida dos indivíduos, piorando a percepção de estresse, ansiedade e outros efeitos psicossociais (NELLA, et al., 2015). Gu, Tan e Zhao (2019) atentam que, para reduzir os níveis de ansiedade, é imperativo que haja um equilíbrio na carga de trabalho dos trabalhadores, considerando também formas de enfrentamento para amenizar o estresse percebido. Ademais, outras duas hipóteses foram elaboradas considerando a segunda dimensão do bem-estar que é o envolvimento no trabalho como influenciadora na percepção tanto de ansiedade como de estresse no trabalho.

O envolvimento no trabalho refere-se a sentir-se bem com as atividades laborais desempenhadas, atividades que incluem objetivos a serem alcançados, que são desafiadoras, que exigem habilidades específicas do trabalhador e que há um retorno satisfatório quando realizadas com sucesso (SIQUEIRA et al., 2014). Estar envolvido com o trabalho requer um ambiente de apoio, que pode ser abalado por questões psicossociais e questões como ansiedade e estresse. Em contraste, Mackay et al. (2019) afirmaram que praticar *mindfulness* para realizar atividades impacta positivamente o bem-estar dos indivíduos (ou seja, manter a consciência e o foco no que está fazendo promove satisfação e envolvimento, melhorando assim a sensação de bem-estar); assim, tem-se as seguintes hipóteses:

**H<sub>4</sub>: O envolvimento com o trabalho influencia na ansiedade dos servidores.**

**H<sub>5</sub>: O envolvimento com o trabalho influencia no estresse dos servidores.**

A primeira dimensão do bem-estar no trabalho inclui a satisfação do trabalhador em relação ao relacionamento com seus colegas de trabalho e superiores e seu comprometimento com a organização (SIQUEIRA et al., 2014). Conforme evidenciado por Lopes e Silva (2018), que analisaram servidores de uma universidade pública do sul do Brasil, o estresse laboral foi associado a menor escolaridade, estrutura de trabalho insatisfatória e baixo suporte social. Os autores demonstraram que quando o ambiente é menos favorável e harmonioso, há alta demanda e baixo controle sobre o trabalho, levando a riscos à saúde, como fadiga, ansiedade, estresse e depressão; da mesma forma, a satisfação no trabalho foi diretamente influenciada pela estrutura organizacional (LOPES; SILVA, 2018).

Outro estudo com funcionários afastados por transtornos mentais em uma instituição pública de ensino mostrou que fatores estressantes do ambiente de trabalho, incluindo alta demanda, estrutura física e gestão pública precárias, mudanças nas políticas governamentais, dificuldades de integração, sentimento de não pertencimento, problemas de adaptação e a ruptura das relações sociais influenciam negativamente a saúde mental dos trabalhadores (ABREU; SILVA JR., 2022). Para tanto, foi definida a hipótese abaixo:

**H<sub>6</sub>: O estresse no trabalho medeia a relação entre compromisso e satisfação com a ansiedade.**

Tendo em vista que a segunda dimensão que compõe o bem-estar no trabalho é o envolvimento (SIQUEIRA et al., 2014), quando os trabalhadores percebem que se deparam com monotonia, pressão, sobrecarga de trabalho e baixo poder de decisão, esses indivíduos carecem de bem-estar no trabalho (HIRSCHLE; GONDIM, 2020). Uma pesquisa realizada por Ike et al. (2021) revelou uma prevalência geral de sintomas relacionados à ansiedade e depressão de 41,4 e 42,7%, respectivamente, entre os profissionais de saúde. Na visão dos participantes, os pontos de melhoria no ambiente de trabalho referem-se a relacionamento, função, controle e mudança; os participantes também relataram estar frustrados com a falta de comunicação dos superiores sobre mudanças nos processos, políticas e fluxo de trabalho durante o período do COVID-19 (IKE et al., 2021). Essas descobertas despertaram o interesse em investigar a seguinte hipótese:

### **H7: O estresse no trabalho medeia a relação do envolvimento com o trabalho com a ansiedade.**

Bell, Rajendran e Theiler (2012) analisaram uma amostra de universitários e constataram que existem estressores no trabalho, como relacionamento com colegas de trabalho e dificuldades no desempenho das atividades laborais e desenvolvimento profissional, que podem impactar na percepção de ansiedade e, conseqüentemente, no bem-estar desses indivíduos, bem como quando se sentem irritados e/ou estressados com suas demandas, pois o estresse afeta a produtividade e a identificação de oportunidades no trabalho (MALIK et al., 2022). De fato, trabalhadores ansiosos tendem a reclamar mais e prejudicar o bom relacionamento com os demais trabalhadores da organização, agindo com indiferença e colocando menos esforço e energia positiva na realização de suas atividades (DE CLERCQ et al., 2020).

Vários estudos relacionaram as condições de estresse, ansiedade e bem-estar, entre outros fatores, ao investigar as condições de trabalho e a qualidade de vida de trabalhadores em diferentes setores e ocupações (DE CLERCQ et al., 2020; GU; TAN; ZHAO, 2019; MADDOCK et al., 2020; MALIK et al., 2022). Apesar desses dados preocupantes, poucos estudos investigaram o bem-estar dos funcionários públicos (NELLA et al., 2015; SONG et al., 2021). Assim, este estudo buscou verificar essas questões no contexto brasileiro, a fim de ampliar o conhecimento sobre esse tema e dar atenção a essa população que também pode sofrer com problemas psicossociais.

#### **4.2.3 Procedimentos metodológicos**

Com o intuito de alcançar o objetivo delineado, um estudo de cunho quantitativo e descritivo foi desenvolvido junto a uma população de 375 servidores públicos federais da educação superior. A amostra se enquadra como não probabilística por conveniência, sendo coletada no período de julho a agosto de 2021, período esse justificado pelo fato de alcançar uma amostra aceitável e com confiabilidade para a proposição do modelo e análise dos resultados.

Os dados foram coletados transversalmente por meio de uma *Survey*, desenvolvidos junto à plataforma do Google Forms, disponibilizados por meio de e-mails institucionais, onde o critério de inclusão para ser apto a responder era ser servidor efetivo da educação e preencher o termo de consentimento livre e esclarecido, concordando em participar da pesquisa. Ademais,

salienta-se que o presente estudo cumpriu com os preceitos legais e éticos de pesquisa, passando por um comitê ético, recebendo os seguintes dados: Parecer nº. 4.606.945, CAEE nº. 44261821.8.0000.5346.

No que tange às medidas utilizadas, salienta-se que para mensurar a ansiedade, foi adotada a escala *Generalized anxiety disorder* (GAD-7) desenvolvida Spitzer et al. (2006) e validada para língua portuguesa por Bártolo, Monteiro e Pereira (2017) por permitir avaliar a ansiedade em vários contextos e na população de forma geral, apresentando-se como a melhor opção para investigar o público de servidores públicos. O instrumento conta com uma dimensão dividida em 7 questões, as quais estão dispostas em uma escala tipo Likert de 4 pontos, sendo que 0 = nenhuma vez; 1 = vários dias; 2 = mais da metade dos dias; 3 = quase todos os dias.

Para avaliar o estresse, empregou-se a Escala de Estresse no Trabalho (EET) (*Work Stress*) construída e validada por Paschoal e Tamayo (2004) e composta por 23 questões divididas em uma dimensão. Para tal, a percepção deve ser classificada dentro de uma escala *Likert* de cinco fatores, variando de 1 para discordo totalmente até 5 para concordo totalmente.

No que se refere a avaliação de Bem-estar, utilizou-se o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET 13) validado por Siqueira, Orenge e Peiró (2014). Este inventário é dividido em duas dimensões: Compromisso e Satisfação (*Commitment and Satisfaction*) (CS), com 9 questões, e Envolvimento com o Trabalho (*Involvement with Work*) (IW), com 4 questões. As pontuações variam em uma escala *Likert* de cinco fatores, variando de 1 para discordo totalmente até 5 para concordo totalmente, somando-se ao final as pontuações de cada uma das duas dimensões.

#### 4.2.3.1 Análise Estatística

A estatística descritiva foi utilizada para demonstrar as características sociodemográficas dos participantes (tabela de frequência, média e desvio padrão). Para as dimensões dos instrumentos, foi utilizado o método de padronização de escalas (Equação 1), de forma que as dimensões se tornem comparáveis e ranqueadas (LOPES, 2018).

$$Ep_i = 100 * \frac{(Soma - \text{Mínimo})}{(\text{Máximo} - \text{Mínimo})}$$

(1)

onde:

$Ep_i$  = pontuação padronizada para dimensão  $i$ ;

Soma = soma das pontuações válidas para a dimensão  $i$ ;

Minimo = pontuação mais baixa possível para dimensão i;  
 Maximo = pontuação mais alta possível para dimensão i.

Os escores propostos pelos autores seminais do IBET-13 e GAD-7 foram adaptados para um escore padronizado (Epi) de classificação (Baixo, Moderado e Alto) e a escala EET classificado para (Normal, Pouco, Moderado e Forte), conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Adaptação dos escores originalmente propostos pelos autores das escalas GAD-7, IBET-13 e EET, com o escore padronizado

<b>Pontuação do instrumento original</b>	<b>Pontuação proposta (Ssi)</b>	<b>Classificação</b>
<b>IBET-13 e EET</b>		
Todas as dimensões*	0 a 33.33	Baixo
	33.34 a 66.67	Moderado
	66.68 a 100.00	Alto
<b>GAD-7</b>		
1 a 4	0.00 a 15.00	Normal
5 a 9	15.01 a 45.00	Pouco
10 a 14	45.01 a 70.00	Moderado
15 a 21	70.01 a 100.00	Forte

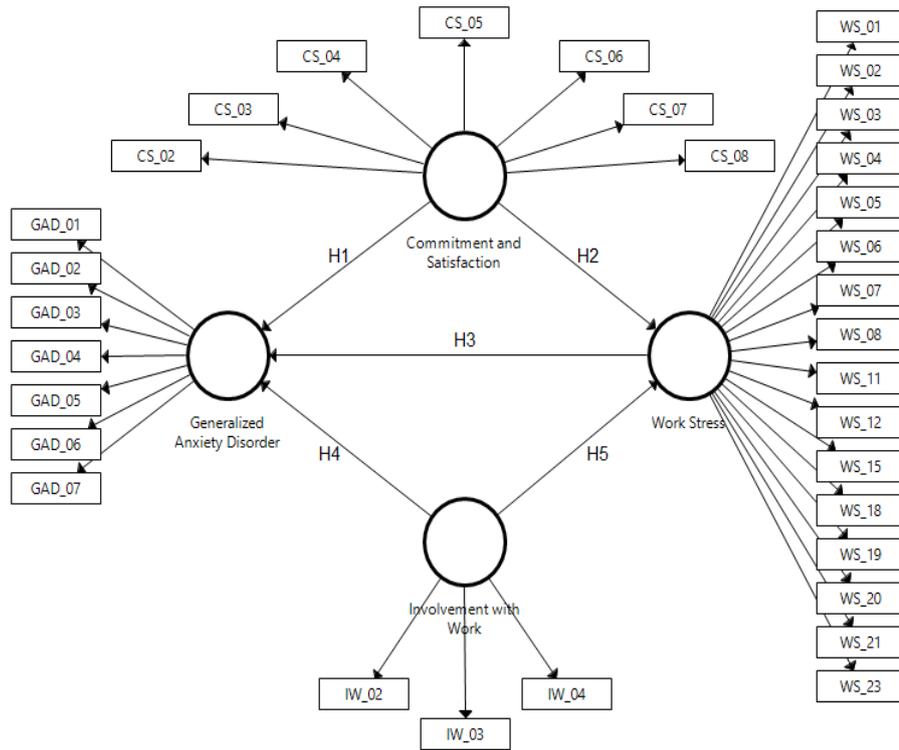
\*A escala não tem pontuação proposta pelos autores.

Fonte: elaborada pela autora.

Para analisar as relações entre as dimensões das escalas aplicadas, utilizou-se a modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) (HAIR JR. et al., 2017), onde emprega-se técnicas de estatística multivariada (regressão múltipla e análise fatorial confirmatória), com o objetivo de explicar as relações entre as variáveis observadas (VO's) e as variáveis latentes (VL's) (TABACHNICK; FIDELL, 1996; HAIR JR. et al., 2009). Salienta-se ainda que a ansiedade e o estresse foram considerados uma dimensão preditiva (endógena) e o bem-estar foi considerado exógeno.

O modelo inicial é apresentado na Figura 1.

Figura 1 - Modelo de equações estruturais inicial



Fonte: SmartPLS® software v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Os modelos de regressão inicial são dados por (equações 2.1 e 2.2):

$$GAD = \beta_1 (CS) + \beta_3 (WS) + \beta_4 (WI) + \beta_5 CS * WS + \beta_6 WI * WS + \varepsilon_{GAD} \quad (2.1)$$

$$WS = \beta_2 (CS) + \beta_5 (WI) + \varepsilon_{WS} \quad (2.2)$$

Diante dos procedimentos metodológicos, os resultados alcançados são apresentados a seguir.

#### 4.2.4 Resultados

Na Tabela 2 são apresentados os valores totais das informações sociodemográficas coletadas.

Tabela 2 - Características sociodemográficas de servidores públicos

Variáveis	Valores
Faixa etária (anos)	
< 31	28 (7.47)
31 – 40	113 (30.13)
41 – 50	99 (26.40)
51 – 60	108 (28.80)
> 60	27 (7.20)
Gênero, n (%)	
Masculino	135 (36.00)
Feminino	240 (64.00)
Nível educacional, n (%)	
Graduação	76 (20.27)
Especialização	148 (39.46)
Mestrado	121 (32.27)
Doutorado	30 (8.00)
Estado civil, n (%)	
Viúvo	6 (1.60)
Divorciado	32 (8.53)
Solteiro	104 (27.73)
Casado	233 (62.14)
Tempo de serviço (anos), n (%)	
< 5	61 (16.27)
6 – 10	81 (21.60)
11 – 20	122 (32.53)
21 – 30	70 (18.67)
> 30	41 (10.93)
Salário (real), n (%)	
Até 4,000	88 (23.47)
4,000 – 8,000	213 (56.80)
Acima de 8,000	74 (19.73)

Fonte: elaborada pela autora.

Observa-se por meio da Tabela 2 que a faixa etária predominante é de 31 a 40 anos (30,13%), sendo a maioria dos respondentes do sexo feminino (64,00%) e casados (62,14%). Dos respondentes, 39,46% possuem especialização, 32,53% trabalham na instituição de 11 a 20 e 56,80% recebem um salário entre R\$ 4.000,00 a R\$8.000,00.

#### 4.2.4.1 Validade e construção do modelo e testes de ajuste de modelo

Alguns indicadores foram eliminados em razão das pressuposições exigidas de acordo com a Variância Média Extraída ( $AVE > 0.5$ ). Para isso, eliminou-se cargas fatoriais abaixo de 0.6, a saber: WI\_01 ( $\lambda = 0.319$ ), CS\_01 ( $\lambda = 0.406$ ), CS\_09 ( $\lambda = 0.555$ ), WS\_09 ( $\lambda = 0.536$ ); WS\_10 ( $\lambda = 0.560$ ), WS\_13 ( $\lambda = 0.521$ ), WS\_14 ( $\lambda = 0.591$ ), WS\_16 ( $\lambda = 0.577$ ), WS\_17 ( $\lambda = 0.586$ ) e WS\_22 ( $\lambda = 0.587$ ).

O modelo estabilizou após nove interações. Este estudo adotou vários critérios para avaliar o ajuste do modelo PLS-SEM, incluindo a raiz quadrada média residual padronizada (SRMR), a distância euclidiana quadrada (d-ULS) e a distância geodésica (dG), e o índice de ajuste normado (NFI). Os resultados confirmaram que o modelo estrutural sugerido se ajustou bem aos dados com índices aceitáveis, como SRMR = 0.075, d-ULS = 4.058, d-G = 1.037, NFI = 0.857) (HENSELER; HUBONA; RAY, 2016). O valor de SRMR ficou abaixo do limite de 0,08 e o valor de NFI ficou acima do valor sugerido de 0,8 (HU; BENTLER, 1998; SINKOVICS et al., 2016), indicando que o modelo estrutural é adequado e satisfatório para o requisito.

#### 4.2.4.2 Avaliação do modelo de medição

Neste estudo, a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) foi realizada como parte integrante da avaliação do modelo de medição na Modelagem de Equações Estruturais (MEE), que objetivou confirmar e refinar os itens (variáveis observadas) e dimensões (variáveis latentes) do modelo. Três critérios devem ser examinados nesta etapa: confiabilidade da consistência interna e validade convergente (HAIR JR. et al., 2017).

#### 4.2.4.3 Consistência interna e Validade convergente

A consistência interna entre os componentes em cada dimensão foi verificada por meio do alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). Os valores de  $\alpha$  variaram de 0,753 a 0,940 (Tabela 3), todos atingindo valores acima do valor limite de 0,7, conforme Hair Jr. et al. (2014) sugeriram. Além disso, os valores de confiabilidade composta ( $\rho_c$ ) de todas as dimensões foram superiores aos 0,7 recomendados (HAIR JR. et al., 2014), variando de 0,793 a 0,946. Quanto à validade convergente, os AVEs variaram de 0,518 a 0,708, e segundo Ringle, Silva e Bido (2014), valores acima de 0,5 são sugeridos.

Tabela 3 - Avaliação do modelo

Dimensões	$\alpha$	$\rho_c$	AVE
Compromisso e Satisfação (CS)	0.844	0.882	0.518
Envolvimento com Trabalho (IW)	0.753	0.793	0.565
Distúrbio de ansiedade generalizada (GAD)	0.931	0.944	0.708
Estresse no Trabalho (WS)	0.940	0.946	0.575

Fonte: elaborada a autora.

Os indicativos apresentados na Tabela 3 garantem confiabilidade na consistência interna entre essas dimensões.

#### 4.2.4.4 Validade discriminante

A validade discriminante foi verificada usando os critérios de Fornell-Larcker e Heterotrait-Monotrait Ratio para determinar em que medida uma dimensão, dentro de seus componentes, difere de outras dimensões (FORNELL; LARCKER, 1981). Assim, a raiz quadrada do valor de AVE de cada dimensão foi medida e comparada com os valores da Matriz de Correlação de Pearson e o critério HTMT. Usando o procedimento de bootstrapping (5,000 subamostras) deve ter valores menores que 1 para o limite superior (95% de confiança).

A raiz quadrada dos AVEs para cada dimensão foi a maior em relação aos valores de correlação, validando essa suposição (Tabela 4). Portanto, a avaliação da validade discriminante entre as dimensões atendeu aos requisitos.

Tabela 4 - Fornell-Larcker e critério HTMT do modelo de fator

Dimensão	$\sqrt{AVE}$	Matriz de Correlação de Pearson			
		ACA	AC	AU	DNE
Compromisso e Satisfação (CS)	0,720	1,000			
Distúrbio de ansiedade generalizada (GAD)	0,842	-0,208	1,000		
Envolvimento com Trabalho (IW)	0,752	0,661	-0,291	1,000	
Estresse no Trabalho (WS)	0,758	-0,236	0,398	-0,590	1,000
		LS (HTMT) <sub>97,5%</sub>			
Distúrbio de ansiedade generalizada (GAD)		0,351			
Envolvimento com Trabalho (IW)		0,838	0,507		
Estresse no Trabalho (WS)		0,370	0,513	0,710	

\* LS = Limite Superior

Fonte: elaborada pela autora.

Em suma, as avaliações do modelo de medição quanto à confiabilidade da consistência interna, validade convergente e validade discriminante atenderam aos seus requisitos, validando empiricamente a adequação do modelo de medição para esse estudo.

#### 4.2.4.5 Teste de modelo estrutural e hipótese e avaliações de relacionamento de caminho

A relação direta (Tabela 5) entre as dimensões foi avaliada por meio de coeficientes de regressão ( $\beta$ ). Além disso, o procedimento de bootstrapping foi realizado para avaliar a significância dos valores  $\beta$  nas relações diretas entre as dimensões com base no valor do teste

t. De acordo com Hair Jr. et al. (2017), a relação de caminho foi considerada significativa para o nível de significância de 5% quando do teste t for superior a 1,96.

Tabela 5 - Resultados dos efeitos diretos entre as dimensões

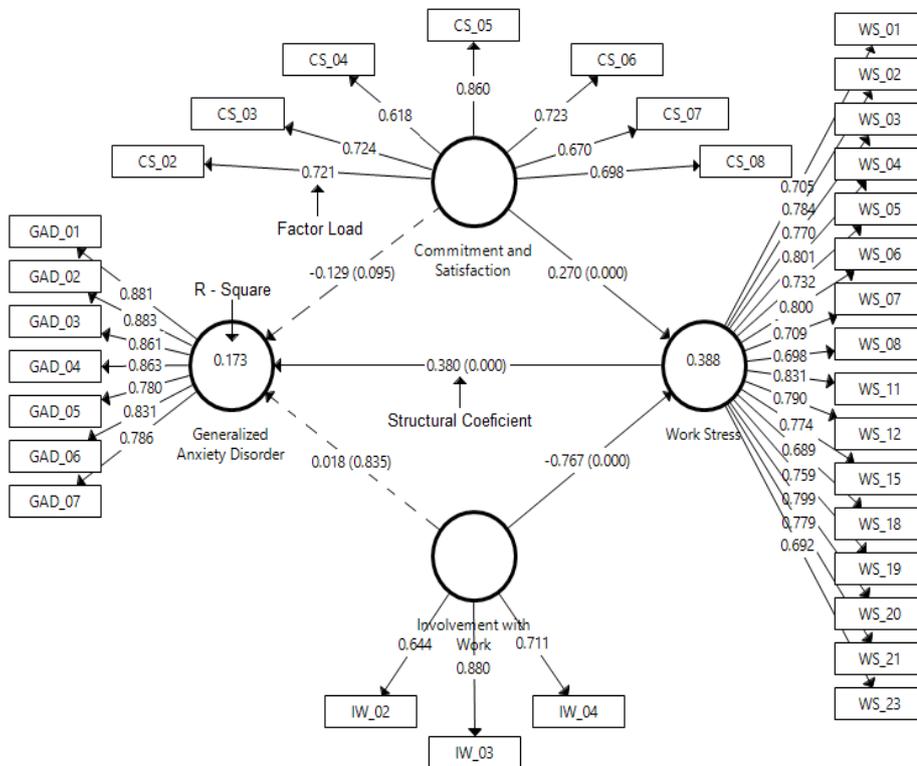
Relação de Caminho (Hipótese)	Coefficientes de Caminho	sd*	t estat.	p-valor	Resultado
<b>H1</b> CS → GAD	<b>-0,129</b>	<b>0,078</b>	<b>1.667</b>	<b>0,095</b>	<b>Não Suportado</b>
H2 CS → WS	0,270	0,054	4.,974	0,000	Suportado
H3 WS → GAD	0,380	0,061	6.212	0,000	Suportado
<b>H4</b> IW → GAD	<b>0,018</b>	<b>0,088</b>	<b>0.209</b>	<b>0,835</b>	<b>Não Suportado</b>
H5 IW → WS	-0,767	0,049	15,580	0,000	Suportado

\* sd = desvio padrão

Fonte: SmartPLS® software v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

A Tabela 5 e a Figura 2 mostram que a maioria das hipóteses propostas que apresentam relações diretas entre as dimensões três delas foram suportadas empiricamente, com todos os valores de t sendo superiores a 1,96 ao nível de significância de 5%.

Figura 2 - Modelo final de equação estrutural com os coeficientes padronizados



Fonte: SmartPLS® software v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Diante dos resultados encontrados (Figura 2), conclui-se que as hipóteses relativas às relações das dimensões da escala de bem-estar no trabalho com estresse no trabalho foram

significativas juntamente com o estresse se relacionar positivamente com o transtorno de ansiedade ( $p < 0,05$ ) e que as hipóteses de bem-estar no trabalho com os transtornos de ansiedade não foram significativas ( $p > 0,05$ ). Verificou-se também que o estresse medeia positivamente a relação entre compromisso e satisfação com ansiedade generalizada e medeia negativamente a relação entre envolvimento com o trabalho e ansiedade em servidores públicos.

#### 4.2.4.6 Avaliação de capacidade preditiva

Um dos pontos importantes na avaliação de um modelo PLS-SEM é testar sua precisão preditiva e relevância. A acurácia preditiva é testada por meio do coeficiente de determinação (valor R<sup>2</sup>; p-valor), que apresenta o grau de variância explicado em cada dimensão endógena (HAIR JR. et al., 2017). Conforme explicado por Hair et al. (2017), um valor de R<sup>2</sup> variando de 0 a 1 (um alto valor de R<sup>2</sup>) indica um maior nível de precisão preditiva, devendo-se avaliar sua significância.

A avaliação da relevância preditiva foi baseada no procedimento de *blindfolding* para cálculo do valor de Q<sup>2</sup> pela técnica de *blindfolding*, em que  $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$  (grau fraco),  $0,075 < Q^2 \leq 0,25$  (grau moderado) e  $Q^2 > 0,25$  (grau forte grau) (HAIR JR. et al., 2017; LOPES et al., 2020). Assim, os resultados encontrados estão listados na Tabela 6.

Tabela 6 - Avaliação da precisão e relevância preditiva

Dimensões	R <sup>2</sup>	p-valores	SSO*	SSE**	Q <sup>2</sup>
GAD	0.173	0.000	2,625.00	2,310,45	0.120
WS	0.388	0.000	6,000.00	4,707,18	0.215

\* SSO = Soma das observações do quadrado; \*\* SSE = Soma dos erros de predição ao quadrado

Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Conforme mostrado na Tabela 6, o valor de R<sup>2</sup> para a dimensão preditora GAD foi de 0,173 e WS foi de 0,388 ( $p < 0,01$ ), indicando um nível substancial de precisão preditiva (HENSELER; HUBONA; RAY, 2009; LOPES et al., 2020). Com base na sugestão de Hair Jr. et al. (2017) e Lopes et al. (2020), o valor de  $Q^2 > 0$  confirmou a relevância preditiva entre as variáveis endógenas do modelo. Os resultados estatísticos mostraram que os valores de  $Q^2 = 1 - (SSE/SSO)$  produzidos para cada dimensão são maiores que zero, implicando na relevância preditiva do modelo aqui proposto, que obteve grau moderado. Portanto, os modelos de regressão finais são as Equações 3.1 e 3.2:

$$GAD = 0.380 (WS) + 0.103 (CS * WS) - 0.292 (WI * WS) + \varepsilon_{GAD} \quad (3.1)$$

$$WS = 0.270 (CS) - 0.767 (WI) + \varepsilon_{WS} \quad (3.2)$$

As características relacionadas aos transtornos de ansiedade, estresse no trabalho e bem-estar estão apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7 - Transtorno de ansiedade generalizada, bem-estar e estresse no trabalho dos servidores públicos

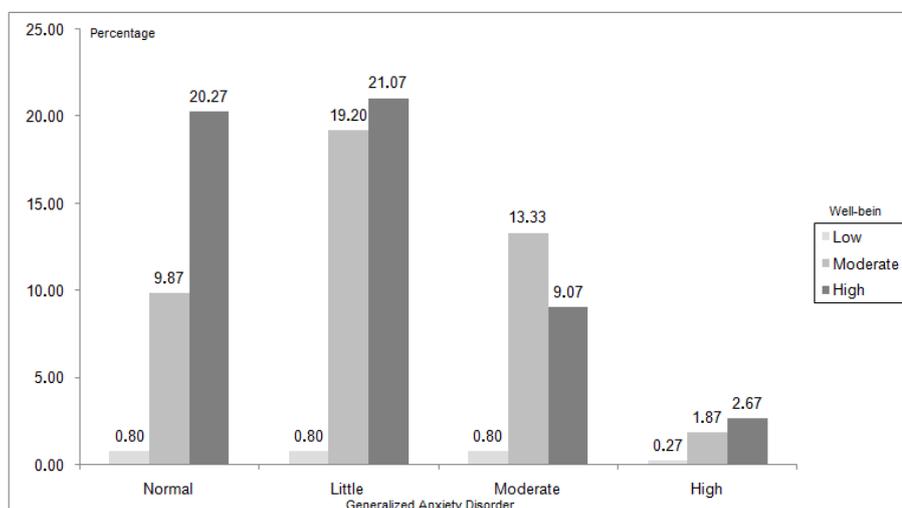
Dimensões	Classificação n (%)				Descritiva
	Normal	Pouco	Moderado	Forte	Média (dp*)
<b>Transtorno de ansiedade generalizada</b>	116 (30.93)	154 (41.07)	87 (23.20)	18 (4.80)	30.64 (11.59)
Dimensões	Classificação n (%)			Descritiva	
	Baixo	Moderado	Alto	Média (dp*)	
<b>Escala de Bem-Estar</b>	10 (2.67)	166 (44.27)	199 (53.07)	69.05 (15.81)	
Compromisso e satisfação (CS)	13 (3.47)	167 (44.53)	195 (52.00)	68.07 (16.71)	
Envolvimento com o Trabalho (IW)	4 (1.07)	127 (33.87)	244 (65.06)	69.05 (15.81)	
<b>Escala de Estresse no Trabalho</b>	274 (73.07)	80 (21.33)	21 (5.60)	24.40 (11.15)	

\*dp = desvio padrão

Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Dos 375 funcionários pesquisados, 69,06% foram avaliados com algum grau de transtorno de ansiedade, sendo que a média padronizada foi de 30,64 (11,59), classificada como baixa ansiedade. A maior média entre as dimensões da escala de bem-estar foi a dimensão WI, com 69,05 (15,81) e a menor foi CS, com 68,07 (16,71), ambas classificadas como alto bem-estar. Para WSS, a média foi de 24,40 (11,15), sendo que 26,93% apresentaram estresse de moderado a alto, embora classificados de forma geral como baixo estresse. A relação do transtorno de ansiedade generalizada com o bem-estar é mostrada na Figura 3.

Figura 3 - Análise descritiva das dimensões do transtorno de ansiedade generalizada e bem-estar

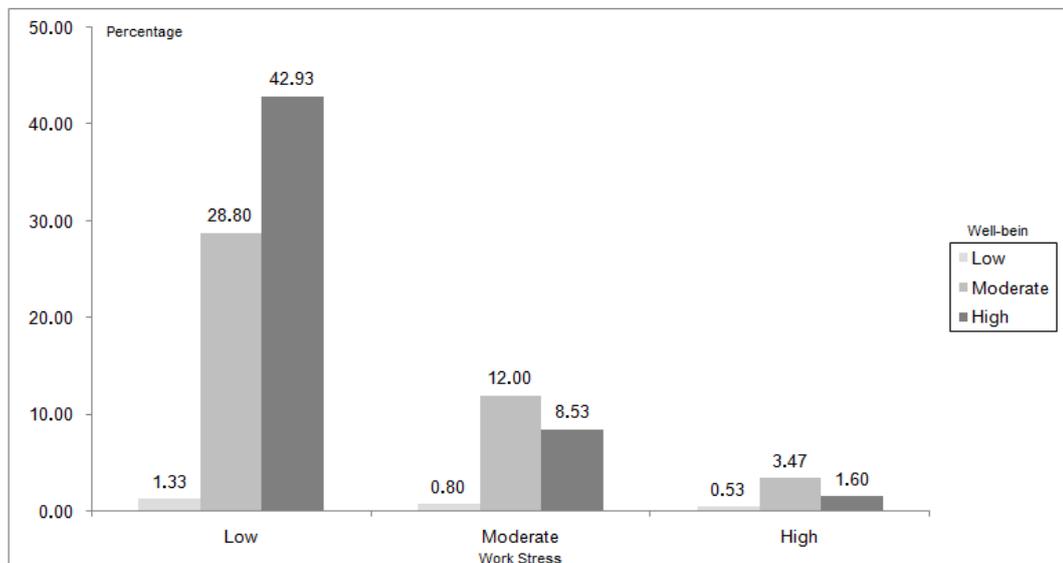


Fonte: elaborado pela autora.

Notavelmente, 21,07% dos servidores apresentaram alto bem-estar e baixo nível de ansiedade; 20,27% que tinham ansiedade normal apresentaram níveis de bem-estar elevados. Assim, pode-se observar que o bem-estar dos servidores afeta positivamente a redução da ansiedade.

Quanto ao estresse no trabalho, sua relação com o bem-estar é apresentada na Figura 4.

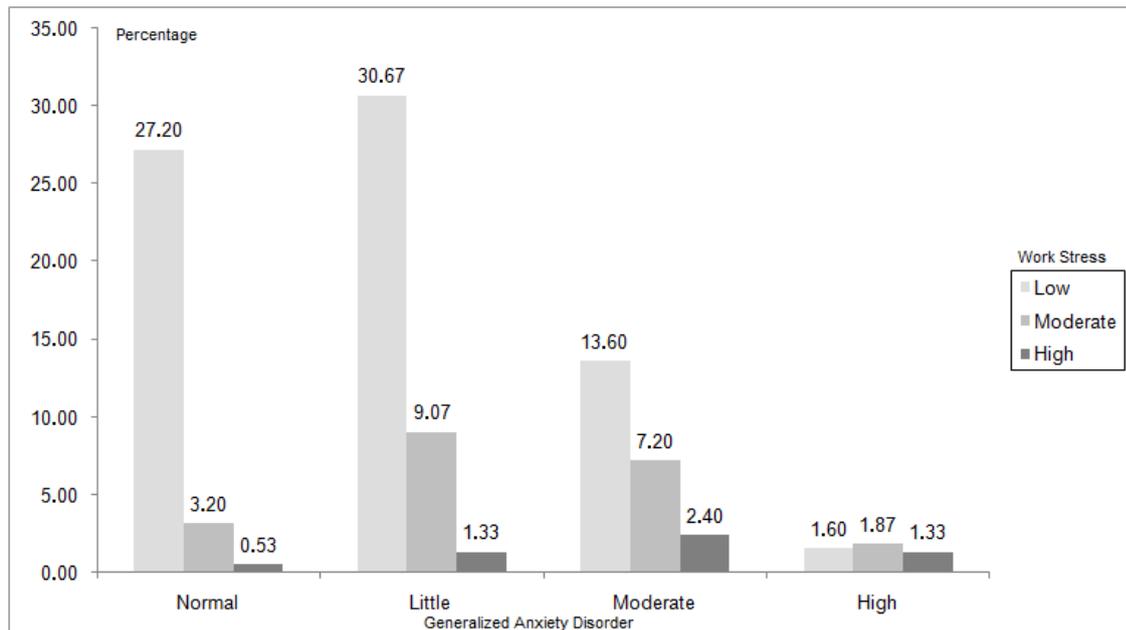
Figura 4 - Análise descritiva das dimensões de estresse e bem-estar no trabalho



Fonte: elaborado pela autora.

Dos servidores pesquisados, 42,93% apresentaram baixo estresse e, portanto, alto bem-estar; assim, o bem-estar está positivamente relacionado à redução do estresse, como também observado no caso da ansiedade no trabalho. As relações entre transtorno de ansiedade generalizada e estresse no trabalho são apresentadas na Figura 5.

Figura 5 - Análise descritiva das dimensões do transtorno de ansiedade generalizada e estresse no trabalho



Fonte: elaborado pela autora.

É possível observar que 27,20% dos servidores apresentam grau normal de ansiedade e baixo estresse. Em comparação, aqueles com baixa ansiedade apresentam baixo grau de estresse (30,67%) e os com moderada ansiedade apresentam baixo grau de estresse (13,60%).

#### 4.2.5 Discussão

Conforme Margis et al. (2003), o desenvolvimento de um transtorno está ligado à frequência e duração das respostas de ativação provocadas por situações que o indivíduo avalia como estressantes. Em relação à ansiedade no trabalho, afirma-se que ela interfere diretamente na vida dos trabalhadores e daqueles com quem convive, comprometendo suas atividades e relacionamentos. Isso também inclui o estresse ocupacional, que está ligado à forma como o indivíduo percebe as demandas do trabalho, que, ao exceder sua capacidade de enfrentamento, provoca reações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004; RIBEIRO et al., 2019).

Portanto, de acordo com a análise, a hipótese H1, 'Compromisso e satisfação influenciam na ansiedade dos servidores' não foi confirmada. Esse achado implica que as fontes de satisfação no trabalho elencadas por Siqueira et al. (2014), estão sendo atendidas na organização: relacionamentos com as pessoas no trabalho, recompensas organizacionais e atividades realizadas. Quanto ao comprometimento, assume-se que as relações estabelecidas pelo indivíduo com a organização são baseadas em uma interação que lhe permite nutrir

sentimentos positivos por ela. Portanto, a hipótese H2, ‘Compromisso e satisfação influenciam o estresse do servidor’ foi confirmada neste estudo, corroborando Carneiro et al. (2020) e Lungu et al. (2021), que relataram que as organizações, ao promover um ambiente psicologicamente saudável, elevam percepções positivas sobre o trabalho e proporcionam qualidade de vida aos trabalhadores.

Quanto à hipótese H3, ‘O estresse influencia a ansiedade do empregado’, também foi confirmada. A relação entre estresse, estressores e ansiedade é explicada por Margis et al. (2003), que defendeu que o estresse é o estado gerado pela percepção de estímulos que produzem manifestações sistêmicas de distúrbios fisiológicos e psicológicos. Essa resposta leva em consideração as características pessoais e o contexto externo de cada indivíduo. Por sua vez, estressores são os estímulos que causam ou levam ao estresse; as respostas aos estressores se apresentam de diversas formas, incluindo aspectos cognitivos, comportamentais e fisiológicos do indivíduo, podendo ocorrer diversas manifestações psicopatológicas (por exemplo, ansiedade).

O estudo de Paschoal e Tamayo (2004) evidenciou que o estresse pode desencadear outras emoções, como a ansiedade. Grillon et al. (2007) também destacaram que o estresse colabora com o desenvolvimento e manutenção de transtornos de ansiedade. Vale ressaltar que, para as organizações, esses problemas podem diminuir a produtividade, o desempenho e a satisfação do trabalhador, levando ao absenteísmo e abandono do trabalho (CARNEIRO et al., 2020).

A hipótese H4, ‘O envolvimento com o trabalho influencia a ansiedade dos servidores’, não foi confirmada; esse achado está de acordo com Mackay et al. (2019), Oliveira, Gomide Jr. e Poli (2020) e Barbosa et al. (2022). Defenderam que praticar *mindfulness* para realizar atividades laborais impacta positivamente no bem-estar dos indivíduos: manter a consciência e o foco no que se está fazendo promove satisfação, engajamento, sentimento de pertencimento, melhorando a sensação de bem-estar, auxiliando na redução da incidência de sentimentos negativos, como ansiedade, depressão e estresse.

Nesse sentido, o servidor pode ver no trabalho uma oportunidade de suprir suas necessidades e atingir seus objetivos e expectativas por meio da atividade laboral. O indivíduo, portanto, traz suas habilidades, valores, desejos, conhecimentos e motivação para o trabalho (BARBOSA et al., 2022).

A hipótese H5, ‘O envolvimento com o trabalho influencia o estresse dos servidores’, foi confirmada. Nesse caso, pode-se evidenciar por meio de outros achados da pesquisa que, por se tratar de uma amostra com baixo nível de estresse, os entrevistados entendem seu

trabalho como algo satisfatório, tendo prazer ao fazê-lo e estando envolvidos com suas atividades. Isso tende a diminuir o estresse percebido e corrobora Mackay et al. (2019), que identificou que a atenção plena ou consciência do que se está fazendo em um determinado momento afeta positivamente o bem-estar.

Quanto à hipótese H6, 'O estresse no trabalho medeia a relação entre comprometimento e satisfação com a ansiedade', também foi confirmada, possibilitando afirmar que a estrutura organizacional influencia diretamente a satisfação no trabalho (ou seja, quando o ambiente de trabalho não é harmonioso e favorável ao desempenho das funções, o trabalhador tende a perceber falta de bem-estar no trabalho), conforme evidenciado por Lopes e Silva (2018). Além disso, também vai ao encontro de Abreu e Silva Jr. (2022), que relataram que a divulgação dos resultados desse tipo de estudo estimula as organizações a investirem em aspectos relacionados à saúde mental de seus trabalhadores para promover o cuidado à saúde e evitar folhas de ausência.

Por fim, a hipótese H7, 'O estresse no trabalho medeia a relação do envolvimento com o trabalho com a ansiedade', foi validada, corroborando Ike et al. (2021), que evidenciou a prevalência de estresse, ansiedade e depressão em trabalhadores que enfrentam mudanças substanciais nos processos de trabalho, somados à presença de outros estressores, como a pandemia de COVID-19. Adotar práticas de apoio emocional e mentoria por parte dos colegas de trabalho seniores podem ser ações eficazes para reduzir os impactos negativos deste cenário no bem-estar dos trabalhadores (IKE et al., 2021).

#### **4.2.6 Conclusão**

Este trabalho teve como objetivo avaliar as relações entre bem-estar, ansiedade e estresse no trabalho entre servidores públicos brasileiros. Os resultados revelaram que das sete hipóteses levantadas, apenas duas não foram validadas, nomeadamente: H1: 'Compromisso e satisfação influenciam a ansiedade dos servidores' e H4 'Envolvimento no trabalho influencia a ansiedade dos servidores'.

Esse resultado denota que essas dimensões não são fatores influentes na geração de ansiedade. No entanto, pode-se observar que na população estudada, os construtos supracitados influenciam o estresse, que influencia a ansiedade, conforme H3: "O estresse influencia a ansiedade do servidor." Isso pode revelar que, embora diretamente, o comprometimento, a satisfação e o envolvimento com o trabalho não influenciam a ansiedade, indiretamente, quando associados ao estresse, podem apresentar influência.

Apesar dos resultados promissores, este artigo tem implicações gerenciais e teóricas, pois contribui para o desenvolvimento empírico de informações que revelam a saúde mental dos servidores públicos, contribuindo para a disseminação do conhecimento sobre o desenvolvimento de doenças comportamentais no ambiente de trabalho. Além disso, com as informações geradas, formuladores de estratégias, gestores organizacionais e até mesmo pesquisadores poderão estimular e desenvolver alternativas que amenizem o aparecimento de fatores que levam ao adoecimento do trabalhador.

A limitação deste estudo diz respeito ao público pesquisado; Os servidores públicos federais brasileiros, além de serem uma população altamente específica, têm como característica de emprego a estabilidade em seus empregos e, portanto, não foram afetados pela preocupação de perder seus empregos durante a pandemia do COVID-19. Portanto, sugere-se que futuros pesquisadores estendam este estudo para o setor privado e investiguem se o fator estabilidade influencia o desenvolvimento e aparecimento de ansiedade e estresse.

#### 4.2.7 Referências

ABREU, F. S.; SILVA JUNIOR, G. B. Estudo epidemiológico de servidores afastados por transtornos mentais em uma instituição pública de ensino. **Revista brasileira em promoção da saúde**, v. 11, n. 35, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5020/18061230.2022.12031>.

ALLGULANDER, C. Novel approaches to treatment of generalized anxiety disorder. **Curr Opin Psychiatry**, v. 1, n. 23, p. 37-42, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1097/YCO.0b013e328333d574>.

AZIZI, M. R.; ATLASI, R.; ZIAPOUR, A.; ABBAS, J.; NAEMI, R. Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. **Heliyon**, v. 6, n. 7, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>.

BARBOSA, A.; JACOMINI, M. A.; FERNANDES; M. J.; VENCO, S. Contratação, carreira, vencimento e jornada dos profissionais da educação estadual paulista (1995-2018). **Educ. Soc.**, v. 43, e245702, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.245702>.

BÁRTOLO, A.; MONTEIRO, S.; PEREIRA, A. Estrutura fatorial e validade de construto da escala Generalized Anxiety Disorder 7-item (GAD-7) entre alunos universitários em Portugal. **Caderno de Saúde Pública**, v. 33, n. 9, p. 1-12, 2017.

BELL, A. S.; RAJENDRAN, D.; THEILER, S. Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. **E-journal of Applied Psychology**, v. 8, n. 1, 2012.

BRYANT-GENEVIER, J.; RAO, C. Y.; LOPES-CARDOZO, B.; KONE, A.; ROSE, C.; THOMAS, I.; ORQUIOLA, D.; LYNFIELD, R.; SHAH, D.; ...; BYRKIT, R. Symptoms of Depression, Anxiety, Post-Traumatic Stress Disorder, and Suicidal Ideation Among State,

Tribal, Local, and Territorial Public Health Workers During the COVID-19 Pandemic - United States, March-April 2021. **MMWR**, v. 70, n. 26, p. 947-952, 2021. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7026e1>.

CARNEIRO, E. M.; OLIVEIRA, L. F. A.; SILVA, D. A. A.; SOUSA, J. B. F.; TIMÓTEO, R. P.; BARBOSA NETO, O.; SILVA, A. P.; RODRIGUES JUNIOR, V.; RESENDE, L. A. P. R.; BORGES, M. F. Effects of the laying on of hands on anxiety, stress and autonomic response of employees in a hospital: A double-blind randomized controlled trial. **Complementary Therapies in Medicine**, v. 52, 1024752020, 2020. DOI: 10.1016/j.ctim.2020.102475. PMID: 32951725.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana**. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

DE CLERCQ, D.; HAQ, I. U.; AZEEM, M. U. The relationship between workplace incivility and depersonalization towards co-workers: Roles of job-related anxiety, gender, and education. **Journal of Management & Organization**, v. 26, n. 2, p. 219-240, 2020.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FU, S. Q.; GRECO, L. M.; LENNARD, A. C.; DIMOTAKIS, N. Anxiety responses to the unfolding COVID-19 crisis: Patterns of change in the experience of prolonged exposure to stressors. **Journal Appl. Psychology**, v. 106, n. 1, p. 48-61, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000855>.

GRILLON, C.; DUNCKO, R.; CONVINGTON, M. F.; KOPPERMAN, L.; KLING, M. A. Acute Stress Potentiates Anxiety in Humans. **Biological Psychiatry**, v. 62, n. 10, p. 1183-1186, 2007.

GU, B.; TAN, Q.; ZHAO, S. The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses: a cross-sectional survey. **Medicine**, v. 98, n. 22, 2019.

HAIR JR., J. F.; BLACK, M. C.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HAIR, 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.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage publications, 2017. HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P. A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Ind. Manag. Data Syst.**, v. 116, p. 2-22, 2016.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 7, n. 25, p. 2721-2736, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i1.25367>.

HU, L.; BENTLER, P. M. Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. **Psychological Methods**, v. 3, n. 424, 1998.

IKE, I. D.; DURAND-HILL, M.; ELMUSHARAF, E.; ASEMOTA, N.; SILVA, E.; WHITE, E.; AWAD, W. I. NHS staff mental health status in the active phase of the COVID-19 era: a staff survey in a large London hospital. **Gen Psychiatr**, v. 2, n. 34, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1136/gpsych-2020-100368>.

JNANESWAR, K.; SULPHEY, M. M. Workplace spirituality, self-compassion and mindfulness as antecedents of employee mental wellbeing. **South Asian Journal of Business Studies**, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/SAJBS-07-2020-0258>.

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional**. [recurso eletrônico]. Santa Maria: Voix, 266 p., 2018.

LOPES, L. F. D.; CHAVES, B. M.; FABRICIO, A.; ALMEIDA, D. M.; OBREGON, S. L.; LIMA, M. P.; SILVA, W. V.; CAMARGO, M. E.; VEIGA, C. P.; MOURA, G. L.; SILVA, L. S. C. V.; COSTA, V. M. F. Analysis of well-being and anxiety among university students. **Int. Journal Environ. Res. Public Health**, v. 17, n. 3874, p. 1-23, 2020.

LOPES, S. V.; SILVA, M.C. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 11, n. 23, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>.

LUNGU, A.; BOONE, M. S.; CHEN, S. Y.; CHEN, C. E.; WALSER, R. D. Effectiveness of a Cognitive Behavioral Coaching Program Delivered Via Video in Real World Settings. **Telemedicine and E-Health**, v. 27, n. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1089/tmj.2019.0313>.

MACKAY, L.; EGLI, V.; BOOKER, L. J.; PRENDERGAST, K. New Zealand's engagement with the Five Ways to Wellbeing: Evidence from a large cross-sectional survey. **Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online**, v. 14, n. 2, p. 230-244, 2019.

MADDOCK, A.; HEVEY, D.; D'ALTON, P.; KIRBY, B. Examining individual differences in wellbeing, anxiety and depression in psoriasis using a clinically modified Buddhist psychological model. **Journal of Clinical Psychology in Medical Settings**, v. 27, n. 4, p. 842-858, 2020.

MAGNAVITA, N.; SOAVE, P. M.; ANTONELLI, M. A One-Year Prospective Study of Work-Related Mental Health in the Intensivists of a COVID-19 Hub Hospital. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, v. 18, 9888, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18189888>.

MALIK, M. A.; SINGH, S. P.; JYOTI, J.; PATTANAIK, F. Work stress, health and wellbeing: evidence from the older adults labor market in India. **Humanities and Social Sciences Communications**, v. 9, n. 1, p. 1-8, 2022.

MARGIS, R.; PICON, P.; COSNER, A.F.; SILVEIRA, R. D. O. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Revista de psiquiatria do Rio Grande do Sul**, v. 25, p. 65-74, 2003.

NECHO, M.; TSEHAY, M.; BIRKIE, M.; BISET, G.; TADESSE, E. Prevalence of anxiety, depression, and psychological distress among the general population during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. **International Journal of Social Psychiatry**, v. 67, n. 7, p. 892-906, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/00207640211003121>.

NELLA, D.; PANAGOPOULOU, E.; GALANIS, N.; MONTGOMERY, A.; BENOS, A. Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. **BioMed Research International**, p. 1-8, 2015. DOI: 10.1155/2015/673623.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **Resumo da política**: COVID-19 e a necessidade de ação mental saúde. Organização Mundial da Saúde. 2020. Disponível em: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/UN-Policy-Brief-COVID-19-and-mental-health.pdf>. Acesso em: 21 março 2023.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

RIBEIRO, H. K. P.; SANTOS, J. D. M.; SILVA, M. G.; MEDEIRO, F. D. A.; FERNANDES, M. A. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, n. 1, 2019.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **REMark - Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 3**. Bönningstedt: SmartPLS, 2015.

SINKOVICS, R. R.; HENSELER, J.; RINGLE, C.M.; SARSTELD, M. Testing measurement invariance of composites using partial least squares. **Int. Market. Rev.**, v. 33, p. 405-431, 2016.

SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. **Bem-Estar No Trabalho**. In Siqueira, M. M. M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Comportamento organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SONG, H.; ZHANG, M.; WANG, Y.; YANG, L.; WANG, Y.; LI, Y. The impact of resilience on anxiety and depression among grass-roots civil servants in China. **BMC Public Health**, v. 21, n. 1, p. 1-10, 2021.

SPITZER, R. L.; KROENKE, K.; WILLIAMS, J. B. W.; LÖWE, B. A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. **Arch. Intern. Med.**, v. 166, n. 10, p. 1092-1097, 2006.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 3.ed. New York: Harper Collins, 1996.

TEO, I.; CHAY, J.; CHEUNG, Y. B.; SUNG, S.; TEWANI, K. G.; YOE, L. F.; YANG, G. M.; PAN, F. T.; NG, J. Y.; ...; WIJAWA, L. Healthcare worker stress, anxiety and burnout during the COVID-19 pandemic in Singapore: A 6-month multi-centre prospective study. **PLOS ONE**, v. 16, n. 10, e0258866, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258866>.

YANG, X.; FANG, Y.; CHEN, H.; ZHANG, T.; YIN, X.; MAN, J.; LU, M. Global, regional and national burden of anxiety disorders from 1990 to 2019: results from the Global Burden

of Disease Study 2019. **Epidemiology and Psychiatric Sciences**, v. 30, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1017/s2045796021000275>.

ZHANG, I. Y.; POWELL, D. M.; BONACCIO, S. The role of fear of negative evaluation in interview anxiety and social-evaluative workplace anxiety. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 30, p. 302-310, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/ijsa.12365>.

#### 4.3 ARTIGO 3 - ANSIEDADE, ESTRESSE NO TRABALHO E CONFIANÇA DO TRABALHADOR: UM ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS BRASILEIROS

**Objetivo:** Este estudo teve como objetivo analisar o grau de ansiedade, estresse no trabalho e confiança do trabalhador, bem como se a ansiedade é mediadora nas relações entre o estresse no trabalho com as dimensões de confiança do trabalhador, em servidores públicos, durante a pandemia de COVID-19.

**Método:** Por meio de um estudo quantitativo entre os meses de julho e agosto de 2021, obteve-se a resposta 375 servidores públicos brasileiros. Para análise dos resultados, aplicou-se técnicas de estatística descritiva, bem como, modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) com o intuito de verificar as relações entre os construtos.

**Resultados:** As descobertas deste estudo revelam relações diretas entre os construtos de estresse e ansiedade, relações diretas entre ansiedade e confiança, e relações indiretas entre estresse e confiança.

**Implicações:** Diante dos resultados, o presente estudo apresenta contribuições gerenciais e teóricas, trazendo reflexões relevantes quanto à saúde mental dos servidores públicos brasileiros em meio ao período pandêmico.

**Palavras-chave:** Transtorno de ansiedade; Estresse no trabalho; Confiança; Saúde mental; Servidores Públicos.

##### 4.3.1 Introdução

O ambiente organizacional é um lugar de complexas relações e permeado por situações cotidianas que tendem a influenciar no comportamento dos trabalhadores, principalmente quando este ambiente torna-se estressante devido à sobrecarga de trabalho, pressões por maior produtividade, bem como por fatores ambientais e sociais que também podem aumentar o estresse percebido (MITTAL et al., 2022).

A insegurança trazida pelo cenário pandêmico, decorrente da COVID-19, e as consequentes mudanças no modo de trabalho afetaram diretamente a vida dos trabalhadores, ainda mais no que se refere à saúde mental e emocional, desencadeando sintomas de ansiedade, depressão e estresse, atenuando-se à medida que os estresses secundários como as dificuldades econômicas, a perda do emprego e o luto, se tornaram mais frequentes (KAR et al., 2021; TONIOLO-BARRIOS; PITT, 2021).

Dentre os sintomas mais presentes que acometem os funcionários estão os transtornos de ansiedade e estresse no trabalho. Há também evidências em nível mais elevado do desenvolvimento de depressão ou *burnout* nesses indivíduos (KLOUTSINIOTIS et al., 2022; LACOMBA-TREJO et al., 2022; PFEIFER et al., 2022; SOROKIN et al., 2022). Todos os estudos supracitados identificaram tais sintomas durante o período da pandemia, o que demonstra a influência desse contexto na vida dos indivíduos, além da queda no desempenho e satisfação no trabalho (MITTAL et al., 2022).

Por outro lado, apesar de perceber-se diferentes preditores de estresse, como carga de trabalho elevada, fatores como o sentimento do funcionário de que seus valores coincidem com os da organização, sensação de ser reconhecido pelas tarefas desempenhadas e sentimento de confiança no supervisor, bem como a confiança interpessoal, podem ser fatores que influenciam negativamente nesses estressores, melhorando, com isso, o bem-estar dos colaboradores (CHUDZICKA-CZUPAŃA et al., 2022). Em uma organização com uma mentalidade proativa, onde os gestores oferecem apoio e autonomia e os processos de trabalho são compreendidos por todos, os trabalhadores estão prontos para desempenhar sua função de forma eficaz, com dedicação e espírito de sacrifício, mesmo durante momentos de crise em saúde, conforme evidenciado no estudo de Zaghini et al. (2021).

Voltando os olhares para os servidores públicos, grupo de trabalhadores que desempenham um importante papel para a sociedade, no sentido de implementar e executar políticas governamentais, percebe-se que muitas vezes não recebem a atenção devida ou ações práticas suficientes por parte das instituições em que trabalham, acarretando em danos para a saúde e interferindo diretamente em sua efetividade no trabalho (SONG et al., 2021).

Tem-se a seguinte questão de pesquisa: a ansiedade é mediadora das relações entre o estresse no trabalho e as dimensões de confiança do trabalhador, em servidores públicos, durante a pandemia de COVID-19? Neste sentido, o objetivo deste estudo consiste em analisar o grau de ansiedade, estresse no trabalho e confiança do trabalhador, bem como se a ansiedade é mediadora nas relações entre o estresse no trabalho com as dimensões de confiança do trabalhador, em servidores públicos, durante a pandemia de COVID-19.

Justifica-se este estudo pelo fato de que na literatura poucos estudos relacionam estes três construtos (ansiedade e estresse no trabalho e confiança do trabalhador na organização) visando encontrar soluções efetivas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e aumento do bem-estar, principalmente quando aplicado aos servidores públicos.

As implicações teóricas da pesquisa em questão concernem no desenvolvimento teórico-empírico relacionando as temáticas versadas, uma vez que as relações entre estes

construtos se demonstraram escassas ou inexistentes, revelando uma lacuna a ser preenchida por este estudo. Pretende-se, também, contribuir através da disseminação do conhecimento e reflexão acerca desta temática. No que tange às implicações gerenciais, pretende-se oferecer à instituição informações fidedignas sobre a situação emocional de seus servidores, possibilitando a tomada de ação para a construção de um ambiente mais saudável e, assim, mais produtivo.

Caracteriza-se como um trabalho de relevância por questões de saúde pública e sua originalidade residindo na construção de um modelo para ser replicado em outros grupos.

### **4.3.2 Fundamentação teórica**

#### *4.3.2.1 Ansiedade e estresse no trabalho e a confiança do trabalhador*

O transtorno de ansiedade generalizada tem como principal característica a preocupação excessiva ou incontrolável (STEIN; SAREEN, 2015). Já o estresse, que muitas vezes está relacionado com a ocorrência de ansiedade e até mesmo da depressão, refere-se às tensões sofridas pelo indivíduo (SONG et al., 2021; YIN, 2022).

A diferença entre estresse e ansiedade é bastante tênue, como destaca a American Psychological Association (2022). Ambas são respostas emocionais, mas o estresse geralmente é causado por um gatilho externo, que pode ser de curto ou de longo prazo, enquanto que a ansiedade é definida por preocupações persistentes e excessivas que não desaparecem mesmo na ausência de um estressor. Os mecanismos de enfrentamento também são semelhantes (APA, 2022).

Visto que a insegurança é um dos elementos que podem gerar estresse e ansiedade (YIN, 2022), procurar estar seguro no local de trabalho depende da confiança depositada pelo funcionário na organização em que trabalha (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008). Sendo assim, mais um elemento pode ser incorporado na análise do ambiente organizacional e na relação com seus funcionários, a confiança. A confiança do trabalhador envolve quatro pilares interdependentes de crenças relacionadas aos padrões éticos da organização, à credibilidade da comunicação, ao poder econômico e à capacidade da organização em reconhecer seu funcionário (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008).

Ao passo que a pandemia interferiu no modo de trabalho de diversos profissionais, assim como em servidores públicos (SONG et al., 2021), Lacomba-Trejo et al. (2022) identificaram em uma amostra de professores que as preocupações com as consequências da

pandemia de COVID-19 tiveram relação direta com o aumento de estresse e ansiedade, e de forma contrária, a resiliência e o equilíbrio emocional agiram como atenuantes. De acordo com Song et al. (2021), o estresse no trabalho poderá desencadear ansiedade e isso poderá afetar as relações laborais e o seu desempenho.

Portanto, torna-se relevante compreender a participação da organização na promoção ou mitigação desses sentimentos em seus funcionários, tornando ainda mais importante as pesquisas sobre estresse para aprofundar o conhecimento de formuladores de políticas no âmbito organizacional para criação de medidas que evitem o estresse ocupacional (MITTAL et al., 2022). Assim apresenta-se a primeira hipótese do estudo:

### **H<sub>1D</sub>: O estresse influencia na ansiedade dos servidores.**

Naturalmente as pessoas preocupam-se em manter relações sociais que lhes proporcionem um sentido de segurança e bem-estar (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008). Esse comportamento extrapola a vida pessoal e tem aplicação direta nos ambientes de trabalho. Entende-se que um funcionário inseguro ou desconfiado de sua organização possa se sentir mais estressado ou ansioso, interferindo negativamente no desempenho e prejudicando o bom andamento das tarefas (SONG et al., 2021).

Para identificar se um funcionário confia na sua organização, Oliveira e Tamayo (2008) desenvolveram uma medida com o objetivo de medir o quanto o funcionário acredita que pode confiar no local em que trabalha, a Escala de Confiança do Empregado na Organização (ECEO), que possui cinco dimensões: 1) promoção do crescimento do empregado; 2) solidez organizacional; 3) normas relativas à demissão de empregados; 4) reconhecimento financeiro organizacional; 5) padrões éticos.

Na primeira dimensão, referente à promoção do crescimento do empregado na organização, o funcionário percebe que há incentivos e alternativas concretas que poderão se tornar propostas seguras para o seu desenvolvimento no trabalho (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008). Dessa forma, Oliveira e Souza (2014) observaram que valores organizacionais como autonomia, bem-estar e poder, mantidos pela organização, afetam os níveis de confiança depositados pelos funcionários no tocante à essa dimensão.

Corroborando, Oliveira, Gomide Jr. e Poli (2020) apontam que os sentimentos positivos no meio laboral e a percepção de bem-estar interferem no nível de confiança do trabalhador. Logo, de forma contrária, os sentimentos negativos como o estresse e a ansiedade, podem interferir na confiança do funcionário.

Um estudo realizado por Kloutsiniotis et al. (2022), com trabalhadores do setor hoteleiro da Grécia, verificou que no contexto da pesquisa a ansiedade foi o estressor mais importante, ou seja, os resultados mostraram o efeito prejudicial que a ansiedade tem no esgotamento dos funcionários. Corroborando, Sorokin et al. (2022) evidenciaram que os níveis de estresse entre os entrevistados que relataram um transtorno afetivo ou de ansiedade foram maiores em todos os períodos da pesquisa do que entre aqueles sem transtornos mentais. Para tanto, o estilo de liderança, principalmente aquele baseado na confiança, como é o caso da liderança transformacional (LTF), pode reduzir os estressores do trabalho, melhorar o bem-estar e, por consequência, a produtividade dos trabalhadores (KLOUTSINIOTIS et al., 2022). Neste intento, tem-se as duas próximas hipóteses:

**H<sub>2</sub>I: O estresse, quando mediado pela ansiedade, influencia na promoção do crescimento dos servidores.**

**H<sub>2</sub>D: A ansiedade influencia na promoção do crescimento dos servidores.**

Considerando a segunda dimensão do construto de confiança dos autores Oliveira e Tamayo (2008), a solidez organizacional mensura a percepção do funcionário em relação à estabilidade financeira da organização, referindo-se ao fato dela conseguir cumprir com suas obrigações para com os funcionários, mesmo em períodos de instabilidade financeira ou crises econômicas (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008).

Percebe-se que esta dimensão foi uma das mais afetadas pela pandemia de COVID-19, gerando instabilidade organizacional, o que também afetou a qualidade de vida dos indivíduos, aumentando níveis de estresse e ansiedade (LACOMBA-TREJO et al., 2022). No estudo realizado por Pfeifer et al. (2022), com estudantes da área da saúde dos EUA, a maioria relatou níveis moderados de estresse, assim como de ansiedade, reafirmando que estresse e ansiedade estão correlacionados. O bem-estar emocional e social também foi negativamente afetado (PFEIFER et al., 2022). Especialmente no contexto da pandemia, indivíduos que já enfrentavam transtornos afetivos ou de ansiedade tiveram uma resposta mais aguda às mudanças e restrições impostas pela COVID-19 (SOROKIN et al., 2022).

Fountoulakis et al. (2022) explica que a expectativa de um futuro de crise e possível desemprego são fatores geradores de estresse. Logo, duas outras hipóteses são sugeridas:

**H<sub>3</sub>I: O estresse, mediado pela ansiedade, influencia na solidez organizacional.**

**H3D: A ansiedade influencia na solidez organizacional.**

Compreende-se que a confiança organizacional parte de um pressuposto de que haja uma relação saudável entre empregado e empregador (RICHTER; NÄSWALL, 2019). Sendo assim, para manter uma boa relação, a organização deve ter normas relativas à demissão de empregados, fazendo com que seja possível prever a permanência ou não no trabalho, características da terceira dimensão do construto de confiança (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008). Um estudo de Zaghini et al. (2021) apresentou resultados interessantes neste sentido. Quando os gestores compartilham uma mentalidade proativa com seus funcionários, em termos de formação necessária e recursos disponíveis, e adotam uma abordagem participativa com eles, proporcionam maior segurança e competência, superando situações contingentes com maior tranquilidade e preparo.

Corroborando, os resultados de uma pesquisa realizada por Chudzicka-czupařa et al. (2022), com 1.113 trabalhadores da Polônia, demonstram que a avaliação do ambiente de trabalho é altamente significativa para a gravidade do estresse percebido pelos trabalhadores. Além disso, a dimensão da confiança no supervisor tem importância dominante na previsão dos níveis de estresse (CHUDZICKA-CZUPAŘA et al., 2022). Verifica-se, assim, a importância de zelar por um ambiente adequado na equipe, onde as pessoas tenham um sentimento de apoio e pertencimento ao grupo. No que diz respeito à confiança, os conhecimentos e competências do supervisor e dos colegas de trabalho são os aspectos mais relevantes.

Adicionalmente, tem-se que o ambiente inseguro promove estresse e ansiedade (SONG et al., 2021), o que resulta em outras duas hipóteses para serem testadas:

**H4I: O estresse, mediado pela ansiedade, influencia nas normas relativas à demissão dos servidores.****H4D: A ansiedade influencia nas normas relativas à demissão dos servidores.**

O funcionário também depositará sua confiança na organização ao observar a forma como os mesmos são recompensados pelos seus esforços, esse reconhecimento refere-se principalmente à valorização financeira por meio do salário, caracterizando assim, a quarta dimensão da confiança, denominada reconhecimento financeiro organizacional (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008).

É posto que a insegurança no trabalho impacta na saúde mental dos funcionários (RICHTER; NÄSWALL, 2019; SONG et al., 2021), o que pode relacionar-se com o estresse e ansiedade no local de trabalho, dois sentimentos atrelados à saúde mental.

Assim, tem-se as seguintes hipóteses:

**H<sub>5I</sub>: O estresse, mediado pela ansiedade, influencia no reconhecimento financeiro organizacional.**

**H<sub>5D</sub>: A ansiedade influencia no reconhecimento financeiro organizacional.**

Por fim, a última dimensão que compõe o construto de confiança do empregado na organização é chamada de padrões éticos, são eles que regem as relações do empregador com seus empregados, assim como com seus clientes, buscando sempre favorecer um ambiente de responsabilidades e relações honestas e transparentes (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008).

Os valores organizacionais são fatores que influenciam na avaliação de confiança do funcionário para com a organização (OLIVEIRA; SOUZA, 2014; YIN, 2022). Estar em um ambiente de tensões prejudica o bom relacionamento entre as partes de uma organização, o que pode abalar a confiança do funcionário (MITTAL et al., 2022).

Um estudo de Chu, Chan e So (2022), realizado com 500 trabalhadores de Hong Kong que experimentaram pela primeira vez o trabalho remoto, evidenciou que entre os três redutores do estresse (apoio da empresa, confiança do supervisor e equilíbrio entre vida profissional e pessoal), o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é o único que influenciou positivamente no bem-estar psicológico dos trabalhadores, promovendo felicidade e aliviando o estresse. Quando encontravam estresse em suas atividades, sua produtividade não era prejudicada, pois participavam mais de atividades não relacionadas ao trabalho para aliviar o estresse. Para tanto, apresentam-se as últimas hipóteses deste estudo:

**H<sub>6I</sub>: O estresse, mediado pela ansiedade, influencia nos padrões éticos dos servidores.**

**H<sub>6D</sub>: A ansiedade influencia nos padrões éticos dos servidores.**

Como ressalta Kloutsiniotis et al. (2022), no contexto de crise, como a experimentada durante a pandemia de COVID-19, ansiedade, estresse e solidão no local de trabalho, estarão sempre presentes. Por isso, reforça-se a importância da instituição, no papel dos gestores, em saber como lidar com esses estressores para atenuar os níveis crescentes de esgotamento, que

impactam negativa e diretamente nos resultados (HU et al., 2021; CHU; CHAN; SO, 2022; KLOUTSINIOTIS et al., 2022).

Na próxima seção, são abordados os aspectos metodológicos da pesquisa.

### 4.3.3 Procedimentos metodológicos

Visando alcançar o objetivo da pesquisa, um estudo quantitativo e descritivo foi realizado com 375 servidores públicos federais de ensino superior. A amostra se caracteriza como não probabilística por conveniência. Salienta-se que a pesquisa foi conduzida entre os meses de julho a agosto de 2021, período justificado por atingir uma amostra aceitável e com confiabilidade para o modelo proposto e análise dos resultados.

Os dados foram coletados transversalmente por meio de uma pesquisa desenvolvida na plataforma Google Forms e disponibilizada por meio de e-mails institucionais. O critério de inclusão consistiu em ser servidor público de educação permanente e preencher o termo de consentimento livre e esclarecido concordando em participar do estudo. Este estudo atendeu aos preceitos legais e éticos da pesquisa e foi aprovado por um comitê de ética (Parecer nº. 4.606.945; CAEE nº. 44261821.8.0000.5346).

Para medir a ansiedade dos servidores públicos, utilizou-se a escala de transtorno de ansiedade generalizada (GAD-7), elaborada e validada por Spitzer et al. (2006) e, posteriormente, adaptada e validada para o Brasil por Bártolo, Monteiro e Pereira (2017). Trata-se de um instrumento de autorrelato que avalia os sintomas gerais de ansiedade descritos no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DMS-IV).

O GAD-7 tem estrutura unidimensional, composta pelo total de 7 itens distribuídos em escala tipo *Likert* de 4 pontos, que varia entre 0 (nada) e 3 (quase todos os dias). A pontuação total da GAD-7 varia de 0 a 21 pontos, e quanto mais alto for o valor obtido é considerada maior a gravidade dos sintomas de ansiedade generalizada. Em relação à gravidade dos sintomas os valores situam-se entre: 0 a 5 pontos (nenhum/normal), de 5 a 9 pontos (ansiedade leve), de 10 a 14 pontos (ansiedade moderada) e de 15 a 21 pontos (ansiedade grave).

A escala de estresse no Trabalho (EET), elaborada e validada por Paschoal e Tamayo (2004), foi escolhida para avaliar o nível de estresse percebido pelos servidores públicos. Apresenta-se na forma de instrumento de autorrelato, com estrutura unidimensional, composta por 23 itens que formam um único fator (unifatorial). Cada item da EET aborda um estressor, o qual corresponde aos seguintes: sobrecarga de trabalho, conflito de papéis, ambiguidade de papéis, relacionamento interpessoal no trabalho, fatores de desenvolvimento na carreira,

autonomia, controle no trabalho e, também, uma reação emocional a estes (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Seus itens são avaliados com base em uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos distribuídos em: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo em parte), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente) (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Conjuntamente, utilizou-se a Escala de Confiança do Empregado na Organização (ECEO), elaborada e validada por Oliveira e Tamayo (2008), para medir a confiança dos servidores públicos com a instituição de ensino. A ECEO é multidimensional, a qual realiza uma avaliação por fatores que correspondem a cinco dimensões: 1. Promoção do Crescimento do Empregado (PCE), com 7 questões; 2. Solidez Organizacional (SO), com 12 questões; 3. Normas Relativas à Demissão de Empregados (NRDE), com 6 questões; 4. Reconhecimento Financeiro Organizacional (RFO), com 5 questões; e 5. Padrões Éticos (PE), com 17 questões.

Tais itens totalizam 47 questões que são respondidas com base em uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos, oscilando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”.

#### 4.3.3.1 Análise Estatística

A estatística descritiva foi utilizada para demonstrar as características sociodemográficas dos participantes. Para as dimensões dos instrumentos, foi utilizado o método de padronização de escala (Equação 1), de forma que as dimensões se tornem comparáveis e classificadas (LOPES, 2018).

$$Ep_i = 100 * \frac{(Soma - \text{Mínimo})}{(\text{Máximo} - \text{Mínimo})} \quad (1)$$

onde:

$Ep_i$  = Escore padronizado por dimensão i;  
*Soma* = Soma dos escores válidos por dimensão i;  
*Mínimo* = menor escore possível da dimensão i;  
*Máximo* = maior escore possível da dimensão i.

Os escores propostos pelos autores seminais do WS, ECOS e GAD-7 foram adaptados para um escore padronizado ( $Ep_i$ ), conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Adaptação das escalas WS, ECOS e GAD-7 originalmente propostas pelos autores com a pontuação padronizada

Escore do instrumento original	Escore Proposto (Ssi)	Classificação
<b>WS e ECOS</b>		
Todas as dimensões*	0 a 33,33	Baixo(a)
	33,34 a 66,67	Moderado(a)
	66,68 a 100,00	Alto(a)
<b>GAD-7</b>		
1 to 4	0,00 a 15,00	Normal
5 to 9	15,01 a 45,00	Pouco(a)
10 to 14	45,01 a 70,00	Moderado(a)
15 to 21	70,01 a 100,00	Severo(a)

\* As escalas não possuem pontuação proposta pelos autores

Fonte: Lopes (2018).

Conforme apresentado na Tabela 1, os instrumentos WS e ECOS foram classificados em baixo, moderado e alto. Quanto ao GAD-7, foi classificado como normal, baixo, moderado e alto.

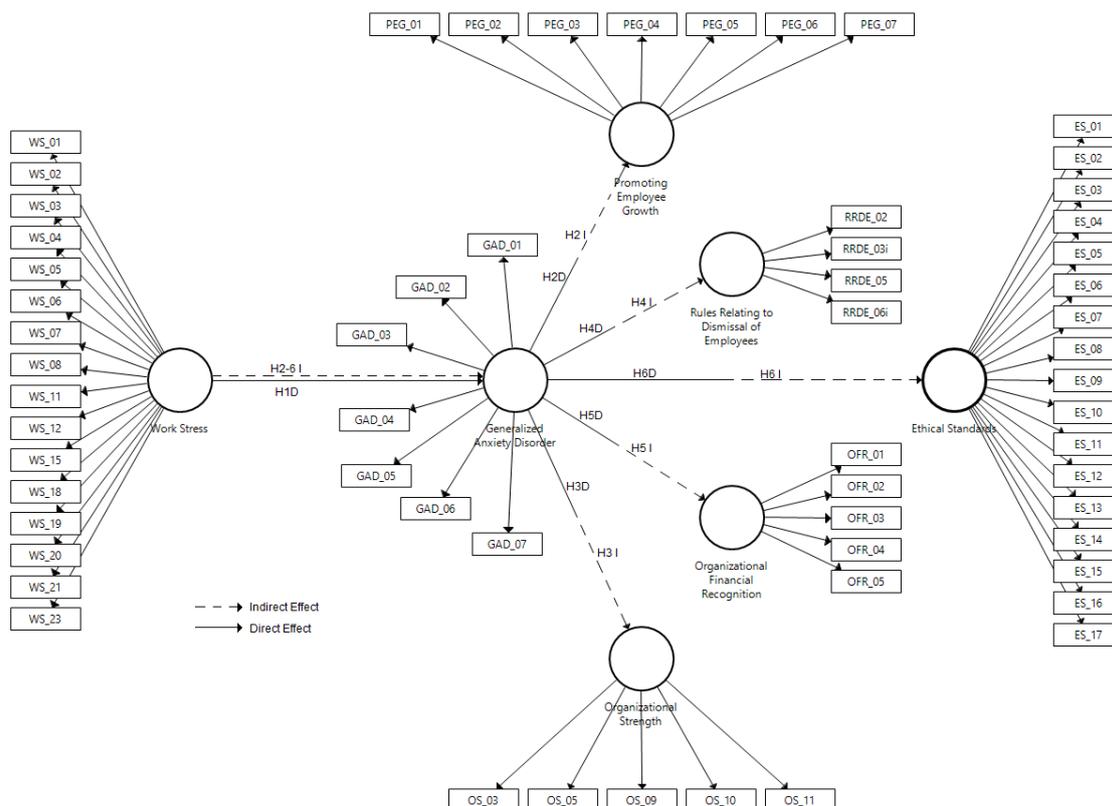
Para analisar as relações entre as dimensões das escalas aplicadas, foi utilizada a modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) (HAIR JR. et al., 2017), que consiste em utilizar técnicas estatísticas multivariadas (regressão múltipla e confirmatória análise fatorial) para explicar as relações entre as variáveis observadas (VOs) e as variáveis latentes (LVs) (HAIR JR. et al., 2014; TABACHNICK; FIDELL, 1996). A ansiedade e o estresse foram considerados uma dimensão preditiva (endógena) e a confiança do trabalhador na organização foi considerada exógena.

Dados os procedimentos metodológicos, os resultados alcançados são apresentados a seguir.

#### 4.3.4 Resultados

Visando alcançar o objetivo delineado, observa-se na Figura 1 o modelo inicial proposto para a análise.

Figura 1 - O modelo de equação estrutural inicial



Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Os modelos de regressão iniciais são dados pelas equações 2.1 e 2.2:

$$GAD = \beta_1 (CS) + \beta_3 (WS) + \beta_4 (WI) + \beta_5 CS * WS + \beta_6 WI * WS + \varepsilon_{GAD} \quad (2.1)$$

$$WS = \beta_2 (CS) + \beta_5 (WI) + \varepsilon_{WS} \quad (2.2)$$

Na Tabela 2 é possível verificar os dados sociodemográficos coletados na pesquisa.

Tabela 2 - Características sociodemográficas dos servidores públicos  
(continua)

Variáveis	Valores
Faixa de idade (anos) - n (%)	
< 31	28 (7,47)
31 – 40	113 (30,13)
41 – 50	99 (26,40)
51 – 60	108 (28,80)
> 60	27 (7,20)
Gênero, n (%)	
Masculino	135 (36,00)
Feminino	240 (64,00)

Tabela 2 - Características sociodemográficas dos servidores públicos  
(conclusão)

Variáveis	Valores
Nível de escolaridade, n (%)	
Graduação	76 (20,27)
Especialização	148 (39,46)
Mestrado	121 (32,27)
Doutorado	30 (8,00)
Situação conjugal, n (%)	
Viuvo(a)	6 (1,60)
Divorciado(a)	32 (8,53)
Solteiro(a)	104 (27,73)
Casado(a)	233 (62,14)
Tempo de serviço (anos), n (%)	
< 5	61 (16,27)
6 – 10	81 (21,60)
11 – 20	122 (32,53)
21 – 30	70 (18,67)
> 30	41 (10,93)
Salário (Real), n (%)	
Até 4.000	88 (23,47)
4.000 – 8.000	213 (56,80)
Mais de 8,000	74 (19,73)

Fonte: elaborado pela autora.

De um total de 375 servidores que responderam à pesquisa, a faixa etária predominante é de 31 a 40 anos (30,13%), 240 (64,00%) do sexo feminino, 148 (39,46%) com especialização e 233 (62,14%) são casados. Dos pesquisados, 32,53% possuem de 11 a 20 anos de serviço na instituição e 56,80% têm salário de R\$4.000,00 a R\$8.000,00.

Posto isso, observa-se a existência de uma amostra de pessoas com idade média, com uma leve predominância das mulheres, em que a grande maioria dos funcionários trabalha há um considerável tempo na instituição, o que promove uma forte relação com a organização e os qualifica para responder com fidedignidade e profundo conhecimento as questões levantadas pelo estudo, no tocante à confiança do trabalhador para com seu trabalho. Assim como, possibilita uma análise mais profunda sobre tempos de crises e sentimentos de ansiedade e estresse que já possam ter ocorrido nesses anos de trabalho na mesma instituição.

#### 4.3.4.1 Validade e construção do modelo e testes de ajuste de modelo

Alguns indicadores foram eliminados em função das pressuposições exigidas da Variância Média Extraída ( $AVE > 0.5$ ). Para isso, eliminaram-se as cargas fatoriais abaixo de 0.6, no caso: WS\_09 ( $\lambda = 0.536$ ); WS\_10 ( $\lambda = 0.560$ ), WS\_13 ( $\lambda = 0.521$ ), WS\_14 ( $\lambda = 0.591$ ),

WS\_16 ( $\lambda = 0.577$ ), WS\_17 ( $\lambda = 0.586$ ); WS\_22 ( $\lambda = 0.587$ ), OS\_01 ( $\lambda = 0.539$ ), OS\_02 ( $\lambda = 0.516$ ), OS\_04 ( $\lambda = 0.542$ ), OS\_06 ( $\lambda = 0.596$ ), OS\_07 ( $\lambda = 0.372$ ); OS\_08 ( $\lambda = 0.507$ ); OS\_12 ( $\lambda = 0.474$ ), RRDE\_01 ( $\lambda = 0.087$ ) e RRDE\_04 ( $\lambda = 0.400$ ).

O modelo estabilizou após 9 iterações. Este estudo adotou alguns critérios para avaliar o ajuste do modelo PLS-SEM, incluindo a raiz quadrada média residual padronizada (SRMR), a distância euclidiana quadrada (d-ULS) e a distância geodésica (d-G) e o índice de ajuste normado (NFI). Os resultados confirmaram que o modelo estrutural sugerido se ajustou aos dados com índices aceitáveis como SRMR = 0,068, d-ULS = 8,809, d-G = 2,368, NFI = 0,832 (HENSELER; HUBONA; RAY, 2016).

Como pode ser visto, o valor de SRMR foi inferior ao limiar de 0,08 (SINKOVICS et al., 2016) e o valor de NFI ficou acima do valor sugerido de 0,8 (HU; BENTLER, 1998), o que indicou que o modelo estrutural satisfatório adequado ao requisito.

#### 4.3.4.2 Avaliação do modelo de medição

A análise fatorial confirmatória foi realizada como parte da avaliação do modelo de mensuração em modelagem de equações estruturais (SEM), que teve como objetivo confirmar e refinar os itens (VOs) e dimensões (LVs) do modelo. Três critérios precisam ser examinados nesta etapa: confiabilidade da consistência interna, validade convergente e validade discriminante (HAIR JR. et al., 2017).

#### 4.3.4.3 Consistência interna e validade convergente

A consistência interna entre os componentes em cada dimensão foi verificada usando o Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). A Tabela 3 apresenta os valores de  $\alpha$  variando entre 0.705 a 0.943, todos chegando a valores superiores ao valor limite de 0.7, sugerido por Hair Jr. et al. (2014).

Além disso, os valores de confiabilidade composta ( $\rho_c$ ) de todas as dimensões foram superiores ao valor recomendado de 0.7 (HAIR JR. et al., 2014), variando de 0,818 a 0,947. Finalmente, as Variâncias Médias Extraídas (VME's) variaram de 0.522 a 0.708, onde conforme Ringle, Silva e Bido (2014) é sugerido valores acima de 0,5, resultando em valores satisfatórios.

Tabela 3 - Avaliação do modelo

Dimensões	$\alpha$	$\rho_c$	VME
Transtorno de Ansiedade Generalizada (GAD)	0,931	0,944	0,708
Estresse no Trabalho (WS)	0,940	0,945	0,573
Padrões Éticos (ES)	0,943	0,947	0,516
Reconhecimento Financeiro Organizacional (OFR)	0,830	0,881	0,602
Força Organizacional (OS)	0,772	0,844	0,522
Promover o crescimento dos funcionários (PEG)	0,897	0,919	0,619
Regras Relativas à Demissão de Empregados (RRDE)	0,705	0,814	0,525

Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

As indicações da Tabela 3 garantem confiabilidade na consistência interna entre essas dimensões.

#### 4.3.4.4 Validade discriminante

A validade discriminante foi verificada usando os critérios de Fornell-Larcker e Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) para determinar em que medida uma dimensão dentro de seus componentes difere de outras dimensões (FORNELL; LARCKER, 1981). Assim, a raiz quadrada do valor de AVE de cada dimensão foi medida e comparada com os valores da Matriz de Correlação de Pearson e o critério HTMT usando o procedimento de *bootstrapping* (5,000 subamostras), que deve ter valores menores que 1 para o limite superior (95% de confiança).

A Tabela 4 mostra que a raiz quadrada das VME's para cada dimensão foi maior em relação aos valores das correlações, validando essa suposição. Portanto, a avaliação da validade discriminante entre as dimensões atendeu aos requisitos.

Tabela 4 - Fornell-Larcker e Heterotrait-Monotrait Ratio do modelo de fator

(continua)

Dimensão	$\sqrt{VME}$	Matriz de Correlação de Pearson						
		ES	GAD	OFR	OS	PEG	RRDE	WS
ES	0,718	1,000						
GAD	0,841	-0,176	1,000					
OFR	0,776	0,538	-0,137	1,000				
OS	0,722	0,616	-0,131	0,509	1,000			
PEG	0,787	0,707	-0,154	0,654	0,551	1,000		
RRDE	0,724	-0,688	0,144	-0,334	-0,397	-0,587	1,000	
WS	0,757	-0,385	0,414	-0,160	-0,243	-0,341	0,314	1,000

Tabela 4 - Fornell-Larcker e Heterotrait-Monotrait Ratio do modelo de fator

(conclusão)

	LS (HTMT) <sub>97,5%</sub>					
GAD	0,269					
OFR	0,712	0,271				
OS	0,820	0,277	0,756			
PEG	0,894	0,277	0,841	0,753		
RRDE	0,899	0,297	0,558	0,654	0,802	
WS	0,489	0,513	0,308	0,418	0,477	0,518

\*LS = Limite Superior

Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

As avaliações do modelo de mensuração para confiabilidade de consistência interna, validade convergente e validade discriminante atenderam aos requisitos, validando empiricamente a adequação do modelo de mensuração para este estudo.

#### 4.3.4.5 Teste de modelo estrutural e hipótese e avaliações de relacionamento de caminho

A relação direta (Tabela 5) entre as dimensões foi avaliada por meio de coeficientes de regressão ( $\beta$ ). Além disso, o procedimento de *bootstrapping* foi realizado para avaliar a significância dos valores de  $\beta$ 's nas relações diretas (D) e indiretas (I) entre as dimensões com base no valor do teste t. De acordo com Hair Jr. et al. (2017), a relação de caminho foi considerada significativa para o nível de significância de 5% quando do teste t for superior a 1,96.

Tabela 5 - Resultados dos efeitos diretos e indiretos entre as dimensões

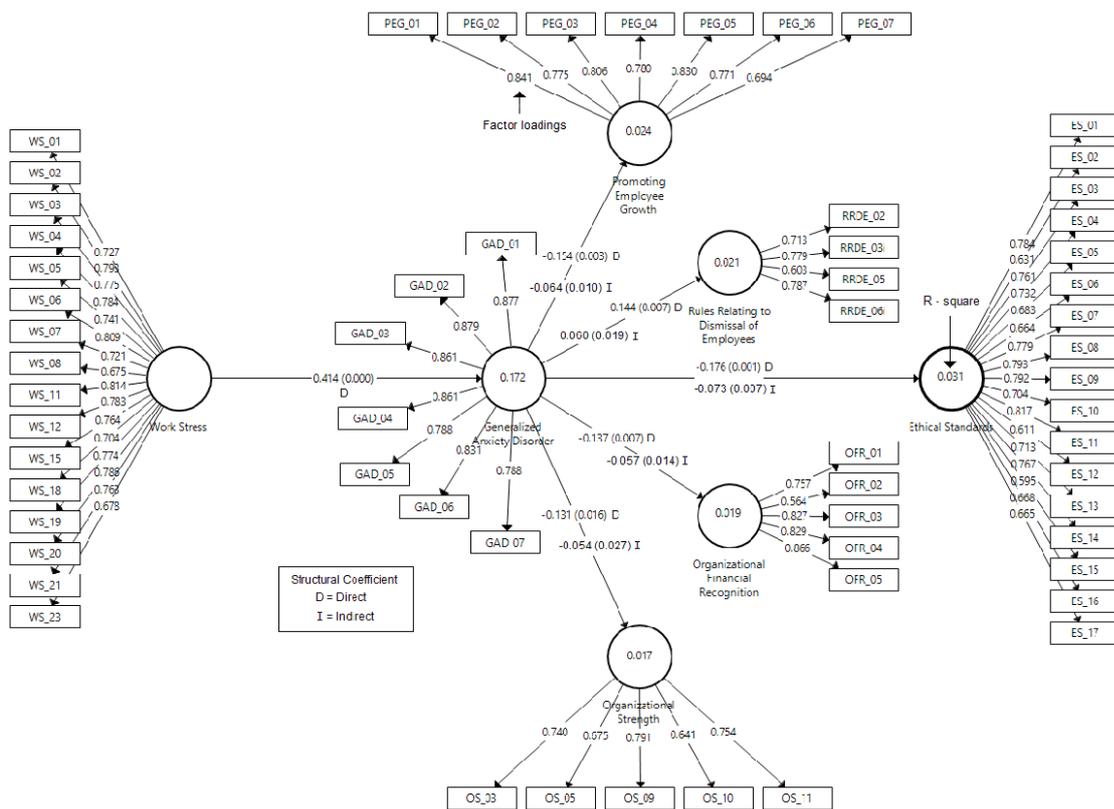
Relação de Caminho (Hipóteses)				$\beta$ 's	dp*	Estatística t	p-valor	Resultado		
H1D	WS	→	GAD	0,414	0,041	9,998	0,000	Suportado		
H2D	GAD	→	PEG	-0,154	0,050	3,114	0,002	Suportado		
H3D	GAD	→	OS	-0,131	0,054	2,411	0,016	Suportado		
H4D	GAD	→	RRDE	0,144	0,057	2,540	0,011	Suportado		
H5D	GAD	→	OFR	-0,137	0,052	2,629	0,009	Suportado		
H6D	GAD	→	ES	-0,176	0,056	3,149	0,002	Suportado		
H2I	WS	→	GAD	→	PEG	-0,064	0,024	2,692	0,007	Suportado
H3I	WS	→	GAD	→	OS	-0,054	0,025	2,201	0,028	Suportado
H4I	WS	→	GAD	→	RRDE	0,060	0,026	2,307	0,021	Suportado
H5I	WS	→	GAD	→	OFR	-0,057	0,024	2,413	0,016	Suportado
H6I	WS	→	GAD	→	ES	-0,073	0,026	2,811	0,005	Suportado

\* dp = desvio padrão

Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

A Tabela 5 e a Figura 2 mostram que a todas as hipóteses propostas que apresentam relações diretas e indiretas entre as dimensões foram suportadas empiricamente, com todos os valores de t sendo superiores a 1,96 ao nível de significância de 5%.

Figura 2 - Modelo final da equação estrutural com os coeficientes padronizados



Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Pode-se verificar que todas as hipóteses relacionando as dimensões exógenas de WS e GAD foram significativas quando relacionadas direta e indiretamente, com as dimensões da ECOS ( $p < 0.05$ ).

#### 4.3.4.6 Avaliação de capacidade preditiva

Um dos pontos importantes na avaliação de um PLS-SEM é testar a precisão e relevância preditiva do modelo. A precisão preditiva é testada por meio do coeficiente de determinação (valor de R<sup>2</sup>; p - valor), que apresenta o grau de variância explicado em cada dimensão endógena (HAIR JR. et al., 2017). Conforme explicado por Hair Jr. et al. (2017), um valor de R<sup>2</sup> variando entre 0 e 1, um valor de R<sup>2</sup> elevado, indica maior nível de acurácia

preditiva, bem como deve-se avaliar sua significância. A Tabela 6 apresenta a avaliação da precisão e relevância preditiva do modelo.

Tabela 6 - Avaliação da precisão preditiva e relevância

Dimensões	R <sup>2</sup>	p-valores	SQO*	SQE**	Q <sup>2</sup>
GAD	0.172	0.000	2,625.00	2,312.47	0.119
ES	0.031	0.021	6,375.00	6,306.73	0.011
OFR	0.019	0.031	1,875.00	1,856,35	0.010
OS	0.017	0.036	1,875.00	1,861.59	0.007
PEG	0.024	0.030	2,625.00	2,592.32	0.012
RRDE	0.021	0.031	1,500.00	1,488.38	0.008

\* SSO = Soma dos Quadrados Observados; \*\*SSE = Soma dos Quadrados dos Erros

Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Conforme observado na Tabela 6, o valor de R<sup>2</sup> para a dimensão preditora GAD foi 0.172 e demais variando de 0.017 a 0.031 (p < 0,05), indicando um nível substancial de precisão preditiva (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009; LOPES et al., 2020). Por outro lado, a avaliação da relevância preditiva baseou-se no procedimento de venda para o cálculo do valor de Q<sup>2</sup> por meio da técnica *brindfolding* do programa SmartPLS.

Com base na sugestão de Hair Jr. et al. (2017) e Lopes et al. (2020) o valor de Q<sup>2</sup>>0 confirmou a relevância preditiva entre as variáveis endógenas no modelo. Os resultados estatísticos mostraram que os valores de Q<sup>2</sup> = 1 - (SSE / SSO) produzidos para cada dimensão são maiores que 1, o que implica a relevância preditiva do modelo proposto neste estudo. Portanto os modelos de regressão finais são (equações 3.1 e 3.6):

$$\text{GAD} = 0.414 (\text{WS}) + \varepsilon_{\text{GAD}} \quad (3.1)$$

$$\text{PEG} = -0.154 (\text{CS}) - 0.064 (\text{WS}) + \varepsilon_{\text{PEG}} \quad (3.2)$$

$$\text{RRDE} = 0.144 (\text{CS}) - 0.060 (\text{WS}) + \varepsilon_{\text{RRDE}} \quad (3.3)$$

$$\text{ES} = -0.176 (\text{CS}) - 0,073 (\text{WS}) + \varepsilon_{\text{ES}} \quad (3.4)$$

$$\text{OFR} = -0.137 (\text{CS}) - 0.057 (\text{WS}) + \varepsilon_{\text{OFR}} \quad (3.5)$$

$$\text{OS} = 0.131 (\text{CS}) - 0.054 (\text{WS}) + \varepsilon_{\text{OS}} \quad (3.6)$$

As características relacionadas ao transtorno de ansiedade generalizada, estresse no trabalho e confiança do trabalhador na organização são apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7 - Transtorno de ansiedade generalizada, escala de estresse no trabalho e organização da confiança dos servidores públicos

Dimensões	Classificação n (%)				Descritiva
	Normal	Fraco	Moderado	Severo	Média (do*)
<b>Transtorno de Ansiedade Generalizado</b>	90 (24,00)	131 (34,93)	80 (21,33)	74 (19,73)	40,85 (18,74)
Dimensões	Classificação n (%)			Descritiva	
	Baixo	Moderado	Alto	Média (dp*)	
<b>Estresse no Trabalho</b>	274 (73,07)	80 (21,33)	21 (5,60)	24,40 (11,12)	
<b>Confiança do Empregado na Organização</b>	5 (1,33)	189 (50,40)	181 (48,27)	65,02 (11,48)	
Promover o crescimento dos funcionários	15 (4,00)	118 (31,47)	242 (64,53)	69,53 (18,46)	
Força Organizacional	7 (1,87)	173 (46,13)	195 (52,00)	67,68 (16,72)	
Regras Relativas à Demissão de Empregados	262 (69,86)	107 (28,53)	6 (1,60)	24,72 (7,18)	
Reconhecimento Financeiro Organizacional	33 (8,80)	210 (56,00)	132 (35,20)	59,73 (19,17)	
Padrões éticos	5 (1,33)	84 (22,40)	286 (76,27)	75,78 (15,34)	

\*dp = desvio padrão

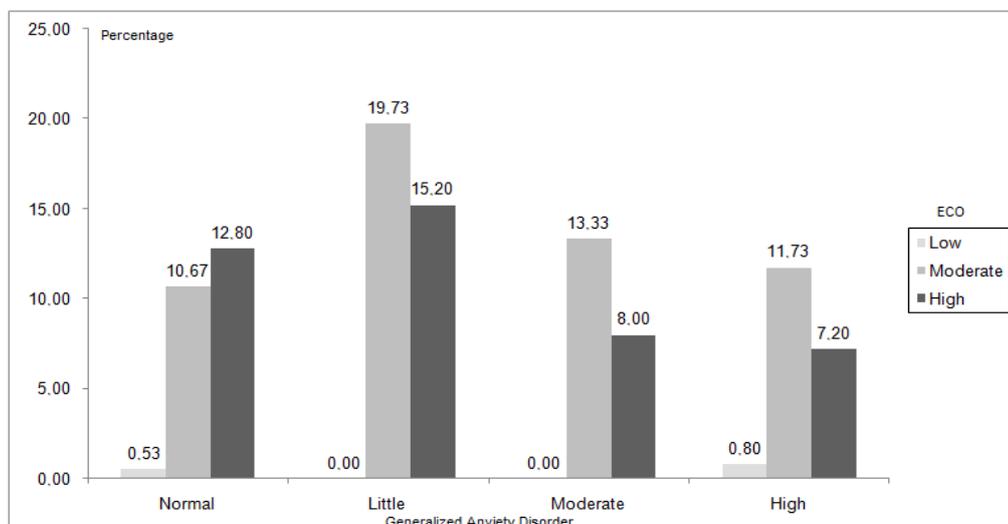
Na análise do estresse dos servidores observou-se que 101 (26,93%) apresentaram de moderado a alto estresse, cuja média foi de 24.40 (11,12).

Quanto ao transtorno de ansiedade generalizada, 285 (76,00%) servidores foram avaliados com transtorno de ansiedade de leve a severo, sendo que a média padronizada foi de 40.85 (18,74%).

Quanto à confiança do empregado, observou-se em geral que 370 (98,67%) servidores apresentam de moderada a alta confiança na organização. Ao analisar os resultados por dimensão, observa-se que 262 (69,86%) apresentaram baixa confiança quanto às normas relativas à demissão, enquanto que 286 (76,27%) apresentaram alta confiança para os padrões éticos da organização e 242 (64,53%) alta para a promoção do crescimento do empregado. Com relação às dimensões solidez organizacional e reconhecimento financeiro organizacional, 368 (98,13%) e 342 (91,20%) servidores públicos apresentaram confiança de moderada a alta na organização, respectivamente.

A relação do transtorno de ansiedade generalizada com a confiança do trabalhador na organização é mostrada na Figura 3.

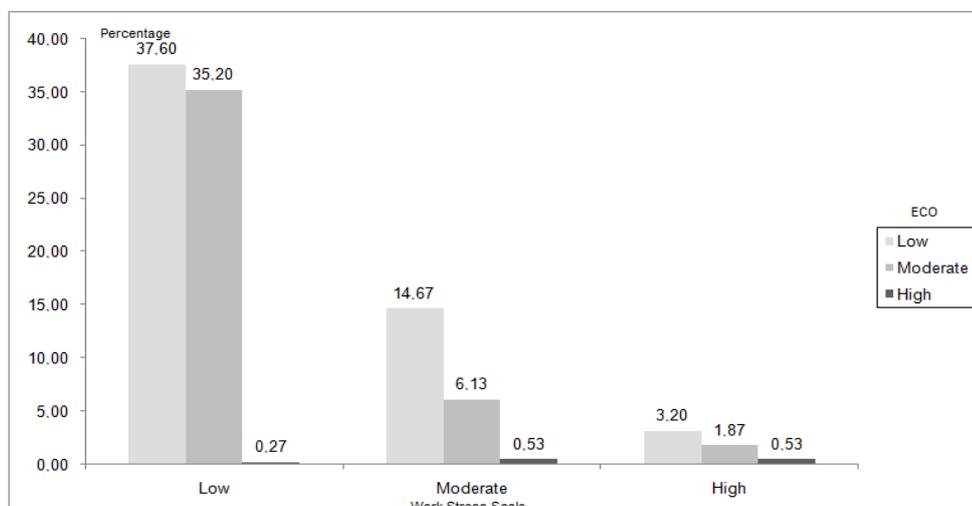
Figura 3 - Relação do transtorno de ansiedade generalizada com a confiança do trabalhador na organização



Fonte: elaborado pela autora.

Verifica-se, ao analisar a Figura 3, que ao apresentar índices normal ou baixo de transtorno de ansiedade generalizada, os servidores públicos demonstram moderada a alta confiança na organização. Em contrapartida, no caso de transtorno de ansiedade generalizada moderada ou alta, a confiança do trabalhador na organização diminui, especialmente o nível alto de confiança, que apresenta os menores índices (8% e 7.20%, respectivamente). Dessa forma, é possível afirmar que a ansiedade tem relação direta com a confiança. Quanto ao estresse no trabalho, sua relação com a confiança é apresentada na Figura 4.

Figura 4 - Relação do estresse no trabalho com a confiança do trabalhador na organização

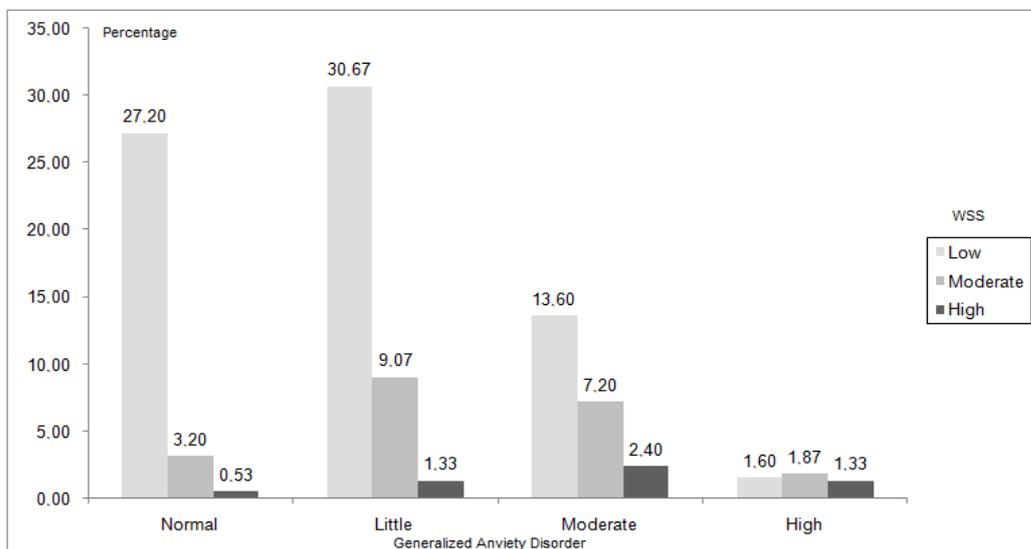


Fonte: elaborado pela autora.

A Figura 4 demonstra que ao evidenciarem baixo nível de estresse no trabalho os servidores públicos apresentam baixa (37.60%) e moderada (35.20%) confiança na organização. Por outro lado, no caso de alto nível de estresse no trabalho, a confiança do trabalhador com relação à organização apresenta níveis significativamente inferiores. Esses achados possibilitam afirmar que, mesmo indiretamente, mediado pela ansiedade, o estresse no trabalho impacta na confiança do trabalhador na organização.

As relações entre transtorno de ansiedade generalizada e estresse no trabalho são mostradas na Figura 5.

Figura 5 - Análise descritiva das dimensões do transtorno de ansiedade generalizada e estresse no trabalho



Fonte: elaborado pela autora.

É possível observar na Figura 5 que 30.67% dos servidores públicos apresentam grau baixo de transtorno de ansiedade generalizada e baixo estresse. Em comparação, aqueles com nível normal de ansiedade têm baixo grau de estresse (27.20%), e aqueles com ansiedade moderada têm baixo grau de estresse (13,60%). No caso dos pesquisados com alto nível de transtorno de ansiedade generalizada, 1.87% também apresentaram nível moderado de estresse.

Evidencia-se, assim, a relação existente entre ansiedade e estresse no trabalho, bem como que os resultados encontrados são satisfatórios para o bem-estar dos funcionários.

#### 4.3.5 Discussão

Evidenciou-se que 101 (26.93%) apresentaram de moderado a alto estresse, e 259 (69,07%) transtorno de ansiedade de leve a severo. Como destacam Mittal et al. (2022), por mais que o estresse não possa ser extinguido, é possível identificar e averiguar quais são os fatores estressores que promovem o estresse em diferentes áreas ocupacionais. No caso dos servidores públicos, uma maior atenção deve ser dedicada ao sofrimento psíquico deste público (HU et al., 2021).

Quanto à confiança do empregado na organização, 370 (98.67%) servidores apresentaram de moderada a alta confiança na organização, sendo que ao analisar os valores obtidos para cada uma das cinco dimensões, os resultados mais baixos se deram quanto à promoção do crescimento do empregado (n = 242; 64.53%), padrões éticos da organização (n = 292; 77.87%) e quanto às normas relativas à demissão (n = 281; 78.93%). Já as dimensões solidez organizacional (n = 368; 98.13%) e reconhecimento financeiro organizacional (n = 342; 91.20%) apresentaram os melhores resultados.

Das inúmeras consequências da pandemia de COVID-19, observou-se fortemente o impacto psicológico sofrido pelos indivíduos e, com isso, o desenvolvimento de ansiedades e inseguranças, incluindo medos específicos da pandemia, manutenção de uma rotina diária básica, mudança na situação econômica, entre outras (FOUNTOULAKIS et al., 2022).

No estudo realizado por Fountoulakis et al. (2022) 47,41% dos pesquisados relataram aumento da ansiedade e 40,28% relataram aumento dos sentimentos depressivos. Corroborando com os achados de Hu et al. (2021), onde 37,25% e 38,06% dos entrevistados relataram ter sintomas de depressão e ansiedade, respectivamente. Na presente pesquisa, 101 (26.93%) servidores públicos apresentaram de moderado a alto estresse e 259 (69,07%) apresentaram transtorno de ansiedade de leve a severo.

Tendo em vista que no estudo para validação da escala de estresse no trabalho realizado por Paschoal e Tamayo (2004), os autores evidenciaram que o estresse pode desencadear uma série de outras emoções, como a ansiedade, vindo ao encontro da confirmação da primeira hipóteses deste estudo, H1D: O estresse influencia na ansiedade dos servidores.

As hipóteses H2I: O estresse, quando mediado pela ansiedade, influencia na promoção do crescimento dos servidores e H2D: A ansiedade influencia na promoção do crescimento dos servidores foram confirmadas por meio desta pesquisa, sendo que esta dimensão da ECEO, referente à promoção do crescimento do empregado, apresentou alta confiança por parte dos servidores públicos (n = 242; 64.53%). Esse achado vai ao encontro do estudo de Hu et al.

(2021) que evidenciou que os funcionários públicos chineses que eram mais jovens, mais instruídos e com menos anos de experiência profissional apresentaram pontuações mais altas tanto para depressão quanto para ansiedade.

Destaca-se que, no caso da carreira de um servidor público, há um plano de progressão na carreira bem definido, onde, utilizando como exemplo a instituição de ensino na qual a presente pesquisa foi aplicada, o servidor público que ingressa nesta modalidade de trabalho tem direito à progressão salarial somente a partir de 18 meses no exercício do cargo. Neste sentido, as organizações precisam assumir a responsabilidade pela criação de um ambiente de trabalho onde os funcionários não sintam desgaste físico e mental excessivo, incerteza, pressa ou pressão. Como ações práticas, as atividades laborais devem ser adaptadas à capacidade dos trabalhadores, preparando-os antecipadamente para o desempenho das tarefas e cuidando da saúde por meio de programas de atenção adequados (CHUDZICKA-CZUPAŹA et al., 2022).

Outras duas hipóteses, relacionadas com a segunda dimensão da ECEO, foram confirmadas: H3I: O estresse, mediado pela ansiedade, influencia na solidez organizacional e H3D: A ansiedade influencia na solidez organizacional. A propósito, a dimensão solidez organizacional, apresentou a mais alta confiança entre os pesquisados (n=368; 98.13%), o que pode ser justificado pelo fato de se tratar de uma instituição de ensino pública federal, com forte solidez financeira e reconhecimento social.

Kar et al. (2021) destacam que o peso das preocupações do trabalhador pode aumentar à medida em que tensões secundárias aparecem, como dificuldades econômicas ou riscos relacionados à manutenção do emprego, por exemplo. Ao contrário, ao confiar na organização, o trabalhador acredita que a contraparte não agirá de modo oportunista, vindo a prejudicá-lo. Por isso a confiança é um indicador de que a interação social poderá ser estabelecida e mantida ao longo do tempo (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008), como foi evidenciado pela pesquisa em questão.

Em consonância, as hipóteses H4I: O estresse, mediado pela ansiedade, influencia nas normas relativas à demissão dos servidores e H4D: A ansiedade influencia nas normas relativas à demissão dos servidores, também se confirmaram neste estudo. Apenas para esta dimensão, os servidores apresentaram baixa confiança (n=281; 78.93%). Isso reforça a necessidade da organização informar seus trabalhadores sobre os recursos disponíveis e métodos práticos utilizados para lidar com as adversidades que possam surgir (KAR et al., 2021).

No que se refere às hipóteses H5I: O estresse, mediado pela ansiedade, influencia no reconhecimento financeiro organizacional e H5D: A ansiedade influencia no reconhecimento financeiro organizacional, ambas foram confirmadas, sendo que referente a esta dimensão 342

(91.20%) servidores apresentaram alta confiança. O aumento salarial é uma das formas de reconhecimento por parte da organização e beneficia ambas as partes, pois ao perceber que seus esforços são reconhecidos e valorizados, o funcionário retorna maior produtividade (OLIVEIRA; TAMAYO, 2008). Observa-se, também, que a maioria da amostra sinalizou receber salários consideravelmente acima do mínimo, o que pode reforçar o sentimento de valorização e reconhecimento financeiro.

Chudzicka-czupaĳa et al. (2022) destacam que recompensas adequadas para tarefas concluídas, sejam elas financeiras ou outras, são estratégias significativas para a prevenção do estresse, visto que a sensação de ser reconhecido pelas entregas realizadas é preditora de estresse. Neste sentido, Chu, Chan e So (2022) destacam que alcançar um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a pessoal promove felicidade e também alivia o estresse, de forma que quando os funcionários se sentem felizes a produtividade do trabalho aumenta e o reconhecimento pode acontecer.

As duas últimas hipóteses deste estudo também foram confirmadas, são elas: H6I: O estresse, mediado pela ansiedade, influencia nos padrões éticos dos servidores e H6D: A ansiedade influencia nos padrões éticos dos servidores. Nesta dimensão, 292 (77.87%) servidores afirmaram ter alta confiança. Tal resultado corrobora com o disposto no estudo de Chudzicka-czupaĳa et al. (2022), que verificou que o sentimento do trabalhador de que seus valores coincidem com os da organização é um preditor do estresse. No estudo de Zanabazar, Jigjiddor e Jambal (2022), evidenciou-se que níveis mais altos de satisfação no trabalho fazem com que os funcionários sejam leais e confiem na organização em que trabalham, o que os faz aprofundar seu compromisso e mostrar atitudes positivas em relação à empresa.

Esses achados contribuem para que a sociedade e o governo compreendam melhor a situação de saúde mental dos servidores públicos e fornecem referências e orientações para a formulação de medidas de gestão e prevenção correspondentes (SONG et al., 2021). Em tempos de crise, estar ciente das possíveis consequências que o estresse e a ansiedade podem causar ao servidor e no desenvolvimento das suas atividades torna-se de suma importância para que hajam políticas de prevenção ou mitigação de tais sintomas, valorizando ações de promoção de bem-estar organizacional.

#### **4.3.6 Considerações finais**

O objetivo da presente pesquisa foi analisar o grau de ansiedade, estresse no trabalho e confiança do trabalhador, bem como se a ansiedade é mediadora nas relações entre o estresse

no trabalho com as dimensões de confiança do trabalhador, em servidores públicos, durante a pandemia de COVID-19.

As descobertas do presente estudo sugerem que as organizações públicas, em específico universidades e instituições de ensino, podem melhorar a compreensão do estado de saúde mental e vários estressores de seus funcionários e dedicar mais atenção para a criação de medidas de prevenção, contenção e intervenção para os sintomas ansiosos, buscando tornar o ambiente cada vez mais humanizado e saudável.

Essa descoberta pode ser verificada observando os resultados apresentados na Tabela 7, onde 41.06% dos respondentes demonstraram um grau de moderado a severo para transtorno de ansiedade generalizada. Desse modo, criar estratégias para manter a transparência com relação às normas voltadas à demissão, visto que a falta de clareza pode gerar insegurança e incertezas. Ademais, observa-se que a ansiedade é mediadora nas relações entre o estresse no trabalho com as dimensões de confiança do trabalhador, visto que todas as hipóteses foram suportadas (Ver Tabela 5).

Diante dos resultados, a presente pesquisa evidencia contribuições teóricas e gerenciais. No que se refere às contribuições teóricas, o presente artigo apresenta uma pesquisa empírica com servidores públicos brasileiros da área de educação, diante a situação pandêmica, onde muitas mudanças ocorreram nesse meio. Ainda contribui para a disseminação do conhecimento acerca da área das doenças comportamentais aplicadas ao ambiente do trabalho.

Como contribuições gerenciais apresenta uma pesquisa empírica que poderá auxiliar os gestores públicos estimular a geração de ações proativas dos órgãos competentes, visando amenizar os níveis de ansiedade e estresse do trabalho e aumentar a confiança por parte dos servidores públicos com a instituição, de forma que o modelo possa ser difundido e testado em outros públicos. Como limitações este estudo concentrou-se em pesquisar servidores públicos educacionais, logo para futuro vislumbra-se pesquisar outros setores públicos a fim de comparar os resultados obtidos e confirmar os achados.

Como sugestões de estudos, vale utilizar-se do mesmo modelo de análise em diferentes públicos, incluindo setores e, principalmente, contextos diferentes. Compreende-se que a pandemia de COVID-19 pode ter acentuado os sintomas e o desenvolvimento de ansiedade e estresse, o que pode afetar a confiança do empregado para com a organização, visto as inúmeras incertezas do período. Contudo, a retomada das atividades, no chamado pós-pandemia, que configura um período de estabilidade da doença e com a alta imunização, abre caminhos para novos cenários no ambiente laboral. O que denota o estudo desse recomeço e de seus desafios e de como ficará a saúde física, mental e psicológica dos trabalhadores.

### 4.3.7 Referências

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION - APA. **What's the difference between stress and anxiety?** American Psychological Association. Disponível em:

<https://www.apa.org/topics/stress/anxiety-difference>. Acesso em: 5 nov. 2022.

BÁRTOLO, A., MONTEIRO, S.; PEREIRA, A. Estrutura fatorial e validade de construto da escala Generalized Anxiety Disorder 7-item (GAD-7) entre alunos universitários em Portugal. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 33, n. 9, p. 1-12, 2017.

CHU, A. M. Y.; CHAN, T. W. C.; SO, M. K. P. Learning from work-from-home issues during the COVID-19 pandemic: Balance speaks louder than words. **PLOS ONE**, v. 17, n. 1, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261969>.

CHUDZICKA-CZUPAŃA, A.; GRABOWSKI, D.; CZERW, A.; STASIŁA-SIERADZKA, M. Assessment of worklife areas, trust in supervisor and interpersonal trust as conditions of severity of stress at work. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 35, 2022. DOI: <https://doi.org/10.13075/ijom.1896.01990>.

FOUNTOULAKIS, K. N.; KARAKATSOULIS G.; ABRAHAM, S.; ADORJAN K.; AHMED, H. U.; ...; SMIRNOVA, D. Results of the COVID-19 mental health international for the general population (COMET-G) study, **European Neuropsychopharmacology**, v. 54, p. 21-40, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2021.10.004>.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

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.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage publications; 2017.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. **The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing**. New challenges to International Marketing. Emerald Group Publishing Limited. 2009.

HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P.A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial Management Data System**, v. 116, p. 2-22, 2016.

HU, L.; BENTLER, P. M. Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. **Psychological Methods**, v. 3, n. 424, 1998.

HU, Q., HU, X., ZHENG, B.; Li, L. Mental Health Outcomes Among Civil Servants Aiding in Coronavirus Disease 2019 Control. **Frontiers Public Health**, v. 9, 601791, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.601791>.

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional**. [recurso eletrônico]. Santa Maria: Voix, 266 p., 2018.

LOPES, L. F. D.; CHAVES, B. M.; FABRICIO, A.; ALMEIDA, D. M.; OBREGON, S. L.; LIMA, M. P.; SILVA, W. V.; CAMARGO, M. E.; VEIGA, C. P.; MOURA, G. L.; SILVA, L. S. C. V.; COSTA, V. M. F. Analysis of Well-Being and Anxiety among University Students. **International Journal Environment Research Public Health**. v. 17, n. 3874, p. 1-23, 2020.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **REMark - Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 3**. Bönningstedt: SmartPLS, 2015.

KAR, N., KAR, B. KAR, S. Stress and coping during COVID-19 pandemic: Result of an online survey. **Psychiatry Research**, v. 295, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113598>.

KLOUTSINIOTIS, P. V.; MIHAIL, D. M.; MYLONAS, N.; PATELI, A. Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. **International Journal of Hospitality Management**, v. 102, 103177, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103177>.

LACOMBA-TREJO, L.; SCHOEPS, K.; VALERO-MORENO, S.; DEL ROSARIO, C.; MONTOYA-CASTILLA, I. Teachers' Response to Stress, Anxiety and Depression During COVID-19 Lockdown: What Have We Learned From the Pandemic? **Journal of School Health**, v. 92, n. 9, p. 864-872, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/josh.13192>.

MITTAL, S.; MAHENDRA, S.; SANAP, V.; CHURI, P. How can machine learning be used in stress management: A systematic literature review of applications in workplaces and education. **International Journal of Information Management Data Insights**, v. 2, n. 2, 100110, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/J.JJIMEI.2022.100110>.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. **Confiança do empregado na organização**. SIQUEIRA, M. M. M. (org.). In: Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>.

OLIVEIRA, A. F.; SOUZA, M. A. Confiança do empregado na organização: impacto dos valores pessoais e organizacionais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 204-217, 2014.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PFEIFER, J.; EGGER, A.; HUGHES, M.; TONDL, L.; HIGH, R.; NELSON, K. L. An investigation of stress and anxiety among health professions students in the early stages of the

COVID-19 pandemic. **Journal of interprofessional education & practice**, v. 28, 100531, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.xjep.2022.100531>.

RICHTER, A.; NÄSWALL, K. Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. **Work & Stress**, v. 33, n. 1, p. 22-40, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709>.

SINKOVICS, R. R.; HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTELD, M. Testing measurement invariance of composites using partial least squares. **International Marketing Review**, v. 33, p. 405-431, 2016.

SONG, H.; ZHANG, M.; WANG, Y.; YANG, L.; WANG, Y.; LI, Y. The impact of resilience on anxiety and depression among grass-roots civil servants in China. **BMC public health**, v. 21, n. 1, p. 1-10, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10710-2>.

SOROKIN, M. Y.; KASYANOV, E. D.; RUKAVISHNIKOV, G. V.; KHOBEYSH, M. A.; MAKAREVICH, O. V.; NEZNANOV, N. G.; ...; MAZO, G. E. Determinants of Stress Levels and Behavioral Reactions in Individuals With Affective or Anxiety Disorders During the COVID-19 Pandemic in Russia. **Frontiers in Sociology**, v. 7, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.870421>.

SPITZER, R. L.; KROENKE, K.; WILLIAMS, J. B. W.; LÖWE, B. A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. **Archives International Medicine**, v. 166, n. 10, p. 1092-7, 2006.

STEIN, M. B., SAREEN, J. Generalized anxiety disorder. **New England Journal of Medicine**, v. 373, n. 21, p. 2059-2068, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1056/NEJMcp1502514>.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 3.ed. New York: Harper Collins, 1996.

TONIOLO-BARRIOS, M.; PITT, L. Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. **Business Horizons**, v. 64, n. 2, p. 189-197, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.004>.

ZAGHINI, F.; FIORINI, J.; LIVIGNI, L.; CARRABS, G.; SILI, A. Um estudo de métodos mistos da abordagem de uma organização para a crise de saúde COVID-19. **Enfermeiras Outlook**, v. 69, n. 5, p. 793 804, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.05.008>.

ZANABAZAR, A.; JIGJIDDOR, S.; JAMBAL, T. The Impact of Work-related Stress on Job Satisfaction and Organizational Trust during COVID-19 Pandemic. **SHS Web of Conferences**, v. 135, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213501019>.

YIN, J. Living with tensions in the workplace: a grounded theory of paradoxical leadership in cultivating subordinates' paradox mindset. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 43, n. 6, p. 862-873, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2021-0151>.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa possibilitou analisar o nível de estresse, ansiedade, confiança e bem-estar dos servidores públicos da Universidade Federal de Santa Maria/RS, diante do momento de pandemia COVID-19. Para alcançar os resultados foram estabelecidos quatro objetivos específicos, três desenvolvidos em formato de artigo e um alcançado por meio da sugestão de ações e práticas à instituição estudada.

Primeiramente, o Artigo 1 buscou verificar a influência das características sociodemográficas na confiança, estresse e ansiedade do servidor público. Para isso, uma pesquisa do tipo survey foi realizada com 375 servidores públicos federais. A faixa etária predominante dos respondentes ficou entre 31 e 40 anos, sendo a maioria do sexo feminino, com nível educacional de especialista e estado civil casada(o). Com relação aos anos de serviço na instituição, grande parte têm entre 11 e 20 anos e recebem como salário entre R\$4.000,00 e R\$8.000,00.

Importante destacar que o fato da grande maioria dos funcionários trabalharem há um considerável tempo na instituição, promove uma forte relação com a organização e qualifica os respondentes para responder com fidedignidade as questões do estudo. Assim como, torna possível analisar com mais profundidade eventos de instabilidade emocional que já possam ter ocorrido nos anos de trabalho na mesma instituição.

Neste sentido, os resultados obtidos demonstram que as variáveis sociodemográficas que mais se aproximaram das escalas de estresse e ansiedade no trabalho e confiança do trabalhador na organização foram o estado civil e o gênero. A ansiedade severa se relacionou aos servidores divorciados, enquanto que a ansiedade moderada e o estresse moderado se relacionaram com o gênero feminino. Os funcionários com ansiedade severa também foram os mais estressados e apresentaram menor confiança, sendo que os mais confiantes foram os casados e do gênero feminino.

O segundo objetivo específico (Artigo 2) investigou como as variáveis de transtorno de ansiedade generalizada, estresse no trabalho e bem-estar se relacionam. Para isso, foi elaborado um modelo estatístico utilizando a modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), no qual foram testadas as hipóteses relacionando as duas dimensões da escala de bem-estar (Comprometimento e satisfação e Envolvimento com o Trabalho) com as escalas unidimensionais de ansiedade (GAD-7) e estresse no trabalho (EET).

Constatou-se que a dimensão de bem-estar dos servidores influencia positivamente na redução da ansiedade e se relaciona positivamente com a redução do estresse.

Das sete hipóteses levantadas, apenas duas não foram validadas: H1: “Compromisso e satisfação influenciam a ansiedade dos servidores” e H4: “Envolvimento no trabalho influencia a ansiedade dos servidores”, o que demonstra que essas dimensões não são fatores influentes na geração de ansiedade. Porém, é importante destacar que a hipótese H3: “O estresse influencia a ansiedade do servidor” foi confirmada e pode revelar que, embora diretamente o comprometimento, a satisfação e o envolvimento com o trabalho não influenciam a ansiedade, indiretamente, quando associados ao estresse, podem apresentar influência.

O objetivo específico 3, contemplado pelo Artigo 3, verificou o grau de ansiedade, estresse no trabalho e confiança do trabalhador, bem como se a ansiedade atuava como mediadora nas relações entre o estresse no trabalho com as dimensões de confiança do trabalhador. Os resultados demonstraram que 26.93% dos respondentes apresentaram de moderado a alto estresse, 69,07% transtorno de ansiedade de leve a severo e 98.67% dos servidores demonstraram de moderada a alta confiança na instituição, sendo que foram verificadas relações diretas entre os construtos de estresse e ansiedade, relações diretas entre ansiedade e confiança, e relações indiretas entre estresse e confiança.

Por fim, o objetivo específico 4 ficou responsável por propor ações e práticas à instituição estudada, de forma a promover o bem-estar no trabalho e possibilitar a redução do estresse e da ansiedade relacionados ao trabalho. Para tal, com as informações geradas pelos objetivos específicos anteriores, os formuladores de estratégias e os líderes da UFSM podem estimular e desenvolver alternativas que amenizem o aparecimento de fatores que levam ao adoecimento do funcionário. Quanto mais a instituição em questão realizar esforços para aumentar o nível de bem-estar no trabalho, maior será também sua eficiência, uma vez que o BET aumenta também as percepções sobre realização no trabalho, como desenvolvimento de habilidades e crescimento profissional, e impulsiona o comprometimento com o trabalho desempenhado.

Portanto, sugere-se, inicialmente, que a instituição busque melhorar a compreensão do estado de saúde mental de seus funcionários e dedique mais atenção à criação de medidas de prevenção, contenção e intervenção para os sintomas ansiosos, buscando tornar o ambiente cada vez mais humanizado e saudável. Para isso, possibilitar a realização de estudos semelhantes a este em questão contribui com a geração de dados e informações fidedignas sobre a percepção dos funcionários sobre sua saúde mental, e é uma sugestão prática que pode ser implementada facilmente.

A partir disso, visando amenizar os níveis de ansiedade e estresse do trabalho e aumentar a confiança por parte dos servidores públicos com a instituição, outra solução sugerida é criar estratégias para manter a transparência com relação à comunicação das normas voltadas à promoção, reconhecimento e demissão dos funcionários, visto que a falta de clareza sobre esses aspectos pode gerar insegurança e incertezas. Tornar esse tema uma pauta das reuniões recorrentes pode ser uma ação a ser implementada. Além disso, disponibilizar materiais informativos e/ou criar um espaço para envio de dúvidas e sugestões pode ser um canal de comunicação acessível e de fácil gerenciamento.

Com relação à presença de transtornos de ansiedade e estresse no trabalho em maior evidência nas mulheres, sugere-se à instituição que sejam elaboradas estratégias para mitigar a sobrecarga no trabalho levantando reflexões e atitudes que considerem o acúmulo de papéis por parte das mulheres, implantando medidas como rodas de conversa, treinamentos sobre organização e gestão do tempo e técnicas para gestão emocional.

A limitação deste estudo diz respeito ao público pesquisado. Por ter sido realizado com uma população específica de servidores públicos ligados à educação, os dados não podem ser generalizados para todos os servidores desse modelo de trabalho. Além de serem uma população altamente específica, os servidores públicos têm como característica de emprego a estabilidade e, portanto, não foram afetados pela preocupação de perder seus empregos durante a pandemia do COVID-19. Compreende-se que esse período da pandemia supracitada pode ter acentuado os sintomas e o desenvolvimento de ansiedade e estresse, o que pode afetar a confiança do empregado para com a organização, visto as inúmeras incertezas do período.

Contudo, a retomada das atividades, no período chamado pós-pandêmico, que configura um período de estabilidade da doença e com a alta imunização, abre caminhos para novos cenários no ambiente laboral. O que denota o estudo desse recomeço e de seus desafios e de como ficará a saúde física, mental e psicológica dos trabalhadores.

Portanto, como sugestão para estudos futuros, recomenda-se aplicar novamente o protocolo de pesquisa com os servidores públicos da UFSM para verificar se os resultados obtidos foram afetados pela crise de saúde ou não. Além disso, sugere-se que futuros pesquisadores estendam este estudo para o setor privado e investiguem se o fator estabilidade influencia o desenvolvimento e aparecimento de ansiedade e estresse.

Ademais, utilizar-se do mesmo modelo de análise em diferentes públicos, incluindo setores e, principalmente, contextos diferentes, pode gerar resultados que somem aos achados da presente pesquisa, entendendo que estender e comparar esta investigação com o setor privado irá identificar quais as semelhanças e diferenças existem.

Finalmente, espera-se que este estudo possa colaborar para a melhor compreensão da relação entre estresse laboral, ansiedade no trabalho, bem-estar no trabalho e confiança do trabalhador na organização em servidores públicos, assim como trazer novos insights para realizar melhorias nas Instituições Públicas de Ensino.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, F. S.; SILVA JR., G. B. Estudo epidemiológico de servidores afastados por transtornos mentais em uma instituição pública de ensino. **Revista brasileira em promoção da saúde**, n. 35, v. 11, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5020/18061230.2022.12031>.
- ALHARBI, S. S.; ABUELHASSAN, A. E. The impact of trust in supervisor on turnover intention: organizational commitment as a mediating mechanism. **International Journal on Recent Trends in Business and Tourism**, v. 4, n. 2, 2020.
- AZIZI, M. R.; ATLASI, R.; ZIAPOUR, A.; ABBAS, J.; NAEMI, R. Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: a systematic narrative review approach. **Heliyon**, v. 7, v. 6, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>.
- BÁRTOLO, A.; MONTEIRO, S.; PEREIRA, A. Estrutura fatorial e validade de construto da escala Generalized Anxiety Disorder 7-item (GAD-7) entre alunos universitários em Portugal. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 33, n. 9, p. 1-12, 2017.
- BASTOS, M. L. A.; SILVA JR. G. B.; DOMINGOS, E. T. C.; ARAÚJO, R. M. O.; SANTOS, A. L. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, n. 16, v. 1, p. 53-59, 2018.
- BATISTA, R. L., OLIVEIRA, A. F. Antecedentes da confiança do empregado na organização. **Estudos de Psicologia**, v. 17, n. 2, 247-254, 2012.
- BLIESE, P. D.; EDWARDS, J. R.; SONNENTAG, S. Estresse e bem-estar no trabalho: um século de tendências empíricas refletindo influências teóricas e sociais. **Jornal de Psicologia Aplicada**, v. 102, n. 3, p. 389-402, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000109>.
- BRASIL. **LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005**. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em: 2 abril 2023.
- BRIEF, A. P.; WEISS, H. M. Comportamento Organizacional: Afeto no Local de Trabalho. **Revisão Anual de Psicologia**, v. 53, p. 279-307, 2002. DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>.
- BROOKS, S. K.; WEBSTER, R. K.; SMITH, L. E.; WOODLAND, L.; WESSELY, S.; GREENBERG, N.; RUBIN, G. J. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **Rapid Review**. v. 395, 10227, p. 912-920, 2020.
- BRYANT-GENEVIER, J.; RAO, C. Y.; LOPES-CARDOZO, B.; KONE, A.; ROSE, C.; THOMAS, I.; ORQUIOLA, D.; LYNFIELD, R.; SHAH, D.; FREEMAN, L.; BECKER, S.; WILLIAMS, A.; GOULD, D. W.; TIESMAN, H.; LLOYD, G.; HILL, L.; BYRKIT, R. Sintomas de depressão, ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático e ideação suicida

entre trabalhadores de saúde pública estaduais, tribais, locais e territoriais durante a pandemia de COVID-19. **Relatório Semanal de Morbidade e Mortalidade (MMWR)**, v. 70, n. 26, p. 947-952, 2021. DOI: <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7026e1>.

BURNS, C.; BUCHANAN, M. Factors that influence the decision to seek help in a police population. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 18, p. 6891, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17186891>.

CALDAS, F. B.; REIS, M. C. P. M.; VIEIRA, R. L. S.; FERREIRA, B. O. Saúde mental e trabalho na universidade pública: uma revisão sistemática. **Revista de Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 81-96, jan./jun., 2022.

CAMBI, E. (org.). **Pandemia da Covid-19: reflexões sobre a sociedade e o planeta**. Curitiba: Escola Superior do MPPR, 2020. Disponível em: [https://escolasuperior.mppr.mp.br/arquivos/Image/publicacoes/PandemiadaCovid-19Reflexoes\\_sobreasociedadeeoplaneta.pdf](https://escolasuperior.mppr.mp.br/arquivos/Image/publicacoes/PandemiadaCovid-19Reflexoes_sobreasociedadeeoplaneta.pdf). Acesso em: 13 dez. 2021.

CARNEIRO, E. M.; OLIVEIRA, L. F. A.; SILVA, D. A. A.; SOUSA, J. B. F.; TIMÓTEO, R. P.; BARBOSA NETO, O.; SILVA, A. P.; RODRIGUES JUNIOR, V.; RESENDE, L. A. P. R.; BORGES, M. F. Effects of the laying on of hands on anxiety, stress and autonomic response of employees in a hospital: A double-blind randomized controlled trial. **Complementary Therapies in Medicine**, v. 52, 2020.

CHEUNG, K.; NG, J.; TSANG, H.; PANG, K. K. L.; WAN, C. L. J.; MOSER, K. Factors Affecting Direct and Transfer Entrants' Active Coping and Satisfaction with the University. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. n. 17, v. 8, 2803, 2020.

CHUDZICKA-CZUPAŁA, A.; GRABOWSKI, D.; CZERW, A.; STASIŁA-SIERADZKA, M. Assessment of worklife areas, trust in supervisor and interpersonal trust as conditions of severity of stress at work. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 35, n. 6, p. 719-730. DOI: <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01990>.

CORREA, J. S.; LOPES, L. F. D.; ALMEIDA, D. M.; CAMARGO, M. E. Bem-estar no trabalho e Síndrome de Burnout: faces opostas no labor penitenciário. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, 2019.

COSTA, C. O.; BRANCO, J. C.; VIEIRA, I. S.; SOUZA, L. D. M.; SILVA, R. A. Prevalência de ansiedade e fatores associados em adultos. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 68, n. 2, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000232>.

CSIKSZENTMIHALYI, M. Teoria do Flow, pesquisa e aplicações. **ComCiência** [online], n. 161, 2014.

CUNHA, D. E.; SILVA, A. H.; ESTIVALETE, V. F. B.; HÖRBE, T. A. N.; MOURA, G. L. M. Confiança do empregado na organização e comprometimento organizacional: em busca da relação entre os construtos. **Revista Sistemas & Gestão**, n. 12, p. 25-37, 2017.

DIAS, E. N.; PAIS-RIBEIRO, J. L. O modelo de coping de Folkman e Lazarus: aspectos históricos e conceituais. **Revista de Psicologia & Saúde**, v.11, n. 2, mai./ago., 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v11i2.642>.

FERNANDES, M. A.; SOARES, L. M. D.; SILVA, J. S. Transtornos mentais associados ao trabalho em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa brasileira. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 2, 2018.

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

GONZAGA, A. R.; RODRIGUES, M. C. **Inteligência emocional nas organizações**. [recurso eletrônico]. Canoas, RS: Ed. Unilassale, 2018.

GRILLON, C.; DUNCKO, R.; CONVINGTON, M. F.; KOPPERMAN, L.; KLING, M. A. Acute Stress Potentiates Anxiety in Humans. **Biological Psychiatry**, n. 62, v. 10, p. 1183–1186, 2007.

GROCHOWSKA, A.; GAWRON, A.; BODYS-CUPAK, I. Stress-inducing factors vs. the risk of occupational burnout in the work of nurses and paramedics. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 9, p. 5539, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19095539>.

GROVER, S.; SAHOO, S.; MEHRA, A.; AVASTHI, A.; TRIPATHI, A.; SUBRAMANYAN, A.; ...; REDDY, Y. C. J. Psychological impact of COVID-19 lockdown: an online survey from India. **Indian Journal of Psychiatry**, n. 62, v. 4, p. 354-362, 2020.

GUO, A. A.; CRUM, M. A.; FOWLER, L. A. Avaliando os impactos psicológicos do COVID-19 em estudantes de graduação em medicina. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 6, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18062952>.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JR.; J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage publications; 2017.

HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 25, v. 7, p. 2721-2736, 2020.

HU, Q., HU, X., ZHENG, B.; Li, L. Mental Health Outcomes Among Civil Servants Aiding in Coronavirus Disease 2019 Control. **Frontiers Public Health**, v. 9, 601791, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.601791>.

INTERNATIONAL CLASSIFICATION OF DISEASES, **Eleventh Revision (ICD-11)**. Geneva: World Health Organization, 2022.

JOHNSON, S.; COOPER, C.; CARTWRIGHT, P.; TAYLOR, I. D.; MILLET, C. Work Environments, Stress, and Productivity: an Examination Using ASSET. **International Journal of Stress Management**, v. 12. p. 409-423, 2005. DOI: 10.1037/1072-5245.12.4.409.

JUMADY, E.; LILLA, L. Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. **Golden Ratio of Human Resource Management**, v. 1, n. 2, p. 104-116, 2021. DOI: <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.101>.

KAR, N., KAR, B. KAR, S. Stress and coping during COVID-19 pandemic: Result of an online survey. **Psychiatry Research**, v. 295, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113598>.

KOPACZ, M. S.; AMMES, D.; KOENIG, H. G. Association between trust and mental, social, and physical health outcomes in veterans and active duty service members with combat-related ptsd symptomatology. **Frontier in Psychiatry**, v. 9, 2018. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2018.00408>.

KUNDI, Y. M.; ABORAMADAN, M.; ELHAMALAWI, E. M. I.; SHAHID, S. Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 29, n. 3, p. 736-754, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>.

LAZARUS, R.; FOLKMAN, S. **Stress appraisal and coping**. New York: Springer, 1984.

LEITE, A. F.; NOGUEIRA, J. A. D. Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 42, p. 1-15, 2017.

LOPES, L. F. D.; CHAVES, B. M.; FABRÍCIO, A.; ALMEIDA, D. M.; OBREGON, S. L.; LIMA, M. P.; SILVA, W. V.; CAMARGO, M. E.; VEIGA, C. P.; MOURA, G. L.; SILVA, L. S. C. V.; COSTA, V. M. F. Análise do Bem-Estar e da Ansiedade em Estudantes Universitários. **Jornal Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública**, v. 17, n. 3874, p. 1-23, 2020.

LOPES, S. V.; SILVA, M.C. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 11, n. 23, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>.

LUNGU, A. BOONE, M. S.; CHEN, S. Y.; CHEN, C. E.; WALSER, R. D. Effectiveness of a Cognitive Behavioral Coaching Program Delivered Via Video in Real World Settings. **Telemedicine And E-Health**, v. 27, n. 1, 2021.

MAGNAVITA, N.; SOAVE, P. M.; ANTONELLI, M. Um estudo prospectivo de um ano sobre saúde mental relacionada ao trabalho em intensivistas de um hospital central para COVID-19. **Jornal Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública**, n. 18, 9888, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18189888>.

MANUAL DE DISSERTAÇÕES E TESES – MDT. 2021. **Manual de dissertações e teses da UFSM** [recurso eletrônico]: estrutura e apresentação documental para trabalhos

acadêmicos / Universidade Federal de Santa Maria, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Bibliotecas da UFSM, Editora UFSM. Santa Maria, RS: Ed. UFSM, 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARGIS, R.; PICON, P.; COSNER, A. F.; SILVEIRA, R. O. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, n. 25, v. 1, p. 65-74, 2003.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de gestão pública contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2012.

MENEZES, A. K. S.; MOURA, L. F.; MAFRA, V. R. Transtorno de ansiedade generalizada: uma revisão da literatura e dados epidemiológicos, **Revista Amazônia Science & Health**, v. 5, n. 3, p. 42-49, jul./set., 2017.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. 2020. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia Prático**. Organização Internacional do Trabalho: Genebra, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_772593.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf). Acesso em: 14 dez. 2021.

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1–26, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>.

OLIVEIRA, A. F.; SOUZA, M. A. Confiança do empregado na organização: o impacto dos valores pessoais e organizacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, 2014.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. **Confiança do empregado na organização**. p. 97-109. In SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.

OMS - Organização Mundial da Saúde. 2020. **Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health**. Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/UN-Policy-Brief-COVID-19-and-mental-health.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2021.

\_\_\_\_\_. 2021. **Histórico da pandemia de COVID-19**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 13 dez. 2021.

PAGÁN-CASTAÑOY, E.; MASEDA-MORENO, A.; SANTOS-ROJO, C. Bem-estar em ambientes de trabalho. **Jornal de Pesquisa de Negócios**, v. 115, p. 469-474, jul., 2020.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

RACINE, N.; MCARTHUR, B. A.; COOKE, J. E.; EIRICH, R.; ZHU, J.; MADIGNAN, S. Prevalência global de sintomas depressivos e de ansiedade em crianças e adolescentes durante a COVID-19: uma meta-análise. **JAMA Pediatr.** v. 175, n. 11, p. 1142–1150, 2021. DOI: doi:10.1001/jamapediatrics.2021.2482.

RADA, R. E.; JOHNSON-LEONG, C. Stress, burnout, anxiety and depression among dentists. **The Journal of the American Dental Association**, n. 135, v. 6, p. 788-794, 2004.

RAMOS, L. F. C.; MACÊDO, K. B. Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico administrativos em educação. **Argumentum**, v. 10, n. 3, p. 107-122, ago./dez., 2018.

RIBEIRO, H. K. P.; SANTOS, J. D. M.; SILVA, M. G.; MEDEIRO, F. D. A.; FERNANDES, M. A. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, n. 1, 2019.

RICHARDSON, K. M.; ROTHSTEIN, H. R. Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. **Journal Occup. Health Psychology**, n. 13, v. 1, p. 69-93, 2008.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e Suporte para Ascensão, Promoção e Salários. **RAC**, v. 16, n. 5, art. 6, p. 744-764, Set./Out. 2012.

SERVANT, D.; DRUMÉZ, E.; RAYNAL, S.; DEMARTY, A. L.; SALEMBIER, A.; DESCHEPPER, M. H.; BIZET, M. A.; PISANU-ZIMNY, A.; CULEM, J. B.; LABREUCHE, J.; DUHAMEL, A.; VAIVA, G. Elaboration et qualités psychométriques d'une échelle de bien-être au travail. Étude SERENAT auprès de salariés vus en médecine du travail. **Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique**. v. 67, v. 5, p. 303-309, 2019.

SILVA, G. A.; MATTOS, C. A C.; DEUS, V. C.; BARBOSA, C. N. R.; MORAES, J. B. Bem-estar no trabalho: uma investigação entre servidores públicos federais do ensino superior. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 13, n. 2, 2019.

SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. **Bem-estar no trabalho**. p. 39-51. In SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201–209, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>.

SOBECK, J.; SMITH-DARDEN, J.; HICKS, M.; KERNSMITH, P.; KILGORE, P.; TREEMORE-SPEARS, L.; MCELMURRY, S. Stress, Coping, Resilience and Trust during the Flint Water Crisis. **Behavioral Medicine**, v. 46, p. 202-216, 2020. DOI: 10.1080/08964289.2020.1729085.

SOROKIN, M. Y.; KASYANOV, E. D.; RUKAVISHNIKOV, G. V.; KHOBEYSH, M. A.; MAKAREVICH, O. V.; NEZNANOV, N. G.; ...; MAZO, G. E. Determinants of Stress Levels and Behavioral Reactions in Individuals With Affective or Anxiety Disorders During the COVID-19 Pandemic in Russia. **Frontiers in Sociology**, v. 7, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.870421>.

SPITZER, R. L.; KROENKE, K.; WILLIAMS, J. B. W.; LÖWE, B. A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. **Arch Intern Med**, v. 166, n. 10, p. 1092-7, 2006.

TEO, I.; CHAY, J.; CHEUNG, Y. B.; SUNG, S. C.; TEWANI, K. G.; YEO, L. F.; YANG, G. M.; PAN, F. T.; NG, J. Y.; ALLOWENI, F. A. ANG, H. G.; AYRE, T. C.; CHAI-LIM, C.; [...], TAN, H. K. Estresse, ansiedade e esgotamento dos profissionais de saúde durante a pandemia de COVID-19 em Cingapura: um estudo prospectivo multicêntrico de 6 meses. **Biblioteca Pública de Ciências - PLoS ONE**, v. 16, n. 10, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258866>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA – UFSM. **UFSM em números**. Santa Maria, RS: UFSM, 2023a. Disponível em: <https://portal.ufsm.br/ufsm-em-numeros/publico/index.html>. Acesso em: 16 março 2023.

\_\_\_\_\_. **História**. Santa Maria, RS: UFSM, 2023b. Disponível em: <https://www.ufsm.br/historia>. Acesso em: 16 março 2023.

ASSIS, V.; D.; LEAL, L. F. M.; ARAÚJO, V. F. Confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho: estudo com auxiliares de limpeza terceirizados. II Congresso Brasileiro de Ciências da Saúde – **CONBRACIS**, jun., ISSN: 2525-6696, 2017. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/29193>. Acesso em: 5 abril 2023.

YIN, J. Vivendo com tensões no local de trabalho: uma teoria fundamentada da liderança paradoxal no cultivo da mentalidade paradoxal dos subordinados. **Jornal de Desenvolvimento de Liderança e Organização**, v. 43, n. 6, p. 862-873, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2021-0151>.

ZAGHINI, F.; FIORINI, J.; LIVIGNI, L.; CARRABS, G.; SILI, A. Um estudo de métodos mistos da abordagem de uma organização para a crise de saúde COVID-19. **Enfermeiras Outlook**, v. 69, n. 5, p. 793 804, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.05.008>.



## **APÊNDICES**



## APÊNDICE A - PROTOCOLO DE PESQUISA QUANTITATIVA

Este protocolo fará parte da pesquisa que tem como título “ANÁLISE DO NÍVEL DE ESTRESSE, ANSIEDADE, CONFIANÇA E BEM-ESTAR DO SERVIDOR PÚBLICO UNIVERSITÁRIO E DA RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE OS CONSTRUTOS” e como objetivo “analisar o nível Estresse, Ansiedade, Confiança e Bem-Estar dos servidores públicos da Universidade Federal de Santa Maria, diante do momento de pandemia COVID-19”.

Leia atentamente as questões abaixo. Não existem respostas certas ou erradas e você não será identificado. As respostas serão mantidas em anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

Desde já, agradeço a sua colaboração.

Orientador: Prof.º Dr.º Luis Felipe Dias Lopes

Mestranda: Raquel Boff Menegazzi

### PARTE I - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

#### 1) Gênero:

Masculino     Feminino     Outro

#### 2) Formação atual:

Graduação     Especialização     Mestrado     Doutorado     Pós-doutorado

#### 3) Tempo de atuação no serviço público?

Até 5 anos     6 a 10 anos     11 a 20 anos     21 a 30 anos     Mais de 30 anos

#### 4) Qual a sua faixa etária?

15 a 30 anos     31 a 40 anos     41 a 50 anos     51 a 60 anos     Mais de 60 anos

#### 4) Qual a sua faixa de renda?

até 2.000 reais     2.000 a 4.000 reais     4.000 a 8.000 reais     Mais de 8.000 reais

#### 5) Qual o seu estado civil?

Casado(a) / União estável     Divorciado(a)     Solteiro(a)     Viúvo(a)



## PARTE II - INSTRUMENTOS DE PESQUISA

### Transtorno de Ansiedade Generalizada (GAD 7)

Bártalo, Monteiro e Pereira (2017)

#### Instruções:

Utilize a escala abaixo e aponte com um (X) a que melhor expressa sua resposta.

0	1	2	3
Nenhuma vez	Vários dias	Mais da metade dos dias	Quase todos os dias

Nas últimas **duas** semanas, com que frequência você foi incomodado(a) pelos problemas a seguir:

	Situação	Pontuação			
		0	1	2	3
1	Sentir-se nervoso(a), ansioso(a) ou muito tenso(a)				
2	Não ser capaz de impedir ou controlar as preocupações				
3	Preocupar-se muito com diversas coisas				
4	Dificuldade para relaxar				
5	Ficar tão agitado(a) que se torna difícil permanecer sentado(a)				
6	Ficar facilmente aborrecido(a) ou irritado(a)				
7	Sentir medo como se algo horrível fosse acontecer				

---

### Escala de Estresse no Trabalho (EET)

Paschoal e Tamayo (2004).

Abaixo, serão listadas situações que podem ocorrer no dia a dia de seu trabalho. Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para dar sua opinião sobre cada uma delas.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo totalmente

Para cada item, marque o número que melhor corresponder com a sua resposta. Observe que quanto menor o número, mais você discorda da afirmativa e quanto maior o número, mais você concorda com a afirmativa.

<b>Questões</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso					
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita					
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante					
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho					
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais					
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho					
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado					
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho					
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade					
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas					
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior					
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho					
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional					
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização					
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores					
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado					
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade					
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor					
19. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação					
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias					
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas					
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso					
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes					

### Escala de confiança do empregado na organização – ECEO

Adaptado de Oliveira e Tamayo (2008)

A seguir, serão apresentadas frases que tratam de aspectos de sua organização. Para responder, pense no seu local de trabalho como um todo e não apenas em sua área ou setor de atuação. Utilize a seguinte escala para resposta:

1	2	3	4	5
<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo em parte</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>

Para cada item, marque o número que melhor corresponder com a sua resposta. Observe que quanto menor o número, mais você discorda da afirmativa e quanto maior o número, mais você concorda com a afirmativa. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas.

Questões	1	2	3	4	5
1. Na UFSM um funcionário pode ser demitido sem receber explicações convincentes.					
2. Acredito que a UFSM terá um futuro próspero.					
3. A UFSM é ética.					
4. A UFSM cumpre suas obrigações financeiras com os funcionários.					
5. A UFSM considera apenas seus próprios interesses.					
6. A UFSM cumpre o que promete aos seus funcionários.					
7. O relacionamento da UFSM com seus funcionários é baseado na honestidade.					
8. Acredito na estabilidade financeira da UFSM.					
9. Acredito nas informações que a UFSM divulga.					
10. Para a UFSM o funcionário tem o direito de ser informado sobre assuntos que lhe dizem respeito.					
11. A UFSM oferece condições reais para que o funcionário se desenvolva.					
12. A demissão do funcionário segue um procedimento conhecido por todos.					
13. A UFSM evita prejudicar pessoas com as quais se relaciona.					
14. A conduta dos funcionários é orientada pela ética da instituição.					
15. O salário pago pela UFSM corresponde aos esforços do funcionário.					
16. O trabalho, na UFSM, tem normas claras.					
17. As pessoas acreditam que a UFSM continuará existindo nos próximos anos.					
18. A UFSM consegue sobreviver às interferências do governo.					
19. A UFSM segue normas para promover seus funcionários.					
20. Os dirigentes da UFSM demitem funcionários baseando-se em julgamentos pessoais.					
21. A UFSM dá oportunidade de crescimento profissional ao funcionário.					
22. A comunicação entre a UFSM e os funcionários é clara.					
23. Na UFSM os funcionários são respeitados, independente do cargo ocupado.					

24. A UFSM ocupa posição segura na sua área de atuação.					
25. A UFSM possui um código de ética que orienta suas ações.					
26. Os salários dos funcionários são pagos na data prevista pela UFSM.					
27. A honestidade é uma característica da UFSM.					
28. As normas para demissão dos funcionários são claras.					
29. A UFSM é forte no seu ramo de atuação.					
30. A UFSM está preparada para sobreviver às crises econômicas.					
31. Os contratos estabelecidos pela UFSM são vantajosos para todos.					
32. As normas da UFSM são mantidas ao longo do tempo.					
33. A UFSM incentiva o crescimento profissional de seus funcionários.					
34. A solidez econômica da UFSM dá segurança aos funcionários.					
35. Os funcionários da UFSM sabem que podem acreditar na solidez dela.					
36. A UFSM é conhecida por trabalhar de maneira responsável.					
37. A UFSM transmite informações claras aos seus funcionários.					
38. A UFSM é conhecida por seu poder econômico.					
39. As normas da UFSM são aplicadas a todos os funcionários.					
40. A UFSM valoriza o trabalho do funcionário financeiramente.					
41. Aqui, os funcionários são demitidos a qualquer momento, independente das normas da UFSM.					
42. A UFSM tem boas intenções ao se relacionar com outras universidades/empresas.					
43. Ser honesta com os funcionários é um princípio ético da UFSM.					
44. Bons salários é uma forma de reconhecimento da UFSM.					
45. O plano de carreira da UFSM permite o crescimento profissional do funcionário.					
46. O funcionário é respeitado na UFSM.					
47. O trabalho do funcionário é reconhecido pela UFSM por meio do salário.					

### Escala de Bem-estar no Trabalho (IBET-13)

Adaptado de Siqueira, Orengo e Peiró (2014)

As frases a seguir são sobre o seu trabalho atual e a empresa onde trabalha. Indique com sinceridade o quanto você concorda ou discorda com cada uma delas. Utilize a seguinte escala para resposta:

1	2	3	4	5
<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo em parte</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>

Para cada item, marque o número que melhor corresponder com a sua resposta. Observe que quanto menor o número, mais você discorda da afirmativa e quanto maior o número, mais você concorda com a afirmativa. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas.

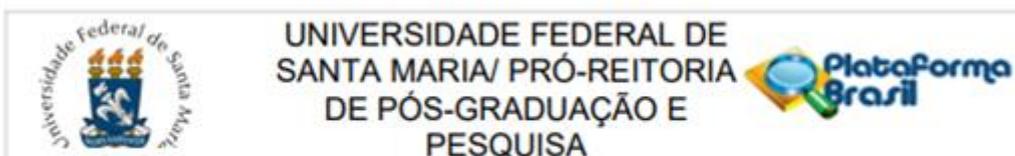
<b>Questões</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Estou contente com a instituição onde trabalho.					
2. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.					
3. Esta instituição cumpre suas obrigações financeiras com os empregados.					
4. Estou interessado na instituição onde trabalho.					
5. Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.					
6. Estou animado com a instituição onde trabalho.					
7. As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.					
8. Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.					
9. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.					
10. Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.					
11. Estou orgulhoso da instituição onde trabalho.					
12. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.					
13. Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta instituição.					



**ANEXOS**



## ANEXO A - APROVAÇÃO PELO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



Continuação do Parecer: 4.606.945

### Recomendações:

Conheça o curso de Qualificação dos Comitês de Ética em Pesquisa que compõem o Sistema CEP/Conep em <https://edx.hospitalmoinhos.org.br/project/cep>.

Veja no site do CEP - <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/prpgp/cep/> - modelos e orientações para apresentação dos documentos. ACOMPANHE AS ORIENTAÇÕES DISPONÍVEIS, EVITE PENDÊNCIAS E AGILIZE A TRAMITAÇÃO DO SEU PROJETO.

### Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

.

### Considerações Finais a critério do CEP:

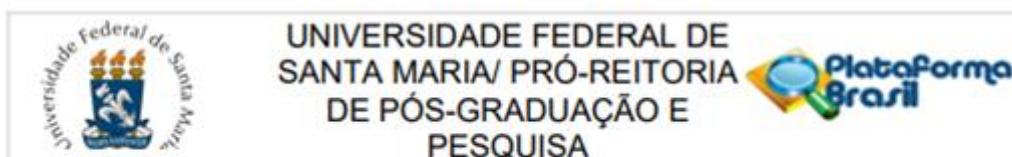
Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1714441.pdf	22/03/2021 17:12:06		Aceito
Outros	Autorizacao_PRPGP.pdf	22/03/2021 17:11:48	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Outros	Autorizacao_PROGRAD.pdf	22/03/2021 17:11:24	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Comportamento_COVID_UFSM.pdf	08/03/2021 17:38:24	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Outros	projeto_GAP.pdf	08/03/2021 17:37:49	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Outros	TC.pdf	08/03/2021 17:37:32	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	08/03/2021 17:37:17	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	08/03/2021 17:33:56	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito

### Situação do Parecer:

Aprovado

Endereço: Avenida Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria - 7º andar - sala 763 - Sala Comitê de Ética - 97105-900 - Santa  
 Bairro: Camobi CEP: 97.105-970  
 UF: RS Município: SANTA MARIA  
 Telefone: (55)3220-9362 E-mail: cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 4.606.945

#### Recomendações:

Conheça o curso de Qualificação dos Comitês de Ética em Pesquisa que compõem o Sistema CEP/Conep em <https://edx.hospitalmoinhos.org.br/project/cep>.

Veja no site do CEP - <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/prpgp/cep/> - modelos e orientações para apresentação dos documentos. ACOMPANHE AS ORIENTAÇÕES DISPONÍVEIS, EVITE PENDÊNCIAS E AGILIZE A TRAMITAÇÃO DO SEU PROJETO.

#### Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

.

#### Considerações Finais a critério do CEP:

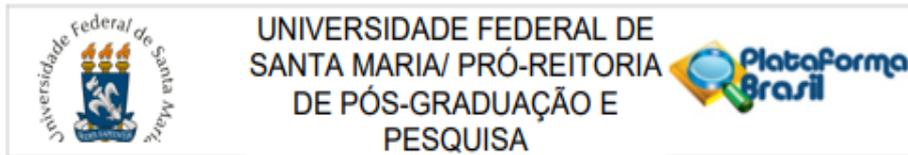
Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1714441.pdf	22/03/2021 17:12:06		Aceito
Outros	Autorizacao_PRPGP.pdf	22/03/2021 17:11:48	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Outros	Autorizacao_PROGRAD.pdf	22/03/2021 17:11:24	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Comportamento_COVID_UFSM.pdf	08/03/2021 17:38:24	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Outros	projeto_GAP.pdf	08/03/2021 17:37:49	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Outros	TC.pdf	08/03/2021 17:37:32	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	08/03/2021 17:37:17	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	08/03/2021 17:33:56	Luis Felipe Dias Lopes	Aceito

#### Situação do Parecer:

Aprovado

**Endereço:** Avenida Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria - 7º andar - sala 763 - Sala Comitê de Ética - 97105-900 - Santa  
**Bairro:** Camobi **CEP:** 97.105-970  
**UF:** RS **Município:** SANTA MARIA  
**Telefone:** (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 4.606.945

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SANTA MARIA, 23 de Março de 2021

---

**Assinado por:**  
**CLAUDEMIR DE QUADROS**  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Avenida Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria - 7º andar - sala 763 - Sala Comitê de Ética - 97105-900 - Santa  
**Bairro:** Camobi **CEP:** 97.105-970  
**UF:** RS **Município:** SANTA MARIA  
**Telefone:** (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com



## ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

### UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Prezado(a) participante:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: Comportamento Organizacional e Doença Comportamental frente ao Enfrentamento da Epidemia da COVID-19 no Brasil, que tem por objetivo “Analisar, monitorar e avaliar o comportamento social e a saúde mental, das pessoas frente a pandemia COVID-19”. Importante ressaltar que o Bem-estar e a Qualidade de Vida é considerado a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Já as doenças comportamentais se refere ao momento relacionado a saúde mental do indivíduo.

Como benefícios, essa pesquisa visa contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, que será difundido em formato de artigos com fins científicos. Esses elementos de informação poderão proporcionar maior conhecimento sobre os temas abordados e gerar subsídios para uma reflexão sobre comportamento organizacional e doença comportamental frente a COVID-19.

Ao aceitar participar do estudo, você responderá às perguntas de um questionário que mede seu comportamento frente a organização e seu estado mental. O risco pode se dar no momento do preenchimento do questionário, pois você poderá sentir algum desconforto devido extensão do instrumento, podendo desistir a qualquer momento e retirar seu consentimento sem penalidade alguma. Sua participação na pesquisa é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e, também, não haverá custos para você. Sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, especialmente na publicação dos resultados. Você terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com o professor Dr. Luis Felipe Dias Lopes, pelo telefone 55 99971-8584.

Todos os dados coletados serão armazenados junto ao Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD), sob a responsabilidade do professor Dr. Luis Felipe Dias Lopes (pesquisador responsável), em armário da sala 4125, do Centro de Ciências Sociais e Humanas da UFSM, durante o período de 5 anos, estando a sua disposição a qualquer momento. Após esse período, os dados serão incinerados.

Eu, (seu nome) \_\_\_\_\_, ciente e, após ter lido as informações contidas neste termo, estou de acordo em participar dessa pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria, \_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP: 97.105.900 – Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362. E-mail: cep.ufsm@gmail.com. Web: www.ufsm.br/cep.



**ANEXO C - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE**

## UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

<b>Título do projeto</b>	Comportamento Organizacional e Doença Comportamental frente ao Enfrentamento da Epidemia da COVID-19 no Brasil
<b>Pesquisador responsável</b>	Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes
<b>Telefone para contato</b>	(55) 99971-8584
<b>Instituição</b>	Universidade Federal de Santa Maria
<b>Coleta de Dados</b>	Instrumento encaminhado via Google Forms

Os pesquisadores do presente estudo se comprometem a preservar a privacidade dos respondentes, cujos dados serão coletados por meio de questionário (google forms) estruturado e validado para aplicação em alunos, professores, servidores e trabalhadores em geral. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente trabalho. As informações serão mantidas no Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH, situado na Av. Roraima, nº 1.000, prédio 74C, sala nº. 4125, Cidade Universitária, UFSM, sob a responsabilidade do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, por um período de 5 anos. Após esse período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa será revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM.

Santa Maria, 07 de março de 2021.



---

Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes