

THOMAZ TELES BARRETO BRANDÃO

A CORRELAÇÃO ENTRE ANSIEDADE E DESEMPENHO NAS ORGANIZAÇÕES

Dezembro 2023

THOMAZ TELES BARRETO BRANDÃO

A CORRELAÇÃO ENTRE ANSIEDADE E DESEMPENHO NAS ORGANIZAÇÕES

Projeto de Monografia apresentado ao Centro Universitário de Brasília como requisito básico para obtenção do grau de psicólogo.

Professora orientadora: Dra. Eliana Elisabete Moreira Gosendo

Brasília - DF

Dezembro 2023

THOMAZ TELES BARRETO BRANDÃO

A CORRELAÇÃO ENTRE ANSIEDADE E DESEMPENHO NAS ORGANIZAÇÕES

Projeto de Monografia apresentado ao Centro Universitário de Brasília como requisito básico para obtenção do grau de psicólogo.

Professora orientadora: Dra. Eliana Elisabete Moreira Gosendo

Brasília – DF, Data de apresentação: / /

BANCA EXAMINADORA

(Profra. Dra. Eliana Moreira Gosendo)

(Profra. Ms. Janice Perera)

(Profra. Dra. Patrícia Emanuelle Ribeiro)

Brasília - DF

Dezembro 2023

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - <i>Estatísticas descritivas dos itens do Inventário Beck de Ansiedade</i>	28
Tabela 2 - <i>Níveis de ansiedade identificados a partir do Inventário Beck de Ansiedade</i>	30
Tabela 3 - <i>Estatísticas descritivas da Medida de Avaliação do Desempenho no Trabalho</i>	30
Tabela 4 - <i>Análises de correlação de Spearman entre Ansiedade e Desempenho no Trabalho</i>	31

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1 Justificativa	8
1.2 Pergunta de pesquisa	9
2. OBJETIVO GERAL	10
2.1 Objetivos específicos	10
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
3.1 Panorama geral sobre a relação Homem-Trabalho	11
3.2 O desempenho no trabalho	11
3.3 O sofrimento e a ansiedade no trabalho	16
3.4 A relação entre ansiedade e desempenho nas organizações	20
4. METODOLOGIA	24
4.1 Participantes e amostra	24
4.2 Instrumentos	24
4.3 Coleta dos dados	28
4.4 Análise dos dados	28
4.5 Resultados	28
4.6 Análises Descritivas do Inventário Beck de Ansiedade	29
4.7 Análises Descritivas da Medida de Autoavaliação de Desempenho no trabalho	31
4.8 Análise de correlação entre Ansiedade e Desempenho no trabalho	32
5 DISCUSSÃO	34
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40



ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	43
ANEXO B - ESCALA DE ANSIEDADE DE BECK	45
ANEXO C - MEDIDA DE AUTOAVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO TRABALHO	46
ANEXO D - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO.....	48

1 INTRODUÇÃO

A fim de investigar a relação entre ansiedade e o desempenho no trabalho, esse estudo se dedicou a discutir a organização do trabalho na atualidade, levando em conta os aspectos sociais que permeiam a vida do indivíduo na contemporaneidade, bem como o panorama geral sobre a relação homem-trabalho, fatores que levam ao adoecimento psíquico no âmbito organizacional e como isso afeta na questão do desempenho, também como a busca desmedida pelo alto desempenho pode conduzir à ansiedade; estabelecendo-se, assim, uma co-relação entre ambos.

Segundo estatísticas da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2019), estima-se que os transtornos mentais e comportamentais ocupam o terceiro lugar entre as causas de afastamento do trabalho, sendo que o aumento desse índice, nos últimos anos, “coincide” com a questão de profundas transformações nos contextos organizacionais terem sido implantadas. Vivemos em um tempo em que a automação e a tecnologia geram uma considerável revolução no mercado de trabalho.

As mutações no mundo do trabalho, com a globalização e os avanços tecnológicos, fazem nascer um novo olhar para a investigação da relação do homem com o trabalho. A reestruturação das organizações em seus processos e atividades, com o intuito de se manterem competitivas e adaptarem-se à essa nova dinâmica do mercado mundial, influenciou os trabalhadores e a organização do trabalho e, conseqüentemente, a sociedade como um todo. Segundo Stevens (2012) a maioria dos trabalhadores vivencia ou já vivenciou situações de desgaste emocional, descontentamento, stress, sobrecarga e relações pessoais conflitantes no trabalho (Stevens, 2012).

Para que pudéssemos compreender a correlação entre a ansiedade e o desempenho no trabalho, julgou-se importante definir o fenômeno da produtividade e o desempenho, que foram utilizados neste estudo como sinônimos. Segundo Campbell (1999):

Desempenho no trabalho é definido como comportamento ou ação que é relevante para os objetivos da organização e que pode ser mensurado em termos do nível de proficiência (ou de contribuição aos objetivos) que é representado por uma ação particular ou conjunto de ações (p. 402).

Segundo Borges e Mourão (2013, p. 56), “o trabalho é também uma atividade orientada para um fim. Portanto, trata-se de uma atividade realizada para se produzir alguma coisa que, de outra forma, sem intervenção do sujeito, talvez não viesse a existir”. O sujeito trabalhador é um agente que exerce sua força (física, intelectual, volitiva, etc) sobre a matéria, a fim de que

ela assumira uma forma por ele pensada e que será, depois, endereçada a outros como produto ou serviço em um mercado ou uma sociedade. O desempenho, portanto, é um conjunto de comportamentos ou ações orientadas por um propósito de transformação da matéria, seja esta física ou “imaterial” e que leve à geração de alguma forma de valor.

Tendo em vista que o indivíduo é um ser que gera valor para a sociedade, em forma de trabalho, e que constitui e é constituído por essa atividade ao longo de sua vida, esse estudo se propôs a identificar a problemática da saúde e adoecimento mental do indivíduo no âmbito organizacional, mais especificamente, a ansiedade, e como isso está relacionado a produtividade

1.1 Justificativa

A reflexão acerca do tema da relação, entre ansiedade e produtividade nas organizações mostra-se imprescindível na atualidade, uma vez que níveis cada vez maiores de transtornos mentais têm sido observados no âmbito do trabalho. Segundo a OMS (2019), patologias mentais ocupam o terceiro lugar entre as causas de afastamento no trabalho, coincidindo com a implantação de transformações consideráveis em seus contextos. Os estudos têm demonstrado que os quadros de ansiedade têm relação com o absentismo e a perda de dias no trabalho, além da redução da produtividade. É sabido que para que o ser humano tenha uma boa relação com o trabalho, impactando e sendo impactado positivamente por ele, é necessária uma conjunção de fatores, como boas relações interpessoais, boas condições de trabalho, perspectiva de crescimento e, principalmente, saúde mental (Siqueira, 2014).

Tendo em vista que a sociedade capitalista atual, com sua cultura gerencialista de alta performance, participa fortemente no processo de adoecimento psíquico do indivíduo, julgou-se relevante para a sociedade e para a psicologia o objetivo do estudo de identificar as relações entre a ansiedade e a produtividade no trabalho, contextualizadas na busca frenética por produtividade e performance, que têm agravado, ou mesmo iniciado, quadros ansiosos nas organizações.

Tanto psicólogos organizacionais quanto clínicos lidam, diariamente, com trabalhadores adoecidos e fragilizados em decorrência dos ambientes de trabalho e do modelo gerencialista a que estão submetidos. Tomar conhecimento dos resultados deste estudo contribuiu para melhor compreensão deste contexto, como fonte de adoecimento no trabalho.

1.2 Pergunta de pesquisa

Existe relação entre ansiedade e desempenho nos ambientes organizacionais?

2 OBJETIVO GERAL

Analisar a relação entre ansiedade e desempenho na organização SOS Brasília.

2.1 Objetivos específicos

2.1 identificar os níveis de ansiedade nos participantes da amostra.

2.2 mensurar o desempenho dos participantes da amostra.

2.3 analisar a relação entre ansiedade e desempenho da amostra.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Panorama geral sobre a relação Homem-Trabalho

No mundo industrializado, grande parte dos indivíduos entra em contato, direta ou indiretamente, com organizações todos os dias. Isso reflete a organização do trabalho como parte constituinte da vida do ser humano e a importância de contextualizar a sociedade em que vivemos, com seus valores e hábitos, ao mundo do trabalho.

Segundo Nobre (2021), o trabalho pode ser compreendido como um veículo de representação social, conferindo identidade e inserindo o indivíduo no grupo que se sente fazer parte, trazendo o pertencimento para sua vida. Sobre a atividade da representação social, Alves-Mazzotti (2008, p. 23) cita, a partir do pensamento de Moscovici, que não tem o caráter de reprodução passiva de um certo objeto, mas sim: “[...] de certa forma, o reconstrói e, ao fazê-lo, se constitui como sujeito, pois, ao apreendê-lo de uma dada maneira, ele próprio se situa no universo social e material.” Isso significa que o indivíduo tem função reconstrutora dos objetos que compõem o mundo social. Todos são seres sociais e contribuem para o caminhar da sociedade (Nobre, 2021).

Cada período histórico é constituído por um mal estar intrínseco, levando os indivíduos e a coletividade a se adaptarem ao meio; portanto, a forma como o trabalho se constitui também diz respeito sobre a trajetória que os indivíduos que permeiam a sociedade se encontram. Por isso é necessária a contextualização do período histórico e cultural para a compreensão da relação indivíduo-trabalho (Nobre, 2021).

Hit, Miller e Colella (2013) compreendem que organizações são formadas por pessoas e que seu modus operandi é constituído através de sua organização; segundo os autores:

Uma organização pode apresentar produtos e serviços de qualidade excepcionalmente elevada, um excelente nível de prestação de serviços ao consumidor, a melhor estrutura de custos da classe ou alguma outra vantagem, mas todos eles são produtos das competências das pessoas que fazem parte da organização (p. 11).

Portanto, para que possamos compreender que indivíduo é esse que se insere nas condições de produção atuais, devemos ter um olhar que abarque os fatores intrínseco e extrínsecos relacionados ao trabalho. Prosseguindo com a discussão, Dejours, em *A psicodinâmica do trabalho* (2007), sugere que a relação do homem com o trabalho é permeada por três fatores a serem considerados: o primeiro se refere ao fato do organismo do indivíduo não ser um “motor humano”, ou seja, não é uma máquina que responde igualmente a estímulos,

mas sim, que possui um mundo interno que influencia na percepção do mundo externo. O segundo diz respeito à questão de que a relação do indivíduo com o trabalho pode se estabelecer à medida em que se considera que todos possuem uma história pessoal que contém aspirações e desejos próprios, o que “confere a cada indivíduo características únicas e pessoais” (Dejours, 2007, p. 24).

Nobre (2021 como citado em Dejours, 2007) afirma que o terceiro componente está correlacionado com as inclinações do sujeito entrelaçadas à sua personalidade. Dessa maneira, a ocupação profissional se integra aos interesses inerentes ao indivíduo desde a infância, contribuindo para a formação de suas competências e aptidões, as quais podem ou não evoluir para habilidades desenvolvidas. A autora explicita que o modo como é percebida a atividade no trabalho pode ser relacionada a ser uma fonte de prazer ou uma terrível fonte de ansiedade. Este viés estaria inteiramente interligado ao sentido que a função traz para o indivíduo e à forma como se organizam as atividades para realizar ou não as demandas psicológicas de cada um (Nobre, 2021).

Portanto, a diferença entre um trabalho positivo que gera o equilíbrio ou um trabalho exaustivo e degradante depende do envolvimento com os fatores que concernem à percepção do sujeito e ao mundo exterior. Sendo assim, é a partir da carga psíquica que se despoja no trabalho que se originam as doenças mentais e a ansiedade. (Nobre, 2021).

Continuando com Dejours, agora em sua obra *A loucura do trabalho* de 1992, o autor indica que as relações de trabalho “todos os laços humanos criados pela organização do trabalho...” são fatores que se superpõem às outras fontes de ansiedade, pois essas relações estão intrincadas com uma constante avaliação de desempenho do sujeito. (Dejours, 1992, p.75)

Para que se possa compreender a organização do trabalho na sociedade atual julga-se importante citar alguns aspectos da histórica obra de Karl Marx. Marx (2008), em *O capital* indica que o que confere valor à mercadoria é o trabalho despendido nela, sendo essa a lei essencial do mercado, com a conferência em números (dinheiro) à força do trabalhador gasta para a transformação do produto pronto. (Nobre, 2021)

Seguindo essa lógica, o pilar central do capitalismo reside em uma organização da atividade laboral medida em números, na qual o indivíduo vende sua força física para o empregador que, por sua vez, compra e a utiliza para gerar produtos para a sociedade consumir. Os trabalhadores, através do recurso recebido pela troca realizada, compram outros produtos, movimentando a economia financeira. Esse é o esquema ordinário para compreender o trabalho e, segundo Marx (2008, p.55) “o trabalho simples, médio, varia segundo países e as épocas, porém sempre se acha determinado em uma dada sociedade, isto é, em cada sociedade.”

A organização do trabalho nas sociedades mais industrializadas está posta de certa forma que a única forma de inserção do indivíduo como participante é por meio do oferecimento de sua força de trabalho e retorno financeiro deste. De acordo com Pinheiro (2006, p.80): “Em face de uma aceleração crescente do desenvolvimento industrial, não deixa muito tempo livre para o trabalhador, durante a jornada da semana, do ano, da vida inteira” evidenciando que à medida em que a forma de organização capitalista se amplia, menos valoriza o tempo do trabalhador.

Assim, é válido refletir a respeito do conceito de menos valia da força de trabalho proposta por Marx, onde o capital, como objeto mais importante, acaba por desqualificar o esforço do sujeito, ficando este, cada vez mais escravo e tendo que oferecer cada vez mais de si e de seu trabalho para receber um retorno financeiro, bem como de reconhecimento social.

3.2 O desempenho no trabalho

Para darmos prosseguimento ao estudo, nessa seção fizemos um apanhado geral sobre os conceitos de desempenho no âmbito do trabalho. De acordo com Mourão (2013):

Se o trabalho é uma atividade orientada para um fim ou objetivo, então, o desempenho no trabalho também o é. Consequentemente, desempenho, nesse caso, é um conjunto de comportamentos ou ações orientadas por um propósito de transformação da matéria, seja esta física ou “imaterial”, e que leve à geração de alguma forma de valor (p.56).

Conforme Campbell (1999):

Desempenho no trabalho é definido como comportamento ou ação que é relevante para os objetivos da organização e que pode ser mensurado em termos do nível de proficiência (ou de contribuição aos objetivos) que é representado por uma ação particular ou conjunto de ações (p. 402).

Alguns estudiosos vêm alertando para a importância do desenvolvimento de modelos de desempenho sensíveis às transformações ou ao esgotamento do modelo fordista-taylorista. Discutiremos mais adiante um desses modelos com o nome de desempenho adaptativo.

Como uma das características do modelo fordista-taylorista, podemos citar um modo de organização do trabalho baseado em intensa especialização e divisão de tarefas (Yamamoto, 2004). Consequentemente, o trabalho é dividido em múltiplos cargos, cada qual reunindo um conjunto de tarefas necessárias para que certos objetivos sejam alcançados. Nesse modelo, o cargo mostra-se como uma das unidades de gestão mais relevantes e na institucionalização do

emprego, tendo em vista que reflete o processo de manejo e organização das tarefas.

Nota-se o embasamento em estudos científicos na comprovação da superioridade de uma forma de realização desse trabalho em relação a outras, obtendo-se os resultados esperados pelo cumprimento rigoroso das tarefas de um ocupante de determinado cargo.

Portanto, pode-se definir, de acordo com Campbell (1990); Griffin e Neale (2020), o desempenho como: “Um conjunto de comportamentos ou ações necessárias à execução das tarefas prescritas em cada cargo”. Desempenhar-se, torna-se, com o advento do fordismo-taylorismo, praticamente sinônimo de desempenho de tarefa – ou seja, comportamento necessário à realização das exigências técnicas e instrumentais de cada cargo. Essa foi, inclusive, uma das primeiras definições de desempenho proposta na literatura da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Campbell, 1990; Campbell *et al.*, 1993; Griffin; Neal; Neale, 2000).

Sendo assim, as primeiras teorizações sobre desempenho acabaram por enfatizar o desempenho de tarefa, supervalorizando outros comportamentos que, mesmo que não diretamente ligados à execução das tarefas, também influenciam positivamente o alcance dos objetivos organizacionais. Estes últimos vieram a ser conhecidos como desempenho contextual (Mourão, 2013).

Segundo Mourão (2013, p. 60), “O desempenho contextual envolve comportamentos emergentes (não prescritos) voltados para o apoio do ambiente psicossocial da organização”. Ao passo que o desempenho de tarefa: “Diz respeito à execução de tarefas prescritas”. Conforme Mourão, ainda sobre a definição de desempenho, nota-se uma terceira questão que diz sobre comportamentos não manifestos, com sentimentos, emoções e pensamentos, que, por mais que não sejam observáveis, são importantes para a ação.

Mourão continua trazendo a reflexão sobre o assunto, ao questionar, portanto, como considerar esses comportamentos não manifestos? Pois, nesse caso, o desempenho só pode ser inferido através de seus resultados. É através dessa problemática que os autores Ramos, Gracia e Peiró (2002) sugerem que as respostas que são geradas como resultados de processamentos cognitivos que não são observáveis, também precisam ser incluídas como ações e, portanto, como desempenho. A autora exemplifica o exposto: “Assim, uma descoberta científica pode ser considerada como desempenho, mas a obtenção de um prêmio acadêmico por tal descoberta, não.” (Mourão, 2013, p.60).

Ainda sobre os tipos de desempenho, nos aprofundamos, um pouco, sobre as distinções fundamentais entre desempenho contextual e desempenho de tarefa. Segundo Mourão, “O desempenho de tarefa refere-se à proficiência do indivíduo em contribuir com o núcleo técnico

de um cargo ou uma ocupação”. Para entender esse modelo é importante retornar à discussão sobre a institucionalização do trabalho como emprego e como cargo. Consoante Mourão (2013):

O cargo é a menor unidade produtiva e uma das principais formas de divisão do trabalho criada pelo fordismo-taylorismo, o qual gerou a ideia de que, quando trabalhamos, só fazemos coisas que contribuem para o alcance dos objetivos formais da organização (p.62).

Já o desempenho contextual, empenha-se em abranger outros comportamentos que não se relacionem de maneira direta com a execução de tarefas técnicas de um cargo (Borman e Motowidlo, 1993). Todos os comportamentos não previstos pela estrutura formal são evidenciados nessa categoria, tratando-se de comportamentos emergentes e informais, englobando a iniciativa e a espontaneidade dos indivíduos, visando o benefício geral no ambiente psicossocial do trabalho (Mourão, 2013).

Nesta última sessão do tópico, abordamos as questões acerca dos determinantes do desempenho profissional. Consideremos a seguinte questão: por que cada pessoa demonstra graus distintos de proficiência na execução de tarefas, atingindo-se graus diferentes no que confere à contribuição com os resultados que geram valor para a organização? Por que existem indivíduos com desempenho mais proativo que outros, e por que uma pessoa faz mais e de melhor forma que outras? Ou o inverso, por que existem grupos e pessoas com problemas de desempenho no trabalho?

Inicialmente, a resposta a essas perguntas depende da compreensão sobre quais os determinantes do desempenho. Entende-se determinantes como todas as variáveis que têm alguma influência sobre o desempenho. Essas variáveis devem ser entendidas, a depender do modelo teórico, como antecedentes ou preditoras do ambiente organizacional (Ramos; Gracia; Peiró, 2002).

Segundo Mourão (2013):

Variáveis antecedentes são determinantes do desempenho uma vez que sua presença aumenta a probabilidade de ocorrência de dimensões ou facetas do desempenho. Enquanto as Variáveis preditoras permitem prever a ocorrência de certas relações ou a presença de determinadas facetas ou dimensões do desempenho em circunstâncias particulares. (p.65).

Em relação à resposta às perguntas sobre os motivos de existirem diferenças de desempenho no trabalho, podemos identificar três linhas de respostas à pergunta, sobre o motivo de existirem diferenças de desempenho no trabalho. Segundo Sonnentag e Frese (2002),

essas três linhas são: a linha das diferenças individuais, a linha situacional e a linha do processo de ação ou do ato de desempenhar-se. A linha das diferenças individuais estipula que o desempenho varia em função das diferenças entre preditores-chave: personalidade, experiência, habilidades cognitivas, motivação e autoeficácia (Sonnentag & Frese, 2002).

Mourão (2013) explica que a segunda linha de resposta sugere, ao contrário da anterior: Que fatores situacionais são decisivos para a variabilidade de desempenho. Nessa perspectiva, é direcionada atenção especial para fatores do ambiente de trabalho que possam favorecer ou restringir o desempenho profissional, tais como estilos de liderança, qualidade de relacionamentos interpessoais, clareza de papéis, presença ou não de fatores estressores, disponibilidade de recursos e cultura organizacional. (p.66).

E, por fim, a terceira linha analisa especificamente o processo de desempenhar-se, associando o desempenho à cadeia de ações intencionais do sujeito, submetidas a processos de regulação cognitiva (Mourão, 2013).

3.3 O sofrimento e a ansiedade no trabalho

Para iniciar essa sessão, julgou-se importante trazer o conceito de ansiedade de Aaron Beck, autor do qual também utilizamos uma das escalas deste trabalho, a Escala de Ansiedade de Beck. Segundo Aaron T. Beck, o criador da Escala de Ansiedade de Beck, a ansiedade é definida como uma resposta emocional ou um estado de apreensão, tensão e inquietação que ocorre em antecipação a eventos futuros ou incertos. Beck descreve a ansiedade como uma reação emocional natural diante de situações percebidas como ameaçadoras, perigosas ou desafiadoras (Beck, 2005). Em seu entender, ansiedade é o sentimento desagradável surgido a partir do estímulo do medo.

Ele enfatiza que a ansiedade pode ser desencadeada por pensamentos automáticos negativos e distorcidos, que são característicos de transtornos de ansiedade, como o transtorno de ansiedade generalizada (TAG) ou o transtorno do pânico. Esses pensamentos automáticos estão frequentemente relacionados a preocupações excessivas, medo de perda de controle, antecipação de perigos iminentes ou catastrofização de eventos futuros (Beck, 2005). Vale ressaltar que, segundo Beck, o desenvolvimento científico e tecnológico produz riscos, legitimados, se o Estado se valer da ciência para controlá-los.

Beck também destaca que a ansiedade pode levar a sintomas físicos, como tensão muscular, aceleração do ritmo cardíaco, sudorese, tremores e sensação de falta de ar. Esses

sintomas físicos são frequentemente uma resposta do corpo ao estado de alerta gerado pela ansiedade (Beck, 2005).

Em resumo, Beck define a ansiedade como uma resposta emocional caracterizada por apreensão, tensão e inquietação, desencadeada por pensamentos automáticos negativos e distorcidos, e acompanhada de sintomas físicos. Beck observa, também, que as alterações emocionais e comportamentais serão prolongadas se originadas da modificação de crenças disfuncionais dos clientes.

O trabalho pode ser entendido como uma atividade indispensável para o desenvolvimento individual e coletivo das pessoas, sendo constituído por um conjunto de valores intrínsecos. Segundo Fernandes et al. (2011), o trabalho constitui um dos principais meios para a aquisição de identidade, status e uma das fontes de satisfação das necessidades humanas. Entretanto, essa atividade também pode ocasionar doenças, quando contém fatores de risco para a saúde e quando o trabalhador não dispõe de instrumental suficiente para proteger-se deles (Siqueira, 2014).

O atual momento constitui-se em uma época na qual a automação e a tecnologia geram uma notável revolução no mercado de trabalho. Nesse contexto, é trazida na essência da reforma produtiva, dentre outros efeitos, a crescente competitividade e ansiedade no ambiente do trabalho, nascendo um intenso sofrimento psíquico que pode ocasionar problemas de saúde mental, principalmente a ansiedade (Teixeira, 2007).

As crescentes mutações no universo do trabalho, com os avanços tecnológicos, bem como a globalização, levam ao surgimento de uma nova ótica de análise entre a relação homem-trabalho. A reestruturação das organizações em seus processos e atividades, a fim de se manterem competitivas e acompanharem a nova dinâmica do mercado global, vem influenciando tanto os indivíduos trabalhadores, quanto a organização do trabalho e, portanto, a sociedade como um todo. Estima-se que grande parte dos proletariados vivencia ou já vivenciou situações de conflitos interpessoais, sentimentos de injustiça e desgaste emocional em suas relações de trabalho, notando-se que esse contexto de trabalho tem gerado problemas emocionais, como os transtornos de ansiedade e depressão (Gavin, 2013).

Alguns autores, como Nobre (2021), empenham-se em apontar alguns fatores ansiogênicos na vida atual do ser humano, com a velocidade de informações que tem abalado não só a vida privada, como também o ritmo no trabalho. Segundo a autora Lacerda Nobre (2021):

Observa-se, a partir dos levantamentos sobre o assunto que conforme as sociedades industrializadas vão se tornando mais dependentes da tecnologia e, por isso, compo

um trabalho cada vez mais rápido e transformador, essa exigência chegaria também ao indivíduo. Dito em outras palavras, se no início da organização do trabalho industrializado, os pensamentos tayloristas organizavam a relação homem-máquina na busca de o homem tornar-se produtivo com um trabalho mais simples e repetitivo, na atualidade, pode-se pensar sobre essa nova relação com o homem já incorporado à rapidez das máquinas, buscando a excelente performance. E isso pode ser pensado como fonte de ansiedade e frustração, caso não seja alcançado. (p. 10).

Segundo estatísticas do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), os transtornos mentais estão em terceiro lugar entre as causas de concessão de benefícios previdenciários, como nos casos de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e afastamento por mais de quinze dias (Gavin, 2013).

O Ministério da Saúde estima que o desenvolvimento de transtornos mentais, como a ansiedade relacionada ao trabalho, está diretamente ligada à interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores e o contexto laboral. Evidencia-se, como fatores geradores de sofrimento, a ameaça de perda do emprego, ambientes que inibem a comunicação espontânea, o trabalho desprovido de significado, situações de fracasso, pressão por produtividade, monotonia ou intensidade do trabalho exercido e os fatores relacionados ao tempo (jornadas longas, ritmo, turno de trabalho). (Gavin, 2013).

Observa-se, como uma das estratégias utilizadas pelas organizações para tentar contornar aumentos de estresse e ansiedade no seu quadro de trabalhadores, a realização do recrutamento de pessoas com habilidades de autogerenciamento. Segundo o Fórum Econômico Mundial:

Entre as habilidades mais buscadas pelas organizações estão resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade. Entretanto, com isso, as organizações transferem a responsabilidade ao colaborador, não assumindo que o principal fator adoecedor desses indivíduos é justamente o ambiente de trabalho e a má gestão” (Alves, 2022, p.38).

Continuando sobre o tema das incertezas no trabalho e o ambiente político, Alves (2022) explica que:

O mau gerenciamento das pessoas prejudica o sentimento de segurança dos colaboradores, ao gerar ambiguidade sobre como devem atuar no trabalho para serem recompensados ou manterem seu emprego. Assim, em vez de focarem na melhoria do

desempenho ou da colaboração, os colaboradores vão buscar utilizar estratégias políticas, principalmente as de poder e influência, para proteger-se de tais inseguranças” (p.40).

Entende-se que esses comportamentos políticos são comumente considerados egoístas e carregados de interesse próprio, com os colaboradores preocupando-se mais consigo mesmos do que com sua organização ou equipe. As práticas de remuneração e promoção podem ser outro fator reforçado por essa questão; dando-se ênfase em recompensar práticas individuais, sem vincular a performance com o alcance dos objetivos organizacionais, as pessoas podem priorizar seus interesses próprios em vez dos da organização, iniciando e perpetuando comportamentos políticos (Alves, 2022).

A autora lembra, também, que não podemos esquecer que não é apenas quem influencia as regras do jogo que age politicamente. Aqueles que são influenciados podem, também, contribuir para esse contexto. Segundo Alves (2022), “Com receio de entrar em conflitos, funcionários podem intencionalmente não interferir nesse ambiente e, ao apenas seguir o fluxo, agir igualmente de forma política.” (Alves, 2022, p.41).

Portanto, considera-se que o trabalho pode ser uma fonte tanto de bem estar, quanto, também, de mal estar, e que o mal estar no trabalho está associado aos efeitos adversos das condições profissionais, podendo ser entendido como causa ou consequência do estresse profissional bem como de síndrome de burnout, abarcando um amplo conceito que aborda subtemas como a insatisfação, o esgotamento, a ansiedade, o estresse, a depressão, a despersonalização que, por sua vez, podem levar ao desejo de abandonar a profissão, e ao absenteísmo laboral. Este mal estar ocupacional se apresenta de diversas formas, agrupando-se em sintomas comportamentais, emocionais, cognitivos e físicos (Campos; David, 2011; Fontana, 2010; Jesus, 2010; Murcho; Jesus; Pacheco, 2008).

Revisitando Dejours, agora em sua obra *A loucura do trabalho* (1992), o autor indica que as relações de trabalho “todos os laços humanos criados pela organização do trabalho...” são fatores que se superpõe às outras fontes de ansiedade, pois essas relações estão intrincadas com uma constante avaliação de desempenho do sujeito. (Dejours, 1992, p.75)

Para explicitar melhor sua teoria, Dejours (1992) se debruça sobre os diferentes tipos de ansiedade, na qual uma delas é a “ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo”, sendo ela resultante da desorganização das relações afetivas espontâneas entre os colegas de trabalho com a inclusão de sentimentos que envenenam as

relações como violência e agressividade, mesmo que mascaradas e características de um trabalho desorganizado. (Dejours, 1992, p.77)

O segundo tipo de ansiedade diz respeito à desorganização do funcionamento mental. Aqui Dejours (1992, p.78) explica que:

a partir dos efeitos específicos da organização do trabalho sobre a vida mental dos trabalhadores resulta uma ansiedade particular partilhada por uma grande parte da população trabalhadora: é o sentimento de esclerose mental, de paralisia da imaginação, de regressão intelectual. De certo modo, de despersonalização. (p.78)

Compreende-se, portanto, que o sofrimento resultante dos aspectos físicos se articula com o sofrimento psíquico, pois corpo e mente sofrem mecanismos de adaptação, seja no sentido de suportar a dor ou no de representar o sofrimento vivido pelo corpo. O autor sintetiza esse tópico com uma frase simbólica de impacto: “A ansiedade é a seqüela psíquica do risco que a nocividade das condições de trabalho impõe ao corpo.” (Dejours, 1992, p.78)

A terceira ansiedade seria constituída pelo que Dejours (1992) nomeou como ansiedade gerada pela “disciplina da fome”. Aqui a angústia mental é gerada pelo instinto humano mais primário, a sobrevivência. Apesar de o sofrimento não poder mais passar despercebido, os trabalhadores seguem em suas funções no trabalho expondo seu funcionamento mental e seu equilíbrio devido à ameaça da perda de seus recursos, levando à morte. Essa ansiedade de morte, também conhecida como “disciplina da fome”, mesmo que parcialmente velada na classe operária, por outro lado está explícita no subproletariado, não fazendo parte diretamente da relação homem-organização do trabalho, mas sendo, acima de tudo, sua condição.

Nesse contexto, a ansiedade ocasionada pela “disciplina da fome” está relacionada à iminência da morte, levando muitos trabalhadores a se expor a certas condições por precisarem sustentar a si mesmos e, em muitos casos, a família. Esse tipo de angústia pode ser devastadora por colocar o indivíduo em condição de impossibilidade de movimentação. (Dejours, 1992)

3.4 A relação entre ansiedade e desempenho nas organizações

Com referência à relação entre ansiedade e desempenho, vale a pena evidenciar alguns estudos importantes que ajudam a compreender esta relação, sem contudo esgotar o vasto tema.

Segundo Zeidner (2010), a relação da ansiedade com o desempenho é vista como tendo uma natureza recíproca, sendo que ela produz padrões aversivos de motivação que interferem no aprendizado e, conseqüentemente, no desempenho. Sendo assim, Marcher et al. (2011) afirmam que a ansiedade é um estado psíquico que interfere negativamente no desempenho de exames e no aprendizado (Zeidner, 2010). Os padrões aversivos de motivação gerados pela

ansiedade bloqueiam a assimilação de conteúdos, comprometendo, conseqüentemente, o desempenho em atividades e, por fim, na evolução do aprendizado.

Karino (2010 como citado em Campbell, 2007), aponta, através de seu estudo, resultados que indicam uma correlação negativa da ansiedade com o desempenho acadêmico, demonstrando que quanto mais ansioso é o aluno, pior se torna o seu desempenho acadêmico. O autor explica que o motivo dessa interferência se deve:

A ansiedade proporcionar no indivíduo uma diminuição na concentração, redução da memória e prejuízo na capacidade de associação, e isso acontece, uma vez que experiências de estresse prolongado, experiências de depressão e ansiedade graves e duradouras causam danos, principalmente ao córtex pré-frontal e ao hipocampo, regiões do cérebro que são intimamente relacionadas ao aprendizado e à memória (para. 27).

A experiência acadêmica é, por si mesma, geradora de ansiedade aos estudantes, por ser um momento de muita transição, e a ansiedade sendo duradoura, compromete o aprendizado e resultados.

Dalgarrondo (2008), Oliveira e Duarte (2004) explicam que a alta expectativa de desempenho se deve às pressões do meio externo, que sugerem que só é aceito socialmente o indivíduo que tem sucesso, e que este só é alcançado quando se tem um desempenho excepcional, caso contrário, é dado como “fracassado”. Logo, surge uma pressão que pode desencadear sentimentos de ansiedade. Em situações examinadoras, indivíduos ansiosos se distraem ou até mesmo ficam incapazes de restringir as opções disponíveis, o que permite que surjam pensamentos que atrapalham seus resultados (Dalgarrondo, 2008). Para o aluno, seu futuro profissional depende de um bom desenvolvimento acadêmico.

Este fato evidencia a relação negativa entre ansiedade-traço e desempenho acadêmico. Reis (2017), citando Costa e Boruchovitch (2004), entende que o motivo de alunos muito ansiosos falharem em avaliações, seja porque a concentração fica dividida entre o sentimento de falta de capacidade e as exigências da tarefa a ser realizada, atrapalha a concentração e, conseqüentemente, o desempenho (Reis, 2017). De acordo com a teoria de Reis, em situação de ansiedade, o aluno tem reduzida a sua capacidade de manter e reproduzir o que foi aprendido.

Ou seja, ainda que exista o conhecimento, a capacidade de demonstrá-lo é afetada. Os estudantes com maior nível de ansiedade também apresentam maiores índices de procrastinação, de acordo com Reis, citando estudos realizados por Marcher et al. (2011). Isto é, o fato de dedicarem menos esforços e tempo ao processo de aprendizagem está indiretamente

associado às estatísticas de ansiedade (Reis, 2017). A ansiedade entre estudantes universitários influencia o desenvolvimento educacional, saúde, qualidade de vida e, também, as relações sociais.

Um estudo publicado no *Journal of Applied Psychology*, em 2012, analisou a relação entre ansiedade e desempenho em um contexto de entrevistas de emprego. Os candidatos foram avaliados quanto à sua ansiedade antes e durante as entrevistas. Além disso, suas interações durante as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, avaliadas por uma equipe de avaliadores treinados.

Os resultados do estudo indicaram que a ansiedade dos candidatos estava negativamente relacionada ao seu desempenho durante as entrevistas. Os candidatos ansiosos apresentaram maior dificuldade em articular suas habilidades, experiências e respostas às perguntas dos entrevistadores. Eles também demonstraram menor capacidade de se conectar emocionalmente e estabelecer uma boa relação com os entrevistadores.

Os avaliadores do estudo perceberam os candidatos ansiosos como menos confiantes, menos capazes de expressar suas ideias de forma clara e menos persuasivos. Esses fatores influenciaram negativamente a impressão que os entrevistadores tiveram dos candidatos ansiosos, afetando suas chances de serem selecionados para o emprego.

Um estudo realizado por Ivancevich e Donnelly (2023) faz uma relação entre a ansiedade, o desempenho e a estrutura organizacional. Observaram que a estrutura organizacional influencia a satisfação no trabalho por meio de fatores como autonomia, autoridade de tomada de decisão, canais de comunicação e oportunidades de crescimento.

Além disso, a estrutura organizacional também pode afetar os níveis de ansiedade e estresse dos funcionários. Um ambiente organizacional mais flexível e empoderador tende a reduzir o estresse e a ansiedade, enquanto uma estrutura rígida pode aumentá-los. Portanto, os autores concluíram que o desempenho dos funcionários é influenciado pela estrutura organizacional, que, por sua vez, promove ou não ansiedade entre os colaboradores. O desempenho, então, acaba sendo prejudicado pela ansiedade, e pelos problemas gerados por uma estrutura organizacional desfavorável (Donnelly, 2023).

Para finalizar esse tópico, sem contudo esgotar o tema, apresentamos um estudo que empenhou-se em identificar não apenas os impactos negativos da ansiedade no desempenho no âmbito organizacional, mas, também, os positivos. Cheng e McCarthy (2018) expõem o lado "brilhante" da ansiedade:

O lado brilhante da ansiedade no trabalho sugere que a ansiedade moderada pode ter efeitos positivos. Ela pode servir como um estímulo para a ação, aumentar a motivação

e o desempenho, bem como melhorar a atenção e o foco. A ansiedade pode impulsionar os indivíduos a se prepararem adequadamente para desafios, buscar soluções criativas e se esforçar para alcançar metas. Quando bem gerenciada, pode contribuir para o crescimento pessoal e profissional. (p.4).

Os autores nos levam a refletir sobre o equilíbrio, no qual um nível aceitável e não patológico de ansiedade seria ideal para um bom desempenho dentro da organização. Entretanto, como atingir esse nível ideal? Quanto ao lado prejudicial da ansiedade, os autores encontraram dados que já corroboram com o exposto nas revisões da literatura específica, com malefícios que incluem sintomas como preocupação excessiva, medo, tensão, dificuldade de concentração e dificuldade em lidar com o estresse. A ansiedade excessiva pode levar a consequências prejudiciais para os indivíduos, como diminuição do bem-estar psicológico, problemas de saúde física e mental, esgotamento e menor desempenho no trabalho (McCarthy, 2018).

4 METODOLOGIA

O presente estudo foi realizado com o uso do método quantitativo descritivo correlacional. Segundo Sousa, Driessnack e Mendes (2007), este tipo de metodologia quantitativa descreve as variáveis e suas relações naturais. Para Gil (2002), a pesquisa descritiva irá fazer a descrição de um grupo ou fenômenos, além de observar a relação entre variáveis.

4.1 Participantes e amostra

A amostra foi selecionada por conveniência, com 74 funcionários da empresa SOS Brasília.

4.2 Instrumentos

Para investigar a variável ansiedade no trabalho, foi utilizada a Escala de Ansiedade de Beck (BAI), (Anexo A). A escala consiste em 21 itens que descrevem sintomas de ansiedade, como inquietação, medo de perder o controle, tensão muscular, preocupação excessiva, entre outros. Cada item é avaliado em uma escala de 0 a 3, de acordo com a gravidade percebida pelo indivíduo, sendo 0 para "não estou" ou "nunca sinto isso", e 3 para "estou muito" ou "sinto isso intensamente". Após a aplicação da escala, os escores individuais de cada item são somados para obter uma pontuação total, que varia de 0 a 63. Quanto maior a pontuação, maior a gravidade dos sintomas de ansiedade relatados pelo indivíduo. Beck definiu a pontuação para cada gravidade dos sintomas, no qual a ansiedade leve tem uma pontuação de 0 a 7; ansiedade moderada 8 a 15; e ansiedade grave com pontuação de 16 a 25 ou mais.

Em relação aos níveis de ansiedade na BAI, Beck (1998) sugeriu algumas características típicas associadas a diferentes faixas na pontuação. Ansiedade leve: preocupações ocasionais, sensação de nervosismo ou tensão moderada, dificuldade leve em relaxar. Esse nível de ansiedade não interfere significativamente nas atividades diárias. Já a ansiedade moderada é caracterizada por: preocupações mais frequentes, tensão e nervosismo mais perceptíveis, pode haver dificuldade em relaxar. Aqui a ansiedade começa a ter um impacto mais notável nas atividades diárias e no bem estar geral. Por fim, a ansiedade grave, caracterizada por: preocupações constantes, tensão e nervosismo significativos, dificuldade em relaxar. Neste nível a ansiedade interfere significativamente nas atividades diárias e pode prejudicar a qualidade de vida.

A Escala de Ansiedade de Beck é útil para auxiliar profissionais de saúde mental a

avaliar a presença e a intensidade dos sintomas de ansiedade, monitorar mudanças ao longo do tempo e planejar intervenções adequadas (Beck, 2005).

Quanto à averiguação do desempenho, foi utilizada a Medida de Autoavaliação do Desempenho do Trabalho (Pereira, 2010), (Anexo B). Nesse tipo de medida, os funcionários têm a oportunidade de refletir sobre seu próprio trabalho, identificar seus pontos fortes e áreas de melhoria e avaliar como se enquadram nas expectativas de desempenho da organização.

A medida de autoavaliação do desempenho no trabalho é uma ferramenta em que os próprios funcionários avaliam seu próprio desempenho. A escala foi elaborada com base na análise do desempenho, pautada no auto relato ou percepção do próprio indivíduo sobre seus resultados de trabalho, enfocando processos (eficiência) e produtos (eficácia), com base em critérios estabelecidos.

Segundo Pereira (2010), o fato de uma medida auto avaliativa de desempenho ser subjetiva, não quer dizer que esta seja assistemática ou pouco estruturada. Apenas significa que o indivíduo é o agente de análise, através de suas percepções e crenças, não se referindo a um dado externo a ele.

A escala apresentou-se fatorável ($KMO=0,93$), com indicação de até cinco fatores. O primeiro fator (12 itens, consistência interna de 0,91, 37,5% de variância explicada), correspondeu à utilização de estratégias voltadas à regulação do desempenho no trabalho. O segundo fator (3 itens, consistência interna de 0,60, 5,6% de variância explicada) foi o de restrição ao desempenho. O terceiro fator, grau de esforço e de conhecimento da tarefa, apresentou 3 itens, com 4,8% de variância explicada e consistência interna de 0,60. O quarto fator contou com 4 itens que tratam da execução, monitoramento e revisão do desempenho, e obteve consistência interna de 0,66 e 4,4% de variância explicada. O quinto fator, auto-gerenciamiento de desempenho, ficou constituído por 8 oito itens, com 3,7% de variância explicada e consistência interna de 0,90. A escala apresentou-se válida e confiável. (Pereira, 2010).

A Escala de Autoavaliação do Desempenho no Trabalho conta com 30 itens que tratam da percepção do indivíduo sobre seus resultados de trabalho. Estes itens são agrupados em 5 Fatores. Conforme Beck et al (1988), são eles:

Fator 1- Avaliação de Desempenho. Item 1- Faço minhas tarefas procurando manter compromisso com esta Organização. Item 2- Avalio que o desempenho do meu trabalho contribui diretamente para a consecução da missão e objetivos desta Organização. Item 3- Comprometo-me com as metas e objetivos estabelecidos pela Organização. Item 4- Redireciono minhas ações em meu trabalho em razão de mudanças nos objetivos desta

Organização. 5- Meu trabalho é importante para o desempenho desta Organização. 6- Mantenho-me atualizado quanto ao conhecimento técnico em minha área de atuação. 7- Mantenho um canal permanente de comunicação, favorecendo a interação com outras pessoas. 8- Direciono minhas ações para realizar o meu trabalho com economia de recursos. 9- Implemento ações mais adequadas quando detecto algum erro ou falha no meu trabalho. 10- Eu sei o que é esperado de mim em termos de meu desempenho no trabalho. 11- Tomo iniciativas, aproveitando oportunidades que possam gerar a melhoria dos resultados 12- Meu desempenho no trabalho está de acordo com aquilo que é esperado de mim.

Conforme sugere a matriz de referência, verifica-se que este Fator avalia a adequação à ação pelo indivíduo, bem como o quanto o mesmo percebe que seu trabalho contribui para o atingimento da missão e estratégia da organização em estudo (centralidade do trabalho). São analisadas, ainda, dimensões ou facetas que tratam de competências relacionadas à proatividade, busca por novas aprendizagens relacionadas ao trabalho, expectativas de desempenho, comprometimento com a tarefa e adequação à ação.

Fator 2 - Restrição ao Desempenho. Item 13- O excesso de serviços impede que eu tenha tempo para refletir sobre o melhor modo de realizá-los. Item 14- Os prazos para a realização das minhas tarefas prejudicam a sua qualidade. 15- Não tenho tempo para experimentar novas formas de executar o trabalho. Este Fator refere-se à percepção do respondente sobre a falta de apoio ao seu desempenho, em especial quanto à busca por novas formas de realizar o trabalho e à falta de tempo sobre como melhorar sua performance.

Fator 3 - Grau de Esforço e Conhecimento da Tarefa. Item 16- As tarefas que me são destinadas exigem que eu me esforce muito para realizá-las. Item 17- Recebo orientações adequadas à realização das tarefas sob minha responsabilidade. Item 18- Direciono minhas ações a partir do conhecimento da estrutura e das políticas da empresa. Este Fator refere-se à percepção do respondente sobre o quanto o mesmo se esforça e se ajusta para buscar o atingimento de seus resultados de trabalho. A competência de visão estratégica também emergiu como importante faceta neste Fator e merece ser considerada, principalmente, no planejamento de ações do indivíduo.

Fator 4 - Execução, Monitoramento e Revisão de Desempenho. Item 19- Contribuo com alternativas para solução de problemas e melhoria de processos desta Organização. Item 20- Estabeleço intercâmbio com outras equipes ou

unidades, quando necessário, para garantir o atingimento dos objetivos organizacionais. Item 21- São realizados encontros e reuniões de grupos entre mim e meus colegas/pares e chefia para discussão e avaliação das ações e tarefas realizadas. Item 22- Percebo o impacto de minhas ações e do resultado do meu trabalho sobre as outras áreas desta Organização. Este fator trata de dimensões ou facetas que envolvem o foco no processo de trabalho e desenvolvimento de tarefas e ações contando, inclusive, com o ajustamento dos objetivos e estratégias organizacionais mais sistêmicas.

Fator 5- Auto-Gerenciamento de Desempenho. Item 23- Avalio satisfatoriamente o meu desempenho na consecução de tarefas e rotinas relacionadas ao meu trabalho. Item 24- Desenvolvo o meu trabalho de acordo com os padrões e normas estabelecidos. Item 25- Utilizo ferramentas e materiais disponíveis para a melhoria dos resultados de meu trabalho. Item 26- Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais. Item 27- Adapto-me a alterações ocorridas nas minhas rotinas de trabalho. Item 28- Estabeleço prioridades em meu trabalho, definindo ações, prazos e recursos necessários. Item 29- Estabeleço a relação entre a origem e a finalidade do meu trabalho. Item 30- Avalio que a busca pela melhoria de meu desempenho me motiva a tentar fazer um trabalho melhor.

Este fator contempla itens que tratam da eficiência do desempenho, mais especificamente, da capacidade de administrar a execução de seu trabalho. São dimensões ou facetas deste Fator: capacidade de uso efetivo de equipamentos disponíveis, crenças sobre a efetividade do próprio desempenho e alcance de resultados de trabalho, visão estratégica do desempenho e interdependência na consecução das tarefas.

Os itens, em geral, tratam da avaliação de desempenho concernente a tarefas de natureza administrativa, operacional e técnica. Os itens dizem respeito a indicadores de desempenho relacionados a custos, cumprimento de prazos, planejamento da ação, otimização de tempo e visão sistêmica (Pereira et al., 2010).

A escala oscila de 0 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente). O respondente deve marcar apenas um ponto da escala que melhor corresponda à sua opinião sobre o item ou dimensão de desempenho avaliada. São contemplados itens que tratam da postura profissional do indivíduo, bem como a busca por novas formas de executar o trabalho e o grau de esforço necessário para execução da ação (Pereira et al, 2010).

4.3 Coleta dos dados

A coleta de dados foi realizada por meio do link da pesquisa, na plataforma google formulários. Para tanto, foi solicitado aos coordenadores da empresa SOS que divulgassem a pesquisa nos grupos de whatsapp dos funcionários. Ao abrir o link da pesquisa, o participante deveria ler e aceitar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Em seguida, responderia ao questionário sociodemográfico e, na sequência, teria acesso à Escala de Ansiedade de Beck (BAI) e ao questionário da Medida de Autoavaliação do Desempenho do Trabalho (Pereira et al, 2010).

4.4 Análise dos dados

Os dados coletados foram analisados pelo SPSS - *Statistical Package for the Social Science*. Inicialmente, foram realizadas as análises exploratórias, em que foram analisados os dados coletados em busca de possíveis erros de digitação, analisada a distribuição e seus pressupostos de normalidade, bem como os casos omissos e extremos.

Em seguida, foi realizada a análise descritiva dos dados, ou seja, foram calculados a média, mediana e desvio padrão de cada uma das variáveis. Por fim, realizou-se o cálculo de correlação, a fim de se encontrar o coeficiente de correlação de Pearson, para que fosse possível verificar o quanto a variação de uma variável estava correlacionada com a variação da outra variável.

4.5 Resultados

Inicialmente, foi necessário verificar a amplitude dos dados, de acordo com as escalas adotadas e os dados registrados. Em seguida, foi possível realizar uma análise dos dados mais discrepantes, com seus valores considerados relevantes.

A variável ansiedade não tem outliers, ou seja, não existem casos com valores extremos que se afastam da tendência da distribuição que é de 0 a 60. Em outras palavras, nenhum dos participantes da amostra apresenta níveis de ansiedade extremamente baixos ou extremamente altos em relação aos 74 participantes da amostra. A variável auto avaliação de desempenho possui 3 outliers moderados inferiores, ou seja, 3 participantes (os de nº 71, nº 9 e nº 8) que se afastam da tendência da distribuição que é de 4 a 10. Os participantes foram mantidos com o intuito de que os resultados reflitam mais precisamente a diversidade e complexidade do fenômeno. Estes participantes representam menos de 5% da amostra.

A normalidade dos dados foi avaliada por meio dos testes Kolmogorov-Smirnov ($S = 0,161$; $p < 0,05$; $S = 0,109$; $p < 0,05$) e Shapiro-Wilk ($W = 0,885$; $p < 0,05$; $W = 0,913$; $p < 0,05$) das duas escalas: Ansiedade e Avaliação de Desempenho no Trabalho, respectivamente.

Como pode ser observado, ambos os testes resultaram no valor de $p < 0,05$, o que indica que os dados da presente pesquisa não têm distribuição normal

Partindo dessa análise e tendo como objetivo da pesquisa encontrar a correlação entre ansiedade e desempenho dos colaboradores da empresa SOS Brasília, foi feita a pesquisa de forma anônima e com um grupo apenas.

4.6 Análises Descritivas do Inventário Beck de Ansiedade

A Tabela 1 apresenta a análise descritiva dos itens do Inventário Beck de Ansiedade. É possível perceber que as médias variaram de 0,5 a 2,01 e os desvios-padrões de 0,91 a 1,20. Os itens que obtiveram a maior e a menor média foram, respectivamente: “Calor” (Média = 2,01; Desvio Padrão = 1,01) e “Sem equilíbrio” (Média = 0,51; Desvio Padrão = 0,91). Os resultados demonstram que os participantes apresentaram um nível de ansiedade moderado ($M = 19,53$, $DP = 16,36$; mínimo = 1,00; máximo = 59,00) (Beck & Steer, 1993). Segundo a escala, a ansiedade mínima possui um score de 0-7; a Ansiedade leve 8-15; Ansiedade moderada 16-25; Ansiedade grave 26-63.

Tabela 1

Estatísticas descritivas dos itens do Inventário Beck de Ansiedade

<i>Itens</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
1. Adormecimento ou formigamento	0	3	0,77	0,97
2. Calor	0	3	2,01	1,01
3. Tremores nas pernas	0	3	0,78	0,98
4. Incapaz de relaxar	0	3	1,30	1,13
5. Medo que aconteça o pior	0	3	1,50	1,20
6. Atordoado ou tonto	0	3	0,92	0,97

7. Palpitação ou aceleração do coração	0	3	1,14	1,12
8. Sem equilíbrio	0	3	0,51	0,91
9. Aterrorizado	0	3	0,58	0,99
10. Nervoso	0	3	1,43	1,13
11. Sensação de sufocação	0	3	0,80	1,04
12. Tremores nas mãos	0	3	0,74	0,96
13. Trêmulo	0	3	0,69	0,97
14. Medo de perder o controle	0	3	1,04	1,10
15. Dificuldade de respirar	0	3	0,72	0,98
16. Medo de morrer	0	3	0,86	1,19
17. Assustado	0	3	0,74	0,98
18. Indigestão ou desconforto no abdômen	0	3	1,03	1,11
19. Sensação de desmaio	0	3	0,54	0,92
20. Rosto afogueado (rubor facial)	0	3	0,55	0,95
21. Suor (não devido ao calor)	0	3	0,86	0,99

Na Tabela 2, são mostrados os níveis de ansiedade apresentados pelos participantes da pesquisa. Pode-se notar que 27% dos participantes têm grau mínimo de ansiedade e 28% possuem ansiedade severa.

Tabela 2

Níveis de ansiedade identificados a partir do Inventário Beck de Ansiedade

<i>Nível</i>	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
Grau Mínimo	20	27%
Ansiedade Leve	20	27%
Ansiedade Moderada	13	17,6%
Ansiedade Severa	21	28,4%
Total	74	100%

4.7 Análises Descritivas da Medida de Autoavaliação de Desempenho no trabalho

A Tabela 3 apresenta a análise descritiva dos fatores da Medida de Autoavaliação de Desempenho no Trabalho. É possível perceber que as médias variaram de 4,73 a 8,04 e os desvios-padrões de 1,66 a 2,38. Os itens que obtiveram a maior e a menor média foram, respectivamente, “Regulação do Desempenho” (Média = 8,04; Desvio Padrão = 1,89) e “Restrição ao Desempenho” (Média = 4,73; Desvio Padrão = 3,12). Os desvios-padrões foram relativamente altos, o que indica heterogeneidade nas respostas, ou seja, os participantes divergiram quanto à autopercepção de desempenho no trabalho.

Tabela 3

Estatísticas descritivas da Medida de Avaliação do Desempenho no Trabalho

	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
REG-D	8,04	1,89	1,75	10,00
REST-D	4,73	3,12	0,00	10,00

GECT	6,81	1,79	1,67	10,00
EMRD	6,61	2,38	0,25	10,00
AGD	7,90	2,23	0,13	10,00
Fator Geral	7,35	1,66	1,50	10,00

Nota: REG-D (Regulação do Desempenho); REST-D (Restrição ao Desempenho); GECT (Grau de Esforço e Conhecimento da Tarefa); EMRD (Execução, Monitoramento e Revisão de Desempenho); AGD (Autogerenciamento de Desempenho).

4.8 Análise de correlação entre Ansiedade e Desempenho no trabalho

Com o intuito de analisar a relação entre ansiedade e desempenho no trabalho, realizou-se análise de correlação de *Sperman*. A tabela 4 apresenta os resultados das correlações obtidas.

Tabela 4

Análises de correlação de Spearman entre Ansiedade e Desempenho no Trabalho

	Ansiedade	REG-D	REST-D	GECT	EMRD	AGD
Ansiedade	1	-0,33**	0,49**	-0,00	-0,07	-0,29*
REG-D		1	-0,26*	0,65**	0,62**	0,88**
REST-D			1	0,02	-0,04	-0,28*
GECT				1	0,55**	0,65**
EMRD					1	0,62**
AGD						1

Nota: REG-D (Regulação do Desempenho); REST-D (Restrição ao Desempenho); GECT (Grau de Esforço e Conhecimento da Tarefa); EMRD (Execução, Monitoramento e Revisão de Desempenho); AGD (Autogerenciamento de Desempenho). * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; n.s. = relação não significativa.

Pode-se observar que a ansiedade correlacionou de forma significativa e negativa com as dimensões da Regulação do Desempenho ($r = -0,33$; $p < 0,01$) e Autogerenciamento de Desempenho ($r = -0,29$; $p < 0,05$); e correlacionou-se de forma significativa e positiva com a dimensão Restrição ao Desempenho ($r = 0,49$; $p < 0,01$).

Portanto, de acordo com a correlação verificada da ansiedade com o 1º fator da tabela (REG-D), notou-se que quanto maior a ansiedade menor a regulação do desempenho, caracterizando uma relação negativa. Esse resultado sugere que quanto mais ansioso o indivíduo está, menor a sua capacidade de adequação à ação, bem como a percepção de que seu trabalho contribui para o atingimento da missão e a estratégia da organização também diminui. Pode-se entender, também, que quanto maior a ansiedade, há uma piora nas competências relacionadas à proatividade, busca por novas aprendizagens relacionadas ao trabalho, expectativas de desempenho e comprometimento com a tarefa.

O mesmo padrão negativo observou-se na relação da ansiedade com o autogerenciamento de desempenho (AGD). Isso sugere que quanto maior a ansiedade, menor é a eficiência do desempenho, mais especificamente, da capacidade de administrar a execução de seu trabalho. A capacidade de uso efetivo de equipamentos disponíveis, crenças sobre a efetividade do próprio desempenho e alcance de resultados de trabalho, visão estratégica do desempenho e interdependência na consecução das tarefas também podem ser afetados pela presença da ansiedade, conforme os resultados apontam.

O único ítem que apresentou uma correlação significativa e positiva foi com a dimensão Restrição ao Desempenho. Isso sugere que quanto maior a ansiedade, maior a percepção do respondente sobre a falta de apoio ao seu desempenho, em especial, quanto à busca por novas formas de realizar o trabalho e a falta de tempo para melhorar sua performance. Ou seja, quanto mais o indivíduo percebe falta de apoio no seu desempenho, mais ansioso ele fica.

5 DISCUSSÃO

Este estudo teve o objetivo de analisar a correlação entre ansiedade e desempenho em trabalhadores da empresa SOS Brasília, por meio do instrumento Inventário de Ansiedade de Beck (BAI) e a Medida de Auto Avaliação de Desempenho no Trabalho. Para a investigação dos dados, foram realizadas análises descritivas, uma com o intuito de identificar os níveis de ansiedade nos participantes e outra para mensurar o desempenho no trabalho dos mesmos, e para encontrar a correlação entre ansiedade e desempenho.

Como limitação relevante, observa-se a ausência do questionário sociodemográfico, que justifica-se pela ocorrência de falha humana na elaboração do formulário utilizado para a pesquisa via google formulários. Com isso, não pode-se identificar algumas variáveis quanto ao gênero, idade, dentre outros, em relação aos participantes. Entretanto, a resposta à pergunta de pesquisa proposta e os objetivos centrais não foram prejudicados com essa falta.

Os resultados apontaram para a existência de ansiedade nos colaboradores da empresa, em um nível moderado ($M = 19,53$, $DP = 16,36$; mínimo = 1,00; máximo = 59,00) (Beck & Steer, 1993). Segundo a escala, a ansiedade mínima possui um score de 0-7; a Ansiedade leve 8-15; Ansiedade moderada 16-25; Ansiedade grave 26-63.

Partindo-se desse ponto, o presente estudo averiguou que o nível moderado de ansiedade já é suficiente para acarretar alguns prejuízos na vida diária do indivíduo, gerando alterações negativas no desempenho no trabalho.

Esses resultados corroboram com Beck (1998), ao explicitar que uma das características marcantes da ansiedade moderada é a presença de preocupações e inquietação, indivíduos que experimentam esse nível de ansiedade tendem a apresentar preocupações excessivas relacionadas a várias áreas da vida, como trabalho, relacionamentos, saúde e eventos futuros (Beck, 1998).

Portanto, averiguou-se que a ansiedade moderada pode, sim, afetar a vida no trabalho e o desempenho do indivíduo. Esses dados corroboram com estudos de Gavin (2013), que evidenciam, segundo estatísticas do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), que os transtornos mentais estão em terceiro lugar entre as causas de concessão de benefícios previdenciários, como nos casos de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e afastamento por mais de quinze dias (Gavin, 2013).

Segundo Zeidner (2010), a relação da ansiedade com o desempenho é vista como tendo uma natureza recíproca, sendo que ela produz padrões aversivos de motivação que interferem

no aprendizado e, conseqüentemente, no desempenho. A teoria de Zeidner é evidenciada através dos resultados desse estudo, principalmente, no que tange à Regulação do Desempenho e Autogerenciamento de Desempenho.

Os resultados apontaram, através da correlação entre ansiedade e regulação do desempenho, que quanto mais ansioso o indivíduo está, menor a sua capacidade de adequação à ação, bem como a percepção de que seu trabalho contribui para o atingimento da missão e a estratégia da organização também diminui. Pode-se entender, também, que quanto maior a ansiedade, há uma piora nas competências relacionadas à proatividade, busca por novas aprendizagens relacionadas ao trabalho, expectativas de desempenho e comprometimento com a tarefa.

Outra correlação significativa encontrada entre ansiedade e autogerenciamento do desempenho sugere que quanto maior a ansiedade, menor é a eficiência do desempenho, mais especificamente, da capacidade de administrar a execução de seu trabalho. A capacidade de uso efetivo de equipamentos disponíveis, crenças sobre a efetividade do próprio desempenho e alcance de resultados de trabalho, visão estratégica do desempenho e interdependência na consecução das tarefas também podem ser afetados pela presença da ansiedade.

Por fim, a última correlação significativa foi entre ansiedade e restrição ao desempenho. Isso sugere que quanto maior a ansiedade, maior a percepção do respondente sobre a falta de apoio ao seu desempenho, em especial, quanto à busca por novas formas de realizar o trabalho e a falta de tempo sobre como melhorar sua performance. Ou seja, quanto mais ansioso o indivíduo está, maior a sua percepção de falta de apoio no seu desempenho.

Entende-se que um programa de atendimento psicológico dentro da organização é um dos procedimentos cabíveis para preservar a saúde mental de seus trabalhadores, assim como palestras sobre saúde mental, dinâmicas de grupo e atividades voltadas para a melhoria da estrutura organizacional da empresa. Dentre outras formas de se evitar transtornos mentais em seus colaboradores, implantar uma reestruturação de condutas, quais sejam, maior flexibilidade da jornada de trabalho, oportunidades de crescimento profissional, melhorar a comunicação entre as equipes, formação de bons líderes que motivem os colaboradores, ações que poderão ajudar a diminuir os casos de absenteísmo e presenteísmo no trabalho.

Donnelly (2023) afirma que a estrutura organizacional pode afetar os níveis de ansiedade e estresse dos funcionários, e que se essa estrutura for mais flexível e empoderadora, tende a reduzir o nível de ambos. Portanto, concluiu-se que a estrutura organizacional influencia o desempenho dos funcionários, promovendo, ou não, ansiedade entre os colaboradores.

Foi relevante para esse estudo, também, a observação da teoria desenvolvida por McCarthy (2018) de que existe o lado “brilhante” da ansiedade, e que, se moderada, pode ter efeitos positivos. Segundo MacCarthy, a ansiedade pode tornar-se estímulo para a ação, aumentar a motivação e o desempenho, melhorar a atenção e o foco. Pode vir a impulsionar os indivíduos a enfrentarem melhor os desafios, tentarem encontrar soluções criativas e, conseqüentemente, atingirem metas. Logo, a ansiedade pode contribuir para o crescimento pessoal e profissional (MacCarthy, 2018, p.4).

No presente estudo, esse perfil poderia ser identificado, de acordo com o resultado da pesquisa feita com o Inventário de Beck de Ansiedade, Tabela 3, em 27% dos trabalhadores da empresa SOS Brasília que apresentaram grau mínimo de ansiedade, e em 27% que demonstraram ansiedade leve. Também, em outros 17,6%, que apresentaram ansiedade moderada. Vale ressaltar que esse pressuposto não se aplica a todo esse grupo dos entrevistados, pois, de acordo com alguns dos autores estudados, Beck, por exemplo, um nível de ansiedade moderada já pode ser suficiente para causar prejuízos na vida pessoal e profissional do indivíduo.

Em contraponto, observa-se que 28% dos colaboradores apresentaram grau de ansiedade severa. Evidencia-se, conseqüentemente, a necessidade de reestruturação organizacional da empresa, visando a diminuição dos quadros de ansiedade e estresse entre seus colaboradores. (Donnelly, 2023)

Voltando a Dejours (1992), para justificar a necessidade de reestruturação da empresa SOS Brasília, quando debruçado sobre os diferentes tipos de ansiedade, concluiu que eles fazem parte, diretamente, da relação homem-organização do trabalho. A “ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo”, e a “desorganização do funcionamento mental” são geradas, em síntese, por um trabalho desorganizado, que pode levar o indivíduo à impossibilidade de movimentação e à despersonalização, por fim, prejudicando a produtividade do indivíduo e da própria organização.

Compreende-se que o colaborador de uma empresa necessita de reconhecimento e do julgamento de utilidade de seu trabalho, de sua contribuição técnica, social e econômica, e que esses serão proferidos, principalmente, pela hierarquia, logo, observa-se a necessidade da reestruturação organizacional da empresa, tendo como uma das bases a motivação de seus colaboradores, e a implantação de psicodinâmicas do trabalho, priorizando o espaço de fala e escuta do sofrimento originado da organização do trabalho.

A pesquisa feita junto à empresa SOS Brasília corroborou com as teorias apresentadas nas bibliografias utilizadas, e com os autores estudados, na medida em que explicita casos

comprovados de ansiedade no trabalho, e como a estrutura organizacional pode promover a ansiedade entre seus colaboradores, afetando o desempenho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo dedicou-se a estudar um dos fenômenos mais intrigantes, incômodos, recorrentes e falados pela mídia nos últimos tempos, a ansiedade. Tendo em vista que estudos apenas e unicamente dedicados a esse fenômeno são abundantes na literatura científica internacional e nacional, a presente pesquisa buscou trazer algo a mais, correlacionando o fenômeno da ansiedade com o desempenho no âmbito do trabalho, mais especificamente, em uma empresa privada.

Estudos anteriores de grandes autores como Christophe Dejours, em suas obras: “A Psicodinâmica do Trabalho” e “A loucura do Trabalho” evidenciam a relação do homem com o trabalho e como isso pode levar ao adoecimento psíquico. Segundo o autor, a ansiedade no trabalho é influenciada por fatores coletivos e individuais, observando a relevância de teorizar tanto sobre a dimensão psicológica do trabalhador, como as características do ambiente de trabalho. O organismo do indivíduo não é um “motor humano”, ou seja, não é uma máquina que responde igualmente a estímulos, mas sim, que possui um mundo interno que influencia na percepção do mundo externo. (Dejours, 2007, p. 24).

Ainda em Dejours, o autor indica a relevância nas relações de trabalho, na qual “todos os laços humanos criados pela organização do trabalho são fatores que se superpõem às outras fontes de ansiedade, pois essas relações estão intrincadas com uma constante avaliação de desempenho do sujeito”. (Dejours, 1992,p.75).

Foram considerados, em nossas entrevistas, os elementos que pudessem ser geradores de ansiedade no ambiente de trabalho, assim como sua relação com o desempenho dos colaboradores, com especial atenção à afirmativa de Dejours, 2007, que “o organismo do indivíduo não é um motor humano”, e que sua relação com o trabalho pode levar ao adoecimento psíquico.

O Inventário de Ansiedade de Beck (BAI) serviu como instrumento, assim como a Medida de Auto Avaliação de Desempenho no Trabalho. Questionários foram respondidos por colaboradores da empresa SOS Brasília, e seus resultados mostraram conformidade entre o foco de observação do presente estudo, baseado nas teorias citadas, sinalizando efetivamente para a correlação entre a ansiedade e desempenho no trabalho.

De acordo com o BAI, Tabela 3, 27% dos trabalhadores da empresa SOS Brasília, apresentaram grau mínimo de ansiedade, e 27%, ansiedade leve. Outros 17,6% apresentaram

ansiedade moderada. Já a ansiedade severa foi detectada em 28% dos colaboradores pesquisados.

Ao se realizar a média dos níveis de ansiedade dos participantes da pesquisa os resultados apontam para a existência de ansiedade nos colaboradores da empresa, em um nível moderado, de acordo com a Escala de Ansiedade de Beck. Os resultados apontaram, através da correlação entre ansiedade e regulação do desempenho, que quanto mais ansioso o indivíduo está, menor a sua capacidade de adequação à ação, bem como a percepção de que seu trabalho contribui para o atingimento da missão e a estratégia da organização também diminui. Pode-se entender, também, que quanto maior a ansiedade, há uma piora nas competências relacionadas à proatividade, busca por novas aprendizagens relacionadas ao trabalho, expectativas de desempenho e comprometimento com a tarefa.

Outra correlação significativa encontrada entre ansiedade e autogerenciamento do desempenho sugere que quanto maior a ansiedade, menor é a eficiência do desempenho, mais especificamente, da capacidade de administrar a execução de seu trabalho. A capacidade de uso efetivo de equipamentos disponíveis, crenças sobre a efetividade do próprio desempenho e alcance de resultados de trabalho, visão estratégica do desempenho e interdependência na consecução das tarefas também podem ser afetados pela presença da ansiedade.

A última correlação significativa foi entre ansiedade e restrição ao desempenho. Isso sugere que quanto maior a ansiedade, maior a percepção do respondente sobre a falta de apoio ao seu desempenho, em especial, quanto à busca por novas formas de realizar o trabalho e a falta de tempo sobre como melhorar sua performance. Ou seja, quanto mais o indivíduo percebe falta de apoio no seu desempenho, mais ansioso ele fica.

Portanto os resultados sugerem que um nível moderado já é suficiente para gerar prejuízos na vida pessoal e profissional do indivíduo, corroborando com Beck; e discordando de alguns teóricos que propõem que um nível moderado de ansiedade seria um fator colaborador ao desempenho do indivíduo, como McCarthy.

Tendo em vista que a temática apresentada é extremamente atual e de suma importância para o bem da coletividade, julga-se importante revisar os resultados detalhadamente, conduzir futuras pesquisas e suas respectivas análises, levando em consideração as mudanças sociais, o contexto que esta pesquisa está sendo realizada e as particularidades dos participantes de sua amostra. Para que, então, sejam encontrados resultados cada vez mais refinados, ajudando a comunidade científica a compreender melhor a relação do humano com a ansiedade, com o trabalho, e qual a relação do trabalho e do desempenho com a ansiedade; bem como a ansiedade afeta no desempenho.

REFERÊNCIAS

- Beck et al (1988). An inventory for mensuring clinical anxiety: psychometric properties. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 56 (6), 893-897.
- Benke, M.R.P., & Carvalho, E. (2008). *Estresse x qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico*. Revista Objetiva, 8(7), 151-60.
- Cheng, B. H., & McCarthy, J. M. (2018). Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 537-560.
- Oliveira Borges, L., & Mourão, L. (2013). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Artmed Editora.
- Dejours, C. (1987a). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Oboré.
- Dejours, C. (2004). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In: S. Lancman & L. Sznelwar (Org.), *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 105-126). Fiocruz.
- Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. Lima & E. P. Facas (Orgs.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp.13-26). Paralelo 15.
- Ferreira, R., Vasconcelos, R.S., Filho, F.F.D., Gomes, J.P., Cunha, J.S., & Beuttenmuller, Z.F. (2022). *Docência e implicações ocasionadas pelo estresse na jornada de trabalho*. Brazilian Journal of Development (BJD).
- Gavin, R. O. S. (2013). *Depressão, estresse e ansiedade: um enfoque sobre a saúde mental do trabalhador*. [Dissertação de Mestrado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo] Biblioteca Digital de Teses e Dissertações. DOI:10.11606/D.22.2013.tde-14012014-163411.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (Vol. 4, p. 175). Atlas.
- Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (1975). Relation of organizational structure to job

- satisfaction, anxiety-stress, and performance. *Administrative science quarterly*, 272-280.
- Machado, W.L., & Bandeira D.R. (2012). *Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos*. Estudos de Psicologia.
- Motta, P.R. (2012). Ansiedade e medo na empresa: percepção de risco das decisões gerenciais. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 11(2-3), 22-37.
- Nobre, T. L. (2021). Trabalho, performance e os fatores de ansiedade do trabalhador. *Diaphora*, 10(1), 17-23.
- Organização Mundial da Saúde (1997). *CID-10 Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde* (10a rev., Vol. 1). Universidade de São Paulo.
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: Relações com Suporte Organizacional, Prioridades Axiológicas e Oportunidades de Alcance de Valores Pessoais no Trabalho* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília]. Repositório Digital da UNB. https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNB_7beba6ba6e205ce0999858c796b9120f
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). *Construção e Validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho*. Avaliação psicológica.
- Paschoal, T., & Torres, C.V., Porto, J.B. (2010). *felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social*. RAC.
- Ramos, J., Gracia, F., & Peiró, J. M. (2002). Actividad laboral y desempeño. In J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo* (pp. 283-343). Síntesis.
- Ribeiro, H. K. P., Santos, J. D. M., Silva, M. de G. e ., Medeiro, F. D. de A., & Fernandes, M. A.. (2019). Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 44, e1. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>

- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. da C. de . (2013). Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 18(2), 247–255.
- Silva, C. A. da ., & Ferreira, M. C.. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331–339.
<https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do comportamento organizacional. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7, 11-18.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed Editora.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R.. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. Em S. Sonnentag (Ed.). *Psychological Management of Individual Performance* (pp.3-27). Great Britain: John Wiley & Sons.
- Story, J., & Alves, T. C. (2022). O que fazer com a epidemia de ansiedade no trabalho. *GV-EXECUTIVO*, 21(2).
- Straub, R.O. (2014). *Psicologia da Saúde. Uma abordagem biopsicossocial*. São Paulo: Artmed.

ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para Pesquisas Virtuais

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) do estudo **A CORRELAÇÃO DE ESTRESSE E BEM-ESTAR DOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS NO PERÍODO PÓS PANDEMIA, DESENVOLVIDO POR PESQUISADORES DO UniCEUB**. O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que visa assegurar seus direitos como participante.

Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não lhe causará prejuízo. Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo.

A pesquisa tem como objetivo identificar a correlação entre os níveis de estresse e bem-estar no trabalho de professores universitários, no período pós pandemia. Como objetivo específico, esta pesquisa visa identificar os níveis de estresse em professores universitários participantes da amostra; Identificar os níveis de bem-estar de professores universitários participantes da amostra; Analisar a correlação entre estresse e bem-estar de professores universitários participantes da amostra e comparar os níveis de estresse e bem-estar dos docentes das faculdades da Instituição de Ensino pesquisada.

Sua participação consiste em responder o questionário sociodemográfico, bem como as escalas de estresse e bem estar que virão a seguir.

Este estudo possui riscos, como o uso das plataformas virtuais podendo haver vazamento de dados, visto que consiste em uma plataforma virtual. Os pesquisadores, portanto, têm como um cuidado ético a não identificação dos participantes deste estudo, para que assim seja minimizado ao máximo este risco.

Com sua participação nesta pesquisa, você poderá ter retornos futuros das necessidades de um melhor olhar da universidade quanto ao estresse e ao bem-estar que está ou não tendo em seu espaço laboral.

Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar. Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis. Também deverá ser esclarecido quanto ao direito do participante de responder qualquer pergunta.

Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas. Os dados e instrumentos utilizados (por exemplo, fitas, entrevistas, questionários) ficarão guardados sob a responsabilidade de Thomaz Brandão e Eliana Elisabete Moreira Gosendo, com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Se houver alguma dúvida referente aos objetivos, procedimentos e métodos utilizados nesta pesquisa, entre em contato com os pesquisadores responsáveis pelo e-mail thomaz.brandao@sempreceub.com e eliana.gosendo@ceub.edu.br. Também, se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília (CEP-UniCEUB), que aprovou esta pesquisa, pelo telefone **3966-1511** ou pelo e-mail **cep.uniceub@uniceub.br**. Também entre em contato para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo.

Brasília, agosto de 2023.

ANEXO B - ESCALA DE ANSIEDADE DE BECK

Escala de Ansiedade de Beck (BECK-A)

Nome: _____ Idade: _____ Data: ____/____/____

Abaixo está uma lista de sintomas comuns de ansiedade. Por favor, leia cuidadosamente cada item da lista. Identifique o quanto você tem sido incomodado por cada sintoma durante a **última semana, incluindo hoje**, colocando um "x" no espaço correspondente, na mesma linha de cada sintoma.

	Absolutamente não	Levemente Não me incomodou muito	Moderadamente Foi muito desagradável mas pude suportar	Gravemente Dificilmente pude suportar
1. Dormência ou formigamento				
2. Sensação de calor				
3. Tremores nas pernas				
4. Incapaz de relaxar				
5. Medo que aconteça o pior				
6. Atordoado ou tonto				
7. Palpitação ou aceleração do coração				
8. Sem equilíbrio				
9. Aterrorizado				
10. Nervoso				
11. Sensação de sufocação				
12. Tremores nas mãos				
13. Trêmulo				
14. Medo de perder o controle				
15. Dificuldade de respirar				
16. Medo de morrer				
17. Assustado				
18. Indigestão ou desconforto no abdômen				
19. Sensação de desmaio				
20. Rosto afogueado				
21. Suor (não devido ao calor)				

ANEXO C - MEDIDA DE AUTOAVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO TRABALHO



Ministério da Saúde
Secretaria Executiva
Coordenação Geral de Gestão de Pessoas

Formulário de Avaliação de Desempenho Individual – Autoavaliação

IDENTIFICAÇÃO

Dados do ciclo

Ciclo de avaliação: 3º - Ciclo de Avaliação

Período avaliativo: 01/07/2012 a 30/06/2013

Unidade organizacional:

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Matrícula:

Nome:

Grupo/Cargo:

Situação funcional:

Unidade de exercício:

Email:

Avaliação de fatores mínimos de competência

Atribua o valor de 1 a 4 ao desempenho do avaliado, considerando a escala e os conceitos abaixo. A pontuação 1 ou 2 deverá ser obrigatoriamente justificada.

Escala	Escala
4	Desempenho superior
3	Desempenho médio superior
2	Desempenho médio inferior
1	Desempenho inferior

PRODUTIVIDADE:

Fatores mínimos da competência/Conceito	Peso	Evidências			4	3	2	1	Pontuação
1. PRODUTIVIDADE: Produzir o trabalho pactuado na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas, observando o prazo e a qualidade estabelecidos.	0.10	Conhecimento	1C1	Conhece o trabalho que deve ser executado.					
		Habilidade	1H1	Utiliza os recursos materiais disponíveis adequadamente na execução do trabalho.					
		Habilidade	1H2	Cumprir os prazos estabelecidos.					
		Habilidade	1H3	Realiza o trabalho com a qualidade estabelecida.					

COMPROMETIMENTO:

Fatores mínimos da competência/Conceito	Peso	Evidências			4	3	2	1	Pontuação
2. COMPROMETIMENTO: Orientar o desempenho das atividades profissionais para os interesses e objetivos organizacionais.	0.10	Conhecimento	2C1	Conhece os objetivos organizacionais.					
		Habilidade	2H1	Executa suas atividades alinhando-as aos objetivos organizacionais.					
		Habilidade	2H2	Contribui para melhoria da execução das atividades.					
		Habilidade	2H3	Cumprir os compromissos estabelecidos na execução de suas atividades.					



Ministério da Saúde
Secretaria Executiva
Coordenação Geral de Gestão de Pessoas

CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS:

Fatores mínimos da competência/Conceito	Peso	Evidências			4	3	2	1	Pontuação
3. CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS: Desempenhar o trabalho com conhecimento sobre os procedimentos, normas e padrões necessários para exercer suas atividades.	0.10	Conhecimento	3C1	Conhece os padrões de referência existentes para execução do trabalho.					
		Conhecimento	3C2	Conhece as instruções necessárias para a execução do trabalho.					
		Habilidade	3H1	Executa o trabalho em conformidade com os padrões de referência.					
		Habilidade	3H2	Executa o trabalho em Conformidade com as instruções definidas.					

CUMPRIMENTO DE NORMAS DE PROCEDIMENTO E DE CONDUTA:

Fatores mínimos da competência/Conceito	Peso	Evidências			4	3	2	1	Pontuação
4. CUMPRIMENTO DE NORMAS DE PROCEDIMENTO E DE CONDUTA: Cumprir normas de procedimentos no desempenho das atribuições do cargo e de conduta de acordo com os princípios da Administração Pública.	0.10	Conhecimento	4C1	Conhece as normas de procedimento relacionadas às atribuições de seu cargo.					
		Conhecimento	4C2	Conhece as normas de conduta relacionadas aos princípios da Administração Pública.					
		Habilidade	4H1	Executa o trabalho em conformidade com as normas de procedimentos relacionadas às atribuições de seu cargo.					
		Habilidade	4H2	Executa o trabalho em Conformidade com as normas de conduta relacionadas aos princípios da administração Pública.					

TRABALHO EM EQUIPE:

Fatores mínimos da competência/Conceito	Peso	Evidências			4	3	2	1	Pontuação
5. TRABALHO EM EQUIPE: Colaborar com os demais membros da equipe no desempenho das atividades, facilitando o processo de integração, com vistas a atingir os objetivos de trabalho.	0.10	Conhecimento	5C1	Conhece os objetivos de trabalho da equipe.					
		Habilidade	5H1	Interage de maneira cooperativa com os membros de sua equipe.					
		Habilidade	5H2	Facilita a integração dos membros de sua equipe.					
		Habilidade	5H3	Colabora com os membros de sua equipe no desempenho das atividades.					
Resultado					Pontuação				
Resultado da autoavaliação de fatores mínimos de competências:									

Data: ___ / ___ / _____

Assinatura do avaliado

ANEXO D - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Características Sócio-Demográficas

Neste módulo, vamos lhe perguntar sobre as suas características pessoais, como sexo e idade, características socioeconômicas, como grau de escolaridade e situação de trabalho, e relações com família e amigos.

A1	Sexo	1. Feminino	2. Masculino
A2	Qual a sua idade?	_____ anos	
A3	Qual o seu estado conjugal?	1. Nunca foi casado(a) 2. Casado(a) ou vive com companheiro(a) 3. Separado(a) ou divorciado(a) 4. Viúvo(a)	
A4	Quantos anos completos de estudo (<i>com aprovação</i>) o(a) sr(a) tem?	_____ anos	
A5	Qual é a sua cor (raça)? <i>[Entrevistador: Leia as opções para o entrevistado]</i>	1. Branca 2. Preta 3. Amarela 4. Parda 5. Indígena	
A6	Com que idade o(a) sr(a) começou a trabalhar?	6. __anos	
A7	Em geral, quantas horas no total o(a) sr(a) trabalha por semana? <i>(inclua horas-extras e qualquer atividade remunerada em emprego ou por conta própria)</i>	7. __ horas por semana	
A8	Em geral, quanto tempo o(a) sr(a) gasta ou gastava no deslocamento para o trabalho?	Ida: ___ horas ___ minutos Volta: ___ horas ___ minutos 8.	
A9	Em geral, quantas horas no total o(a) sr(a) trabalha por semana? <i>(inclua horas-extras e qualquer atividade remunerada em emprego ou por conta própria)</i>	_____ horas por semana	
A10	Em geral, quanto tempo o(a) sr(a) gasta ou gastava no deslocamento para o trabalho?	Ida: ___ horas ___ minutos Volta: ___ horas ___ minutos	
A11	Com quantos familiares ou parentes o(a) sr(a) se sente à vontade e pode falar sobre quase tudo?	_____ parentes	
A12	Com quantos amigos o(a) sr(a) se sente à vontade e pode falar sobre quase tudo? <i>(sem considerar os familiares ou parentes)</i>	_____ amigos	

A13	Nos últimos 12 meses, com que frequência o(a) sr(a) participou de atividades esportivas em grupo (futebol, vôlei, basquete, outros) ou atividades artísticas em grupo (grupo musical, coral, artes plásticas, outras)?	1. Mais de uma vez por semana 2. Uma vez por semana 3. De 2 a 3 vezes por mês 4. Algumas vezes no ano 5. Uma vez no ano 6. Nenhuma vez	
A14	Nos últimos 12 meses, com que frequência o(a) sr(a) compareceu a cultos ou atividades da sua religião ou de outra religião? <i>(sem contar com situações como casamento, batizado, ou enterro)</i>	1. Mais de uma vez por semana 2. Uma vez por semana 3. De 2 a 3 vezes por mês 4. Algumas vezes no ano 5. Uma vez no ano 6. Nenhuma vez	