



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO**  
**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**LUCIMERE ANTUNES SANTOS**

**TESE**

**A influência do trabalho sobre a expectativa de futuro em relação a Covid-19: um estudo da relação do mundo do trabalho e do não trabalho.**

**Lucimere Antunes Santos**

**2024**



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO**  
**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**A influência do trabalho sobre a expectativa de futuro em relação a Covid-19: um estudo da relação do mundo do trabalho e do não trabalho.**

**Lucimere Antunes Santos**

*Sob a Orientação do Professor*

**Marcos Aguiar de Souza**

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do título de **Doutora em Psicologia**, do Programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Seropédica, RJ  
Fevereiro de 2024

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S237i Santos, Lucimere Antunes , 1958-  
A influência do trabalho sobre a expectativa de futuro em relação a Covid-19: um estudo da relação do mundo do trabalho e do não trabalho. / Lucimere Antunes Santos. - ITAGUAI, 2024.  
102 f.

Orientadora: MARCOS AGUIAR DE SOUZA.  
Tese(Doutorado). -- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, PROGRAMA DE PÓS-GRAUAÇÃO EMPSCIOLOGIA, 2024.

1. Bem estar no trabalho. 2. Anomia social e organizacional. 3. Covid 19. 4. Comprometimento organizacional afetivo. 5. Expectativa de futuro. I. SOUZA, MARCOS AGUIAR DE, 1965-, orient. II Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. PROGRAMA DE PÓS-GRAUAÇÃO EMPSCIOLOGIA III. Título.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001


This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO INSTITUTO DE  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**LUCIMERE ANTUNES SANTOS**


Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Doutor em Psicologia**, no  
Curso de Pós-Graduação em Psicologia, área de Concentração em Psicologia Social.

TESE APROVADA EM 26 de fevereiro de 2024

Documento assinado digitalmente  
 **MARIA AUXILIADORA SALCEDO GIOLO**  
Data: 28/03/2024 10:16:54-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>


---

**Dra. MARIA AUXILIADORA SALCEDO GIOLO - INSTITUTO SUPERIOR CONAMAD -ISCON**  
**Examinadora Externa à Instituição**

Documento assinado digitalmente  
 **MARIA CLAUDETE SILVA**  
Data: 27/03/2024 19:49:50-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>


---

**Dra. MARIA CLAUDETE DILVA – UNISUAM**  
**Examinadora Externa à Instituição**

Documento assinado digitalmente  
 **VALERIA MARQUES DE OLIVEIRA**  
Data: 28/03/2024 14:05:10-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>


---

**Dra. VALÉRIA MARQUES DE OLIVEIRA – UFRRJ**  
**Examinadora interna**

Documento assinado digitalmente  
 **WANDERSON FERNANDES DE SOUZA**  
Data: 27/03/2024 14:55:18-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Dr. WANDERSON FERNANDES DE SOUZA – UFRRJ**  
**Examinador interno**

Documento assinado digitalmente  
 **MARCOS AGUIAR DE SOUZA**  
Data: 28/03/2024 14:37:26-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Dr. MARCOS AGUIAR DE SOUZA**  
**Presidente**

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, expresso minha profunda gratidão a Deus por iluminar todos os caminhos que me conduziram a este momento significativo.

Gostaria de expressar meu agradecimento aos meus familiares, em especial aos meus pais, José da Silva Santos e minha mãe, Adecília Alves Santos, pelo constante suporte, dedicação e amor dedicados a mim. Agradeço também aos meus filhos: Vânia Macedo de Melo, pelo amor e apoio constante, pelas inúmeras vezes em que me proporcionou um ambiente tranquilo para que eu pudesse me dedicar aos projetos e à tese; Raquel Santos Macedo e Fábio Santos Macedo, assim como aos meus netos, pelo amor incondicional, paciência, apoio logístico e emocional ao longo de todo o curso. À minha nora, Nathalie Carvalho Giordano Macedo, agradeço pelo acolhimento e pelas valiosas contribuições para a tese. Aos meus irmãos, Reginaldo Antunes dos Santos, Fernanda Alves Santos e Fernando Alves Santos, expresso minha gratidão pelo amor, apoio e tolerância nos momentos mais desafiadores, especialmente durante a pandemia da Covid-19. E ao meu irmão Halberth Alves Santos (in memoriam), que foi uma base sólida em minha vida, desde os momentos mais leves e alegres até os mais difíceis, sempre me incentivando a seguir em frente e nunca desistir dos meus objetivos.

Agradeço também aos meus amigos e amigas que sempre me apoiaram ao longo dessa jornada, alguns contribuindo ativamente com ações concretas e outros por meio de palavras de estímulo e coragem, que me encheram de força.

Expresso meu eterno reconhecimento a todos os amigos e familiares, tanto aqueles mencionados quanto os não mencionados, pela compreensão de minha ausência em momentos importantes tanto para mim quanto para mim e para eles.

Aos meus colegas de trabalho, agradeço pela paciência em me tolerar nos dias de estresse durante o curso e também pelo apoio quando precisei me afastar para concluir meus estudos, especialmente a Rejane Santos Santiago, que não apenas me incentivou com palavras, mas também com ações concretas ao me liberar do trabalho, o que resultou em um esforço extra tanto para ela, quanto para os demais colegas.

À CAPES, meu reconhecimento pelo empenho em apoiar a pesquisa no Brasil.

E para finalizar, não menos importante, meu total agradecimento, pela paciência e pela atenção do meu orientador, Marcos Aguiar de Souza, durante os vários momentos difíceis que

atravessei nessa caminhada, tanto durante o período de pandemia da Covid-19, quando no pós Covid-19, em função das perdas e sérios problemas de saúde de familiares próximos e amigos.

Minha gratidão e carinho a todos vocês, desejando a cada um a eterna capacidade de sonhar e nunca desistir de perseguir seus sonhos!

SANTOS, Lucimere Antunes. A influência do trabalho sobre a expectativa de futuro em relação à Covid19: um estudo da relação dos mundos do trabalho e do não trabalho. 2024.

Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Educação. Departamento de Psicologia, Programa de Pós Graduação em Psicologia. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2024.

## RESUMO

A pandemia da Covid19 abalou a sociedade e a vida pessoal em todo o planeta. Ocorreram profundas e importantes mudanças no mundo que afetaram não somente o indivíduo, mas toda a sociedade, envolvendo a saúde, a educação e a economia local, nacional e mundial. Durante a pandemia e após a sinalização do seu fim pela OMS, a incerteza foi - e ainda é - um fato marcante, para a pessoa e o mundo do trabalho. Quando se trata de expectativa de futuro, a incerteza é sempre um fato presente, porém, nesse contexto pandêmico que vivemos recentemente, ela foi notadamente exacerbada. Dessa forma, pensando nas drásticas mudanças ocasionadas pela Covid19, que afetou as regulamentações sociais, as saúdes física, psicológica e financeira do indivíduo, com forte impacto no mundo do trabalho, é que o presente estudo objetiva investigar a influência das variáveis indicadoras de debilidade das normas (*Red tape*, Anomia Organizacional e Anomia Social) e das variáveis indicadoras de bem-estar (Comprometimento Organizacional Afetivo, Envolvimento no Trabalho e Satisfação no Trabalho) sobre a expectativa de futuro em relação à COVID 19. É uma pesquisa empírica, que adota uma abordagem do método quantitativo, cujos dados foram submetidos a métodos estatísticos, com o auxílio dos softwares estatísticos IBM SPSS (*Statistical- Package for the Social Sciences*) e o AMOS (*Analysis of Moment Structures*). A coleta de dados foi realizada por meio de instrumentos padronizados, incluindo a Escala de Anomia Organizacional (Souza & Ribas Jr, 2013), Escala de *Red tape* nas Organizações (Souza et al, 2017), *Margins of Society Scale* - MOS (Travis, 1993), validada para amostras brasileiras por Formiga e Souza (2011), Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13), Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (Bastos et al., 2008), além da Escala de Expectativa de Futuro em Relação à Covid19 – EEFRFC, que foi considerada preliminarmente adequada em seus critérios iniciais de validade para fins de realização de estudos com amostras brasileiras. Participaram da pesquisa 305 trabalhadores de organizações públicas e privadas do Rio de Janeiro, sendo 56% do sexo feminino e 44% do sexo masculino. Os resultados mostraram que o trabalho influencia a expectativa de futuro em relação à Covid19, impactando negativamente quanto à anomia organizacional e *Red tape* e positivamente no que se refere ao bem-estar no trabalho e comprometimento afetivo no trabalho. Além disso, os resultados evidenciaram a influência da anomia social sobre as variáveis organizacionais estudadas; bem como a correlação negativa entre as variáveis positivas (satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo, envolvimento no trabalho e expectativa de futuro em relação à Covid19) e uma correlação positiva nas variáveis negativas para o funcionário e para a organização (anomia organizacional e a *Red tape*). Esses achados sugerem a complexidade das interações entre variáveis psicossociais que ultrapassam os limites do ambiente do trabalho, formando uma rede com todo contexto social em um cenário tão desafiador como o vivenciado durante a pandemia. Esse

cenário destaca a importância de compreender a influência do contexto social nos processos de trabalho, particularmente no que tange ao bem-estar psicológico dos colaboradores. Isso ressalta a necessidade de investir em estudos sobre esse tema, o que, por sua vez, permite às organizações buscarem constantemente iniciativas que promovam o bem-estar integral de cada membro, adotando uma visão mais holística.

Palavras chave: **Covid19, anomia, bem-estar, trabalho, *red tape*. Comprometimento organizacional afetivo, envolvimento com o trabalho, satisfação no trabalho, expectativa de futuro.**



SANTOS, Lucimere Antunes. The influence of work on future expectations in relation to Covid19: a study of the relationship between the worlds of work and non-work. 2024. . Thesis (Doctorate in Psychology). Institute of Education. Department of Psychology, Postgraduate Program in Psychology. Dean of Research and Postgraduate Studies, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2024.

## **ABSTRACT**

The Covid19 pandemic has impacted society and personal life across the planet. There were profound and important changes in the world that affected not only the individual, but the entire society, involving health, education and the local, national and global economies. During the pandemic and after the WHO signaled its end, uncertainty was - and still is - a striking fact, for people in personal and work relationships. When it comes to expectations for the future, uncertainty is always a present fact, however, in this pandemic context that we have recently experienced, it has been notably exacerbated. Thus, thinking about the drastic changes caused by Covid19, which affected social regulations, the individual's physical, psychological and financial healths, with a strong impact on work relations, this study aims to investigate the influence of variables indicating weakness of norms (Red tape, Organizational Anomie and Social Anomie) and well-being indicator variables (Affective Organizational Commitment, Work Involvement and Job Satisfaction) on future expectations in relation to COVID 19. It is an empirical research, which adopts an approach of the quantitative method, whose data were subjected to statistical methods, with the help of statistical software IBM SPSS (Statistical-Package for the Social Sciences) and AMOS (Analysis of Moment Structures). Data collection was carried out using standardized instruments, including the Organizational Anomie Scale (Souza & Ribas Jr, 2013), Red tape in Organizations Scale (Souza et al, 2017), Margins of Society Scale - MOS (Travis, 1993), validated for Brazilian samples by Formiga and Souza (2011), Well-Being at Work Inventory (IBET-13), Affective Organizational Commitment Scale (Bastos et al., 2008), in addition to the Future Expectation Scale in Relation to Covid19 – EEFRC, which was preliminarily considered adequate in its initial validity criteria for the purpose of carrying out studies with Brazilian samples. 305 workers from public and private organizations in Rio de Janeiro participated in the research, 56% female and 44% male. The results showed that work influences future expectations in relation to Covid19, negatively impacting organizational anomie and red tape and positively impacting well-being at work and affective commitment at work. Furthermore, the results showed the influence of social anomie on the organizational variables studied; as well as the negative correlation between positive variables (job satisfaction, affective organizational commitment, work involvement and future expectations in relation to Covid19) and a positive correlation in negative variables for the employee and the organization (organizational anomie and red tape). These findings suggest the complexity of interactions between psychosocial variables that go beyond the limits of the work environment, forming a network with the entire social context in a scenario as challenging as the one experienced during the pandemic. This scenario highlights the importance of understanding the influence of the social context on work processes, particularly with regard to the psychological well-being of employees. This highlights the need to carry on more studies

on this topic, which, in turn, allows organizations to constantly seek initiatives that promote the integral well-being of each member, adopting a more holistic overview.

**Keywords:** Covid19, anomie, well-being, work, red tape. Affective organizational commitment, work involvement, job fulfillment, future expectations.

## Sumário

1. INTRODUÇÃO .....	6
2. OBJETIVOS DO ESTUDO .....	12
2.1 Objetivo Geral.....	12
2.2. Objetivos específicos .....	12
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
3.1. Mundo: redondo, plano ou de contorno indefinido?.....	13
3.2. Trabalho e não trabalho (Work nonwork): uma reflexão sobre a relação do trabalho e a vida pessoal.....	14
3.3. Expectativa de futuro em relação a Covid-19.....	17
3.3.1 Contextualizando.....	17
3.3.1 Expectativa de futuro e a Covid-19.....	31
3.4 Anomia na sociedade e nas organizações .....	34
3.5. <i>Red tape</i> nas organizações .....	39
3.6. Bem-estar no trabalho .....	45
3.7. Comprometimento organizacional afetivo.....	48
4. MÉTODO .....	58
4.1. Participantes .....	58
4.2. Instrumentos.....	58
4.3. Procedimentos.....	59
5. Estudo da validação da escala de expectativa de futuro em relação a Covid-19-EEFRC....	61
5.1 Metodologia utilizada para validação da EEFRC.....	61
5.2 Resultados da validação da Escala EEFRC .....	63
6. Resultados do Objetivo principal e dos demais objetivos específicos .....	64
6.2 Análise dos dados demográficos.....	64
6.3 Análise fatorial Confirmatória dos instrumentos do Estudo.....	68
6.4 Análise e discussão da Correlação entre as variáveis .....	65
6.5 Análise dos objetivos do estudo.....	68
6.5.1 Análise e discussão do objetivo principal .....	73
6.5.2. Análise e discussão dos objetivos específicos.....	77
6. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	82
7. REFERÊNCIAS .....	87
ANEXOS.....	98
Anexo I: Questionário sociodemográfico .....	98

Anexo II - Escala de Anomia Organizacional (Souza & Ribas Jr, 2013) .....	99
Anexo III: Red tape nas Organizações (Souza et al, 2017).....	100
Anexo IV: Margins of Society Scale - MOS (Travis, 1993), validada para amostras brasileiras por Formiga e Souza, 2011).....	101
Anexo V: Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13).....	102
Anexo VI: Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (Bastos et al., 2008).103	
Anexo VII: Escala de Expectativa de futuro em relação a COVID 19(Em elaboração) 104	
Anexo VIII: Escala de Expectativa de futuro em relação a COVID 19 (validada) .....	104

## Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Tripalium instrumento de tortura idade média .....	14
<i>Figura 2.</i> Instrumento da Secretaria de Vigilância e Saúde para avaliação e notificação dos eventos de saúde pública .....	19
<i>Figura 3.</i> Gráfico Proporção de ocupados, desocupados e inativos na população em idade ativa, no período 2013-2020. Em percentual .....	22
<i>Figura 4.</i> Gráfico do IPEA sobre variação da população ocupada no terceiro trimestre por setores de atividades entre 2013 e 2020 .....	22
<i>Figura 5</i> GGráfico População ocupada (Número de indivíduos).....	23
<i>Figura 6</i> Gráfico População desocupada (Número de indivíduos) .....	23
<i>Figura 7.</i> Gráfico. População sem carteira assinada (Número de indivíduo) .....	24
<i>Figura 8</i> Gráfico da população com carteira assinada (Número de indivíduo) .....	24
<i>Figura 9</i> Gráfico Indicadores de desigualdade do rendimento habitual de todos os trabalhos, por tipo de vínculo.....	25
<i>Figura 10.</i> Publicações na CAPES, com termo red tape no título por ano nos últimos 10 anos .....	41
<i>Figura 11.</i> Red tape x disfunção burocrática .....	43
<i>Figura 12</i> Modelo de Comprometimento Organizacional de Três Componentes .....	51
<i>Figura 13.</i> AFC da Escala de Anomia Organizacional.....	68
<i>Figura 14</i> AFC da Escala de Normas contraproducentes (Red tape) .....	69
<i>Figura 15</i> AFC da Escala Margins of Society (MOS) .....	70
<i>Figura 16.</i> AFC do Inventário Bem de Estar no Trabalho (IBET 13) .....	71
<i>Figura 17</i> AFC da Escala de Comprometimento Afetivo .....	71
<i>Figura 18</i> Desenho resultado do modelo da proposta de estudo .....	74
<i>Figura 19</i> Resultado do Desenho da influência da Anomia Organizacional sobre as variáveis de trabalho. ....	78

## Índice de quadros

Quadro 1 <i>Conceitos de Red tape de acordo com os autores.</i> .....	39
Quadro 2. <i>Bases de comprometimento Organizacional e seus autores seminais</i> .....	52
Quadro 3. <i>Exemplos de definições de comprometimento organizacional afetivo</i> .....	55
Quadro 4 <i>Itens propostos para a escala EEFRC</i> .....	62

## Índice d Tabela

Tabela 1 <i>Trabalhadores em trabalho remoto no Brasil, por estado (2º. Sem.2020)</i> .....	28
Tabela 2 <i>Ocupações passíveis de teletrabalho</i> .....	29
Tabela 3 <i>Percentual de escolas com atividades não presencial</i> .....	29
Tabela 4 <i>Suportes oferecidos aos professores</i> .....	30
Tabela 5. <i>Publicações de red tape no banco de dados da Scielo com termo “red tape” em qualquer campo.</i> .....	41
Tabela 6 <i>Análise descritiva para os dados relativos à escala EEFRC</i> .....	63
Tabela 7. <i>Itens da EEFRC com carga fatorial superior a 0,030</i> .....	64
Tabela 8. <i>Análise descritiva da idade e do tempo de serviço</i> .....	64
Tabela 9. <i>Porte da organização</i> .....	64
Tabela 10. <i>Descrição dos participantes por estado civil</i> .....	65
Tabela 11 <i>Média, mediana, desvio padrão das variáveis do estudo</i> .....	68
Tabela 12. <i>Indicadores da AFC da escala de Anomia Organizacional</i> .....	68
Tabela 13 <i>Indicadores da AFC da escala Red tape</i> .....	69
Tabela 14 <i>Indicadores de AFC da escala Marfins of Society (anomia Social)</i> .....	70
Tabela 15. <i>Indicadores da AFC da escala IBET</i> .....	71
Tabela 16 <i>Indicadores de AFC da Escala de Comprometimento Afetivo</i> .....	72
Tabela 17. <i>Classificação de confiabilidade a partir do coeficiente Alfa de Cronbach</i> .....	72
Tabela 18. <i>Coeficiente alfa de Cronbach dos instrumentos do estudo</i> .....	73
Tabela 19 <i>Correlação entre as variáveis estudadas</i> .....	65
Tabela 20 <i>Valores relativos a influência das variáveis do estudo sobre a expectativa de futuro em relação a Covid-19</i> .....	74
Tabela 21 <i>Indicadores relativo ao modelo geral do estudo</i> .....	75
Tabela 22 <i>Indicadores do modelo de estudo do objetivo principal</i> .....	78
Tabela 23 <i>Comparação das variáveis do estudo em função do sexo com a utilização do teste t de Student para amostras independentes</i> .....	80

## 1. INTRODUÇÃO

O cenário mundial, tem sido caracterizado por uma realidade na qual a única constante é a mudança. Tal constatação, presente em argumentos desenvolvidos por diferentes pesquisadores, contraria a lógica defendida por Lawler et al. (2015), de que a principal suposição na qual se baseia a ciência tradicional e as ações desenvolvidas pelas organizações é que há um estado constante das coisas. Assim, por algum tempo, tanto as explicações científicas, como a prática desenvolvida pelas organizações, terão ao menos uma certa durabilidade.

A expectativa de durabilidade leva a contínuas surpresas. A todo momento mudanças ocorrem no mundo, de forma imprevisível. Whiteman (1998) utiliza o acrônimo VUCA para descrever o mundo atual: *volaty* (volátil), *uncertainty* (incerto), *complexity* (complexo) e *Ambiguity* (ambíguo). Há uma ampla discussão na literatura acerca das consequências que um mundo VUCA tem para o cidadão comum, para as organizações e para a sociedade de maneira geral.

Mais recentemente, Cascio (2020) propõe o acrônimo BANI em substituição ao já existente VUCA. BANI indica a existência de um mundo que além de volátil, é também *Brittle* (frágil). O mundo incerto é classificado como *Anxious* (ansioso). A complexidade atribuída ao mundo foi acrescida pela *nonlinear* (não linearidade). Finalmente, a ambiguidade foi entendida como *incomprehensible* (incompreensível).

Outro aspecto crucial que define o mundo contemporâneo, mas que nem sempre recebe a devida consideração, é a interconexão existente entre seus diversos domínios. Em outras palavras, é importante compreender que os distintos contextos sociais, tais como trabalho, educação, economia, saúde, entre outros, não existem de forma isolada; eles estão interligados, havendo uma relação intrínseca entre eles. Portanto, quaisquer mudanças em um desses contextos terão um impacto significativo, seja de forma direta ou indireta, nos demais.

Exemplos de evidência desses fatos, são as mudanças mundiais ocorridas durante a pandemia da Covid-19 e nos desdobramentos atuais dos conflitos entre a Rússia x Ucrânia e da como a guerra de Israel e Hamas. Essas mudanças têm repercussões significativas em toda a sociedade e na vida das pessoas, podendo afetar, por exemplo, a saúde física e emocional, a vida financeira, as relações pessoais no círculo familiar e fora dele, bem como o ambiente de trabalho.

Quantidades significativas de estudos na literatura abordam as implicações do contexto social externo ao trabalho e da influência do trabalho na vida pessoal dos indivíduos. Alguns

desses estudos concentram-se no conflito entre as responsabilidades profissionais e familiares (Bedeian, Burke & Moffett, 1988; Borelli, et. Al., 2017; Chen, Powell & Greenhaus, 2009; Vaziri, Casper, Wayne & Matthews, 2020; Wayne, Butts, Casper & Allen, 2017). Outros exploram a dinâmica entre o trabalho e aspectos não relacionados ao trabalho, conhecido como "work-nonwork" (Casper, Vaziri Wayne, & DeHauw, 2018; Rice, Frone & Mcfarlin, 1992; Wood, Daniels & Ogbonnaya, 2020). O conflito entre trabalho e não trabalho amplia o escopo da relação entre trabalho e família, incorporando outros elementos da vida dos indivíduos fora do ambiente profissional.

Isso evidencia a indissociabilidade entre a sociedade e a organização. Nessa direção, Krawczynska-Zaucha (2019) argumenta que o mundo de hoje força as pessoas a olharem para a realidade circundante como um sistema interconectado. No âmbito organizacional, fatores locais e globais que até então não eram considerados, precisam ser habilmente incorporados aos paradigmas de gestão existentes. Paradigmas tradicionais, construídos sobre os pressupostos de segurança e estabilidade, precisam ser atualizados gradualmente para colocar a mudança no centro da estratégia e da tomada de decisões.

Durante a pandemia da Covid-19, tanto a doença em si quanto as medidas preventivas provocaram profundas e intensas mudanças comportamentais em indivíduos e na sociedade como um todo, impactando todas as esferas da atividade humana e gerando grande insegurança pessoal e social. O período pós-pandêmico não foi diferente, pois a incerteza quanto às ações a serem tomadas e ao que esperar em vários aspectos da vida individual e social também foi predominante. O mundo de hoje já não se assemelha ao que era antes da pandemia, tampouco ao período pandêmico. Essas transformações ocorreram em um curto espaço de três anos, caracterizando o mundo não apenas como VUCA (Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade), mas também como BANI (que representa Fragilidade, Incerteza, Não-linearidade e Ambiguidade), refletindo a natureza cada vez mais imprevisível e desafiadora do ambiente global.

A convivência com a incerteza em um cenário caracterizado por uma sucessão de perdas, tanto humanas quanto materiais (estas últimas representadas pela diminuição de renda, desemprego e enfrentamento das sequelas da Covid-19) tem gerado uma série de repercussões. De acordo com Motyka, Al-Imam e Aljarshaw (2020), ao longo do desenvolvimento da pandemia, observaram-se alterações significativas na vida dos cidadãos. Estes viram seu espaço social ser drasticamente reduzido devido ao fechamento de locais públicos permanentes, onde antes ocorriam atividades de trabalho e lazer, e onde valores fundamentais para uma

comunidade eram cultivados e nutridos. Este contexto de mudanças, muitas das quais ainda em curso, está deixando marcas profundas na sociedade.

Os comentários e tweets diários são exemplos de fatores que têm refletido um declínio na confiança da sociedade na medicina, abrindo espaço para interpretações mais orientadas para aspectos religiosos. Esse aspecto foi muito impactante durante a pandemia; além disso, as disparidades nos discursos científicos sobre a propagação da infecção contribuíram para ampliar a incerteza, manifestada de forma expressiva nas redes sociais, que fizeram surgir dúvidas e suspeitas quanto à viabilidade de encontrar um tratamento eficaz (Kada, 2021). Este fenômeno destaca a complexidade deste cenário, onde questões científicas, sociais e culturais se entrelaçam, impactando a percepção pública e a confiança nas abordagens médicas.

A despeito de todas as transformações ocorridas durante e após a pandemia, um fator adicional que tem contribuído para um elevado grau de ansiedade é a incerteza sobre o que realmente esperar. No contexto das organizações, durante a pandemia, não era evidente quais aspectos retornariam ao estado anterior e quais mudanças permaneceriam mesmo em um cenário pós-pandêmico.

Atualmente, muitas organizações ainda estão em um processo de transição, navegando entre o que era antes e as novas dinâmicas estabelecidas durante a pandemia. Este estado de ambiguidade gera desafios significativos na tomada de decisões e na adaptação a um ambiente empresarial em constante evolução. De acordo com Kada (2021), o que a humanidade viveu recentemente é o impacto de uma crise de saúde que é a mais aguda de sua história. A consequência foi uma série de contradições e desequilíbrios que afetaram aspectos da organização social e dificultaram a resposta às aspirações e necessidades básicas dos indivíduos. Isto levou ao surgimento de uma realidade dominada pela incerteza e um sentimento de insatisfação e decepção, levando a uma disfunção grave que conduziu à emergência de um estado de anomia.

O conjunto de mudanças atuais reúne as características ideais para o enfraquecimento da força das normas que orientam indivíduos, grupos, organizações e sociedade como um todo. Sendo as normas definidas para orientar como se portar em uma dada realidade, a incerteza faz com que exista uma indefinição do que é ou não apropriado.

De acordo com Atteslander (1999) a anomia é caracterizada como uma desorganização ou desordem que é natural no processo de mudanças, uma vez que as antigas normas já não dão conta do atual estado de coisas, que se transformou de tal maneira que se tornou necessário o desenvolvimento de novas normas.



No âmbito da gestão organizacional, Clegg, Kornberger e Pitsis (2011) destacam a importância da administração da globalização. Especificamente, eles abordam como um mundo cada vez mais interconectado que gera consequências significativas para as sociedades diversas, para as organizações, para os governos e para o ambiente de trabalho em geral. A concepção de um mundo em constante evolução e suas implicações para as pessoas e para o contexto laboral tornam-se praticamente inevitáveis nas discussões sobre fenômenos organizacionais. Este reconhecimento da globalização como um elemento central na gestão destaca a necessidade de estratégias flexíveis e adaptáveis para enfrentar os desafios inerentes a esse ambiente dinâmico e interligado.

Diante dessas considerações, entender como esse universo em constante transformação pode influenciar o indivíduo no seu ambiente de trabalho é de grande valia tanto para o seu equilíbrio psicológico, quanto para organização, tendo em vista os estudos da Psicologia Positiva do Trabalho (PPOT).

A Abordagem de Psicologia Positiva do Trabalho (PPOT) é um conceito que propõe que o contexto laboral deve considerar as qualidades positivas do indivíduo. Essa abordagem tem ocupado um papel significativo em pesquisas relacionadas aos aspectos benéficos para os trabalhadores nas organizações, como o seu bem-estar, saúde e felicidade no ambiente de trabalho (Vazquez, Ferreira & Mendonça, 2019). Essas variáveis têm um papel significativo no desempenho tanto do trabalhador quanto da organização.

Assim, sob à ótica da PPOT conceitos como resiliência, engajamento, florescimento, gratidão, compaixão, otimismo, perdão ganharam maior espaço no mundo do trabalho, valorizando o bem estar como condição fundamental para o desempenho da organização, pois reconhece que indivíduos felizes são mais produtivos, o que reforça a importância de promover um ambiente de trabalho que favoreça o desenvolvimento pessoal e profissional, bem como a saúde mental dos colaboradores

Pensando nas drásticas mudanças ocasionada pela Covid-19 que afetaram as regulamentações sociais, a saúde física, psicológica e financeira do indivíduo, com forte impacto no mundo do trabalho, o presente estudo objetiva investigar a influência das variáveis indicadoras de debilidade das normas (*Red tape*, Anomia Organizacional e Anomia Social) e das variáveis indicadoras de bem estar (Comprometimento Organizacional Afetivo, Envolvimento no Trabalho e Satisfação no Trabalho) sobre a expectativa de futuro em relação a Covid-19.

Após essa introdução a segunda seção desta tese é a apresentação do objetivo geral e dos objetivos específicos. A terceira seção trata-se do referencial teórico, que inicia percorrendo sobre as mudanças constantes e inevitáveis no mundo e trata das questões sobre o trabalho e não trabalho (*work nonwork*), seguido pelas abordagens das variáveis deste estudo, iniciando com a Expectativa de Futuro em relação à Covid-19. Nesse contexto, é delineado o panorama no Brasil e no mundo diante da pandemia da Covid-19. Posteriormente, é conduzida uma revisão da literatura sobre a expectativa de futuro, com ênfase na perspectiva relacionada à Covid-19.

A segunda e a terceira variáveis, a saber: anomia social e anomia organizacional são apresentadas em conjunto. O ponto de partida é a exploração da origem dos termos e seus conceitos de acordo com o contexto e os autores ao longo do tempo. Oferece uma visão abrangente sobre os estudos relativos à anomia social, bem como a anomia organizacional e suas consequências no contexto do trabalho

A quarta variável é Red tape nas organizações, onde é apresentado os conceitos identificados na literatura e explora os estudos realizados no Brasil e no mundo, considerando os diversos contextos organizacionais, tanto públicos quanto privados

A quinta variável é o bem-estar no trabalho, destacando a diversidade de conceitos propostos por diferentes autores. O enfoque recai no estudo de Siqueira e Padovam (2008), e explora, os principais resultados de pesquisas relacionadas a essa variável tanto no contexto brasileiro. quanto global.

A sexta variável trata-se do Comprometimento Organizacional Afetivo, iniciando com uma análise dos diversos conceitos relacionados ao comprometimento organizacional. São discutidos os vários tipos e classificações existentes desse fenômeno, culminando na exploração do comprometimento organizacional afetivo, que é o principal foco deste estudo.

A quarta seção define a metodologia utilizada na pesquisa, abrangendo informações sobre os participantes envolvidos, os instrumentos utilizados para coleta de dados e os procedimentos adotados ao longo do estudo.

A quinta seção, versa sobre os resultados e a discussão desta pesquisa. O ponto de partida é o estudo da validação da Escala de Expectativa de Futuro em Relação à Covid-19, incluindo os procedimentos adotados para essa validação, bem como os resultados obtidos.

No segundo momento da seção de resultados e discussão, é conduzida a análise dos dados demográficos, seguida pelo terceiro momento que consiste na análise fatorial exploratória das escalas utilizadas neste estudo

O quarto momento, se reporta aos resultados, a análise e a discussão das correlações entre todas as variáveis presentes neste estudo. Posteriormente, são expostos os resultados, a análise e a discussão dos objetivos propostos, começando pelo objetivo geral e finalizando com os objetivos específicos.

Finalmente, na sexta seção, são apresentadas as conclusões e considerações finais da tese, sendo também apontadas sugestões para estudos futuros.

## **2. OBJETIVOS DO ESTUDO**

### **2.1 Objetivo Geral**

Investigar a influência das variáveis organizacionais indicadoras de debilidade das normas (*Red tape*, Anomia Organizacional) e das indicadoras de bem estar (Comprometimento Organizacional Afetivo, Envolvimento no Trabalho e Satisfação no Trabalho) sobre a variável do contexto social, Expectativa de Futuro em Relação a Covid-19, em trabalhadores do Rio de Janeiro.

### **2.2. Objetivos específicos**

2.2.1. Validar a escala expectativa de futuro em relação a Covid-19 em trabalhadores do Brasil

2.2.2. Investigar a influência da anomia social sobre as variáveis organizacionais, a saber: anomia organizacional e *Red tape*, comprometimento organizacional afetivo, envolvimento no trabalho e satisfação no trabalho.

2.2.3. Comparar a anomia social, anomia organizacional, *red tape*, comprometimento organizacional afetivo, expectativa de futuro em relação a Covid-19 e bem-estar (satisfação e envolvimento no trabalho) em trabalhadores homens e mulheres.

2.2.4. -Comparar as variáveis do estudo em função do estado civil dos participantes

### 3. REFERENCIAL TEÓRICO

#### 3.1. Mundo: redondo, plano ou de contorno indefinido?

O provocativo título nos indica que o mundo atual, sobretudo nas últimas décadas parece estar sempre em processo de redesenho, redefinição e ressignificação. Seja qual for o contexto em que um indivíduo viva atualmente, previsões a longo prazo se tornam uma aposta muito arriscada. O que antes parecia lógico e imutável pode, em pouco tempo, se tornar obsoleto.

No cenário atual, Ortigoza (2021) investiga a anomia social à luz da globalização e da crise mundial desencadeada pela pandemia de Covid-19. A autora aborda o andamento das reconfigurações sociais relacionadas a disciplina de estado, anomia de comunicação e confinamento. Nesse contexto, o Estado, encarregado da manutenção da disciplina, enfrenta desafios significativos ao lidar com a crise da Covid-19, diante de infraestrutura inadequada e recursos financeiros limitados.

Mello (2020) explica que a crise provocada pela presença da pandemia da Covid-19 é um problema social e individual, pois ela instala a anarquia e possibilita a promoção de uma sociedade anômica. Para o autor a pandemia é a imposição para suspender a vida cotidiana e, acrescenta, que o Sars-Cov-2, não se limita aos problemas sanitários, trouxe também problemas na economia, na moral, na cultura, na psique e na política.

Com base na teoria de Durkheim, as análises de Ortigoza (2021) e Mello (2020) demonstram que a crise social que estamos vivenciando conduziu o estabelecimento da anomia social. Esse cenário, de fato, induziu a incertezas que englobaram aspectos técnicos durante a pandemia da Covid-19, como a necessidade de vacinação contínua e o intervalo adequado entre as doses, uma vez que a duração da proteção conferida pela vacina ainda não estava claramente definida. Outra questão incerta dizia respeito ao período de distanciamento social necessário. Além disso, foram observadas incertezas em relação à sociedade em geral, à educação e ao mercado de trabalho.

Na era pós-pandemia, persistem incertezas em relação ao potencial retorno da pandemia, devido à ameaça de variantes do vírus que podem resistir às vacinas, bem como à possibilidade de surgimento de novas pandemias. Além disso, o mundo atual já não se assemelha ao que era anteriormente, nem mesmo ao que foi durante o auge da pandemia. A reintegração ao trabalho e à escola, por exemplo, não ocorreu da mesma forma que antes da pandemia, nem manteve os padrões estabelecidos durante os períodos de isolamento provocados pela Covid-19. Emergiu uma nova abordagem para o trabalho e a educação, impulsionada principalmente pelas ferramentas proporcionadas pelas tecnologias de informação, que vem crescendo de forma

exponencial. Além disso, pairam incertezas quanto à possibilidade de melhorias na empregabilidade.

### 3.2. Trabalho e não trabalho (Work nonwork): uma reflexão sobre a relação do trabalho e a vida pessoal.

O conceito de trabalho-não-trabalho, neste estudo, alinha-se à perspectiva de Wood, Daniels e Ogbonnaya (2018), centrando-se no bem-estar relacionado ao trabalho. Esta teoria sugere que tanto os impactos de fatores no ambiente de trabalho, quanto aqueles externos a ele, desempenham um papel crucial no bem-estar laboral (Oliveira & Casado, 2021). Este enfoque reconhece a interconexão entre diversos aspectos da vida, defendendo que influências tanto profissionais quanto pessoais são fundamentais para compreender e promover o bem-estar no contexto do trabalho.

O termo trabalho tem sua origem etimológica no latim *tripalium*, nome dado ao instrumento usado para tortura que continha três estacas de madeira (*Figura 1*). No século XVI, na região europeia, a palavra *tripaliare* (que significa torturar sobre o *trepalium*) substituiu as palavras obra ou labor (Bonzonatto, 2018). Dessa forma trabalhar, originalmente era entendida como torturar. Giácomo (2015) mostra essa associação de exploração do homem, em termos usados em outras línguas, pois em russo a palavra para trabalho é *robota*, oriundo de *rab* que significa escravo e *labor* origina-se do latim significando dor, fadiga ao realizar um trabalho corporal.



Fonte: Diário de um linguista (<https://diariodeumlinguista.com/2019/05/01/a-origem-da-palavra-trabalho/>)

*Figura 1.* Tripalium instrumento de tortura idade média

Todos esses conceitos negativos relativo ao trabalho, possivelmente contribuíram para a negligência do aspecto humano no ambiente do trabalho. Tal situação vem sofrendo mudanças, principalmente com o início dos estudos da psicologia no trabalho e mais recentemente da psicologia positiva no trabalho, que tem mostrado a importância do bem estar

do trabalhador para o desempenho da organização. A partir de então, o bem estar dos trabalhadores tem sido frequentemente objeto de estudo e uma busca constante nas organizações (Simone, 2014, Warr, 2007, Danna & Griffin, 1999, Price, & Hooijberg, 1992).

A busca do bem estar no trabalho, não se restringe somente ao contexto das organizações, pois as atitudes e comportamentos não ocorrem separadamente nas várias esferas da vida de um indivíduo. Embora diferenciados em cada esfera, um sobrepõe ao outro e se influenciam de forma recíproca. (Andrade, 2015).

Durante algum tempo o foco dos estudos foi centrado no ambiente organizacional, porém, diante das mudanças constantes e ininterruptas no mundo e sua interconexão, não é possível ter um olhar apenas na organização, foi necessário ampliar a visão da organização e do trabalho, como algo que ocorre em consonância com o todo e não sobrevive se separado do todo o resto do mundo.

O papel do trabalho para a vida do indivíduo fora do trabalho é bem definido por Giácomo (2015) quando afirma:

Aprendemos, construímos, produzimos, enquanto trabalhadores. Vivemos as alegrias, tristezas, realizações, frustrações, emoções, medos, vaidades no papel humano indissociável do profissional. Vamos tomando consciência de nós mesmos e dos outros, daquilo que nos realiza e das coisas que nos desmotivam (p.6).

Tal situação remete a ideia de que é essencial para os funcionários e empregadores, um bom gerenciamento, não só das funções dos profissionais no ambiente laboral, mas também daquelas não relacionadas ao trabalho (von Allmen, Hirschi, Burmeister & Shockley, 2023). O equilíbrio entre o trabalho e o não trabalho, é uma busca incessante das pessoas, no entanto a frustração tem sido uma constante. Nesse sentido, estudos que buscam a intervenção na melhoria da interação entre ambos têm crescido na literatura (Casper, Vaziri & Wayne, 2018; von Allmen, Hirschi, Burmeister & Shockley, 2023).

Casper, Vaziri, Wayne e DeHauw (2018) afirmam parecer que as pessoas desejam um equilíbrio entre a sua vida pessoal e seu trabalho, no entanto, a dificuldade de alcançá-lo gera descontentamento. Segundo os autores, o equilíbrio entre trabalho e não trabalho é uma construção de maior amplitude, porque as pessoas possuem múltiplas identidades fora do trabalho (nas relações com a família, com os amigos, com as demais pessoas a sua volta e consigo mesmo) que variam em relevância entre as pessoas e dentro da mesma pessoa ao longo do tempo, daí a necessidade de um foco amplo.

Os conflitos gerados pelo desequilíbrio entre a vida laboral e as demais áreas da vida causam impactos tanto na vida profissional da pessoa, quanto afetam a saúde física e mental (Grzywacz & Butler, 2008, in Casper et al., 2018). Ratificando essa premissa, Keeney, Boyd, Sinha, Westring & Ryan (2013) afirmam que o trabalho pode gerar estresse ou dificultar o empenho do indivíduo a outros domínios da vida. Dessa forma, a presença do conflito no trabalho que afeta o não trabalho, é uma questão relevante, pois gera consequências a saúde física e mental. O trabalho pode gerar conflito quando consome tempo demais, quando causam estresse ou cria dificuldade para que o indivíduo se dedique a outros domínios da vida (Casper, Vaziri Wayne & DeHauw, & 2018).

Wood, Daniels e Ogonnaya (2018) mencionam que o equilíbrio entre trabalho e a vida é tão importante que periódicos de negócios informam que o equilíbrio da vida pessoal e profissional é uma tática no recrutamento de melhores talentos além de divulgar a lista dos melhores empregadores para o alcance do equilíbrio. Citam, ainda, que existem vários livros de autoajuda com dicas para esse equilíbrio.

A organização pode contribuir com esse equilíbrio, oferecendo suporte com a finalidade de contribuir com o equilíbrio trabalho-não-trabalho. Esses suportes normalmente se referem a políticas favoráveis à família, família-trabalho ou trabalho-vida (Wood, Daniels & Ogonnaya, 2018).

Um exemplo desse suporte é declarado por Trógolo, Moretti e Medrano (2022) ao concluir o estudo sobre o impacto das mudanças nas condições de trabalho e perda de rendimentos causadas pelo confinamento devido a Covid-19 na saúde mental de trabalhadores na Argentina, fala do papel da organização para a melhoria do psicológico de seus colaboradores mediante o impacto negativo na saúde mental das pessoas, promovido pela Covid-19, quando afirma que:

... as organizações também podem proteger a saúde mental dos trabalhadores incentivando ativamente distanciamento psicológico do trabalho e ajudando a gerir a interface trabalho-família (Ibidem, p.8).

Giácomo (2015) afirma que as organizações devem ter iniciativa para conhecer com profundidade os seus colaboradores em relação as suas angústias, anseios, inseguranças e propósitos. Ela precisa se preparar para reconhecer e lidar com o ser humano na sua complexidade e nas suas várias dimensões (físico, psicológico, emocional, social, familiar, profissional e espiritual). Ou seja, ter um olhar holístico no que concerne as relações de trabalho. O autor finaliza citando Aristóteles: “*O todo é maior do que a simples soma de suas partes*”.



Para este autor, a visão do ser humano como complexo e holístico impõe à gestão de pessoas ações que ultrapassem as normas e regras comportamentais existentes internamente na organização. Acrescenta que, mesmo que seja difícil e trabalhoso, é um processo viável e com benefícios ao longo do tempo.

### **3.3. Expectativa de futuro em relação a Covid-19**

#### **3.3.1 Contextualizando**

A pandemia é um fato que marca a vida da sociedade, ela está presente em quaisquer problemas ou assuntos na dimensão física ou psicológica. De um modo geral, as pandemias agem como elemento desestruturante, ela é uma força de anarquia que rompe a ordem, quebrando a dinâmica normal da vida e a ordem tem por finalidade delimitar, organizar e manter a vida previsível. Na ausência dela os indivíduos vivem em função do acaso devido à inexistência de expectativas em relação as reações humanas (Mello, 2020).

A Pandemia, é entendida como um fato social e, assim sendo, não está separada dos demais fatos e fatores. O termo social está relacionado a um conjunto de atributos dinâmicos, com características e influências de vários fatores econômicos, geográficos, políticos, étnicos, psicológicos, religiosos, jurídicos, dentre outros, os quais podem estruturar ou trazer impactos para a desestruturação da Sociedade (Mello, 2020).

Nas palavras de Mello (2020):

Uma pandemia ou patologia de proporções sociais incontroláveis antes de ser um grande desafio de contenção, é algo difícil de circunscrever e analisar. É como que se o vírus violasse não só os nossos corpos, mas também nossas mentes. A pandemia demonstra os limites dos suportes físicos e psicológicos edificados pelo homem para conter as ameaças. (p.5)

O Sars-Cov-2, vírus causador da Covid-19, que se tornou uma pandemia mundial, é um vírus altamente transmissível, que antes de 2019 não havia afetado a espécie humana (Henriques & Vasconcelos, 2020). A presença dessa pandemia gerou uma crise global e tem afetado fortemente a sociedade. Ela, além de ser uma ameaça permanente à vida, impõe mudanças nos padrões de comportamento e no acesso ao funcionamento normal do dia a dia, podendo trazer graves consequências para a saúde mental das pessoas (Galea, Merchant & Lurie, 2020).

Motyka, Al-Imam e Al-Jarshaw, (2020), relatam que a pandemia da Covid-19, trouxe junto com ela experiências e comportamentos que levou a desintegração das regras que regem

a sociedade e acrescentou novas regras para atingir os novos objetivos de sobrevivência, prevenção de infecções e a preservação da ordem social.

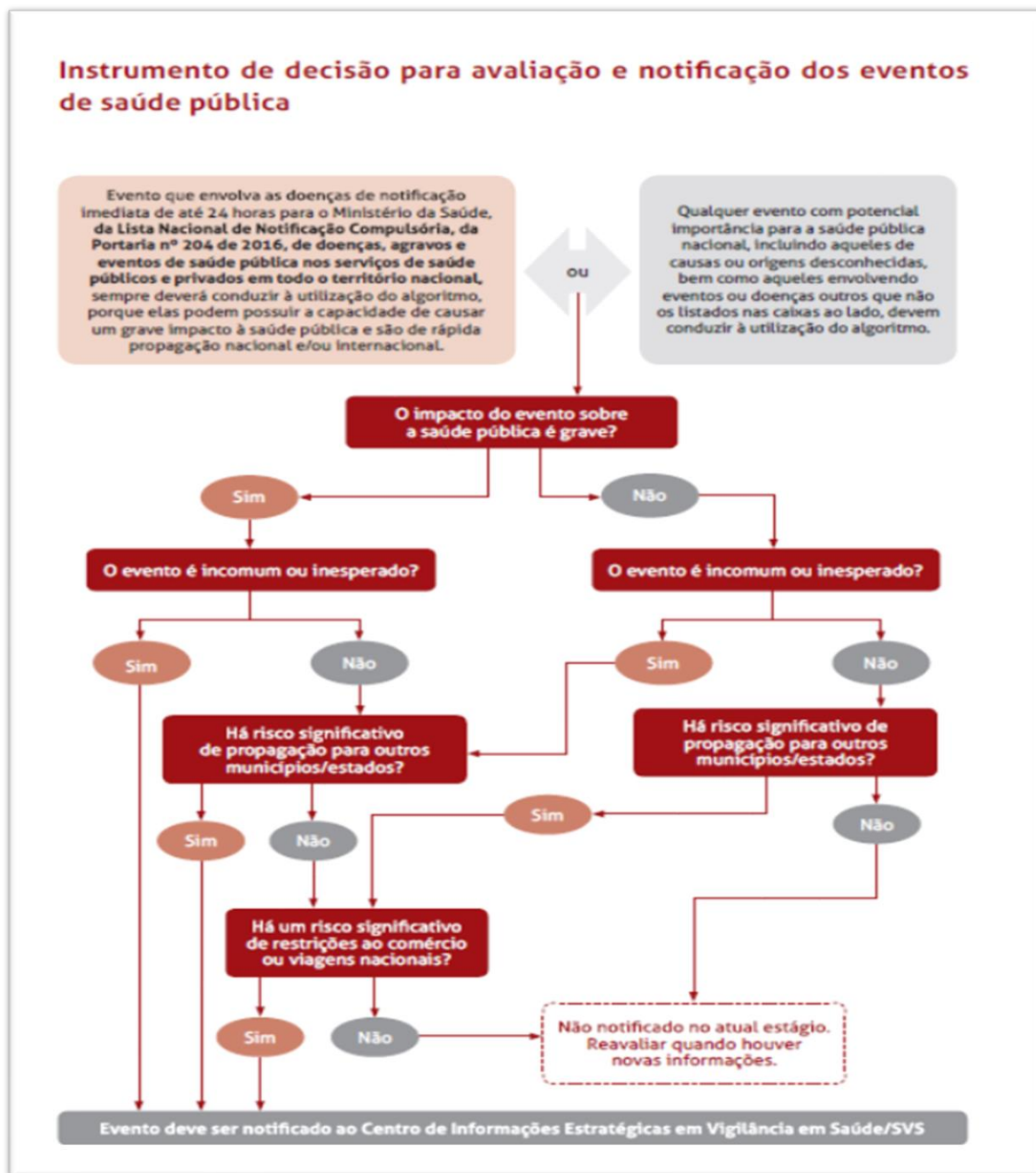
Os primeiros casos foram registrados, em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, província de Hubei, República Popular da China. No final de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde - OMS declarou Emergência de Saúde Pública de Relevância Internacional (ESPII). Em seguida, divulgou, através do seu Comitê de Emergência, as orientações com o objetivo de controlar o surto, pois, até então, havia a crença da possibilidade de interromper a disseminação do vírus. Nesse documento foi solicitado aos países que determinassem medidas enérgicas para detecção e isolamento dos contaminados; rastreamento dos contatos e a determinação para o distanciamento físico. Ainda, não se previa que a doença se disseminaria velozmente, se traduzindo na maior pandemia mundial depois de 1918, quando houve a gripe espanhola (Henriques & Vasconcelos, 2020).

Esse momento mostra algumas das incertezas trazidas pela Covid-19, com as tentativas de controle e seu insucesso. No Brasil, já com experiências de epidemias tais como Dengue, Chicungunha, Zica e Influenza do Sistema Único de Saúde - SUS, teria como oferecer a estrutura técnica e organizacional para atender as ações indicadas pela OMS. O SUS foi o sustentáculo para as referidas ações, por ser uma rede que abrange todos os estados e municípios do país, com gestão descentralizada, prestando serviços relacionados à atenção primária; serviços de hospitais especializados e emergenciais; laboratórios equipados de saúde pública, Programa Nacional de Imunizações e sistemas de vigilância em saúde ambiental e sanitária, dentre outros. (Henriques & Vasconcelos, 2020)

Outra contribuição importante foi o Sistema de Vigilância Epidemiológica, do Ministério da Saúde (MS), que já era bem estruturado, envolvendo as secretarias estaduais, municipais e distrital de saúde, o qual foi fortalecido, em 2016, pelo Plano de Operação do Ponto Focal Nacional para o Regulamento Sanitário Internacional (PFN-RSI). Esse plano definiu e promoveu as

“instruções básicas do funcionamento e dos procedimentos de competência do Brasil para o RSI em conformidade com as diretrizes da OMS. O documento busca sistematizar o processo de trabalho do PFN-RSI na Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS/MS), fortalecendo a vigilância e resposta às emergências em saúde pública” (Brasil, 2016. p.8).

Dentre outras orientações, o PFN-RSI instrui o processo para avaliação e notificação dos eventos e saúde pública (*Figura 2*).



Fonte: Brasil, 2016

Figura 2. Instrumento da Secretaria de Vigilância e Saúde para avaliação e notificação dos eventos de saúde pública

Segundo Henriques e Vasconcelos (2020), os primeiros casos no Brasil foram de pessoas oriundas de países em que o vírus já estava disseminado. Após o primeiro caso de contaminação de uma pessoa que não havia saído do Brasil, iniciou-se a transmissão comunitária, o que demonstrou o alto risco da disseminação no país. Tal situação, levou o MS publicar o boletim informando o plano de ação em que prescrevia as medidas a serem tomadas, sem indicação de

farmacologias, pois ainda não havia medicamentos ou vacina para a infecção com o Sars-Cov-2.

Em 6 de fevereiro de 2020 é aprovada a Lei no. 13.979, descrevendo as medidas para o enfrentamento do surto de coronavírus. No entanto, as medidas descritas não eram obrigatórias, segundo o texto do Art. 1º. “Lei dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019”. Nota-se no texto que as medidas “poderão” e não deverão. Assim, o que deveria ser procedimento padrão para todo o país, tornou-se motivo de polêmicas, discussões e incertezas não só nos estados e municípios, mas também para as pessoas (Brasil, 2020).

Diante da não obrigação, por parte do Governo Federal, das medidas de restrição das atividades para a contenção da pandemia, os governadores passaram a tomar suas próprias medidas, iniciando pelo Distrito Federal, suspendendo atividades escolares e eventos, em 11 de março de 2020. No dia 12 de março, o governo de Goiás, suspendeu eventos e presença de torcedores em jogos e, seguindo caminhos semelhantes, o Rio de Janeiro, no dia seguinte, 13 de março, fechou escolas, cinemas, teatros e casa de espetáculos.

Nesse mesmo período o Governo Federal passou as atividades relativas à contenção da Covid-19, para o Centro de Coordenação das Operações do Comitê de Crise da Covid-19, que não era vinculado ao Ministério da Saúde, mas subordinado a Casa Cível, o que promoveu uma crise de tensão entre o Palácio e o Ministério da Saúde (Henriques & Vasconcelos, 2020).

Tais divergências e impasses criou impacto na mídia (Henriques & Vasconcelos, 2020), e assim, o clima de incertezas e inseguranças para a população foi aumentando a cada dia, pois não havia regras, normas e procedimentos relativo ao Estado que pudessem dar segurança e certeza sobre como agir. As proposições se divergiam de acordo com o local e o olhar. Fosse ele um olhar em a direção as propostas oriundas da ciência ou os olhares das políticas instaladas nos diferentes estados e municípios.

O índice de contaminação e mortalidade causado pela Covid-19 no Brasil atingiu grandes proporções, o que levou a necessidade de estruturar as unidades de saúde com mais leitos e unidades de tratamento intensivo - UTIs, para suportar a demanda. Em consequência da grande demanda, os Equipamentos de Proteção Individuais - EPIs tornaram-se cada vez mais raros (Soares; Souza; Silva; Cesar; Souto e Leite, 2020). A crise desses itens, obrigou as indústrias se reorganizarem para fornecer o quantitativo de material requerido, não só para as unidades de

saúdes, mas também para a contenção do vírus na população, tais como máscaras, luvas, álcool, etc. além daqueles para atender as unidades de saúde como respiradores, leitos, dentre outros.

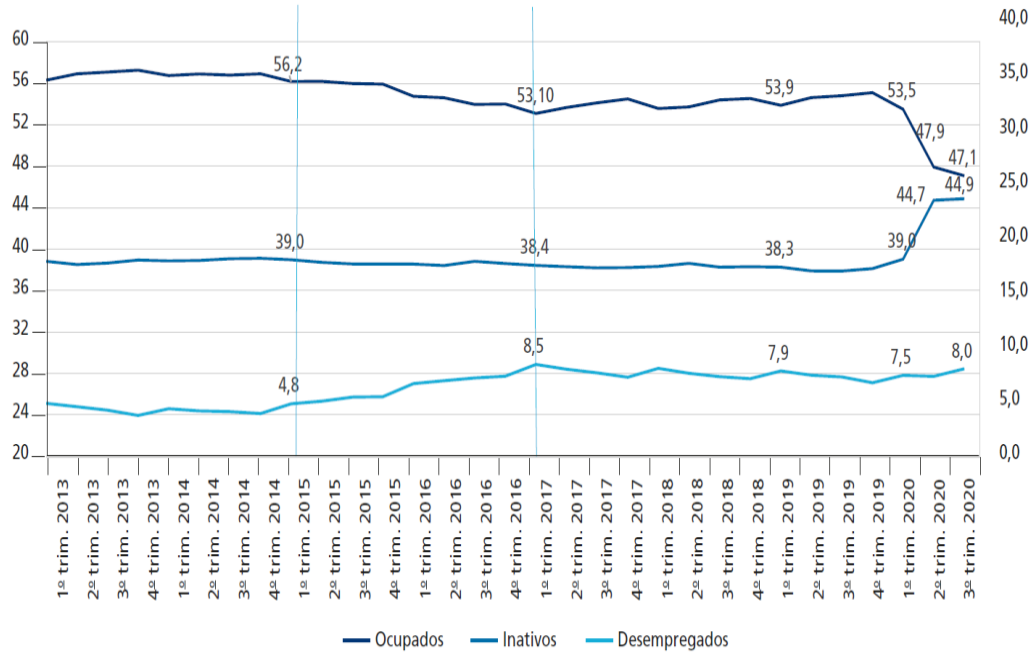
A pandemia da Covid-19, também impactou fortemente o trabalho, tanto no que se refere às remunerações e manutenção de emprego, como também nas formas de trabalho, com um aumento significativo do trabalho no formato remoto.

Essa pandemia influenciou o trabalho dos funcionários em todos os continentes. Dados apresentados por Prochazka, Scheel, Pirozek, Kratochvil, Civilotti, Boll e Maran (2020) levantados em quatro países da Europa (Alemanha, República Checa, Eslováquia, Itália) revelaram que as várias medidas de segurança obrigaram alguns trabalhadores desenvolverem suas atividades em casa, perdendo seu contato social no trabalho; outros perderam sua renda porque não podiam trabalhar ou porque o empregador não tinha trabalho para oferecer e; outros perderam parte de seu provento, devido a negociação de salário em virtude da dificuldade do empregador em manter o trabalhador nas mesmas condições salariais que antecederam a pandemia.

Para outros trabalhadores, o trabalho tornou-se mais exigente e difícil em decorrência do cumprimento das medidas de segurança ou o aumento de carga horária, por exemplo, os paramédicos. Alguns deles como os trabalhadores da área de saúde; os caixas; os motoristas de ônibus, trabalhavam com o risco maior de contágio da doença.

Como agravante para o Brasil, em relação a crise provocada pela Covid-19, Araújo e Brandão (2021) destacam a desigualdade social do país, onde 66 milhões de pessoas são pobres e extremamente pobres e que somente 40% da população possui ocupação formal.

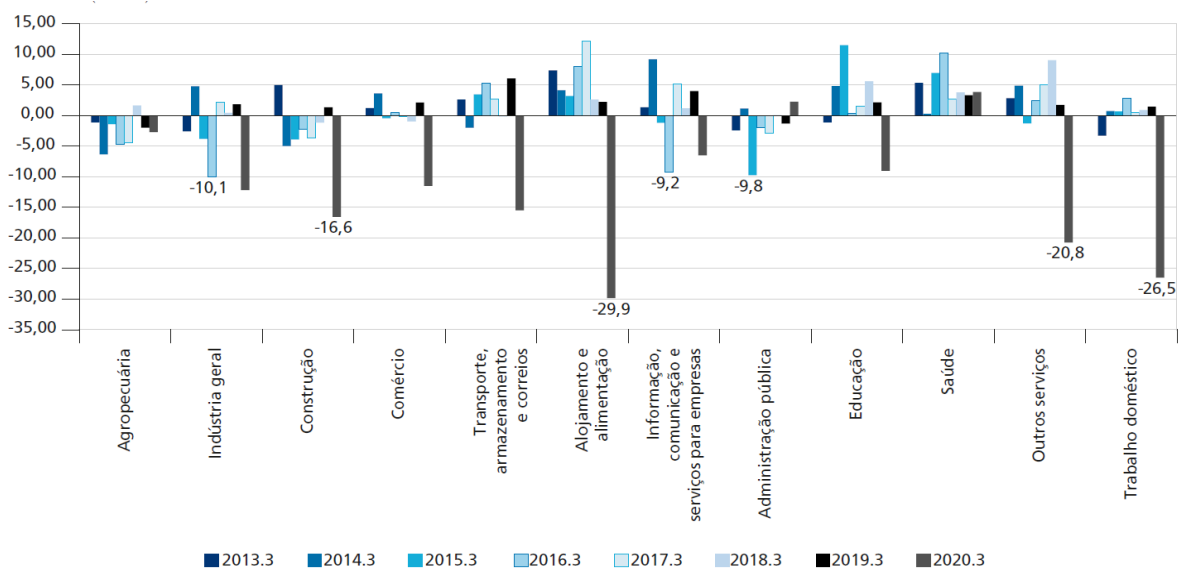
Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA de 2020 mostram a queda de ocupados (empregados), o crescimento de desempregados e o aumento dos inativos. (*Figura 3*). Mostra também a evolução da taxa de desemprego por trimestre, de 2013 até o primeiro semestre de 2020 (Corseuil, Franca, Padilha, Ramos, & Russo, 2021).



Fonte: PNAD Contínua IBGE, citado por Corseuil, Franca, Padilha, Ramos e Russo (2021)

**Figura 3.** Gráfico Proporção de ocupados, desocupados e inativos na população em idade ativa, no período 2013-2020. Em percentual

Analisando por setores de atividades, os dados do IPEA mostram que os trabalhadores dos setores de alojamentos e alimentação, em 2020, tiveram maior queda, com taxa de -29,9; seguido pelo trabalho doméstico, com taxa de 26,5 (Figura 4).

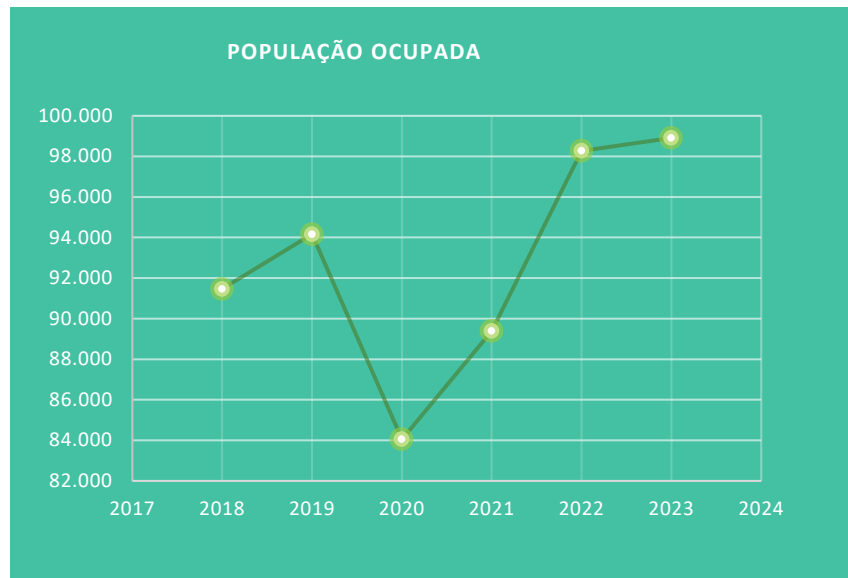


Fonte: Corseuil, Franca, Padilha, Ramos e Russo (2021)

**Figura 4.** Gráfico do IPEA sobre variação da população ocupada no terceiro trimestre por setores de atividades entre 2013 e 2020

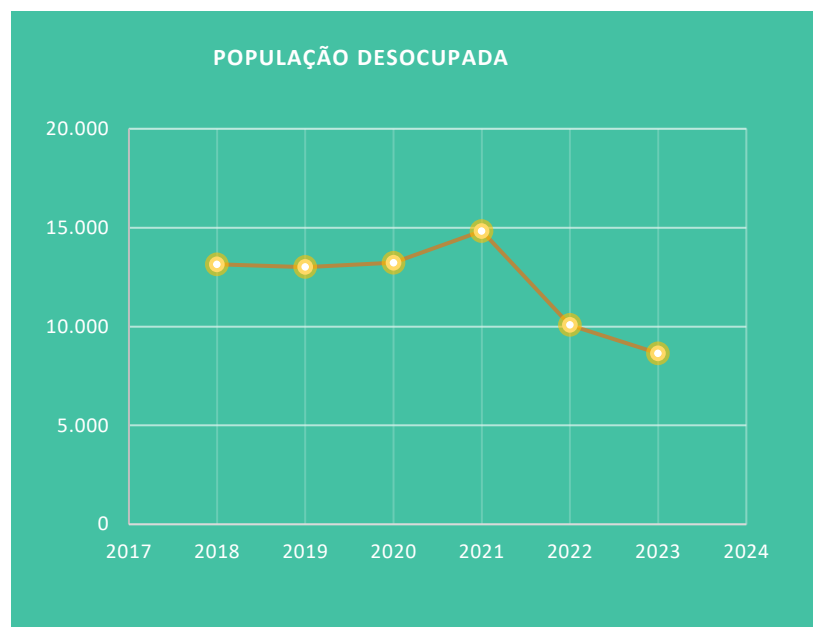
Dados recentes do IPEA revelam que após a pandemia, houve um significativo aumento da população ocupada e uma redução na taxa da população desocupada. (Figura 5

Figura 5 População ocupada (Número de indivíduos)



Fonte: Adaptado de Carvalho (2023)

Figura 5 Gráfico População ocupada (Número de indivíduos)

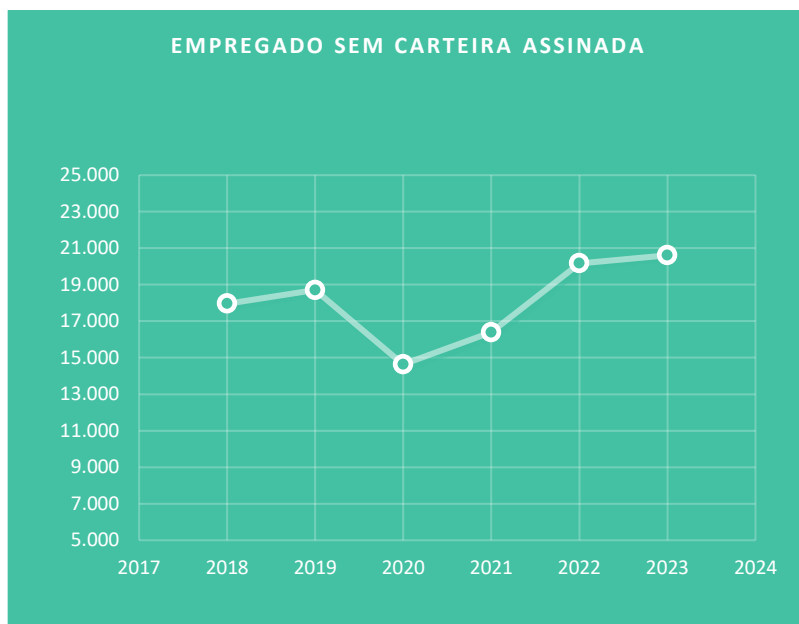


Fonte: Adaptado de Carvalho (2023)

Figura 6 Gráfico População desocupada (Número de indivíduos)

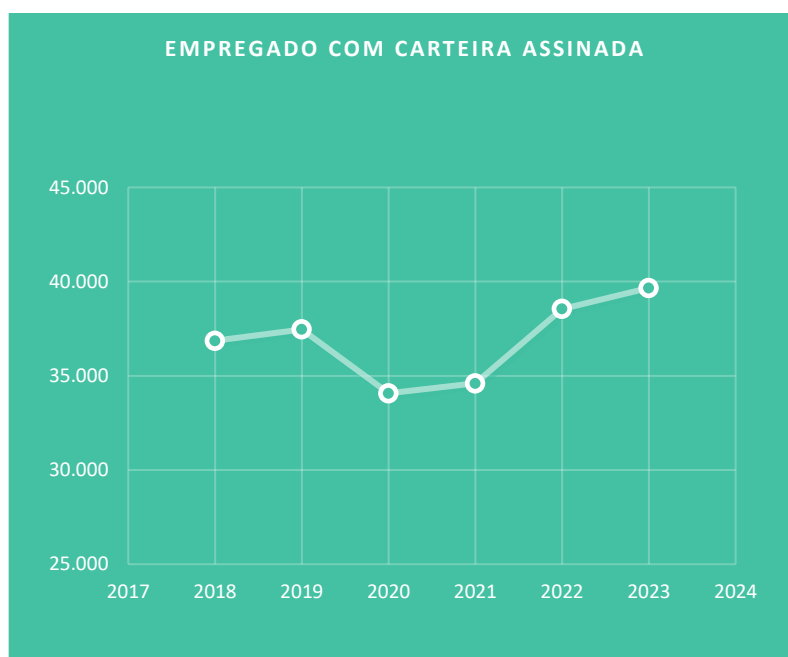
De acordo com Carvalho (2023), durante o período da pandemia, houve uma significativa redução no número de pessoas empregadas na população brasileira, seguida por

uma importante melhora no período pós-pandemia, tanto para os trabalhadores com carteira assinada quanto para os sem carteira assinada (*Figura 7 e Figura 8*).



Fonte: Adaptado de Carvalho (2023)

*Figura 7.* Gráfico. População sem carteira assinada (Número de indivíduo)



Fonte: Adaptado de Carvalho (2023)

*Figura 8* Gráfico da população com carteira assinada (Número de indivíduo)

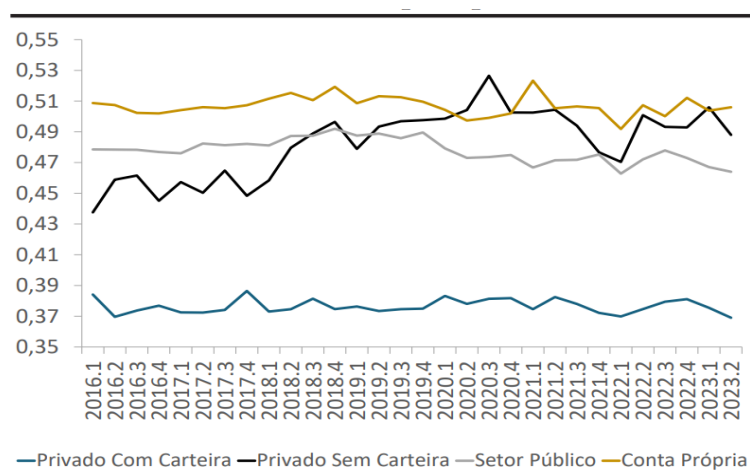
Após o período da pandemia, houve também uma melhora na distribuição de renda que pode ser observada na *Figura 9*, onde se constata que no segundo semestre de 2023, com



exceção dos trabalhadores sem carteira assinada, todos os demais grupos mostram uma tendência de queda na desigualdade na distribuição de renda.

Ainda na Figura 9, pode-se evidenciar que os trabalhadores informais foram os mais afetados durante a pandemia de Covid-19, refletindo a vulnerabilidade desse segmento para manter-se no mercado de trabalho durante esse período. No entanto, essa fragilidade já era perceptível em 2016 e 2017, quando apresentaram elevados índice de Gini<sup>1</sup> em comparação com outros grupos (Carvalho, 2023).

Araújo e Brandão (2021) verificaram em seu estudo que a pandemia impactou negativamente no trabalho, pois os trabalhos pré-existent, que já eram precarizados, tornaram-se ainda mais precarizados. Segundo os resultados obtidos, os efeitos lesivos em decorrência do aprofundamento da pandemia atingem principalmente os segmentos sociais marginalizados, aqueles que estão à margem da proteção social do Estado.



Fonte: PNAD Contínua/IBGE, elaborado pelo Grupo de Conjuntura DIMAC/IPEA

Figura 9 *Gráfico Indicadores de desigualdade do rendimento habitual de todos os trabalhos, por tipo de vínculo*

Veloza (2021) afirma que em 2020, houve uma expressiva redução do emprego formal de -4,2%, porém, o emprego informal foi de -12,6%, três vezes maior.

<sup>1</sup> O Índice de Gini, criado pelo matemático italiano Conrado Gini, é um instrumento para medir o grau de concentração de renda em determinado grupo. Ele aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos. Numericamente, varia de zero a um (alguns apresentam de zero a cem). O valor zero representa a situação de igualdade, ou seja, todos têm a mesma renda. O valor um (ou cem) está no extremo oposto, isto é, uma só pessoa detém toda a riqueza. Na prática, o Índice de Gini costuma comparar os 20% mais pobres com os 20% mais ricos. No Relatório de Desenvolvimento Humano 2004, elaborado pelo Pnud, o Brasil aparece com Índice de 0,591, quase no final da lista de 127 países. Apenas sete nações apresentam maior concentração de renda. (IPEA. 2004. Desafio do desenvolvimento, Por Andréa Wolffenbuttel. Ano1 4ª. Edição).

Assim, os trabalhadores mais afetados foram aqueles que atuam no trabalho informal, os quais se encontravam e encontram marginalizados por não terem a proteção social que os trabalhadores formais têm, como por exemplo, seguro-desemprego, FGTS, férias e 13º salário.

Nessa mesma direção, Santos, et. al. (2020) argumentam que mesmo sendo o distanciamento social obrigatório para a maioria das atividades econômicas e sociais, ele se apresentou restrito aos grupos de trabalhadores mais estáveis, tais como servidores públicos ou trabalhadores formais, por terem alguma proteção previdenciária ou trabalhista.

Aqueles que permaneceram trabalhando, mas mantendo o distanciamento social, trabalharam no formato de trabalho remoto. O trabalho remoto iniciado durante a pandemia foi uma imposição aos trabalhadores e sem oferecer estrutura e treinamento, além de intensificar o tempo de trabalho. Por outro lado, nesse período, novas demandas surgiram em casa como por exemplo acompanhamento escolar e o crescimento das atividades de higienização e limpeza (Sant'anna & Rizzo, 2022).

O trabalho remoto já ocorria antes da pandemia. Alam (2020) menciona que este formato de trabalho despertou o interesse das organizações a partir do advento da internet de alta velocidade e dos variados serviços de vídeo conferências, que permitiu o contato dos funcionários de forma regular, possibilitando às organizações formas variadas de trabalho a distância.

Outra questão que estimulou o trabalho remoto foi a dificuldade de algumas organizações, que cresceram em tamanho, em conciliar todas suas atividades em escritórios, contendo os recursos adequados. Esse crescimento das organizações também estimulou horários alternativos, como meio expediente de trabalho (Alam, 2020).

O trabalho remoto é denominado pelo Tribunal Superior do Trabalho-TST de teletrabalho. Teletrabalho é um termo que pode confundir com vários outros termos tais como: *Home office* e trabalho externo. No entanto, teletrabalho é mais abrangente, o termo inclui o trabalho realizado em casa ou em qualquer lugar fora da organização. O *home office* é um termo utilizado especificamente para o trabalho realizado em casa. Há o teletrabalho executado em telecentros. O teletrabalho inclui ainda, o teletrabalho móvel ou nômade, que pode ser realizado em vários locais em que se encontra um trabalhador, podendo ser uma cafeteria por exemplo (TST, 2020).

O que caracteriza o teletrabalho é a utilização de recursos tecnológicos e a atividade ser uma tarefa que poderia ser executada dentro das dependências do empregador, porém, é

realizada em outro local. O trabalho externo se refere ao trabalho que necessariamente precisa ser realizado fora da organização, por exemplo: motoristas, vendedores etc. (TST, 2020).

Para Sociedade Brasileira de Teletrabalho, Teletrabalho se refere ao trabalho executado fora do local de trabalho, utilizando as Tecnologias de Informação e Comunicação - TICs, usando instrumentos como computadores, telefonia fixa e/ou celular e/ou qualquer tecnologia que admita<sup>2</sup>.

No setor público o próprio Tribunal Superior do Trabalho-TST foi pioneiro na adoção do teletrabalho no Poder Judiciário, o qual já vem utilizando essa modalidade desde 2012 (TST, 2020). Góes, Martins e Nascimento (2020), mostram dados retirados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), do IBGE, referente ao primeiro semestre de 2020, sobre quais são as potencialidades de trabalho remoto no Brasil, tanto por Estado (Tabela 1) quanto por ocupações possíveis no teletrabalho (Tabela 2) mostrando as limitações para execução do teletrabalho no Brasil.

Alam (2020) ressalta que trabalhar em casa em época anterior a pandemia de Covid-19 é diferente do trabalhar em casa por consequência do distanciamento obrigatório imposto pela referida Pandemia, pois em um contexto normal a organização define o gerenciamento através de projetos de trabalho apropriado, analisando que categoria se adequa trabalhar em casa.

Diferente do teletrabalho em circunstâncias normais, o bloqueio total, consequência da pandemia de Covid-19, gerou um grande problema na gestão para definir alocação e supervisão dos processos organizacionais e das diferentes atividades, pois as mudanças ocorreram de forma abrupta, sem que houvesse nenhum planejamento. Alam (2020) ressalta ainda, que os problemas poderiam ser aumentado com possíveis instabilidade ou mesmo disponibilidade de internet nas residências dos funcionários, o que poderia gerar resultados de insatisfação ou frustração em razão das dificuldades no trabalho, devido as interrupções da internet. Outra questão que aborda é com relação ao treinamento limitado antes do bloqueio da Covid-19 e o afastamento e isolamento que pode resultar em depressão.

---

<sup>2</sup> Informação obtida no site da SOBRATT - <https://www.sobratt.org.br/certificacao/questoes/> em 13/10/2022.

*em trabalho remoto no Brasil, por estado (2º. Sem.2020)*

Tabela 1 *Trabalhadores em trabalho remoto no Brasil, por estado (2º. Sem.2020)*

<b>Estado</b>	<b>Número de indivíduos em teletrabalho</b>	<b>Percentual de potencial de teletrabalho</b>
<b>Brasil</b>	<b>20.889.687</b>	<b>22,70%</b>
Distrito Federal	450.424	31,50%
São Paulo 2 2	6.167.672	27,70%
Rio de Janeiro	2.009.689	26,70%
Santa Catarina	854.848	23,80%
Paraná	1.286.367	23,30%
Espírito Santo	412.936	21,80%
Roraima	44.571	21,00%
Tocantins	134.190	21,00%
Rio Grande do Norte	272.011	20,90%
Goiás	676.624	20,40%
Minas Gerais	2.012.468	20,40%
Mato Grosso do Sul	261.999	20,30%
Paraíba	282.133	19,80%
Sergipe	175.446	19,40%
Amapá	61.524	19,10%
Acre	55.686	19,00%
Ceará	678.710	18,80%
Pernambuco	654.613	18,80%
Bahia	1.057.602	18,60%
Mato Grosso	310.227	18,50%
Alagoas	182.735	18,20%
Amazonas	288.905	17,70%
Maranhão	386.388	17,50%
Rondônia	134.854	16,70%
Pará	554.655	16,00%
Piauí	192.657	15,60%

Fonte: Adaptado de Góes, Martins e Nascimento (2020)

Tabela 2 *Ocupações passíveis de teletrabalho*

Código	Descrição Ocupações passíveis de teletrabalho	(%)
	Diretores e gerentes	61%
	Profissionais das ciências e intelectuais	65%
	Técnicos e profissionais de nível médio	30%
	Trabalhadores de apoio administrativo	41%
	Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	12%
	Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	0%
	Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	8%
	Operadores de instalações e máquinas e montadores	0%
	Ocupações elementares	0%
	Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	0%

Fonte: Adaptado de Góes, Martins e Nascimento (2020)

Na dimensão educação, Fernandes, Isidório e Moreira (2020), em seu estudo sobre ensino remoto no período da pandemia de Covid-19, constatou que a mudança repentina nos processos da rotina escolar, que impôs aos professores, alunos e suas famílias uma adaptação ao modelo de ensino remoto emergencial, teve importantes impactos negativos no processo de ensino/aprendizagem tanto pela falta de acessibilidade às tecnologias como também alterações socioemocionais e econômicas. Segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira – INEP, no ano de 2020, a maioria das escolas permaneciam com suas atividades não presenciais (Tabela 3).

Tabela 3 *Percentual de escolas com atividades não presencial*

<b>Tipos de escolas</b>	<b>Percentual de escolas que adotaram estratégias não presenciais.</b>
Rede pública federal	98,40%
Rede pública municipal	97,50%
Rede pública estadual	85,90%
Rede privada	70,90%

Fonte: Adaptado de Brasil, 2021

Em relação aos professores, o INEP informou que a estratégia usada, no trabalho, por eles, foram prioritariamente as reuniões virtuais para planejamento e coordenação. Realizaram também, o monitoramento das atividades e a “reorganização ou adaptação do planejamento ou plano de aula em que priorizaram as habilidades e conteúdos específicos” (Brasil, 2021).

Em relação a capacitação, fornecimento de equipamentos e acesso à internet para os docentes desenvolverem suas atividades, de forma remota, os dados do INEP mostram que os

professores da rede estadual tiveram significativamente mais suportes do que os da rede municipal (

**Tabela 4).**

Esses dados mostram as dificuldades enfrentadas pelos professores do ensino médio e fundamental, pois mesmo os da rede estadual, tiveram grandes lacunas de suporte para o desenvolvimento do seu trabalho.

*Tabela 4 Suportes oferecidos aos professores*

<b>Suportes oferecidos</b>	<b>Professores com suporte.</b>
Treinamento e capacitação professores da rede estadual	79,90%
Treinamento e capacitação professores da rede municipal	53,70%
Equipamentos rede estadual (computador, notebooks, tablets e Smartphones)	43,40%
Equipamentos rede municipal (computador, notebooks, tablets e Smartphones)	19,50%
Acesso gratuito ou subsídio à internet em domicílio – Rede estadual	15,90%
Acesso gratuito ou subsídio à internet em domicílio – Rede municipal	2,20%

Fonte: Adaptado de Brasil (2021)

Em relação ao uso das tecnologias pelos professores, Barreto e Rocha (2020) identificaram que os docentes foram mais consumidores das tecnologias de ensino, do que produzindo-as, pois não desenvolveram as competências nessa área, em sua formação inicial. A carência de treinamento para utilizar de forma eficaz o processo ensino aprendizagem no formato remoto também é reforçada por Fernandes, Isidório e Moreira (2020).

Em 2020 as aulas remotas foram realizadas de forma síncronas (realização de aula ao vivo) em 72,8% das escolas estaduais e 31,9% das municipais, sendo que 2.142 cidades não adotaram esta estratégia e 592 (todas da rede municipal) implementaram este formato. No retorno às aulas, em 2021, 21,95% das escolas privadas adotaram a realização simultânea de aulas presenciais e não presenciais e na rede pública 4% das escolas.

Os estudos de Barreto e Rocha (2020) identificaram que os estudantes também foram impactados pois muitos deles não têm acesso à internet e/ou não possuem, em suas casas, espaço adequados para desenvolverem suas atividades escolares. Ressaltam que as escolas da educação básica tiveram uma repercussão negativa mais forte, pois elas não estavam preparadas para o uso das tecnologias na educação, principalmente as escolas públicas.

### 3.3.1 Expectativa de futuro e a Covid-19

Embora a maioria dos estudos sobre expectativa de futuro sejam em relação a indivíduos jovens, durante toda a vida do ser humano a expectativa de futuro tem influência nas suas escolhas e nas suas ações. A expectativa de futuro pode ser entendida como sendo a crença que uma pessoa tem em relação a existência do futuro, ou seja, o juízo que um indivíduo faz sobre o futuro que já está revelado, independentemente de qualquer ato ou ação dele (Souza, et al, 2013).

Formiga, Fleury e Souza (2015) abordam a expectativa de futuro referindo-se à capacidade do indivíduo para criação de planos futuros, a partir das suas aspirações e medos relacionados a vários domínios da sua vida em um futuro próximo. Em outras palavras, a partir da expectativa de futuro, o sujeito acredita que, por prever em algum grau o futuro, aumenta a possibilidade de escolher ações mais adequadas no presente que manifestem um certo efeito no futuro, dessa forma, essa expectativa influencia no presente, as suas ações relativas à família, trabalho, educação e carreira (Souza et al., 2013; Catalano, Berglund, Ryan, Lonczak & Lonczak, 2004).

Souza et al. (2013) explicam que o sujeito procura dar uma direção em suas ações, com o desejo de imprimir, através de seus atos, acontecimentos no futuro como o sucesso profissional e financeiro e a satisfação pessoal e familiar, ou seja, leva o indivíduo a traçar suas metas de vida nas suas várias dimensões (Bzuneck & Guimarães, 2007; Catalano et al, 2004; Locatelli, Formiga, Fleury & Souza, 2015; Ribeiro, 2002; Souza et al., 2013). Além disso, Lavi e Solomon (2005), *apud* Souza et al. (2013) relatam que a expectativa de futuro abrange o aspecto pessoal sobre a percepção de futuro no contexto onde se encontra seja no nível local, seja no nacional

Omar, Delgado, Souza e Formiga, (2005) mencionam que dentre a linha de estudo da expectativa de futuro, a mais recente está associada a uma grande variedade de aspectos positivos. E, se a expectativa de futuro é negativa, ou seja, quando não se percebe algo positivo no futuro, os comportamentos também são negativos. (Souza et al, 2013).

Locatelli, Bzuneck e Guimarães (2007), nessa mesma linha, argumentam que a expectativa de futuro se refere a forma e o grau que o futuro cronológico de um indivíduo é incorporado a sua vida presente por meio de processos motivacionais.

O olhar positivo sobre expectativa de futuro é fundamental, nesse sentido, Schmidt (2008) pondera que na presença de um estado de ânimo positivo cresce a perspectiva de

avaliações positivas. Tal pensamento é reforçado pelo estudo de Smith (2008), que demonstrou que as emoções positivas são preditoras de enfrentamento pessoal. Enfrentamento pessoal caracteriza-se pela junção de estratégias cognitivas e comportamentais, que o sujeito usa para controlar suas necessidades internas e externas e se não usar essas estratégias de forma correta, o indivíduo fica propenso ao adoecimento (Morero, Bragagnollo & Santos, 2018). Emoção positiva se refere às experiências emocionais em que prevalece o prazer e o bem estar, com um sentimento pessoal positivo de sucesso, tendo como consequência, o desencadeamento de uma série de mudanças subjetivas em relação ao nível psicológico, de conduta pessoal e social (Rodriguez, Oñate & Mesurado, 2017).

Kiratli e Ertan. (2023), em seu estudo pesquisando sobre avaliações negativas das pessoas sobre o futuro, em indivíduos da Turquia e EUA, concluem que as expectativas sombrias do futuro tornam os indivíduos menos sensíveis aos sinais positivos de outros países e mais sensíveis aos sinais negativos. Além dessa conclusão, os autores acrescentam sobre o papel das normas comportamentais e das preferências sociais para conduzir as atitudes individuais relativas à política externa. Afirmam que seus estudos indicam que o efeito dessas normas não é uniforme porque varia com base nas suas avaliações futuras.

As pessoas desenvolvem ações e se comportam baseadas em alguma previsão do que espera vir a acontecer e acreditam que suas ações refletirão de alguma forma no futuro. Assim, a mudança, fato certo e concreto na sociedade, gera uma variedade de incertezas. (Souza, Pereira, Funck & Formiga, 2013).

Ao conceber esses pressupostos e, estando a expectativa de futuro relacionada aos aspectos positivos do sujeito, espera-se que a pessoa com expectativa de futuro, sejam pessoas mais confiantes, esperançosas, e proativas nas ações de sua vida, incluindo também, as suas atividades de trabalho.

Com a premissa de que mudança é um atributo da sociedade, podemos afirmar que o mundo como é hoje, não será o mesmo em um curto espaço de tempo, o que promove uma série de incertezas (Souza et al., 2013). A série de transformações sociais que vêm sendo documentada na literatura toma proporções ainda mais impactantes diante da pandemia da Covid-19. É por este motivo que no presente estudo considera a expectativa que os trabalhadores têm para o futuro, com base no que foi vivenciado nos últimos anos, considerando-se os diversos aspectos relacionados à pandemia e não somente o ponto de vista médico.



Sendo a pandemia da Covid-19, um evento que promoveu drásticas mudanças em nível pessoal, local, nacional e mundial, tanto durante o período crítico da pandemia, quanto no pós vacinação, (quando a pandemia se manteve mais controlada) as incertezas em relação ao futuro foram e tem sido uma questão importante na vida do indivíduo e da sociedade em geral, impactando fortemente as organizações. Essas incertezas foram e são geradas principalmente pelas normas e regras que norteiam suas ações. Isto porque, no contexto social, as representações sociais são reflexos da natureza das regras, as quais prescrevem o comportamento e as práticas delimitando o que é lícito, tolerável ou inaceitável; elas é que legitimam suas práticas (Oliveira, Sá, Fischer, Martins & Teixeira, 2001).

Como visto, a pandemia da Covid-19 foi um evento que promoveu grandes e importantes mudanças em nível pessoal, local, nacional e mundial, tanto durante o período crítico da pandemia, quando no pós vacinação e pós pandemia, quando a doença se manteve mais controlada. Essas mudanças promoveram incertezas em relação ao futuro foram e tem sido uma questão importante na vida do indivíduo e da sociedade em geral, impactando fortemente as organizações.

Tais incertezas, marcadas pela ausência ou pouco conhecimento sobre a doença e sobre como se comportar nos vários contextos sociais, durante e pós-vacinação, e a crença, por alguns, da possibilidade, mesmo que remotamente, de uma nova pandemia, podem contribuir para uma baixa expectativa de futuro, para a sociedade e para o indivíduo.

Souza, et al (2013) afirmam que as chances de escolhas acertadas no presente, dependem do quanto o sujeito conhece ou acredita que conhece do futuro. E, se há incertezas, as expectativas de futuro ficam enfraquecidas ou mesmo inexistentes. Assim, investigar a expectativa de futuro possibilita desenvolver estratégias de intervenção para aumentar os índices dessa expectativa no sujeito.

Ao considerarmos o indivíduo no contexto de trabalho, é importante reconhecer o impacto significativo que a expectativa de futuro exerce sobre o seu bem-estar psicológico no presente. Levando em conta que o indivíduo carrega consigo suas características psicológicas para dentro do ambiente profissional, é crucial compreender que uma baixa ou ausência de expectativa de futuro pode levar a uma diminuição da produtividade para a organização. Nesse sentido, torna-se vantajoso para qualquer instituição investir em ações que promovam e fortaleçam as expectativas de futuro de seus funcionários. Ao cultivar um sentido de esperança e perspectiva positiva para o futuro entre seus colaboradores, as organizações podem não apenas

melhorar a motivação e a produtividade, mas também fortalecer a resiliência individual e coletiva diante de desafios e adversidades.

Vale destacar a reflexão de Araújo e Sachuk (2007) sobre a relação homem-trabalho-organização, no que tange a importância de uma visão integral da organização para com o trabalhador e não se limitar somente ao seu contexto interno, onde ele afirma:

... a relação homem-trabalho-organização pode propiciar melhores condições para melhor compreender a tensão entre as lógicas da empresa e a lógica do sentido do trabalho para os sujeitos, pois todo processo psíquico se insere num contexto social, determinado pela cultura e pautado pela alteridade, isto é, pelo singular e pelo genérico, pelo eu e o outro, num processo contínuo de descoberta de si e do seu entorno. Dessa forma, as atitudes, os valores, as formas de pensar e agir em relação à situação organizacional representam a maneira pela qual os membros da organização esquematizam a realidade vivenciada (pp. 64-65).

Ou seja, homem, trabalho e organização são indissociáveis, dessa forma, o sujeito influencia e é influenciado pelo trabalho e pela organização que trabalha. Nessa perspectiva, a expectativa de futuro dos funcionários é uma importante vertente a ser considerada quando se trata de benefícios tanto para a organização quanto para o indivíduo.

### **3.4 Anomia na sociedade e nas organizações**

Todo ser, sendo parte do universo, é relativo ao resto do universo; sua natureza e a maneira pela qual ele a manifesta não depende, portanto, apenas dele mesmo, mas dos outros seres que, por conseguinte o contêm e o regulam.

(Emile Durkheim)

O termo anomia foi usado inicialmente na filosofia clássica grega, por Platão e em textos religiosos do Velho Testamento (Tsahuridu, 2011). Anomia, no sentido estrito da palavra, significa ausência de lei (*do grego, a-: ausência, e nomos: lei*). Foi a partir do final do século IX e início do século XX, com os estudos de Durkheim, em sociologia, que a anomia surge como um conjunto de estudos sistematizados (Orru, 1983; Fernández, 2009).

Lincoln e Guillot (2004) relatam que na literatura há variações nos conceitos e nos termos relacionados à anomia. Durkheim aborda conceitos diferentes quando se analisa suas duas obras. Na primeira publicação sobre o tema: “Divisão do Trabalho Social”, o seu principal enfoque é a inadequação dos objetivos socialmente gerados e os valores nas sociedades industriais; e na segunda, em “*O Suicídio*”, a anomia é entendida como uma situação que ocorre quando o materialismo econômico se torna um fim em si mesmo.

A anomia introduzida na área de Sociologia por Durkheim, pode ser conceitualmente entendida como sendo a ausência de um conjunto de normas que regulam as relações das diversas funções sociais. Isto porque, para ele, quando a sociedade atua cumprindo seu papel adequadamente, no grupo e no indivíduo, estabelece-se uma estabilidade propícia para desenvolver-se plenamente. Caso ela não seja capaz de se autorregular e integrar os indivíduos, ela passa para a condição de anomia (Fernández, 2009).

Um estudo mais recente relacionado a anomia devido a mudanças e consequente crise social é o de Jiang e Liu (2017), que analisa as transformações no contexto social chinês, a partir da reforma e abertura da China. Em uma das abordagens, os autores enfatizam que mediante todas as mudanças ocorridas é preciso enriquecer o sistema jurídico e as normas do Estado de direito, em consonância com a ética e a educação, pois as normas jurídicas têm um papel fundamental para nortear a ética no que diz respeito a governança social.

Atualmente o estudo de anomia abrange diferentes níveis sociais (Souza & Ribas, 2013), como por exemplo o mundial (Gransow & Western, 1999), o constitucional (Flinders, 2009), o institucional/organizações (Messner, Thome & Rosenfeld, 2008; Santos, 2014), o político (Jiang & Liu, 2017) e o individual (Manrique de Lara, 2009; Merton 1968).

O estudo recente de Monteiro e Sant'Ana (2023) abordou a anomia entre pesquisadores, com foco no compartilhamento de dados no contexto da Ciência Aberta. A Ciência Aberta, fundamentada na transparência do processo científico, preconiza a divulgação completa do ciclo científico, desde a coleta de dados até os resultados obtidos.

Os resultados do estudo conduzido por Monteiro e Sant'Ana (2023) evidenciaram a presença de anomia entre os pesquisadores, sendo este fenômeno atribuído principalmente à predominância dos valores culturalmente aceitos e à compreensão limitada ou, em alguns casos, à negação das normas estabelecidas. Citam como exemplo concreto dessa anomia, a cultura arraigada de não divulgação dos dados, o que, por sua vez, contribui para a falta de habilidade em preparar os dados de maneira apropriada para possibilitar sua reutilização. Como se pode constatar a anomia é um fenômeno que ocorre em vários contextos sociais e traz consequências negativas em função dos objetivos propostos em cada um deles.

Manrique de Lara (2009) afirma que as condutas desviantes são resultado da anomia social, que é uma patologia social, onde as normas são ausentes, caducas, confusas, ou não possuem mais um valor que a sustente. Dessa forma, a anomia conduz a falta de um referencial consistente, possibilitando a desvinculação do sujeito do seu grupo social, ou da sociedade como um todo, tendo como consequência, o comportamento desviante.

Os estudos sobre anomia social despertaram o interesse pelo estudo da anomia organizacional, que tem sido aplicado para investigar e compreender o comportamento ético e moral das pessoas no ambiente de trabalho (Tsahuridu, 2011). Quando se trata de organizações anômicas, cuja característica é a falta de normas comuns, o autor acrescenta que elas têm baixa moral, pouca valorização do próprio negócio e tendem ao colapso. Nessas condições o ambiente organizacional propicia o desvio de comportamento e a corrupção.

Anomia no contexto organizacional, tanto quanto no contexto social, interfere na dimensão social, psicológica e fisiológica do indivíduo, tornando fraco o poder de autopreservação (Mestrovic, 1987). Nas organizações, a contínua pressão depositada nos indivíduos para o alcance do objetivo econômico inalcançável, leva os indivíduos a buscarem meios ilegais e/ou imorais que atendam sua expectativa, gerando assim a anomia organizacional (Tsahuridu, 2011).

Essa pressão das organizações dá origem a uma crise do sistema de controle de normas, o que vai repercutir no clima ético, tendo como consequência, uma diminuição do clima de benevolência e dos princípios, dando vez a um clima mais egoísta, levando a organização ao estado de anomia (Martin, Johnson & Cullen, 2009). Assim, é possível afirmar que o estado de anomia tem consequências negativas para a organização e para seus membros, em particular (Souza & Ribas, 2013).

De acordo com Manrique de Lara (2009) o conceito de anomia aplicado ao contexto organizacional se refere à debilidade normativa-valorativa de um indivíduo em seu trabalho, fazendo com que este perceba que a organização não oferece um contexto adequado para o desenvolvimento de suas atividades laborais. Em outras palavras, o trabalhador não tem previsibilidade em relação ao que esperar tanto da organização, como de seus chefes, pares e subordinados no dia-a-dia de trabalho. Já na ausência da anomia organizacional, quando os membros de uma organização consideram e acreditam nos valores por ela preconizados, eles são capazes de encarar os diversos obstáculos, altos e baixos que ocorrerem durante o seu trabalho (Vogds, 2001).

Seguindo o mesmo raciocínio, Tsahuridu (2011) considera a anomia um importante elemento para a compreensão dos fatores que afetam as decisões e o comportamento das pessoas no contexto do trabalho. E, uma vez que tenha sido estabelecida, resulta em regressão moral. Assim, certos aspectos formais e informais das organizações tenderiam a ser influenciados pela anomia no trabalho.

Da mesma forma que a anomia no contexto social, a anomia organizacional pode surgir em momentos de transição, caracterizados por uma rápida mudança, como no caso de fusões, aquisições e redução de pessoal, dando origem a comportamentos que se desviam da norma. Em tal condição, a anomia organizacional se refere a um período que antecede a uma nova forma de organização.

De acordo com Parales-Quenza (2008) a anomia deixa de ser considerada como um fenômeno transitório naquelas organizações que oferecem um contexto em que as pessoas não podem alcançar suas aspirações ou quando isso só é possível quando se pertence a determinados grupos. Assim, a eficiência dos fatores que reforçam a integração social diminui, ao mesmo tempo em que surge uma dissociação entre as normas previstas e aquelas de fato seguidas. Em tal contexto surgem dificuldades para a adaptação individual, tendo como resultado a perda de orientação geral, o desenvolvimento de sentimento de insegurança e marginalização, o surgimento de expectativas descontroladas e o questionamento da legitimidade dos valores centrais até então defendidos (Atteslander, 1999). Assim considerando, a situação de pandemia da Covid-19, compõe um cenário bastante propício para o surgimento da anomia, tanto em contexto social como em contexto organizacional.

A primeira medida de anomia foi uma proposta de Leo Srole com o objetivo de obter quantitativamente, informações sobre a experiência subjetiva de anomia no nível individual. Para isso utilizou uma escala de 5 itens (Merton, 1968).

Leo Srole, expôs seu trabalho, em 1951, à Sociedade de Sociologia Americana, com o título de “*Social dysfunction, personality, and social distance attitudes*”, onde apresentou uma versão da escala ampliada, no entanto, não publicada. A escala media a percepção/ sentimentos do indivíduo, contendo os itens: 1) a percepção de que os líderes comunitários são indiferentes às próprias necessidades; 2) a percepção de que há pouco que possa ser alcançado na sociedade que seja fundamentalmente imprevisível e sem ordem; 3) a percepção de que os objetivos de vida estão se afastando em vez de serem alcançados; 4) uma sensação de futilidade, e 5) a convicção de que você não pode contar outros para obter apoio social e psicológico (Marique de Lara, 2009).

Os itens da escala de Srole se referem ao nível de anomia que o sujeito se encontra. Manrique de Lara (2009) explica que o fato de o instrumento de Srole estar relacionado a percepção/sentimento da anomia, mensurando a percepção do sujeito sobre o fenômeno da anomia, propicia a sua utilização tanto no contexto sociológico, quanto no contexto organizacional, isto porque os sentimentos anômicos evidenciados na escala de Srole

permanecem inalterados não importa a causa. Dessa forma, Manrique de Lara (2009) sugere que para medir a anomia nas organizações, necessitaria apenas alguns ajustes no Instrumento de Srole.

Travis (1993) criou um novo instrumento de sete itens para mensurar anomia, baseado nas premissas de Srole – the MOS SCALE – *margins of society scale*. É uma escala do tipo Likert, que se propõe medir o grau de marginalidade social do sujeito, com base nos seus objetivos, medindo assim o sentimento de exclusão do indivíduo (Fandiño, Menezes, Souza Formiga & Fleury, 2013).

Mais tarde, essa escala de Travis (1993) foi adaptada, por Formiga e Souza (2011), à realidade brasileira, utilizando-a em ambiente organizacional. A escala se baseia na concepção de que a mudança cultural influencia o sujeito a privilegiar as necessidades individuais. Essa situação é verificada quando os membros do grupo social identificam a desestruturação e desacreditam no poder de disciplina social das instituições a que pertencem, corrompendo os comportamentos socialmente desejáveis.

Souza e Ribas (2013) mencionam que a literatura mostra correlação negativa entre a anomia e a estruturação do tempo e a masculinidade (Souza, Santos Neto & Souza, 2003); idade, autoestima, Internalidade e suporte social (Caetano, 2009). Correlaciona-se positivamente com ansiedade e Locus de controle - externalidade (Souza, Santos Neto & Souza, 2003).

Além desses estudos, Souza e Ribas (2013) assinalam mais dois estudos, um indicando que mulheres, indivíduos brancos e indivíduos com melhor sucesso acadêmico tem menores índices anômicos (Menard, 1995) e o outro identificando que a classe social e o prestígio do indivíduo no grupo étnico que pertence, determina anomia. Manrique de Lara (2009), cita dois estudos relacionados a anomia organizacional: um demonstrando a que a anomia organizacional é preditora de rotatividade, realizado por Taylor e Zimmerer (1992) e o outro que identificou a anomia do sujeito sendo influenciada pela falta de apoio do chefe, realizado por McClosky e Shaar (1965).

Santos e Souza (2014) verificaram que a anomia organizacional influencia negativamente a motivação para aprendizagem. Abreu, Souza e Fleury (2018), tiveram como resultado de sua pesquisa, a influência negativa da anomia sobre o comprometimento organizacional afetivo e positiva sobre a intenção de sair da empresa.

Como reflexão sobre a relação entre anomia e trabalho durante a pandemia da Covid-19, Alam (2020) explica que os sistemas e processos de trabalho não se adaptaram

adequadamente às mudanças decorrentes do impacto súbito da Covid-19. Isso criou dificuldades, por exemplo, para os gerentes avaliarem o desempenho de seus colaboradores, uma vez que tradicionalmente dependem de regras e procedimentos estabelecidos para essa tarefa. Além disso, os procedimentos de segurança, o distanciamento obrigatório de seus colegas de trabalho, bem como a adesão ao formato de trabalho (trabalho remoto) foi novidade para a grande maioria dos trabalhadores brasileiros.

### 3.5. *Red tape* nas organizações

A expressão "*Red tape*" surgiu no século XIX e remete ao uso de fitas vermelhas utilizadas para organizar alguns documentos na monarquia espanhola do século XVI. *Red tape* é "uma expressão anglo-saxônica para se referir à rigidez excessiva e à infinidade de papelada e procedimentos burocráticos" (Vanegas, 2016, p. 464).

Vários são os conceitos de *Red tape* na literatura. Pandey e Scott (2002) relatam alguns deles, como pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1 *Conceitos de Red tape de acordo com os autores.*

Autor	Definição teórica
Buchanan (1975)	Nenhuma definição explícita é oferecida, porém apresenta red tape relacionado a processos, com forte ênfase sobre regras e procedimentos em organizações governamentais, especialmente em agências federais: A red tape governamental simboliza a burocracia pesada, tendo muitas vezes estilo administrativo ineficaz.
Rosenfeld (1984)	É definida como diretrizes, procedimentos, formulários e intervenções governamentais que são percebidas como excessivas, difícil de manejar ou inútil em relação à decisão tomada ou a implementação de decisões. Afirma ainda que ela não é medida, mas entendida a partir das percepções do indivíduo.
Baldwin (1990)	Identifica dois tipos de red tape: A red tape formal que é definida como restrições à liberdade na organização como resultado de leis, regras, regulamentos e procedimentos. A red tape informal que é definida como restrições à liberdade na organização causadas pela influência, não de sanções formais, mas de órgãos-chave no sistema político. Os órgãos-chave são identificados como a mídia, opinião pública, partidos políticos, grupos de interesse e funcionários públicos.
Bretschneider (1990)	Está relacionada a demora processual, relacionado a muitas camadas de supervisão.
Bozeman, Reed, and Scott (1992)	Se refere a presença de regras e regulamentações deficientes, ela se refere não às regras e procedimentos em si, mas aos atrasos. É causada pela formalização e estagnação."
Pandey Bretschneider (1997)	É definida como um conceito residual. É entendida como o excesso na quantidade de atraso gerado por vários fatores. Esta especificação de conceito tenta distinguir atrasos causados por red tape dos atrasos comuns.

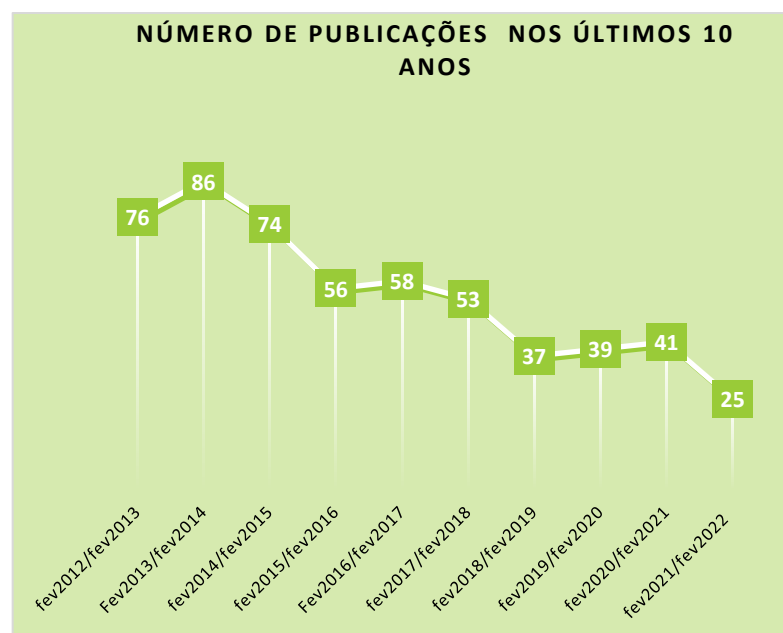
Rainey, Pandey, and Bozeman (1995)	São regras, regulamentos e procedimentos que permanecem em vigor e acarretam uma carga de conformidade (compliance) para a organização, mas não tem eficácia para seu objetivo final
Scott and Pandey (2000)	Restrições impostas por regras e procedimentos.
Bozeman (2000)	São regras, regulamentos e procedimentos que permanecem em vigor e acarretam um ônus de conformidade, mas não avança aos propósitos legítimos que as regras deveriam servir.

Fonte: Adaptado de Pandey & Scott (2002)

É amplamente reconhecida a importância de as organizações, tanto públicas quanto privadas, adotarem normas e procedimentos que, quando seguidos, conduzem a patamares elevados de desempenho. Contudo, estudos que exploram as limitações e entraves associados a algumas dessas regras e procedimentos, culminando no fenômeno conhecido como "Red tape" (burocracia excessiva e morosa), são relativamente escassos.

A carência de estudos sobre o fenômeno do "Red tape" foi corroborada ao conduzir uma busca no banco de dados da CAPES por publicações com o termo no título. Observou-se não apenas um número restrito de investigações associadas a esse termo, mas também uma tendência de declínio no número de publicações ao longo dos últimos dez anos (*Figura 10*).

Em todo banco de dados da Scielo, com busca do termo “*red tape*” em qualquer campo aparecem apenas três publicações (Tabela 5) mostrando a carência de estudos sobre o tema, no Brasil.



Fonte: Autora retirado da base de dados da CAPES



Figura 10. Publicações na CAPES, com termo red tape no título por ano nos últimos 10 anos<sup>3</sup>

Tabela 5. Publicações de red tape no banco de dados da Scielo com termo “red tape” em qualquer campo.

<b>Publicação com termo red tape no banco de dados da base Scielo</b>	
<b>Ano</b>	<b>Quantidade</b>
2019	1
2017	1
2007	1

Fonte: Autor com informações retirados da Base de dados da Scielo

Nesta de pesquisa, *red tape* é entendida, segundo Bozeman (1993), como regras, regulamentos e procedimentos que permanecem em vigor e acarretam um ônus de conformidade, mas não avança aos propósitos legítimos que as regras deveriam servir.

Borrry (2015), na resenha que realizou do livro “*Bureaucracy and Red tape*”, escrito por Bozeman, no ano de 2000, comenta que *red tape* é um dos muitos aspectos patológicos da burocracia, acrescentando que *red tape* não é um atraso, nem é um desperdício no trabalho, mas se refere a regras essencialmente ineficazes. Explica, que *red tape* não se trata de formalização, uma vez que formalização é o conjunto de regras, procedimentos, instruções e comunicação escritas, que é o eixo de uma organização, a *red tape*, porém, é uma patologia dessa formalização.

Weber (2009), o primeiro a estudar, de forma sistemática, a burocracia, entende que ela não é um tipo de sistema, mas sim uma forma de poder, sendo que cada um desse poder está relacionado a um ou vários sistemas sociais. Já Mota e Bresser-Pereira (1983) consideram burocracia ou poder burocrático com sendo sinônimo de organizações ou organizações burocráticas e definem organização ou burocracia como sendo “um sistema social em que a divisão do trabalho é racionalmente realizada tendo em vista os fins visados”( P. 7). Racionalização do trabalho para eles significa o mecanismo mais ajustado para se chegar um objetivo de forma coerente e exigindo o mínimo de esforço para alcançá-lo.

Além de despertar o interesse de Max Weber, o fato de as organizações influenciarem e condicionarem o comportamento do homem, também despertou o interesse de Robert Merton.

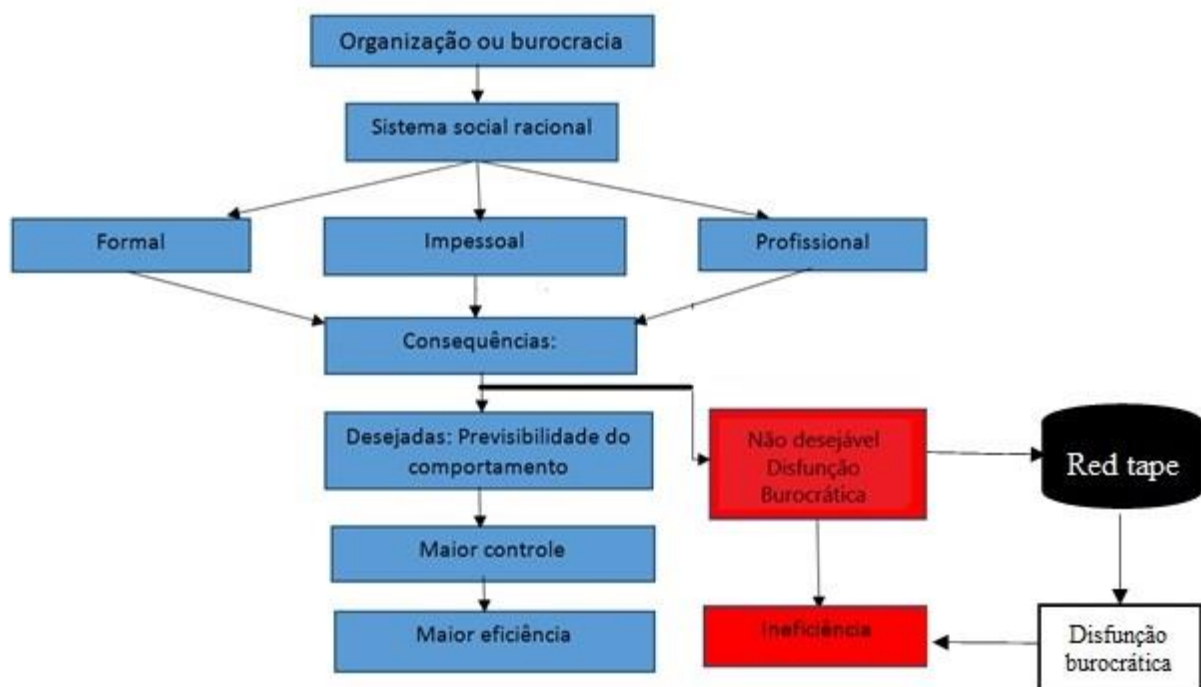
<sup>3</sup> Os dados, por ano, foram buscados no período de 01/02 de um ano até 31/01 do ano seguinte, em março de 2020.

Ambos estudaram essa questão de forma essencialmente científica diferente de outros estudos que não se ativeram ao rigor científico, mas à crítica social.

Para Weber (2009), formalidade burocrática é evidenciada na autoridade desencadeada por normas racionais e escritas, onde se identifica, com precisão e clareza, as relações de mando e subordinação, sendo as atividades distribuídas e executadas com foco nos objetivos. As características de burocracia definidas por Weber, mostram uma administração obedecendo ao princípio de "sem ódio ou paixão", eliminando o ódio, o amor e todo e qualquer sentimento pessoal (Mota & Bresser Pereira, 1983).

Para Merton (1968), o excesso e a rigidez das normas, no processo burocrático, podem conduzir a disfunções burocráticas. É nessa visão que se entende *red tape*, ou seja, embora alguns traduzam *red tape* como burocracia, a *red tape* aparece quando a burocracia não atende ao seu papel, gerando ineficiência e/ou ineficácia, conforme mostra a *Figura 11*.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE (2012) aborda a questão da *red tape* ao mencionar que uma das queixas mais comuns das empresas e cidadãos em seus países membros é o volume e a complexidade das formalidades e da papelada governamental, muitas vezes percebidas como irrelevantes e incômodas, resultando em encargos regulares. Em resposta a esse problema, a OCDE identificou que, nas duas últimas décadas que antecederam 2012, esses países concentraram esforços na revisão e simplificação da burocracia, com o objetivo de aprimorar a eficiência nos processos que envolvem cidadãos e empresas.



Fonte: Adaptado de Mota e Bresser-Pereira (1993)

Figura 11. Red tape x disfunção burocrática

Na última década, grande parte das pesquisas relacionadas a *red tape* se refere aos efeitos que ela tem nas organizações, nos trabalhadores, e nos usuários da organização, identificando quais variáveis estão relacionadas a esse constructo (Santos, 2020).

Blom, Borst e Voorn (2020) afirmam que a *red tape* pode impactar significativamente o processo de gestão de pessoas, enfatizando os seus efeitos restritivos e alienantes nos indivíduos. De acordo com Steijn e Van Der Voet, (2019) *Red tape* atua como um estressor, diminuindo assim a satisfação no trabalho.

Yousaf, Zafar and Abi Ellahi,(2014), em estudo, realizado no Paquistão, mostraram que a *red tape* é um forte preditor de satisfação resignada. Satisfação resignada no trabalho, para os autores ocorre quando o indivíduo tenta permanecer satisfeito no trabalho, diminuindo seu nível de aspiração dentro da organização. O trabalhador cria uma falsa percepção ou nega a situação indesejável. A satisfação resignada, ainda segundo os autores, pode resultar em comportamento organizacional negativo diminuindo o bem-estar.

Kaufmann e Tummers (2017) identificaram que níveis mais altos de *red tape* estão associados a uma menor satisfação processual, a qual é definida no trabalho dos autores, como sendo a atitude avaliativa em relação a um processo particular. Ainda em relação aos efeitos

da *red tape* nos trabalhadores, Van Loon (2017) investigou a sua relação com grau de sobrecarga de conformidade e com a falta de funcionalidade das regras. Verificou que o desempenho é mais baixo quando as regras têm uma alta carga de conformidade e falta de funcionalidade. Além disso, as análises dimensionais mostram que a carga de conformidade pode ser mais prejudicial para a produção, enquanto a falta de funcionalidade reduz a capacidade de resposta e os resultados democráticos. Jacobsen e Jakobsen (2018) também confirmam essa relação negativa entre *red tape* e desempenho do funcionário.

A maior parte das publicações encontrados na literatura se refere aos estudos da *red tape* no setor público. Santos (2020), em estudo apresentado no XI Congresso Brasileiro de Psicologia do Trabalho constatou que das 50 publicações sobre *red tape* no título, no período de 2010 a 2019, encontradas no banco de dados da CAPES, 47 foram publicadas em periódicos exclusivos de administração, gestão ou economia pública.

Nas instituições públicas, além dos danos causados ao trabalhador e à organização, a *red tape* também impacta nos usuários de seus serviços. Em estudo realizado por Hattke, Hensel e Kalucza (2020) sobre respostas emocionais, não dos trabalhadores, mas dos cidadãos usuários do serviço do estado, identificaram que a *red tape* desperta emoções negativas, destacando-se a confusão, frustração e raiva.

Ainda em organizações públicas, Muylaert, Bauwens, Audenaert. e Decramer. (2022) em seu estudo com a participação de 277 enfermeiros-chefes, em Flanders (Bélgica), identificaram que a *red tape* compromete a satisfação com o trabalho desses profissionais, acrescentando que a motivação autônoma atenua os efeitos adversos da *red tape* sobre a satisfação no trabalho. Nessa perspectiva, os autores recomendam o comprometimento da organização para com os planos e ambientes de trabalho desses profissionais, de forma a atender às necessidades de autonomia, competência e relacionamento, pois essas ações podem promover níveis mais elevados de motivação autônoma, minimizando assim o impacto prejudicial da *red tape*.

Um estudo de meta-análise conduzido por Blom, Bart e Voorn (2021) buscou avaliar quantitativamente a evidência empírica sobre a presença de *red tape* no contexto organizacional. Os resultados destacaram uma ampla gama de efeitos negativos dentro das organizações, embora tenham observado que impactos significativos são raros, alguns chegando a ser considerados negligenciáveis. A pesquisa ressaltou a possibilidade de diferenças nos resultados dependendo do setor ou local geográfico dos estudos, além de discrepâncias nas medidas utilizadas para avaliar a *red tape*.

Os autores identificaram também, que, segundo a percepção dos profissionais, a presença de *red tape* prejudica significativamente a eficiência das organizações. Eles enfatizaram a necessidade de intervenções para minimizar os impactos da *red tape*, sugerindo que a implementação de ações com o objetivo de reduzi-la, pode resultar em consequências positivas de longo alcance para as organizações

De interesse para a discussão aqui proposta é a consideração da *red tape* no contexto das organizações, podendo esta ser definida como regras e procedimentos onerosos que têm um efeito adverso sobre o desempenho da organização (Yang & Pandey, 2009). Vale ressaltar que apesar de claramente a *red tape* ser mais facilmente identificada no contexto das organizações públicas, é um o fenômeno encontrado, também, em organizações privadas.

A relação defendida no presente estudo entre *red tape* e anomia organizacional é a de que crescentes níveis de *red tape* podem conduzir a um estado de anomia, seja na sociedade ou nas organizações. Em outras palavras, à medida que as normas que servem de orientação para a conduta de indivíduos e grupos passam a ser questionadas na sua eficiência, pode dar origem o fenômeno *red tape*. Isso irá ocorrer quando se é possível identificar normas que se contrapõem aos objetivos coletivos. Entretanto, quando essa percepção se amplia, tornando generalizada a concepção de que as normas não devem ser seguidas, surge então a anomia, situação caracterizada por uma imprevisibilidade e um senso de desorientação, que causa danos psicológicos a indivíduos grupos, dentro e fora do trabalho.

### **3.6. Bem-estar no trabalho**

O bem-estar no trabalho tem se destacado como uma das principais preocupações das organizações, sobretudo nas últimas décadas. Isso por que a despeito de toda evolução tecnológica, o trabalhador ocupa, ainda, lugar central como fator essencial para o desempenho das organizações. Assim, cuidar do bem-estar dos trabalhadores tem sido entendido como sinônimo de cuidar da própria organização. Em outras palavras, zelar pelo bem-estar dos colaboradores é agora reconhecido como uma estratégia crucial para o bem-estar geral da própria organização, tendo em vista que **estudos tem demonstrado** que trabalhadores satisfeitos irão contribuir de forma positiva para as organizações.

Além disso, ao considerar a centralidade do trabalho na vida das pessoas, é de se esperar que o bem-estar no trabalho afete as diversas outras esferas da vida humana. Sendo assim, explicar esse constructo nos vários contextos da vida do indivíduo é um fator importante. Esta abordagem multidimensional do bem-estar no trabalho foi discutida por diversos autores

(Simone, 2014; Warr, 2007; Danna & Griffin, 1999; Price & Hooijberg, 1992), evidenciando sua relevância e impacto em toda a esfera pessoal e profissional e organizacional.

De fato, a importância do tema pode ser averiguada diante de alguns indicativos. A busca no google acadêmico, em 11/10/2023 (*wellbeing at work pdf*) indica a existência de 14.800.000 referências. Outro indicativo da importância do bem-estar no trabalho está na série de variáveis que têm sido investigadas relacionando o tema. As investigações têm mostrado que ela se relaciona de forma positiva, a outros indicativos de saúde e bem-estar geral de indivíduos e grupos e, ao contrário, de forma negativa, com variáveis relacionadas ao neuroticismo, adoecimento e estresse no trabalho. Além disso, vários estudos vêm buscando evidências sobre os preditores e consequências do bem-estar no trabalho (Kundi, Aboramadan, Elhamalawi, & Shahid, 2021; Weziak-Bialowolska et al., 2020; Simone, 2014; Schulte & Vainio, 2010; Warr, 2007).

Ferreira, Souza e Silva (2012) citam a existência de quatro modelos que definem o que é o bem-estar no trabalho. O primeiro modelo foi desenvolvido por Van Horn, Taris, Schaufeli e Schreurs (2004) e tem como base a concepção do bem-estar no trabalho como sendo o resultado da avaliação que o indivíduo faz de características afetivas, comportamentais, motivacionais, cognitivas e psicossomáticas relativas ao seu ambiente de trabalho.

De Joy e Wilson (2003) dão origem a um segundo modelo, com a proposta de que os aspectos físicos, mentais e emocionais agem em sintonia para definir como o indivíduo se sente em relação a seu trabalho. Schulte e Vainio (2010) defendem um terceiro modelo, no qual o bem-estar no trabalho se desenvolve a partir da percepção da qualidade de vida do indivíduo em seu ambiente laboral. Siqueira e Padovam (2008), finalmente, avaliam o bem-estar no trabalho em função dos vínculos positivos e negativos que o indivíduo desenvolve em relação não só às suas atividades laborais, mas também à organização.

Apesar do amplo interesse pelo tema, os estudos têm sido desconexos e desfocados em diferentes campos relacionados ao bem-estar no local de trabalho. Devido ao amplo domínio da literatura, há também uma variação no significado e definição atribuídos ao termo. No passado, este termo se relacionava à ausência de doença, referindo-se principalmente à saúde física. Com o tempo, porém, o termo adquiriu um significado mais amplo, envolvendo os aspectos físico, emocional, mental e social (Simone, 2014).

Para Schulte e Vainio (2010), um elemento comum fundamental é que o bem-estar é mais do que apenas a ausência de circunstâncias negativas, uma vez que inclui também características positivas, como a qualidade de um emprego ou a felicidade com a vida.

Siqueira e Padovam (2008) consideram que o bem-estar no trabalho pode ser analisado em função de dois componentes principais: satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho, todos relacionados a um vínculo positivo do indivíduo com seu trabalho. Danna e Griffin (1999) mencionam que estudos sobre o bem-estar no trabalho têm se apoiado em três diferentes focos.

O primeiro se refere ao ambiente de trabalho. Tal ambiente pode ser hostil de diferentes formas. Pode significar exposição a riscos de danos à saúde. Pode ser um ambiente negativo em termos de relações interpessoais, enfim, pode de forma direta ou indireta estar relacionado a uma percepção negativa do local de trabalho.

O segundo foco se refere a traços de personalidade. Assim, personalidade do tipo A (características fortes do indivíduo, como impaciência, hostilidade, competitividade); *locus* de controle (comportamento resultante da interação do indivíduo com o ambiente externo); dentre outras variáveis, podem explicar a satisfação do indivíduo em seu ambiente de trabalho.

O estresse no ambiente de trabalho constitui o terceiro grupo de estudos relacionados ao bem-estar no trabalho, que tende a surgir devido ao desalinhamento entre as necessidades e demandas individuais e as características do ambiente de trabalho.

O bem-estar no ambiente de trabalho pode ser compreendido sob duas perspectivas distintas: hedônica e eudaimônica. O bem-estar hedônico está associado à busca da felicidade por meio de experiências agradáveis e momentos de satisfação no trabalho. Por outro lado, a perspectiva eudaimônica considera que o bem-estar no trabalho deriva da busca de significado e propósito na atividade profissional. Estudos indicam que trabalhadores que desfrutam de níveis elevados de bem-estar no trabalho tendem a apresentar um desempenho superior (Kundi, Aboramadan, Elhamalawi, & Shahid, 2021).

A perspectiva hedônica tem prevalecido nas pesquisas sobre o tema, focando principalmente a satisfação no trabalho para explicar o relacionamento entre bem-estar e desempenho no ambiente profissional (Warr & Nielsen, 2018). Além disso, o bem-estar tem sido explorado em diferentes contextos, não se limitando apenas ao âmbito profissional, mas também abrangendo uma avaliação mais ampla, abordando o bem-estar geral. Segundo a definição de Demo e Paschoal (2016), o bem-estar geral é composto por dois componentes: o bem-estar subjetivo, relacionado a experiências prazerosas e sensações de felicidade, e o bem-estar psicológico, que se fundamenta no potencial humano, na realização e no significado da vida.

No contexto brasileiro, os estudos têm obtido evidências de que o bem-estar no trabalho de fato leva a melhor índices de desempenho, justificando assim o investimento, por parte das organizações, em estratégias para promover o bem-estar de seus empregados (Pérez-Nebra, Ayala, Tordera, Peiró & Queiroga, 2021).

A relação entre bem-estar no trabalho e bem-estar psicológico em geral também tem sido bastante presente na literatura, diante da evidência de que ambas as variáveis estão correlacionadas. Assim, a relação entre ambas as variáveis aumenta ainda mais a importância de investimento em estratégias que promovam o bem-estar no trabalho (Weziak-Bialowolska et al., 2020).

No presente estudo o bem-estar no trabalho será considerado a partir de uma perspectiva hedonista. Também, terá como base as argumentações de Siqueira e Padovam, (2008), sendo, portanto, considerado a partir de medidas de satisfação no trabalho e envolvimento no trabalho, além do comprometimento organizacional afetivo, considerado nessa pesquisa, também, como fator que indica bem estar

### **3.7. Comprometimento organizacional afetivo**

Considerando que parte significativa da vida de uma pessoa se passa no ambiente de trabalho, é de grande relevância a pesquisa de fatores que influenciam o estado psicológico dos indivíduos, tanto no âmbito organizacional como no contexto de grupo, o que reforça a importância dos estudos sobre o comprometimento organizacional, um construto que tem sido investigado em vários cenários e em diversas populações (Campelo, 2018). Essa questão é importante para entender como as pessoas se relacionam com suas organizações, como se comprometem com seu trabalho e como isso afeta seu bem-estar psicológico.

Para que um indivíduo desenvolva um senso de comprometimento, independentemente do contexto, é essencial que ele identifique algum benefício nas relações estabelecidas (Silva, Cappelloza & Costa, 2014). Nesse sentido, os funcionários tendem a responder de forma positiva aos investimentos em práticas que promovam maior envolvimento e comprometimento com a organização.

Portanto, os líderes desempenham um papel fundamental ao envolver os colaboradores através da implementação de várias práticas de alto envolvimento. Isso inclui investir em treinamento e desenvolvimento, promover trabalho em equipe autônomo, compartilhar informações e fornecer feedback sobre o desempenho (Renkema, Leede & Van Zyl, 2021). Essas estratégias contribuem para o fortalecimento do comprometimento dos funcionários com



a organização, uma vez que os colaboradores percebem que a empresa valoriza e investe em seu crescimento e bem-estar.

Meyer e Herscovitch (2001) mencionam que não há um acordo dentro da literatura de comprometimento no trabalho, em relação ao que é comprometimento, sua dimensionalidade, como se desenvolve e como afeta o comportamento, no entanto, afirmam que mesmo com toda diversidade conceitual, todas as definições de comprometimento fazem, em geral, referência ao fato de que comprometimento é:

- a) uma força que estabiliza e coage;
- b) dá direção ao comportamento (por exemplo, restringe liberdade, liga a pessoa a um curso de ação).

Foi Kelman, em 1958, quem primeiro distinguiu o vínculo de uma pessoa com a organização em três diferentes bases: 1. submissão ou envolvimento instrumental - o indivíduo é motivado através de recompensas extrínsecas; 2. Identificação - envolvimento com base no desejo de afiliação e 3. Internalização - envolvimento com base na convergência entre valores individuais e organizacionais (Medeiros & Albuquerque, 2005).

Embora o estudo do comprometimento organizacional tenha iniciado na década de 50 (Medeiros & Albuquerque, 2005), o seu estudo foi incrementado a partir do final da década de 70 (Bastos; Siqueira, Medeiros & Menezes, 2008).

As pesquisas, com a perspectiva atitudinal, enfatizando a natureza afetiva, de Porter e colaboradores, em 1974, e consolidada por Mowday, Porter e colaboradores, em 1982, predominou os anos 80. Dentro dessa abordagem, Porter e Smith, em 1970, desenvolveram a medida de comprometimento organizacional - OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*), com 15 itens na sua versão completa e 9 na reduzida. Esse modelo, que predominou a década de 1970, foi substituído em meados dos anos 80 pelo modelo tridimensional desenvolvido por Meyer, Allen e colaboradores (Bastos; Siqueira, Medeiros & Menezes, 2008).

A partir dos componentes de comprometimento, baseados em obrigações, criados por Wiener e Vardi, em 1987, Allen e Mayer (1990) desenvolveram um modelo de comprometimento com três abordagens, uma ligada aos indivíduos que permanecem na organização porque querem, outra os que se comprometem por necessidade e a terceira se referindo ao sentimento de dever.

Meyer e Allen (1991) adotam o conceito de comprometimento organizacional a partir de três componentes: 1. o *Affective commitment*, que é o comprometimento afetivo para com a

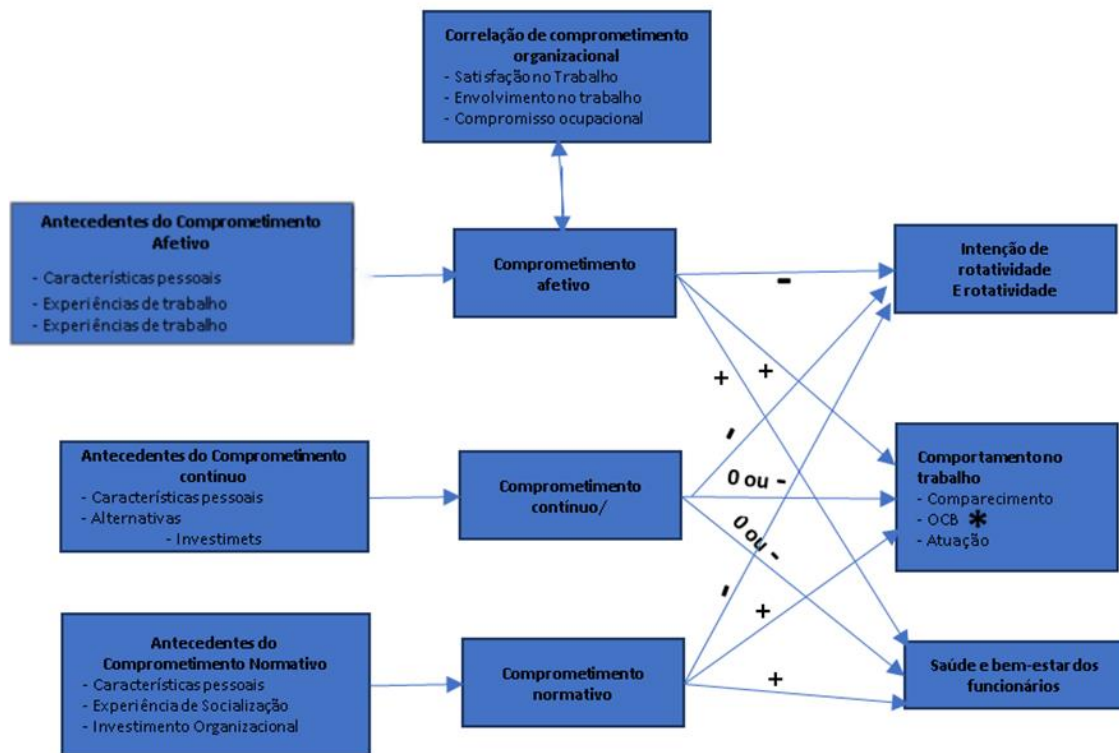
organização; 2. o *Continuance commitment*, (no Brasil intitulado comprometimento instrumental), que se refere ao comprometimento percebido como custos vinculados a demissão da organização e 3. o *obligation*, que está relacionado a obrigação de permanecer na organização, mais tarde passando ao conceito de *normative commitment* (comprometimento normativo), o qual se refere a obrigação percebida de permanecer na organização.

As três abordagens descritas acima diminuem a probabilidade de rotatividade, embora a natureza desse vínculo seja diferente. Por exemplo: funcionários com forte comprometimento afetivo permanecem porque querem; aqueles com forte comprometimento de Continuidade/Instrumental, porque precisam e aqueles com forte comprometimento normativo porque sentem que devem.

Para Allen e Meyer (1990), os comprometimentos afetivo, de continuidade/Instrumental e normativo são melhores vistos como componentes distintos, em vez de tipos de comprometimento atitudinal; ou seja, os funcionários podem experimentar cada um desses estados psicológicos em graus variados.

Dessa forma, alguns funcionários podem sentir uma forte necessidade e obrigação de permanecer na organização, mas desobrigado a ficar; outros podem não sentir necessidade, nem obrigação, mas ainda assim, tem o desejo de permanecer. Para os autores, os três componentes do comprometimento refletem estados psicológicos distintos, e assim a necessidade de desenvolver medidas independentes desses estados, no entanto, o comprometimento de um indivíduo para com a organização é fruto do somatório de cada um desses estados psicológicos separáveis.

A *Figura 12* mostra o resumo das ligações entre os três componentes do comprometimento e as variáveis, considerando seus antecedentes, correlatos e consequências, bem como as categorias gerais de variáveis envolvidas no desenvolvimento do comprometimento afetivo, de continuidade/Instrumental e normativo. Ao lado direito encontram-se as variáveis vistas como consequências do comprometimento.



\* OCB- organizational citizenship behavior (comportamento de cidadania organizacional)

Fonte: Meyer, Stanley, Herscovitch e Topolnysky (2002)

*Figura 12* Modelo de Comprometimento Organizacional de Três Componentes

Meyer, Stanley, Herscovitch e Topolnysky (2002) justificam o desenvolvimento do Modelo de Três Componentes pela crença de que, mesmo as três formas de comprometimento se relacionando negativamente com a rotatividade, elas se relacionam de forma diferente com medidas de outros comportamentos relevantes para o trabalho, como por exemplo, assiduidade, desempenho na função, comportamento de cidadania. Para os autores, espera-se que o comprometimento afetivo tenha a relação positiva mais forte, seguido pelo comprometimento normativo; e que o comprometimento de continuidade/Instrumental pode estar relacionado negativamente, a esses comportamentos de trabalho desejáveis.

Medeiros e Enders (1998) em pesquisa com pequenas empresas nos três setores de atividade econômica: indústria, comércio e serviços, no Brasil, validaram o modelo de conceitualização dos três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991), comprovando o uso dos três conceitos para a realidade brasileira.

Encontra-se na literatura uma variedade de definições e modelos teórico e por conseguinte, diversas formas de mensurar as várias bases de comprometimento organizacional.

Nesse sentido, Bastos, Siqueira, Medeiros e Menezes (2008), apresentam de forma sucinta, algumas bases e seus autores seminais, apoiados no estudo de Swailes, em 2002, conforme mostra o Quadro 2. Para Mowday (1998) há conceitos que se justapõem, por exemplo, o comprometimento afetivo tem similaridade com a dimensão internalização de Meyer e Allen (1991); a percepção de *compliance* é similar a dimensão *continuance* (instrumental).

Quadro 2. *Bases de comprometimento Organizacional e seus autores seminais*

<b>Bases de comprometimento</b>	<b>Autores seminais</b>
Comprometimento afetivo ou atitudinal – baseado na aceitação dos objetivos da organização.	Etzioni (1961): Envolvimento moral. Kanter (1968): Comprometimento de coesão Porter et al. (1974) Mowday et al (1982) O'Reilly e Chatman (1986): internalização
Comprometimento de continuação, calculativo ou instrumental – baseado nas trocas e avaliação dos custos associados à saída da organização.	Becker (1960): side-bets Kanter (1968): comprometimento de continuação Meyer e Allen (1984) O'Reilly e Chatman (1986): <i>compliance</i>
Comprometimento normativo – baseado no sentimento de lealdade e obrigação para com a organização.	Kanter (1968): comprometimento de controle O'Reilly e Chatman (1986): identificação Meyer, Allen e Smith (1993)
Comprometimento comportamental – vínculo com ações.	Kiesler e Sakamura (1966) Salamcik (1977, 1982)

Fonte: Bastos, Siqueira, Medeiros e Menezes (2008)

Pinho, Silva, Oliveira e Oliveira (2017), se referindo ao contexto nacional, relatam a presença de estudos com diferentes propostas de escalas e diversos processos de validação, indicando que há grande fragmentação e diversidade de instrumentos utilizados para estudos no Brasil, não diferindo do que Bastos, Siqueira, Medeiros e Menezes (2008) constataram em relação as publicações na literatura internacional.

Em 1989, Andrade, Afanasieff e Silva fazem, no Brasil, a primeira adaptação da medida unidimensional, com o trabalho: "Mensuração do Comprometimento organizacional em instituições públicas". Depois desse primeiro trabalho, publicou-se 22 estudos utilizando o instrumento desses autores (Pinho; Silva; Oliveira & Oliveira, 2017).

Bastos, Siqueira, Medeiros e Menezes (2008), criaram e validaram a Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON), em um estudo com 208 trabalhadores. Originalmente, formada por oito frases, para representar as crenças dos funcionários em relação

as suas obrigações e deveres morais, para com sua organização, tendo como resultado final uma escala com 7 componentes.

Para construção do instrumento, Bastos, Siqueira, Medeiros e Menezes (2008) partem do pressuposto de que o comprometimento organizacional normativo, em termos psicológico, apoia-se no campo cognitivo, e que o indivíduo comprometido normativamente com a organização que trabalha, crê nas obrigações e deveres para com ela, expressando-os em seu comportamento.

Comprometimento normativo reflete um sentimento de obrigação de continuar no emprego. Os funcionários com alto nível de comprometimento normativo sentem que devem permanecer na organização (Allen, & Meyer, 1990). Diferente do comprometimento afetivo e de continuidade/Instrumental, o comprometimento normativo é falado em termos de ser a coisa moral ou certa a fazer (um dever moral), ou o resultado de um sentimento de dívida (Gardner & Pierce, 2022).

O enfoque normativo para o comprometimento do indivíduo à organização, é mostrado por Wiener, em 1982, o qual se refere ao comprometimento como sendo o conjunto de todas as pressões normativas internalizadas que resultam num caminho que convirja aos objetivos e interesse da organização. Encontra-se ainda, outras referências sobre o enfoque normativo, nos estudos de Kanter, em 1968 (Medeiros, 2003).

Até 1990, a única medida de comprometimento baseado em obrigações, na literatura, é a escala de três itens utilizada por Wiener e Vardi em 1980, onde os entrevistados são questionados até que ponto eles sentem que uma pessoa deve fazer sacrifícios em seu nome e não deve criticá-la (Allen & Meyer, 1990).

Gardner e Pierce (2022), mencionam que estudos anteriores evidenciaram que dos três tipos de comprometimentos (normativo, instrumental e afetivo), o normativo, tanto quanto o afetivo, são os que mais se relacionam com comportamentos atitudinais. Acrescentam ainda, que o comprometimento normativo indica um sentimento de obrigação que, normalmente, é cumprido mediante comportamentos que geram valor à organização.

A formação do dever e a lealdade que se inicia nos primeiros anos de socialização, e que demonstra a crença das pessoas sobre a necessidade de que elas têm a obrigação moral de manifestar lealdade em situações sociais. Essa premissa indica que a dimensão normativa se desenvolve antes de entrar na organização, refletindo uma atitude situacional de diferenças individuais. A distinção entre o comprometimento anterior e pós-entrada, justifica a alta

correlação entre engajamento normativo (pré-entrada) e comprometimento afetivo (compromisso posterior (Betanzos & Paz, 2017).

Nesse sentido Allen e Meyer (1990) mencionam que o comprometimento normativo organizacional pode ser influenciado pela expectativa do indivíduo e/ou a socialização organizacional, esta última, se refere àqueles funcionários que são levados a acreditar, em função de práticas institucionais, que devem sua lealdade a organização e assim fortalecer seu comprometimento normativo.

Em relação ao Comprometimento de continuidade/instrumental, Medeiros (2003), relata que na década de 1960, Becker descreveu comprometimento instrumental, como sendo a propensão do funcionário se engajar em “linhas consistentes de atividade”; para Backer, o funcionário continua na organização por causa dos custos e benefícios que estão vinculados a sua demissão e, dessa forma, se engaja nas atividades para a manutenção do seu emprego.

McGee e Ford (1987), em estudo de validação da escala de Meyer e Allen, encontraram duas diferentes dimensões para o comprometimento de continuidade/Instrumental, uma expressando a existência de diminutas chances de emprego alternativo para o empregado e a outra que unia indicadores que expressavam o sacrifício do indivíduo relacionado a possibilidade de demissão da organização.

O comprometimento organizacional afetivo é um mecanismo no qual os benefícios são percebidos pelo indivíduo sendo transferido para o fluxo no trabalho, entendendo o fluxo, como um estado de espírito de uma pessoa no momento em que ela está realizando uma tarefa, de forma a ficar tão envolvida, que esquece tudo a sua volta e assim, a executa com prazer e com eficiência (Shaheryar, 2020).

O comprometimento afetivo nas organizações está relacionado a um vínculo afetivo e mostra que o indivíduo está afetivamente e psicologicamente envolvidos com a organização através de um sentimento de afeto, prazer, paixão e pertencimento; tendo uma influência positiva no seu comportamento e no seu desempenho junto à organização (Shaheryar, 2020).

Várias são as definições de comprometimento organizacional afetivo, Burmansah, Sujanto e Mukhtar (2019), por exemplo, citam algumas, conforme pode ser visto no Quadro 3.

Quadro 3. *Exemplos de definições de comprometimento organizacional afetivo*

AUTOR	DEFINIÇÃO
Greenberg (2011)	Refere-se à força de vontade das pessoas em continuar trabalhando em uma organização porque a consideram positivamente e concordam com os objetivos e valores que ela representa
Newstrom (2015).	É um estado emocional positivo no qual o funcionário está disposto a fazer um esforço e optar por permanecer na organização e continuar sendo membro da organização por causa da conexão emocional, envolvimento organizacional e fé nos valores.
Bakhshayesh, Rahimi e Eftekhari (2015)	Se refere ao envolvimento e a proximidade emocional dos funcionários junto à organização, identificando-se e envolvendo-se com a organização

Fonte: Burmansah, Sujanto e Mukhtar (2019)

Shaheryar (2020), menciona que o construto comprometimento organizacional afetivo se relaciona a felicidade vinculada a experiência de um afeto positivo. Assim, funcionários com alto comprometimento organizacional afetivo retribui com comportamento mais positivo para a organização. O autor ressalta que funcionários com baixo comprometimento organizacional afetivo tendem a não usar seus recursos energéticos em seu trabalho, dessa forma, são inclinados a realizarem uma quantidade mínima de trabalho exigido pelas regras da organização. Por outro lado, aqueles com altos níveis de comprometimento organizacional afetivo, são propensos a investirem seus recursos energéticos no trabalho devido ao seu apego emocional e estão mais dispostos a executarem suas tarefas além dos requisitos formais de trabalho.

Uma pessoa comprometida afetivamente fica na equipe ou organização por sua própria vontade, oferecendo o seu melhor nas suas tarefas, por sentir-se psicologicamente envolvido com a equipe e a organização (Campelo, 2018). O funcionário cria forte vínculos com a organização se, se percebe identificando-se com os objetivos e valores organizacionais e desse modo, agem como facilitadores para o alcance dos objetivos institucionais (Silva, Cappelloza & Costa, 2014).

Shaheryar (2020) ressalta que quando uma organização tem funcionários com alto nível de comprometimento organizacional emocional, pode ter como consequência menos rotatividade, além de criar alto senso de valor próprio, autoestima, sentimento de auto importância, levando ao aumento de trabalho da equipe.

O comprometimento organizacional afetivo tem relação positiva com bem-estar psicológico do indivíduo. Várias evidências empíricas têm mostrado uma relação positiva do

comprometimento organizacional afetivo com atitudes de retenção, baseada na concepção de que um vínculo forte com a equipe ou com a organização estimula os colaboradores a permanecerem na organização (Rivkin, Diestel & Schmidt, 2016; Shaheryar, 2020).

Da mesma forma, o comprometimento organizacional afetivo tem efeitos positivos sobre o envolvimento no trabalho, aumento do desempenho, da satisfação, do bem-estar, com a redução do absenteísmo e do "turnover" e a elevação da satisfação com a vida (Campelo, 2018). Em estudo com 132 profissionais de São Paulo, Silva, Cappelloza e Costa (2014) identificou que suporte organizacional e comprometimento organizacional afetivo tinham impacto negativo significativo sobre a intenção de rotatividade, sendo que o comprometimento organizacional afetivo tem mais impacto do que o suporte organizacional.

Os antecedentes do comprometimento organizacional afetivo são mostrados por estudos que identificaram as relações positivas da percepção do suporte organizacional, da percepção das competências da organização, da satisfação com o superior hierárquico e com os colegas de trabalho (Campelo, 2018).

Tamayo (2019) menciona que um estudo realizado em 1998, por Sá e Lemine, sobre o impacto do estilo de liderança demonstrou que o estilo gerencial, que valoriza a participação e a iniciativa dos colaboradores é preditor do comprometimento afetivo na organização. Relata ainda que estudos têm demonstrado que o suporte organizacional percebido; a satisfação com as recompensas, sejam elas intrínseca ou extrínseca; as práticas de recursos humanos (ambiente de trabalho, carreira, comunicação e ambiente físico, recrutamento e seleção, relacionamento com chefia, salário e treinamento de desenvolvimento) e a percepção de justiça organizacional, também são importantes preditores de comprometimento organizacional afetivo.

Assim, trabalhadores afetivamente comprometidos, julgam seu trabalho significativo, percebem que tem recursos adequados para concluir seu trabalho, estão mais satisfeitos com seu trabalho, mais estimulados a empreender seus esforços e seu tempo ao seu trabalho, com toda dedicação. Ou seja, funcionários comprometidos afetivamente são indivíduos totalmente imersos em suas tarefas, desenvolvendo-as com prazer e tendem assimilar totalmente suas tarefas com prazer e alta motivação intrínseca (Shaheryar, 2020).

Ferreira, El-Aouar, Walid; Silva e Castro. (2022) tiveram como resultado em sua pesquisa a correlação positiva entre a espiritualidade organizacional, nas dimensões “alinhamento do indivíduo com os valores da organização” e “alegria no trabalho”, e o comprometimento organizacional afetivo. Concluindo que os modelos de gestão que considera as dimensões da



espiritualidade organizacional possibilitam melhor comprometimento organizacional afetivo dos seus colaboradores.

## 4. MÉTODO

### 4.1. Participantes

Participaram desta pesquisa 305 trabalhadores de organizações públicas e privadas do Rio de Janeiro, sendo 56% do sexo feminino e 44% do sexo masculino. Aproximadamente 43% são pertencentes ao grupo dos que vivem sem companheiro(a) (Solteiro + viúvo + separado + outros) e 57% ao grupo dos que vivem com companheiro(a) (casados + de união estável).

### 4.2. Instrumentos

Os participantes preencheram um questionário contendo dados sociodemográficos, mais seis partes formados por instrumento de medidas de variáveis, sendo: quatro relativas ao trabalho e duas ao não trabalho (do contexto social como um todo). Assim, além dos dados sociodemográficos, foi mensurada a percepção das normas que regem as organizações (Anomia organizacional e *Red tape*), o comprometimento organizacional afetivo e o bem-estar no trabalho e duas que mensuram as variáveis do não trabalho: Anomia Social e Expectativa de Futuro em relação a Covid-19.

A primeira parte do questionário que visou obter respostas de caráter sociodemográfico, constituiu das seguintes informações: idade, sexo, tempo de serviço, escolaridade e tipo de empresa.

A segunda parte foi constituída pela Escala de Anomia Organizacional, validada por Souza e Ribas Jr, (2013). Tal instrumento é composto por 16 itens, reunidos em apenas um fator, em formato Likert, com respostas variando desde 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

A terceira parte do questionário é composta pela Escala de *Red tape* nas Organizações (Fandiño et al., 2013). Tal instrumento é composta por 5 itens, em formato Likert, reunidos em um único fator, com variação desde 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Os participantes identificam então o grau em que acreditam que as normas que orientam as atividades profissionais na organização em que trabalham são contraproducentes.

A quarta parte do instrumento é formada pela Escala MOS (Margins of Society) de autoria de Travis, validada para amostras brasileiras por Formiga e Souza (2011). Tal instrumento é composto por 7 itens, em formato Likert, reunidos em um único fator. As respostas variam desde 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Tal escala tem como objetivo mensurar a anomia percebida na sociedade.

A quinta parte do instrumento é constituída pelo Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13), de autoria de Siqueira, Orengo e Peiró (2014). O IBET-13, é composto por treze itens distribuídos em dois fatores que avaliam quanto o indivíduo se sente positivamente

vinculado ao trabalho. O primeiro fator, Compromisso e Satisfação, é composto por nove itens que contêm vínculos positivos para com a organização e também satisfação com a chefia, salário, promoções e tarefa. O segundo fator, Envolvimento com o Trabalho, é composto por quatro itens, que se referem às crenças de que o trabalho proporciona horas agradáveis e de que nele estão contidos aspectos importantes para a vida do trabalhador.

A sexta parte do instrumento é composta pela Escala reduzida de Comprometimento Organizacional Afetivo - ECOA, de Bastos, Siqueira, Medeiros e Menezes (2008). Tal instrumento é composto por 5 itens, em formato Likert, com respostas variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). O instrumento tem como objetivo mensurar o grau de comprometimento do funcionário com a organização.

Finalmente, a sétima parte do questionário é constituída pela Escala e Expectativa de Futuro em Relação à Covid-19 - EEFRC. Tal instrumento foi desenvolvido com base na literatura e nas discussões do Grupo de Pesquisa do Doutorado. É um instrumento uni fatorial composto por 10 itens desenvolvidos com base no Diferencial Semântico, com uma gradação de 5 pontos. Assim, o respondente opta por assinalar a resposta que mais se aproxima do que pensa em relação ao futuro com base nos acontecimentos recentes e atuais em relação a Covid-19. Tal escala encontra-se ainda em desenvolvimento e será validada a partir do presente estudo.

#### **4.3. Procedimentos**

Esta é uma pesquisa empírica, adotando o método quantitativo e utilizando instrumentos padronizados para coleta de dados, com exceção da Escala de Expectativa de Futuro em Relação a Covid-19 – EEFRC, que foi validada neste estudo.

Na análise dos resultados utilizou-se métodos estatísticos, com o auxílio dos softwares estatísticos IBM SPSS (Statistical- Package for the Social Sciences) e o AMOS (Analysis of Moment Structures), software que realiza análise multivariada padrão, incluindo a regressão, a análise fatorial, a correlação e a análise de variância<sup>4</sup>. O AMOS realiza análises de equação estrutural, método empregado para testar hipóteses em relacionamentos complexos de variáveis.

Os dados foram coletados de forma digital, com utilização da plataforma google forms, e de forma coletiva, com a utilização de questionários impressos. Foram contatados trabalhadores de diferentes organizações, públicas e privadas. Todos os participantes receberam as informações sobre o estudo e aceitaram voluntariamente responde-lo, seguindo as diretrizes do Conselho de Ética, cujo número do CAAE-Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

---

<sup>4</sup> Dados da IBM. Encontrado no site <https://siic.iscte-iul.pt/software/ibm-spss-amos/> em 05/09/2023

é 75028023.8.0000.0311, tendo sido aprovado pelo Parecer: 6.528.120, em 23 de novembro de 2023.

Para participar da pesquisa era necessário que fossem indivíduos trabalhadores ativos, de qualquer organização pública ou privada do estado do Rio de Janeiro.

Após a coleta dos dados, foram realizadas as análises descritivas dos dados, seguida pela validação da EEFRC. Para a validação da EEFRC efetuou-se a análise qualitativa com base na literatura e reuniões com grupo de Pesquisa da UFRJ e quantitativa utilizando a Análise Fatorial Exploratória – AFE. Para a utilização das demais escalas utilizou-se a técnica estatística de Análise Fatorial Confirmatória -AFC.

Os índices utilizados na AFC para adequação do modelo foram:  $\chi^2/\text{gl}$  (qui-quadrado em relação ao grau de liberdade), o *Root Mean Square Residual* (RMR), *Goodness-of-Fit Index* (GFI), o *Comparative Fit Index* (CFI) e o *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA) (Hair; Anderson; Tatham & Black, 2005).

O teste  $\chi^2$  (qui-quadrado) testa a probabilidade de o modelo se ajustar aos dados. O  $\chi^2$  normalmente não é utilizado sozinho, isto porque seu valor é afetado pelo tamanho da amostra.

$\chi^2/\text{gl}$  (qui-quadrado em relação ao grau de liberdade) é a razão entre o valor do qui-quadrado e os graus de liberdade do modelo. Esse índice considera a complexidade do modelo, assim como o tamanho da amostra. Dessa forma, fornece uma análise mais assertiva do ajuste do modelo. O Valor satisfatório é igual ou menor que 5. (Fonseca, Gouveia, Gouveia, Pimentel, 2011)

O RMR (*Root Mean Square Residual* - Raiz Quadrada Média Residual) avalia o ajuste do modelo teórico aos dados, isto é, identifica o quanto os dados da amostra estão em consonância com o modelo da AFC. Quanto menor for seu valor, melhor é o seu ajuste. Valor menor que 0,05, indica um modelo bem ajustado. (Damasio, 2012; Souza, Pereira, Funck & Formiga. 2013).

O GFI (*Goodness-of-Fit Index* - Índice da Qualidade do Ajuste) e o AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index* - Índice Corrigido da Qualidade do Ajuste) assim como a  $R^2$  na regressão múltipla, indicam a proporção de variância e covariância nos dados. Os dois índices utilizam o método de Máxima Verossimilhança, e substituíram a tradicional matriz de covariância por matrizes de covariância mais robusta. Esses índices variam entre 0 e 1, sendo os valores satisfatórios aqueles acima de 0,80. Marôco (2010) propõe o seguinte parâmetro:  $\text{GFI} < 0,80$ , não aceitável;  $0,80 \leq \text{GFI} < 0,90$ , aceitável;  $0,90 \leq \text{GFI} < 0,95$ , bom; e  $\text{GFI} \geq 0,95$ , muito bom. (Bulhões, 2013; Marôco, 2010)

O CFI (*Comparative Fit Index* - Índice de Ajuste Comparativo) tem a finalidade de comparar o modelo estimado e o modelo nulo. Os índices de ajustes satisfatórios são os que mais se aproximam de 1(um).

O indicativo RMSEA (*Root-Mean-Square Error of Approximation*), com intervalo de confiança de 90% - Erro Médio Quadrado de Aproximação), avalia se o modelo se ajusta a população. Tem a vantagem de considerar a complexidade do modelo e não variar muito com o tamanho da amostra. Marôco (2010) propõe valor satisfatório entre 0,05 e 0,08, no entanto, aceita-se valores até 0,10.

## **5. ESTUDO DA VALIDAÇÃO DA ESCALA DE EXPECTATIVA DE FUTURO EM RELAÇÃO A COVID-19-EEFRC.**

### **5.1 Metodologia utilizada para validação da EEFRC**

A EEFRC foi desenvolvida com base na literatura, nas discussões do Grupo de Pesquisa do Doutorado da UFRJ e análises estatísticas utilizando o método de Análise Fatorial Exploratória e o Coeficiente Alfa de Cronbach.

A seleção dos atributos, ou seja, das características da escala de medida do construto foi inicialmente baseada nos conceitos encontrados na literatura sobre expectativa de futuro e sobre o impacto da pandemia da Covid-19 sobre a sociedade e sobre as pessoas. Nesse sentido, o critério para definir tais características foi escolher aqueles que se propunham medir o quão positivo o sujeito percebe o futuro em relação ao período da pandemia da Covid19.

A segunda fase referente à construção do instrumento foi a criação dos itens adequadamente claros para mensurar o construto. Participaram dessa etapa o grupo de pesquisa da UFRJ, através de reuniões dos seus membros, para discussão conjunta, sendo definido para etapa seguinte aqueles itens que obtiveram pelo menos 80% de avaliação positiva pelos membros do grupo.

A terceira fase foi a análise semântica dos itens. Esta fase teve o objetivo de verificar o quão inteligível eram os itens da escala do construto. Esta etapa foi realizada utilizando um pequeno grupo amostral de dez estudantes de psicologia.

Ao final da segunda parte, a proposta da escala constava de 10 itens (Quadro 4). Após a coleta dos dados, procedeu-se à sua análise estatística para a validação da escala, visando explorar o instrumento de medição da Expectativa de Futuro em Relação à Covid-19 e realizar

os ajustes necessários. O primeiro passo consistiu na análise descritiva dos dados obtidos, incluindo a verificação dos Testes de Normalidade.

Quadro 4 *Itens propostos para a escala EEFRC*

<b>Descrição dos itens</b>
1. Com esperanças
2. Com confiança na ciência
3. Otimista
4. Desanimado (a)
5. Com confiança nos políticos
6. Triste
7. Com baixo nível de ansiedade
8. Motivado (a)
9. Com confiança na mídia
10. Com medo do futuro

Em seguida, foram aplicados critérios estatísticos para testar os atributos da escala. Para essa análise, utilizou-se o software Statistical Package for the Social Sciences, versão 19. A técnica empregada para as análises das evidências relativas ao constructo foi a Análise Fatorial Exploratória (AFE), a qual representa um conjunto de técnicas multivariadas com o propósito de identificar a estrutura latente em uma matriz de dados e determinar o número e a natureza das variáveis latentes. A AFE é um procedimento estatístico amplamente utilizado no desenvolvimento, avaliação e refinamento de instrumentos de medição de constructos em psicologia (Damásio, 2012).

Assim, a Análise Fatorial Exploratória, também conhecida como "exploratory factor analysis" (EFA) é formada por um conjunto de técnicas estatísticas que permitem analisar e interpretar quantitativamente, de maneira resumida, um conjunto de dados contendo um grande número de variáveis. Seu objetivo é identificar as relações entre as variáveis medidas, possibilitando estudar as correlações entre um grande número delas. Trata-se de uma técnica que permite a redução de dados, indicando quais variáveis são mais representativas, e pode criar um novo conjunto de variáveis de tamanho menor que o original (Hongyu, 2018).

A AFE é o método mais utilizado para desenvolver, avaliar e refinar instrumentos na área da psicologia. Ao analisar a estrutura das relações entre as variáveis, a AFE identifica o(s) fator(es) que melhor explicam a covariância entre elas. Se as variáveis compartilham variância em comum, isso sugere que pertencem ao mesmo fator (Damásio, 2012).

No primeiro momento empregou-se o critério Kaiser Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. O KMO tem o objetivo de constatar a dimensionalidade e a variância do constructo. O KMO identifica a adequação para a execução da análise fatorial de um conjunto de dados. Pode variar de 0 a 1, sendo o valor acima de 0,7 apontado como adequado para a AFE (Damásio, 2012; Pasquali, 2010). O teste de esfericidade de Bartlett mede o quanto a matriz de (co)variância é próximo da matriz-identidade, além de avaliar a significância geral de todas as correlações de uma determinada matriz de dados. O parâmetro favorável é de  $p < 0,05$  (Damásio, 2012).

## 5.2 Resultados da validação da Escala EEFRC

Os resultados da análise descritiva dos dados levantados estão descritos na Tabela 6.

Tabela 6 *Análise descritiva para os dados relativos à escala EEFRC*

<b>Expectativa de Futuro em Relação a Covid-19</b>	
Média	3,65
Mediana	3,171
Desvio padrão	0,90

Os resultados do Teste de Kolmogorov-Smirnov indicaram que todas as variáveis apresentam uma distribuição normal.

O resultado para o KMO foi de 0,831 e o teste de esfericidade de Bartlett significativo ao nível de 0,001, indicando a possibilidade de os dados serem analisados a partir da análise fatorial exploratória. Foi então realizada a análise fatorial exploratória dos principais eixos. Sem rotação devido ao fato de ser buscado apenas um fator.

Foram retirados da escala os itens 5, 7 e 9, dos dez itens propostos, por apresentarem carga fatorial inferior a 0,030 (Tabela 7). Dessa forma a escala ficou com 7 itens. Os dados apresentaram padrão normal de distribuição.

A consistência interna, avaliada com a utilização do Coeficiente Alfa de Cronbach, foi de 0,824. Assim, os resultados desse estudo mostraram que a escala de Expectativa em Relação a Covid-19 foi considerada adequada em seus critérios iniciais de validade para fins de realização de estudos com amostras brasileiras.

Tabela 7. *Itens da EEFRC com carga fatorial superior a 0,030*

Item	Carga Fatorial
3. Otimista	0,85
1. Com esperanças	0,83
4. Desanimado (a)	0,70
8. Motivado (a)	0,67
6. Triste	0,54
10. Com medo do futuro	0,49
2. Com confiança na ciência	0,40

## 6. RESULTADOS DO OBJETIVO PRINCIPAL E DOS DEMAIS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 6.2 Análise dos dados demográficos

Dos participantes da pesquisa, 56% são do sexo feminino e 44% do sexo masculino. A média, a mediana e o desvio padrão dos dados demográficos, estão descritos na

Tabela 8

Tabela 8. *Análise descritiva da idade e do tempo de serviço*

	Idade	Tempo de Serviço
Média	44,59	11,57
Mediana	42,50	9
Desvio padrão	11,63	11,16

Quanto ao porte (tamanho) das organizações, considerou-se o número de funcionários de cada uma como referência, a saber:

- Micro organizações - com até 20 funcionários
- Pequeno: organizações com 21 a 100 funcionários
- Médio: organizações com 100 a 500 funcionários
- Grande: organizações com mais que 500 funcionários

De acordo com o Tabela 9, a maioria dos respondentes trabalham em organizações de grande porte (72,7%) e a minoria, em organizações de porte médio (5,9%).

Tabela 9. *Porte da organização*

Porte da organização	Percentual (%)
Micro	7,9
Pequena	13,5
Médio	5,9
Grande	72,7



Os casados são a maior parte dos participantes, com mais da metade dos participantes, 55,3%, contra 31,3% de solteiros (

Tabela 10). Se considerarmos como solteiro, aqueles que não convivem com um parceiro, temos o somatório de: Solteiro + viúvo + separado, somando um total de aproximadamente 42,8%; e casados os que convivem com parceiros, temos: os casados + de união estável, com o total de 56,6%

Tabela 10. *Descrição dos participantes por estado civil*

	Frequência	Porcentagem
Casado		55,3
Separado		10,2
União Estável		1,3
Viúvo		1,3
Solteiro		31,3
Outro		0,7
<b>Total</b>		<b>100</b>

No que se refere ao tipo de organização, a grande maioria, 73,4%, é de organização pública e 26,6% pertencentes a organizações privadas, desses, 7,2 % são de trabalhadores de organizações terceirizadas e 19,4% nas demais.

#### 6.4 Análise e discussão da Correlação entre as variáveis

Como pode ser observado na Tabela 11, as correlações entre as variáveis do estudo foram todas significativas e no sentido esperado. Apenas na relação entre anomia social e envolvimento no trabalho a correlação foi significativa ao nível de 0,05. Nos demais casos as correlações foram significativas ao nível de 0,01.

Tabela 11 *Correlação entre as variáveis estudadas*

Variáveis	1	2	3	4	5	6
1. Anomia Org.	-					
2. Anomia Social	0,47**	-				
3. <i>Red tape</i>	0,62**	0,25**	-			
4. Compr. Afetivo	- 0,63**	- 0,32**	- 0,42**	-		
5. Exp. Futuro Covid-19	- 0,37**	- 0,44**	- 0,26**	0,46**	-	
6. Satisfação no Trabalho	- 0,65**	- 0,32**	- 0,43**	0,78**	0,45**	-
7. Envolvimento Trabalho	- 0,43**	- 0,13*	- 0,34**	0,59**	0,35**	0,64**

\* Nível de significância igual a 0,05 \*\* Nível de significância igual a 0,01

A correlação negativa entre ambas as anomias (social e organizacional) e a expectativa de futuro em relação à Covid-19 é um resultado coerente, pois a expectativa de futuro está intrinsicamente ligada à previsibilidade do que se pode esperar ao longo do tempo que está por vir. Para que uma pessoa perceba que pode alcançar seus objetivos, é necessário que haja caminhos com direções claras, além da existência de ferramentas possíveis para atingi-los. Grande parte desses elementos é proporcionada pelas regras e normas que definem caminhos, valores e condutas na sociedade como um todo ou em um grupo social. Assim, a ausência, a insatisfação ou a falta de clareza nas normas sociais e organizacionais pode impactar negativamente na percepção da expectativa de futuro em relação à Covid-19.

A correlação positiva entre anomia social e anomia organizacional é corroborada pelo estudo conduzido por Formiga, Ferreira e Souza (2020), que envolveu 282 funcionários de organizações no Rio de Janeiro, predominantemente do setor privado. Os autores destacam a possibilidade de uma relação em ambas as direções entre essas duas variáveis, considerando que os colaboradores de uma organização não existem de maneira isolada; são indivíduos que participam e interagem em diversos processos sociais.

Nesse sentido, Formiga (2012), ao abordar condutas desviantes, uma possível consequência da anomia, ressalta que a intenção de não respeitar regras por parte do indivíduo no contexto social não se limita à sociedade como um todo, podendo acompanhar o indivíduo nos diferentes grupos sociais aos quais pertence.

A correlação negativa entre a anomia organizacional e o comprometimento organizacional afetivo também foi evidenciada na pesquisa conduzida por Abreu (2016), que contou com a participação de 325 trabalhadores de distintas organizações, tanto públicas quanto privadas. Essa associação também foi corroborada nos estudos de Abreu, Souza e Fleury (2018).

A anomia organizacional se correlacionar negativamente com o comprometimento organizacional afetivo é resultado esperado, considerando que um indivíduo insatisfeito com as normas e regras da organização em que trabalha tende a não desenvolver um vínculo emocional sólido com a mesma.

O resultado de correlação negativa entre a anomia organizacional em relação à satisfação no trabalho, pode ser explicada da mesma forma que sua correlação com comprometimento organizacional afetivo, ou seja, um indivíduo descontente com as normas e regras da organização não se sente satisfeito com a organização como um todo.

*Red tape* correlacionou-se negativamente com as três variáveis associadas ao bem-estar no trabalho - Satisfação no trabalho, Comprometimento organizacional Afetivo e Envolvimento no trabalho. *Red tape*, caracterizada por regras contraproducentes no ambiente de trabalho, parece gerar diversas insatisfações entre os colaboradores. Steijn e Van Der Voet (2019) argumentam que, por ser um fenômeno estressante, a *red tape* reduz a satisfação no trabalho, um resultado que também foi observado no estudo de Muylaert, Bauwens, Audenaert e Decramer (2022). Esse estresse, consequentemente altera negativamente o bem estar do colaborador (Danna & Griffin, 1999)

A insatisfação, consequência da *red tape*, pode, por sua vez, interferir significativamente no desempenho tanto do trabalhador quanto da organização como um todo. Van Loon (2017), ao investigar a presença de *red tape* em uma organização, identificou que o desempenho é comprometido devido à carga de conformidade e à falta de funcionalidade associadas a esse fenômeno

Certamente, seria razoável esperar uma correlação positiva entre os três construtos que definem o bem-estar do trabalhador neste estudo, uma vez que esses construtos são considerados variáveis com vínculos positivos tanto para o funcionário quanto para a organização (Siqueira & Padovam, 2008). Essa expectativa está alinhada com a compreensão comum de que a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo e o envolvimento no trabalho estão interligados de maneira positiva, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Assim, a constatação de uma correlação positiva entre esses construtos reforçaria a ideia de que medidas que promovem a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo também tendem a aumentar o envolvimento no trabalho, resultando em benefícios tanto para os indivíduos quanto para a organização.

Outro resultado igualmente esperado é correlação positiva entre a expectativa de futuro em relação à Covid-19 e a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo e o envolvimento no trabalho. Isso se alinha com a ideia de que a expectativa de futuro está associada a vários aspectos positivos, conforme destacado por Omar, et al, (2005).

O que se presume é que um indivíduo que mantém seu bem-estar tende a desenvolver uma expectativa de futuro mais esperançosa e confiante. Dessa forma, a percepção de um ambiente de trabalho satisfatório, aliado ao comprometimento organizacional afetivo e envolvimento no trabalho, pode contribuir para uma visão mais otimista em relação ao futuro,

reforçando a relação positiva entre o bem-estar do trabalhador e suas perspectivas futuras no contexto da pandemia da Covid-19.

### 6.3 Análise fatorial Confirmatória dos instrumentos do Estudo

Os dados da análise descritiva das variáveis em estudo estão descritos na Tabela 12

Tabela 12 Média, mediana, desvio padrão das variáveis do estudo

	Ano Social	Red tape	Compr. Afetivo	Exp Fut Covid-19	Satisf Trab	Env. Trab	Ano Org
Média	1,98	3,16	3,28	3,65	3,05	2,53	2,73
Mediana	1,83	3,20	3,20	3,17	3	2,50	2,71
Desvio padrão	0,74	0,93	1	0,90	0,87	0,85	0,88

Quanto a Análise Fatorial Conformatória – AFC das escalas utilizadas no presente estudo, estão apresentados nas Figura 13, Figura 14, Figura 15, *Figura 16* e Figura 17 e Tabela 13, Tabela 14, Tabela 15, Tabela 16e Tabela 17

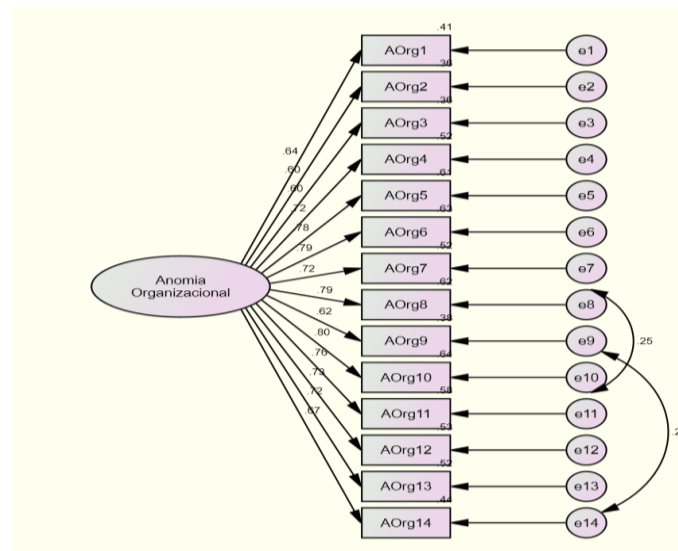


Figura 13. AFC da Escala de Anomia Organizacional

Tabela 13 Indicadores da AFC da escala de Anomia Organizacional

Indicadores	Valores com ajuste de erros de medida	Valores sem ajuste de erros de medida	Valor Ideal
$X^2/gf$	2,168	2,574	Até 5
RMR	0,051	0,056	Menor que 0,05

GFI	0,930	0,915	Acima de 0,80
AGFI	0,902	0,884	Acima de 0,80
CFI	0,963	0,949	Próximo a 1
RMSEA	0,062 (0,049-0,075)	0,072(0,060-0,085)	Menor que 0,10

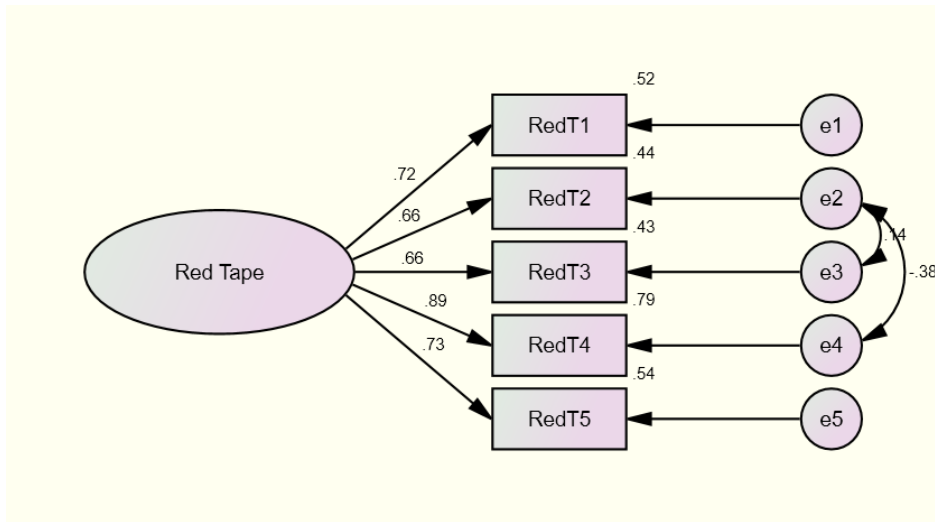


Figura 14 AFC da Escala de Normas contraproducentes (Red tape)

Tabela 14 Indicadores da AFC da escala Red tape

Indicadores	Valores com ajuste de erros de medida	Valores sem ajuste de erros de medida	Valor Ideal
$\chi^2/df$	3,341	6,183	Até 5
RMR	0,037	0,061	Menor que 0,05
GFI	0,986	0,956	Acima de 0,80
AGFI	0,932	0,869	Acima de 0,80
CFI	0,988	0,954	Próximo a 1
RMSEA	0,090 (0,034-0,152)	0,139 (0,097-0,184)	Menor que 0,10

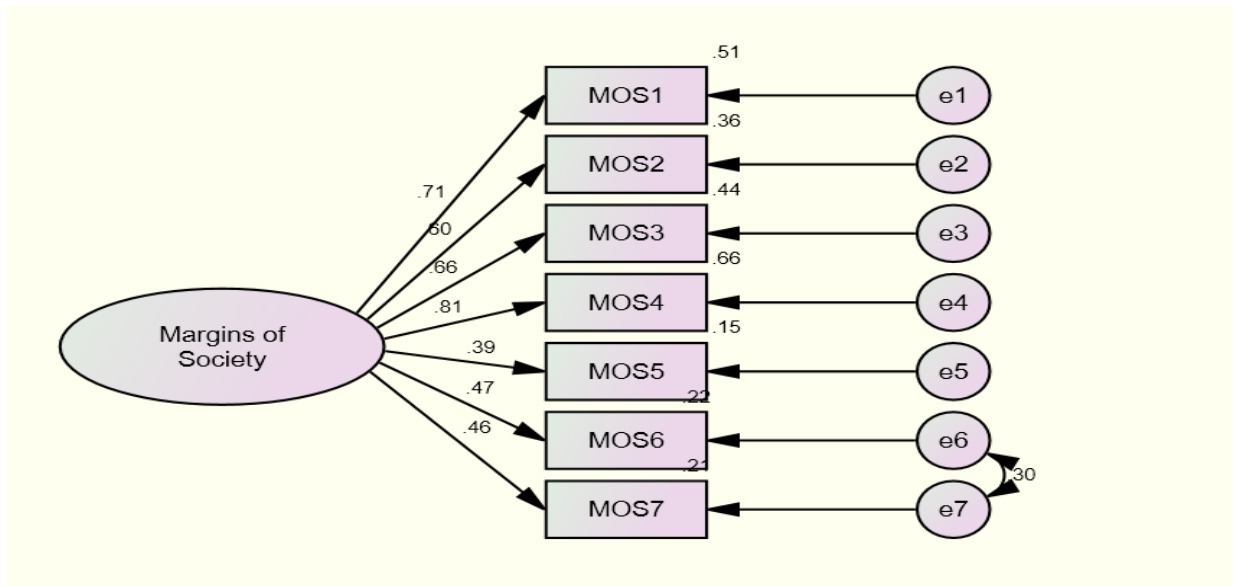


Figura 15 AFC da Escala Margins of Society (MOS)

Tabela 15 Indicadores de AFC da escala Margins of Society (anomia Social)

Indicadores	Valores com ajuste de erros de medida	Valores sem ajuste de erros de medida	Valor Ideal
$\chi^2/\text{gl}$	1,363	3,045	Até 5
RMR	0,035	0,055	Menor que 0,05
GFI	0,984	0,962	Acima de 0,80
AGFI	0,966	0,924	Acima de 0,80
CFI	0,991	0,946	Próximo a 1
RMSEA	0,035(0,000-0,071)	0,082 (0,055-0,111)	Menor que 0,10

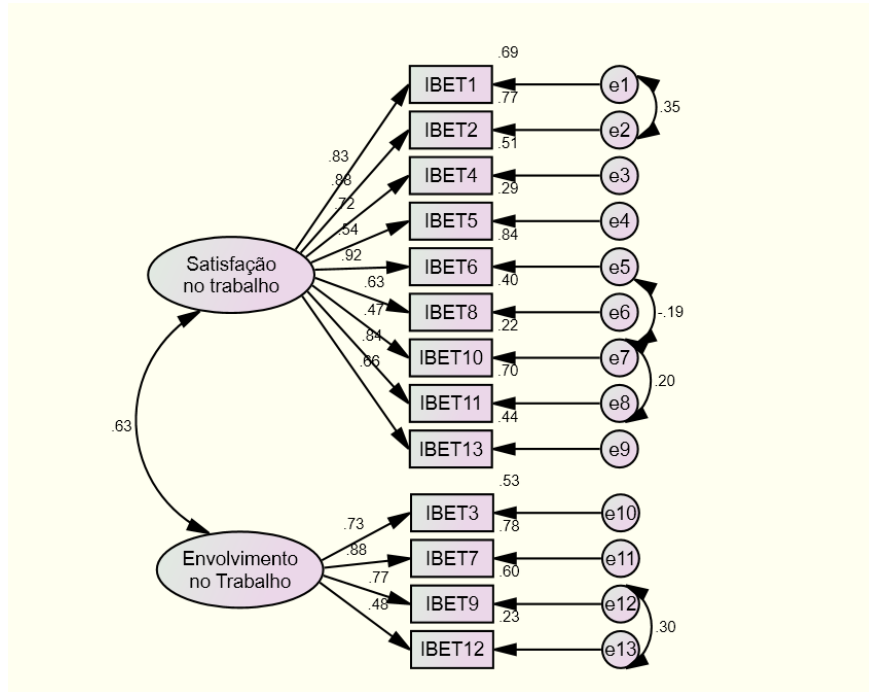


Figura 16. AFC do Inventário Bem de Estar no Trabalho (IBET 13)

Tabela 16. Indicadores da AFC da escala IBET

Indicadores	Valores com ajuste de erros de medida	Valores sem ajuste de erros de medida	Valor Ideal
$X^2/gf$	2,959	3,838	Até 5
RMR	0,080	0,089	Menor que 0,05
GFI	0,918	0,887	Acima de 0,80
AGFI	0,876	0,839	Acima de 0,80
CFI	0,950	0,923	Próximo a 1
RMSEA	0,080 (0,067-0,094)	0,097 (0,084-0,110)	Menor que 0,10

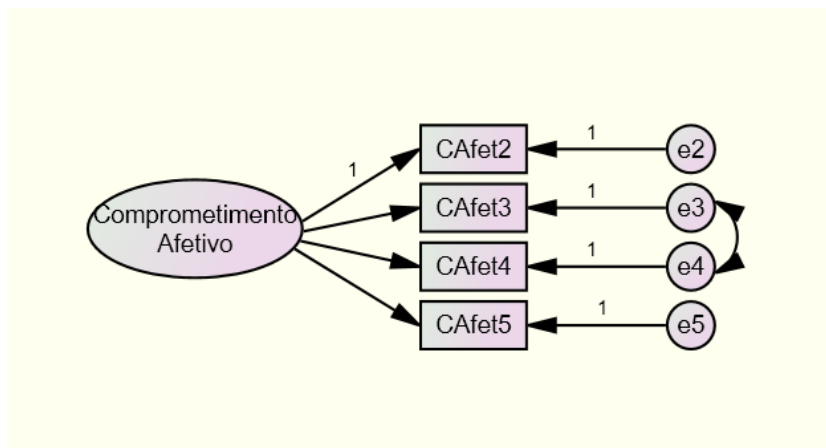


Figura 17 AFC da Escala de Comprometimento Afetivo

Tabela 17 *Indicadores de AFC da Escala de Comprometimento Afetivo*

Indicadores	Valores com ajuste de erros de medida	Valores sem ajuste de erros de medida	Valor Ideal
$\chi^2/df$	1,020	14,581	Até 5
RMR	0,005	0,021	Menor que 0,05
GFI	0,998	0,959	Acima de 0,80
AGFI	0,983	0,793	Acima de 0,80
CFI	1,000	0,979	Próximo a 1
RMSEA	0,008 (0,000-0,152)	0,212(0,148-0,283)	Menor que 0,10

Com a finalidade de avaliar a consistência interna dos instrumentos, foi calculado o Coeficiente de Alfa de Cronbach - AFC de cada uma das escalas de estudo.

Alfa de Cronbach é uma técnica utilizada para avaliação da confiabilidade e consistência interna de um instrumento de medição de um constructo que contenham dois ou mais indicadores, ou seja, tem como finalidade avaliar a confiabilidade e consistência interna de um instrumento de medida (Gaspar & Shimoya, 2017). Construto é a representação em termos teóricos, que não se pode medir diretamente, e assim, é medido por um conjunto de indicadores (Hair Junior, Anderson, Tatham & Black, 2005). É uma ferramenta de estatística bastante difundida em estudos envolvendo a criação de testes, bem como sua aplicação (Gaspar & Shimoya, 2017).

Alfa de Cronbach comprovou ser um coeficiente que oferece uma medida única confiável para medir a consistência de um teste; que pode ser aplicado em questionários de múltipla escolha em qualquer tipo de escala e que é calculado facilmente pelos padrões estatísticos básicos (Shavelson, 2009).

O valor do coeficiente de Alfa de Cronbach satisfatório para um instrumento deve ser maior ou igual a 0,7. Uma classificação para o coeficiente de Alfa de Cronbach, indicada por Freitas e Rodrigues (2005) está descrito no Tabela 18

Tabela 18. *Classificação de confiabilidade a partir do coeficiente Alfa de Cronbach*

Muito baixa	Baixa	Moderada	Alta	Muito alta
$\alpha \leq 0,30$	$0,30 < \alpha \leq 0,60$	$0,60 < \alpha \leq 0,75$	$0,75 < \alpha \leq 0,90$	$\alpha > 0,90$

Fonte: Freitas e Rodrigues (2005)

A confiabilidade dos instrumentos utilizados neste estudo, evidenciado pelos resultados dos coeficientes de Alfa de Cronbach apresentados na Tabela 19, revelaram índices



consistentemente elevados, variando de altos a muito altos, conforme os parâmetros estabelecidos por Freitas e Rodrigues (2005).

Tabela 19. *Coeficiente alfa de Cronbach dos instrumentos do estudo*

<b>Escala</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Anomia Organizacional	0,934
<i>Red tape</i>	0,850
MOS	0,786
IBET – Satisfação no Trabalho	0,902
IBET – Envolvimento no Trabalho	0,821
Comprometimento Afetivo	0,947

## 6.5 Análise dos objetivos do estudo

### 6.5.1 Análise e discussão do objetivo principal

O resultado da influência das variáveis de trabalho, aqui proposto como de bem estar no trabalho satisfação no trabalho e envolvimento no trabalho (utilizando a escala IBET) e o comprometimento organizacional afetivo, a anomia organizacional e *red tape*, sobre a expectativa de futuro em relação a Covid-19, objetivo geral deste estudo, é mostrado na Figura 18

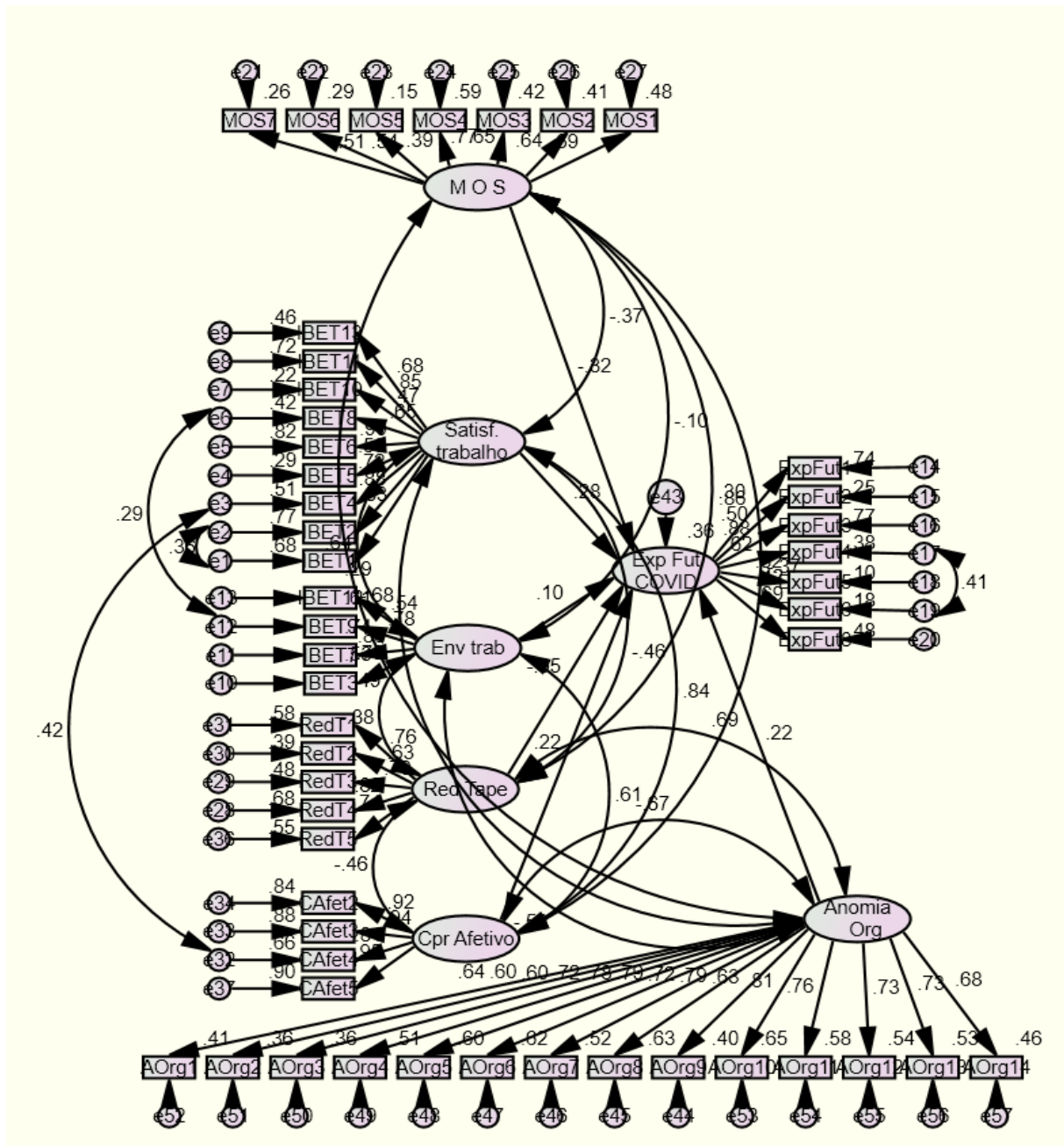


Figura 18 *Desenho resultado do modelo da proposta de estudo*

Os valores obtidos nos índices do modelo, descritos na Tabela 20 e Tabela 21, foram, em sua maioria, satisfatórios após os ajustes realizados, com exceção do RMR. Este resultado merece uma investigação mais aprofundada em estudos futuros. No entanto, é possível justificar esse desempenho menos favorável devido ao número relativamente baixo de participantes no presente estudo.

**Tabela 20** *Valores relativos a influência das variáveis do estudo sobre a expectativa de futuro em relação a Covid-19*

Variáveis	Valor de Lambda
Anomia Organizacional	- 0,26**
Anomia Social	- 0,48**
<i>Red tape</i>	- 0,04 <sup>n.s.</sup>
Comprometimento Organizacional afetivo	0,20*
Satisfação no Trabalho	0,24*
Envolvimento no Trabalho	0,10 <sup>n.s.</sup>

n.s. – Não significativo; \* - Significativo ao nível de 0,05; \*\* - Significativo ao nível de 0,01

**Tabela 21** Indicadores relativo ao modelo geral do estudo

Indicadores	Valores com ajuste de erros de medida	Valores sem ajuste de erros de medida	Valor Ideal
X <sup>2</sup> /gl	1,803	1,929	Até 5
RMR	0,079	0,081	Menor que 0,05
GFI	0,788	0,772	Acima de 0,80
AGFI	0,765	0,748	Acima de 0,80
CFI	0,901	0,886	Próximo a 1
RMSEA	0,051 (0,048-0,055)	0,055 (0,052-0,059)	Menor que 0,10

O RMR obtido foi superior ao indicado pela literatura. Entretanto, se tratando de um estudo exploratório, o sentido de que as relações buscadas são inéditas, é possível considerar que o modelo foi parcialmente corroborado, com valores satisfatórios nos índices X<sup>2</sup>/gl, CFI e RMSA. É importante ressaltar, também, que se trata de uma amostra bastante diversificada. Assim, investigações futuras poderão conduzir a um melhor entendimento do modelo proposto.

O resultado evidenciou que as variáveis relacionadas ao trabalho: anomia organizacional, a *red tape* e o envolvimento no trabalho influenciaram significativamente com a expectativa de futuro em relação a Covid-19, variável do não trabalho.

Como dito anteriormente, questões do trabalho influenciando a vida pessoal e social do indivíduo tem sido tema de muitas pesquisas. Casper, Vaziri, Wayne e DeHauw (2018) discutem a busca incessante das pessoas por um equilíbrio entre suas vidas profissionais e pessoais, ressaltando que a dificuldade em alcançá-lo pode levar a sentimentos de insatisfação. Os autores alertam para a complexidade do conceito de equilíbrio entre trabalho e não trabalho, argumentando que essa construção vai além da relação entre trabalho e família. Eles destacam que o equilíbrio inclui áreas da vida não diretamente relacionadas ao trabalho, e que os indivíduos possuem múltiplas identidades fora do ambiente profissional, as quais variam em importância entre as pessoas e dentro de uma mesma pessoa ao longo do tempo. Enfatizam a necessidade de adotar uma abordagem ampla e holística ao lidar com essa questão.

De acordo com Keeney, Boyd, Sinha, Westring e Ryan (2013), o trabalho tem o potencial de causar estresse ou interferir no engajamento do indivíduo em outros aspectos de sua vida. Da mesma forma, questões relacionadas à vida pessoal, que não estão diretamente ligadas ao trabalho, podem influenciar significativamente o desempenho e a experiência do trabalhador no contexto laboral.

O que esses estudos revelam é que o contexto da vida profissional de um indivíduo pode ter um impacto significativo em sua rotina diária fora do ambiente de trabalho. Isso não é surpreendente, especialmente considerando que, em média, cerca de metade das horas acordadas de uma pessoa são gastas no trabalho. Além disso, o trabalho é fundamental para garantir sua renda e sustento, e é também o local onde o indivíduo interage com uma variedade considerável de pessoas, muitas das quais podem ter valores e culturas distintas.

As variáveis relacionadas ao trabalho influenciando as expectativas futuras em relação à Covid-19 estão alinhadas com os argumentos de Souza et al. (2013), os quais destacam que o sucesso profissional e financeiro, juntamente com a satisfação pessoal e familiar, são aspectos importantes a serem considerados ao se pensar nas expectativas futuras. Essa perspectiva é reforçada por Ribeiro (2002) e Catalano Berglund, Ryan, Lonczak e Hawkins (2004), os quais afirmam que as expectativas de futuro dos indivíduos estão intrinsecamente ligadas ao contexto social, às instituições e à família, considerando o ambiente de trabalho como parte integrante desse contexto social mais amplo.

Oliveira, Sá, Fischer, Martins e Teixeira, (2001) afirmam que incertezas geram a falta de perspectiva de futuro tanto no contexto social, quanto no indivíduo e, portanto, deve ser identificada, para que se possa organizar estratégias de intervenção nas diversas áreas da sociedade, o que indica a importância do papel de intervenção do trabalho com a finalidade de melhorar a expectativa de futuro dos seus funcionários.

Nessa perspectiva podemos partir do estudo de Ferreira, El-Aouar, Walid; Silva e Castro. (2022), que identificou o comprometimento organizacional afetivo se correlacionando positivamente com espiritualidade organizacional, pois o mesmo ressalta a importância de promover valores organizacionais que estejam alinhados com os valores pessoais dos colaboradores, contribuindo para um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal.

Esse estudo nos indica que a vida pessoal e a vida laboral de um trabalhador não são independentes. As experiências e valores de um indivíduo em seu ambiente de trabalho têm um impacto significativo em sua vida pessoal, e vice-versa. Portanto, reconhecer essa interconexão e criar um ambiente de trabalho que leve em consideração o bem-estar e os valores dos

colaboradores, é fundamental para promover satisfação e produtividade no trabalho, bem como uma vida pessoal mais satisfatória.

Essa reflexão nos permite ponderar que o trabalho desempenha um importante papel no equilíbrio do indivíduo; que as organizações devem estar vigilantes em relação ao bem-estar de seus colaboradores e que essa atenção ao bem estar, não deve se restringir apenas ao contexto interno da organização; é essencial estar alerta também ao que ocorre externamente, especialmente em relação a mudanças. Recomenda-se que as organizações adotem procedimentos contínuos que contribuam para o bem-estar das pessoas envolvidas em seu ambiente.

#### **6.5.2. Análise e discussão dos objetivos específicos**

O primeiro objetivo específico, relativo à validação da escala expectativa de futuro em relação a Covid-19 em trabalhadores do Brasil, foi atingido diante dos resultados obtidos e apresentados no item 5. Assim, as evidências sugerem a validação inicial do instrumento para fins de estudos com amostras brasileiras.

O segundo objetivo específico, investigar a influência da anomia social sobre as variáveis organizacionais deste estudo: anomia organizacional e *red tape*, Comprometimento organizacional afetivo no trabalho, Envolvimento no trabalho e Satisfação no trabalho, foi atingido com a utilização da técnica de modelagem de equações estruturais.

Como pode ser observado na Figura 19, os resultados obtidos evidenciaram que a Anomia Social influencia negativamente o contexto do trabalho, uma vez que ela se relaciona positivamente com as variáveis indesejáveis à organização, a saber: Anomia organizacional e *red tape* e; negativamente, com as variáveis desejáveis no trabalho: Satisfação no trabalho, Comprometimento organizacional afetivo e Envolvimento no trabalho.

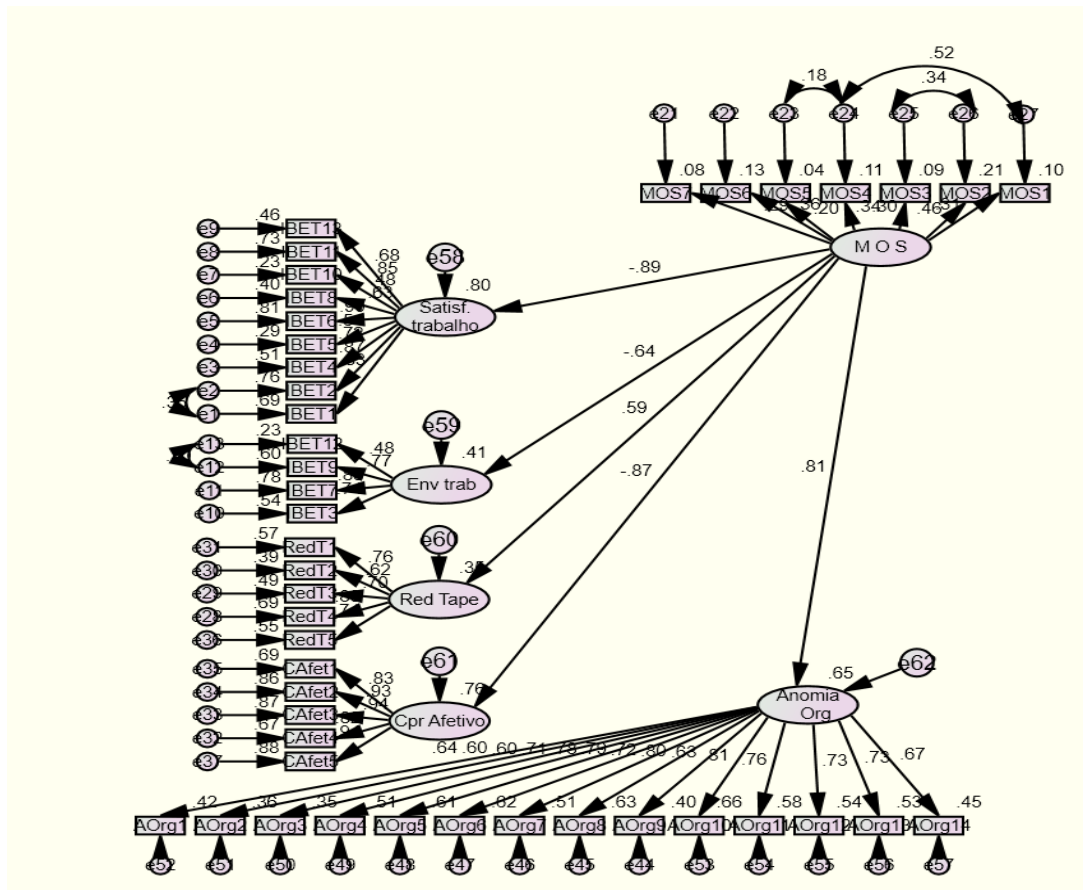


Figura 19 Resultado do Desenho da influência da Anomia Organizacional sobre as variáveis de trabalho.

Tabela 22

Indicadores do modelo de estudo do segundo objetivo específico

Indicadores	Valores com ajuste de erros de medida	Valores sem ajuste de erros de medida	Valor Ideal
$X^2/g1$	2,203	2,412	Até 5
RMR	0,097	0,102	Menor que 0,05
GFI	0,753	0,724	Acima de 0,80
AGFI	0,726	0,695	Acima de 0,80
CFI	0,876	0,854	Próximo a 1
RMSEA	0,063 (0,059-0,067)	0,068 (0,065-0,072)	Menor que 0,10

Esse modelo proposto no estudo se baseia na percepção dos trabalhadores acerca da influência da anomia no contexto social sobre as variáveis organizacionais, representados neste estudo pela anomia organizacional, *red tape*, bem estar no trabalho e comprometimento afetivo no trabalho.

Aqui, novamente aparece a relação trabalho/não trabalho, agora, com a presença de uma variável do ambiente externo ao trabalho, interferindo no ambiente de trabalho, confirmando com a literatura mostrada ao longo deste estudo sobre trabalho/não trabalho (Casper, Vaziri Wayne & DeHauw, 2018; Rice, Frone & Mcfarlin, 1992; Wood, Daniels & Ogbonnaya, 2020; Keeney, Boyd, Sinha, Westring e Ryan, 2013). Tais resultados fortalecem a importância de as organizações estarem alertas ao contexto social e as mudanças inevitáveis ao longo do tempo.

Um estudo sobre a influência da anomia social no contexto do trabalho, foi realizado por Formiga, Ferreira e Souza (2020). O estudo mostrou que a anomia social se correlacionou positivamente com a anomia organizacional, sendo evidenciado que níveis elevados de anomia na sociedade levam às organizações a desenvolverem também elevados níveis de anomia, a qual se manifesta nas suas rotinas, nas relações interpessoais e na organização como um todo, concluindo que os processos de uma organização, não ocorrem isolados do contexto social.

Poucos são os estudos no Brasil sobre anomia social e menos ainda sobre a influência dela no ambiente das organizações. O que se encontra em uma quantidade um pouco mais expressiva, são artigos sobre anomia organizacional e sua influência nas várias áreas do trabalho e da organização.

O que se pode concluir desse cenário, é que, no Brasil, ainda é incipiente estudos sobre trabalho e não trabalho, principalmente aqueles com foco nas mudanças sociais e suas consequências para o indivíduo, as quais refletem no trabalho. Nesse sentido as organizações, devem atentar para fatores externos que comprometem o psicológico de seus trabalhadores, e sempre buscar ações que contribuam para o seu bem estar; mesmo que este estado psicológico não seja a consequência do contexto laboral. Isto porque quanto mais desequilibrado psicológica e emocionalmente estiver o funcionário, menor será sua produtividade.

Tudo isso tem sido postulado pela Psicologia Positiva do Trabalho - PPOT, a qual tem se empenhado na busca da descoberta e valorização das virtudes, das qualidades e a potencialidades humana existentes não só no ambiente da organização, mas também em outros espaços da vida.

Situações indesejáveis tanto no ambiente de trabalho ou fora dele, segundo a PPOT, conduz a perdas de produtividade, qualidade, saúde física e psíquica e rentabilidade. Isto porque nesta concepção, *“as organizações são construções humanas, portanto de natureza histórico social”* (Boehs & Silva 2017, p.58).

O terceiro objetivo específico, comparar a anomia social, anomia organizacional, *red tape*, comprometimento organizacional afetivo, expectativa de futuro em relação a Covid-19 e

bem-estar (satisfação e envolvimento no trabalho) em trabalhadores homens e mulheres. Para tanto, foi utilizado o Teste t de Student para amostras independentes.

Como pode ser observado na Tabela 23, não foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres no que esse refere às variáveis do estudo. A literatura revela a falta de consenso sobre a diferença nos índices de anomia organizacional entre homens e mulheres. Estudos como os de Souza e Ribas (2013) e Santos e Souza (2014) não encontraram diferenças significativas entre os sexos para esse construto. No entanto, Padilha (2019), em sua pesquisa envolvendo 502 trabalhadores de diferentes regiões brasileiras, identificou índices de anomia mais elevados em mulheres.

Tabela 23 *Comparação das variáveis do estudo em função do sexo com a utilização do teste t de Student para amostras independentes*

Variáveis	Mulheres		Homens		t
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Anomia Organizacional	2,71	0,93	2,77	0,81	n.s.
Anomia Social	2,01	0,76	1,93	0,70	n.s.
<i>Red tape</i>	3,01	0,99	3,27	0,85	n.s.
Compromet. Organizacional Afetivo	3,28	1,03	3,29	0,97	n.s.
Exp. Futuro em relação a Covid-19	3,60	0,65	3,72	0,72	n.s.
Satisfação no Trabalho	3,08	0,89	3,02	0,85	n.s.
Envolvimento no Trabalho	2,58	0,82	2,47	0,89	n.s.

n.s. - Não significativo

No que diz respeito à anomia social, a situação é igualmente complexa. Isajiw, Sev'er e Driedger (1993) não observaram diferenças entre homens e mulheres, resultado alinhado com o presente estudo. No entanto, Menard (1995) e Atteslander, Tanur e Wang (1999) encontraram índices mais baixos de anomia social em mulheres.

Essa diversidade de resultados destaca a necessidade premente de mais investigações sobre a anomia, tanto no cenário social como um todo, quanto no contexto específico da organização. A compreensão das nuances de como a anomia é experimentada por diferentes grupos demográficos poderá contribuir para buscar estratégias eficazes de intervenção e promoção do bem-estar.

A ausência de diferença nos escores para sexo relacionada a expectativa de futuro em relação a Covid-19, vai de encontro ao estudo realizado por Formiga, Fleury e Souza (2015) sobre expectativa de futuro, os quais não encontraram diferença significativa para os grupos de homens e mulheres, resultado que vai de encontro a expectativa de futuro em relação a Covid-



19 encontrado nesse estudo. Porém, Souza, Pereira, Funck e Formiga (2013) em sua pesquisa sobre expectativa de futuro em brasileiros, com 308 participantes moradores do Rio de Janeiro, apresentou escores significativo superiores para os homens.

O resultado para expectativa de futuro em relação a Covid-19 foi discutido utilizando como parâmetro as expectativas de futuro em geral, tendo em vista a semelhança nos conceitos dos dois construtos. Todavia são necessárias mais pesquisas para consolidar o resultado desse estudo.

No que diz respeito a diferença entre homens e mulheres em relação ao comprometimento afetivo, Bizzi (2013) menciona que a dimensão afetiva e o bem estar no trabalho dos funcionários de uma Universidade pública são bastante semelhantes para ambos os sexos, o que corrobora com o resultado obtido nesse estudo. No entanto, Sobrinho (2012) não considerou o sexo como uma variável no seu estudo sobre clima social, coping e variáveis demográficas, realizado com 2.438 funcionários. Isto porque segundo seu relato, o estudo de Diener, Suh, Lucas e Smith, em 1999, considerou não haver dados consistentes que confirmassem a diferença de bem-estar entre homens e mulheres

Em relação ao envolvimento no trabalho, Franco, Vasconcelos, Formiga e Azevedo (2021), diferente dos resultados desse estudo, encontraram significância com maior escore médio para os respondentes do sexo feminino.

Carneiro (2013) identificou, em sua pesquisa, que os homens têm melhores índices de bem estar no trabalho do que as mulheres. No entanto, segundo as autoras grande parte dos estudos sobre bem estar relacionado ao trabalho, na literatura, não avaliaram quanto a diferença entre os sexos. Encontraram apenas um estudo de War, em 1992, cujo resultado indicou maior índice de bem estar no trabalho para o sexo feminino em detrimento do masculino. Aqui, novamente, não havendo consenso nos resultados.

Finalmente, o quarto objetivo específico, comparar as variáveis do estudo em função do estado civil dos participantes, foi atingido com a utilização do Teste t de Student para amostras independentes. Para tanto, os grupos inicialmente existentes (casados, solteiros, separados, união estável, viúvo e outros) foram organizados em 2 grupos: com companheiro (a) (casados e união estável) e sem companheiro (a) (solteiros, separados e viúvos).

Os resultados evidenciaram diferença significativa apenas no que se refere à anomia social, tendo os participantes sem companheiros apresentado índice significativamente superior. Dessa forma, para as variáveis de trabalho, este estudo não diferenciou entre aqueles que vivem com companheiros e os que não vivem com companheiros.

Corroborando com esse estudo em relação a anomia organizacional, Santos e Souza (2014) identificaram em pesquisa realizada em uma Universidade pública, da região sudeste, sobre anomia organizacional e motivação para aprender, que os indivíduos casados foram estatisticamente semelhantes aos solteiros em relação à anomia organizacional.

Ao se tratar de comprometimento afetivo, Ceribeli e Torres (2017). verificou que os funcionários solteiros tendem a apresentar menor nível de comprometimento afetivo, indo na contramão desse resultado nessa pesquisa. Os autores mencionam que os funcionários solteiros são inclinados a terem menor vínculo emocional com a organização que trabalham em comparação com os demais estados civis.

Em coerência com esta pesquisa, os resultados das médias da dimensão afetiva do bem estar no trabalho, em Bizzi (2013), demonstraram que não há diferença significativa para o estado civil de funcionários.

## **6. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pandemia da Covid-19 deixou marcas profundas, manifestando-se através de elevados índices de mortes, desemprego em massa, dificuldades na educação, crises nos setores de saúde e economia, além do surgimento de problemas emocionais e doenças psicológicas em indivíduos ao redor do mundo. Essas adversidades, sem dúvida, deixaram cicatrizes nas pessoas.

Compreender se as organizações de trabalho podem influenciar as perspectivas de futuro dos indivíduos, principalmente após esses dois anos desafiadores, de tantas dificuldades e privações, é de grande relevância. Isso não apenas beneficia o trabalhador, que passou por todos esses percalços, mas também é fundamental para o desempenho global da organização, a qual deve ter como foco, em relação a gestão de pessoas, o bem estar de seus funcionários.

A evidência da influência das organizações sobre a expectativa de futuro em relação a Covid-19, destaca a importância de as organizações primarem pelo bem estar de seus colaboradores, pois espera-se que o bem estar haja positivamente na crença de possibilidades futuras e fomenta a motivação para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Tendo como base o resultado deste estudo, em que construtos organizacionais se correlacionaram com a expectativa de futuro dos indivíduos em relação a Covid-19, e que a anomia Social se correlaciona com importantes construtos organizacionais, a principal conclusão é que o trabalho e as outras áreas da vida de um trabalhador não podem ter olhares separados, ou seja, não podem ser dissociados. O trabalho é apenas uma faceta da vida, uma

vez que o indivíduo, por definição etimológica, é algo indivisível, (do latim *in*=não e *dividuus* = dividido) carregando consigo as complexidades de todas as áreas de sua vida.

Considerando a fundamental importância do bem-estar no âmbito organizacional tanto para o indivíduo quanto para a própria organização, é aconselhável intensificar os esforços em pesquisas que explorem a interação entre o trabalho e as diversas dimensões da vida do colaborador, uma vez que o bem-estar do trabalhador não está somente vinculado à sua relação com a organização que trabalha.

Tais pesquisas podem propiciar uma análise mais profunda de como as organizações podem contribuir não apenas para o bem-estar no ambiente de trabalho, mas também em esferas que transcendam esse cenário. O objetivo é promover uma compreensão mais abrangente e holística de como as ações e políticas organizacionais podem influenciar positivamente a qualidade de vida do indivíduo não apenas no trabalho, mas em todos os aspectos de sua vida pessoal.

Trazendo o foco para as regras e normas, é reconhecido que estas são essenciais tanto para uma sociedade em geral se manter equilibrada e bem estruturada, quanto para grupos sociais de menor escala. Nesse sentido, o autor Yuval Harari, em seu livro "Sapiens – Uma Breve História da Humanidade", menciona que um grupo de humanos com mais de 100 indivíduos não consegue preservar as relações sociais sem utilizar as burocracias reguladoras, ou seja, não sobrevivem sem normas e regras para orientá-los na busca do bem comum a todos os membros do grupo. Robin Dunbar, antropólogo britânico e psicólogo evolucionista, em 1996 define este número em torno de 150 indivíduos<sup>5</sup>. Harari comenta sobre a importância de o indivíduo compreender e entender claramente o seu papel mediante os demais membros do grupo e assim não haver dispersão, mantendo o grupo coeso. Dessa forma, não importa o tipo de organização, ela necessita estar atenta a sua estrutura de funcionamento para adaptar-se a este fator limitante.

A necessidade de regras e normas em grupos sociais pode ser entendida devido à complexidade do ser humano, tanto em termos físicos quanto emocionais. Essa complexidade se amplia quando indivíduos se unem em grupos. Em um grupo social harmonioso, os membros tendem a sentir-se mais seguros e confiantes, o que contribui para a criação de um ambiente produtivo e feliz. Portanto, ao considerarmos uma organização de trabalho, seja ela pública ou

---

<sup>5</sup> Informação retirada de Santille, Alexandre. Efeitos de nível hierárquico e gênero no uso de táticas de influência interpessoal nas organizações. Tese de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Experimental. Do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

privada, torna-se essencial que as regras e normas estejam alinhadas às expectativas dos funcionários, estabelecendo assim um ambiente claro e definindo papéis para cada indivíduo.

Em um contexto organizacional, a clareza definida pelas burocracias que a compõe, cria harmonia entre os colaboradores e entre a organização e seus colaboradores. Isso implica em definir, com precisão, nitidez e transparência, a visão e os objetivos da organização, bem como as expectativas que ela tem em relação a cada colaborador e o que esses colaboradores podem esperar da organização.

Além disso, os valores da organização devem ser transparentes e estar em sintonia com toda a equipe de trabalho. É essencial que o caminho para alcançar os objetivos organizacionais seja delineado de maneira clara e viável, proporcionando um guia coerente para todos os membros da organização. Essa abordagem não apenas estabelece uma base sólida para o funcionamento interno, mas também promove um ambiente no qual os colaboradores se sintam valorizados, compreendidos e motivados, fatores essenciais para o sucesso coletivo da organização.

É importante ressaltar que os estudos sobre anomia organizacional e *red tape* ainda são insipientes no Brasil. Isso nos reporta à importância de investir em mais pesquisas que abordem esses construtos, os quais desempenham papéis fundamentais no bem-estar do trabalhador e no aprimoramento do desempenho organizacional. Tais esforços permitirão uma compreensão mais abrangente dos desafios enfrentados pelas organizações no país.

O investimento sobre o tema dessa pesquisa possibilitará preencher lacunas no conhecimento existente, e oferecerá insights valiosos para o desenvolvimento de estratégias e políticas mais eficazes às organizações no Brasil. Em outras palavras, estudos sobre esses construtos, poderá possibilitar a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, satisfatórios, eficientes e eficazes, contribuindo assim para o sucesso a longo prazo das organizações brasileiras.

Chamou a atenção nesse estudo a questão da diferença entre homens e mulheres e entre os diferentes grupos de estado civil, em relação aos construtos estudados. Parece que essa é uma questão que não há consenso na literatura para todas as variáveis aqui analisadas quando se trata do estado civil e sexo.

Entretanto, em relação à anomia social, os achados deste estudo estão em consonância com a teoria de Émile Durkheim. Segundo sua perspectiva, a anomia é mais prevalente entre homens do que entre mulheres, o que é consistente com os resultados obtidos aqui. Além disso, Durkheim observou uma maior incidência de anomia entre as mulheres casadas, argumentando

que a vida conjugal pode ser mais prejudicial para elas do que para as mulheres solteiras (Herculano, 2006). Por outro lado, para os homens, a formação de uma família, especialmente com a presença de filhos, parece proporcionar uma maior proteção contra a anomia social. Em outras palavras, os homens casados parecem estar menos sujeitos aos efeitos negativos da anomia social em comparação aos solteiros (Braga, 2017).

No que diz respeito à falta de consenso na literatura, essa situação pode ser atribuída, em parte, às mudanças sociais significativas ocorridas nas últimas décadas, as quais têm impactado nas funções sociais de homens e mulheres. Essas mudanças podem ter influenciado nas dinâmicas do casamento, nas expectativas de gênero e nos papéis sociais, contribuindo para a complexidade e variedade de resultados encontrados nos estudos sobre o tema. As mulheres hoje desempenham um papel significativo contribuindo para a renda familiar, enquanto os homens assumem uma participação mais ativa nos afazeres domésticos, refletindo uma distribuição de papéis cada vez mais equitativos entre os membros do casal. Elas adquiriram significativos ganhos sociais, o que tem mudado fortemente o seu papel na sociedade e no contexto de trabalho. Embora ainda não tenham chegado ao patamar que os homens ocupam, no ambiente profissional, pois ainda existem desafios a serem ultrapassados, como disparidades salariais e a sub-representação em cargos mais elevados nas organizações, as conquistas femininas não podem ser desprezadas.

A evolução dos papéis de homens e mulheres na sociedade, incluindo o compartilhamento de responsabilidades no trabalho e em casa, pode certamente contribuir para a falta de consenso nos resultados das pesquisas. Essas dinâmicas em constante evolução destacam a necessidade contínua de investigação e reflexão sobre as interações entre gênero, estado civil e variáveis psicossociais, reconhecendo a complexidade e a diversidade das experiências individuais.

Vale destacar que uma limitação do estudo foi a grande disparidade no número de indivíduos entre os grupos de organizações públicas e privadas, bem como entre as organizações de micro, pequeno, médio e grande porte. Essa discrepância levou a decisão de não realizar a comparação dos escores obtidos nas variáveis de estudo baseada no tipo de organização e no porte da organização (micro, pequeno, médio e grande)

Apesar do número de participantes na pesquisa não ter atingido o ideal, ela corroborou com resultados de estudos já encontrados na literatura, tais como:

- A importância da humanização do trabalho, sendo o bem-estar dos funcionários uma das importantes metas da gestão de pessoas;

- A gestão eficiente das organizações requer uma perspectiva ampliada, indo além do foco interno e estendendo-se à atenção do que ocorre no contexto externo;
- A necessidade de regras e normas organizacionais claras e viáveis, contribuindo para elevar não apenas o desempenho da organização, mas também o de seus colaboradores, além de melhorar a saúde psicológica.

## 7. REFERÊNCIAS

- Abreu, E. (2016). *O impacto da anomia organizacional e comprometimento organizacional sobre a intenção de rotatividade nas empresas*. Dissertação de mestrado, Instituto de Educação, Departamento de Psicologia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ.
- Abreu, E.; Souza, M. A. & Fleury, L. F. O. (2018); A influência da anomia e do comprometimento organizacional sobre a intenção de rotatividade em organizações. *Actualidades en Psicología*, 32(125), 51-69.
- Alam, M. (2020). Organizational processes and COVID-19 pandemic: implications for job design. *Journal of Accounting & Organizational Change*. 16 (4), 599-606.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *Dedica Educação e Humanidades*. 8(8):117-13.
- Araújo, I. A. & Brandão, V. B. G. (2021). Trabalho e renda no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. *Revista Prânkis*, Novo Hamburgo, 18 (2).
- Araújo, R. R., & Sachuk, M. I. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão*, USP, 14(1), 53-66.
- Atteslander, P. (1999). Social Change, Development and Anomie. In Peter Atteslander, Bettina Gransow & John Western (Org). *Comparative anomie research: hidden barriers – hidden potential for social development*. Sidney: Ashgate.
- Bastos, A. V. B.; Siqueira, M. M.M.; Medeiros C.A.F. & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento organizacional. In Siqueira, M, M. M. *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* / Mirlene Maria Matias Siqueira (org.). Artmed, Porto Alegre.
- Barreto, A. C. F. & Rocha, D. S. (2020, jan./dez). COVID-19 e educação: resistências, desafios e (im)possibilidades. *Revista Encantar - Educação, Cultura e Sociedade* - Bom Jesus da Lapa, v. 2, p. 01-11.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G. & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475-491.
- Betanzos, N. & Paz, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in Mexicans workers. *Anales de Psicología*. 33(2), pp 393-402.
- Bizzi, L. (2013). *O bem-estar no trabalho e suas relações com suporte e comprometimento organizacional afetivo: estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)*. Dissertação de Mestrado, Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de concentração em Inovação e Sustentabilidade na Gestão Pública, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS)
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389–402.
- Blom, R., R. T Borst, & B. Voorn. (2020). Pathology or Inconvenience? A Meta-Analysis of the Impact of *Red tape* on People and Organizations. *Review of Public Personnel Administration* 41(4), 623-50. Web.
- BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. (2017) *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor Editora.

- Bonzonatto, E. A. (2018) Tripalium: O trabalho como maldição, como crime e como punição. pp.34 Consultado em 23 10 2023 [https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/Direito\\_em\\_foco\\_Tripalium.pdf](https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/Direito_em_foco_Tripalium.pdf).
- Borelli, J. L., Nelson, S. K., River, L. M., Birken, S. A., & Moss-Racusin, C. (2017). Gender differences in Work-Family guilt in parents of young children. *Sex Roles*, 76(5/6), 356-368.
- Borry, E. L. (2015) Bureaucracy and Dissent" or "The Ethics of *Red tape*"? Linking *Red tape* and Guerrilla Government. *Oxford Journals Current Collection. Journal of Public Administration Research and Theory*, , 25 (3), p.996-100
- Bozeman, B. (1993). A Theory of Government “*Red tape*”. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 3(3), 273-304.
- Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. (2016). *Plano de operação do ponto focal nacional para o regulamento sanitário internacional* / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. – Brasília: Ministério da Saúde. 120p. il. ISBN 978-85-334-2421-0.
- Brasil, Lei n.13.979. (2020, 6 de fevereiro). “Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019”. *Diário Oficial da União*, publicado em: 7.2.2020 | Edição: 27 | Seção: 1 | p.1. Disponível em: < <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>>.
- BRASIL b. Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. (2021). *Divulgação dos dados sobre impacto da pandemia na educação*. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-escolar/divulgados-dados-sobre-impacto-da-pandemia-na-educacao>
- Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. *The Guilford Press* New York. P 475
- Burmansah, B; Sujanto, B. & Mukhtar, M. (2019, September). Work-Life Quality, Job Involvement, and Affective Commitment of School Teachers. *International Journal of Recent Technology and Engineering· (IJRTE)*.
- Caetano, A. P. (2009). *As Relações de Vizinhaça nas Redes de Suporte Social dos Residentes no Bairro de Santiago em Aveiro*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica Ramo de Especialidade em Família e Intervenção Sistémica. Instituto Superior Miguel Torga Escola Superior de Altos Estudo. Coimbra, Portugal.
- Carlson, D. S. & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: an examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4).
- Campelo, C. N. (2018). *Como promover o comprometimento afetivo para com a equipa: o papel da reflexividade e do envolvimento*. Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Universidade de Coimbra. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Coimbra-Portugal.
- Carlson, D. S. & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: an examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4).
- Cascio, J. (2020) .Facing the Era of *Chaos*. Disponível em: <<https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>>. Acesso em: 15 jan. 2024.
- Casper, W. J. & DePaulo, B. (2012). A new layer to inclusion: Creating singles-friendly work environments. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations Springer Science, Business Media*. pp. 217–234.



- Casper, J. W.; Hoda Vaziri, H.; Wayne, J. H. & DeHauw, S. (2018). The Jingle-Jangle of Work–Nonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement. *The Journal of applied psychology*; 103 (2), pp 182–214
- Carvalho, S. S. (2023). Retrato do rendimento do trabalho - resultados da PNAD Contínua do segundo trimestre de 2023. *Carta Conjuntura* N.60, Nota Técnica 22 - 3o. Trimestre. IPEA.
- Catalano, R. F.; M.; Berglund, I.; Ryan, J. A.M.; Lonczak, H. S. and Hawkins, J. D. (2004) Positive Youth Development in the United States: Research Findings on Evaluations of Positive Youth Development Programs. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*; 591; 98.
- Chen, Z.; Powell, G. N. & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82-93.
- Ceribeli, H. B. & Torres, T. P. R. (set/dez 2017). Uma análise do comprometimento organizacional baseada em questões demográficas e no porte das empresas. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 12(3), 97-116.
- Clegg, S., Kornberger, M. Pitsis, T. (2011). Administração e Organizações: uma introdução à teoria e à prática. Porto Alegre: Bookman.
- Corseuil, C. H.; Franca, M.; Padilha, G.; Ramos, L. & Russo, F. (2021, fevereiro). Comportamento do mercado de trabalho brasileiro em duas recessões: análise do período 2015-2016 e da pandemia de COVID-19, Nota Técnica/92, Diretoria de Estudos e Políticas Sociais - DISOC, IPEA.
- Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- De Joy, D. M., & Wilson, M. G. (2003). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 17(5), 337–341.
- Demo, G. & Paschoal, T. (2016) . Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA . *Paidéia*, 26 (63), 35-43.
- Eby, L. T.; Casper, W. J.; Lockwood, A.; Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Fandiño, A. M.; Menezes, R. M. C. P., Souza, M. A. Formiga, N. S., & Fleury, L. F. O. (2013). *Anomia e Red tape nas organizações: a proposta de uma agenda de pesquisa*. In: CASI - Congresso de Administração, Sociedade e Inovação. CASI – Volta Redonda – RJ.
- Fernandes, A. P. C.; Isidório, A. R. & Moreira, E. F. (2020, 24 a 28/08). Ensino remoto em meio à pandemia do covid-19: panorama do uso de tecnologias. *Congresso Internacional de Educação e Tecnologias. Encontro de Pesquisadores em Educação a Distância*. (Congresso realizado a distância).
- Fernández, M. P. L. (2009, Julio-Diciembre) El concepto de anomia de durkheim y las aportaciones teóricas posteriores. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*. Iberofórum, ano IV, n. 8, pp.130-147. Universidad Iberoamericana A.C., Ciudad de México. [www.uia/iberoforum](http://www.uia/iberoforum).
- Ferreira, A. M.; Abbas El-Aouar, Walid; Silva, A. W. P. & Castro, A. B. C. (2022) Relações entre a espiritualidade organizacional e o comprometimento organizacional. *Revista de Gestão e Secretariado*, 13 (1), p.262-285.
- Ferreira, M. C., Souza, M. A., & Silva, C. A. (2012). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. In M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.). *Saúde e Bem-estar no Trabalho* (pp. 79-104). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Fonseca, P. N.; Gouveia, V. V.; Gouveia, R. S. V.; Pimentel, C. E. & Silva Soares, A. K. (2011). Escala de ajustamento escolar: Estrutura fatorial e correlatos demográficos. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 1-11.
- Formiga, N. S. (2012). Atributos dos comportamentos culturais e condutas desviantes: Verificação de um novo modelo causal em jovens. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 32 (1), 112-127.
- Formiga, N. S. & Souza, M. A. (2011). Escala de sentimento anômico: verificação de sua estrutura fatorial em brasileiros. *Revista de Psicologia GEPU*, 2, 80-97.
- Formiga, N. S., Fleury, L. F. de O., & de Souza, M. A. (2015). Evidência psicométrica da versão reduzida da escala de expectativa de futuro. *Revista De Psicologia*, 6(1), 19-32.
- Formiga, N. S.; Ferreira, L. S.; Souza, M. A. (2020). Anomia social e anomia organizacional: verificação de um modelo teórico em trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development*, 9 (8), 1-20.
- brasileiros. *Research, Society and Development*, 9 (8), 1-20.
- Franco, J. B. M.; Formiga, N. S.; Vasconcelos, C. R. M. & Azevedo, I. (2021, May) Envolvimento com o trabalho em diferentes situações de trabalho. *Research, Society and Development*. 10(5)
- Freitas, A. L. P. & Rodrigues, S. G. A. (2005). Avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. In *Anais Simpósio de Engenharia de Produção*, 12, 07-09, Bauru-SP. Bauru-SP: UNESP.
- Galea S.; Merchant R. M. & Lurie N. (2020). The Mental Health Consequences of COVID-19 and Physical Distancing: The Need for Prevention and Early Intervention. *JAMA Internal Medicine*.
- Gardner, D. G. & Pierce, J.L. 2022. The Psychology of Financial Giving: Values Congruence and Normative Organizational Commitment as Predictors of Alumni Monetary Donations to Higher Education. *Societies*, 12, 118.
- Gaspar, I. de A. & Shimoya, A. (2017). Avaliação da confiabilidade de uma pesquisa utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. In *Anais Simpósio de Engenharia de Produção*, 1., Catalão, Goiás. Ed. UFG.
- Giácomo, M. F. (2015) *A potencialidade do trabalho – Uma via para o desenvolvimento sociocultural*. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC- SP
- Góes, G. S.; Martins, F. S. & Nascimento, J. A. S. (2020). Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta de Conjuntura*. Nota Técnica No. 47 - 20. IPEA
- Gransow, B. & Western, J. (1999). Introduction to the explorative anomie studies. In Peter Atteslander, Bettina Gransow & John Western (Org). *Comparative anomie research: hidden barriers –hidden potential for social development*. 159-155. Ashgate, Sidney
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- Hair Junior, F.; Anderson, R. E.; Tatham, R. L.; Black, W. C. (2005) *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 600p.
- Hattke, F.; Hensel, D. & Kalucza, J. (2020) Emotional Responses to Bureaucratic Red tape. *Public Administration Review*, 80, 53-63.
- Henriques, C. M. P. & Vasconcelos, W. (2020). Crises dentro da crise: respostas, incertezas e desencontros no combate à pandemia da Covid-19 no Brasil. *Estudos Avançados* 34 (99).

- Hong, S. (2020). Performance Management Meets Red tape: Bounded Rationality, Negativity Bias, and Resource Dependence. *Public Administration Review*, 80 (1).
- Hongyu, K. (2018). Análise Fatorial Exploratória: resumo teórico, aplicação e interpretação. *Engineering and Science*, 7(4), 88-103.
- Hofstede, G. (2003). *Cultura e Organizações: compreender a nossa programação mental*. Lisboa: Sílabo.
- Isajiw, W. W., Sev'er, A., & Driedger, L. (1993). Ethnic identity and social mobility: A test of the 'drawback model'. *Canadian Journal of Sociology*, 18(2), 177-196.
- Jacobsen, C. B. & Jakobsen, M. L. (2018), Perceived Organizational Red tape and Organizational Performance in Public Services. *Public Admin Rev*, 78: 24-36.
- Kada, B. (2021). The New Coronavirus: The Anomia Phenomenon: An Approach to the Impact of the Pandemic on Social Media Networks. *Contemporary Arab Affairs*, 14 (1), 34–50.
- Kaufmann, W & Tummers, L. (2017) The negative effect of Red tape on procedural satisfaction, *Public Management Review*, 19:9, 1311-1327.
- Keeney, J.; Boyd, E. M.; Sinha, R., Westring, A. F. & Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work– life”: broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational* 82(3), 221–237.
- Kiratli, O. S. & Sabri, A. E. (2023). When to Not Respond in Kind? Individuals' Expectations of the Future and Their Support for Reciprocity in Foreign Policy. *Political Behavior*, 16, 1-23.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, W. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29 (3), 736-754.
- Krawczynska-Zaucha, T. (2019). A new paradigm of management and leadership in the VUCA world. *Organization and Management Series*, 141, 221-230.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507.
- Carneiro, L. L. (2013) *Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de controle no trabalho*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia. Salvador-BA
- Lawler, J., Ackerly, D., Albano, C., Anderson, M., Dobrowski, S., Gill, J., Heller, N., Pressey, R., Sanderson, E. & Weiss, S. (2015). The theory behind, and the challenges of conserving nature's stage in a time of rapid change. *Conservation Biology* 29(3), 618-29.
- Jiang, Y & Feng Liu, F. ( 2017) Under the Background of "Internet +" the Social Anomie and Governance Plan in Chinese Modernization Process. *MATEC Web of Conferences* 100, 02009.
- Lincoln, J. R. & Guillot, D. (2004). Durkheim and Organizational Culture. Institute of Industrial Relations Working Paper Series. University of California Berkeley. USA.
- Locatelli, A. C. D.; Bzuneck, J. A. & Guimarães, S. É. R. (2007). A motivação de adolescentes em relação com a perspectiva de tempo futuro. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(2), 268–276
- Lavi, T. & Solomon, Z. (December, 2005) Palestinian Youth of the Intifada: PTSD and Future Orientation. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry* 44(11):1176-83.
- Manrique de Lara, P. Z. (2009). La anomia como moderador de la relación entre percepciones de justicia organizativa y el uso negligente de internet en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 99-112.
- Marôco, J. (2010). Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações. *ReportNumber Lda*, pp.410

- Martin, K. D., Johnson, J. L. & Cullen J. B. (2009). Organizational Change, Normative Control Deinstitutionalization, and Corruption, *Business Ethics Quarterly*. 19(1), 105–130.
- McGee, G. W. & Ford, R. C. (1987). Two (or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, (4), 638-642
- Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Administração, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, USP. São Paulo, SP.
- Medeiros, C. A. F. & Albuquerque, L. G. (2005, jul-dez). Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*. 5 (2), 35-64.
- Medeiros, C. A. F. & Albuquerque, L. G. (2005). Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 5(2), 35-64.
- Medeiros, C. A. F. & Enders, W. T. (1998, Set./Dez.). Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991). *RAC*, 2 (3), 67-87.
- Mello, R. G. G. (2020). Pandemia e os descaminhos da Anomia social. Trabalho apresentado no IX Seminário de Pesquisas FESPSP - “Desafios da pandemia: agenda para as Ciências Sociais Aplicadas”.
- Menard, S. (1995) A developmental test of Mertonian anomie theory. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 32, 136-174.
- Mendonça, H. & Ferreira, M. C. (2018). Florescimento no trabalho (Flourishing): Novo conceito, velho fenômeno. In A. C. S. Vazquez & C. S. Hutz (Eds.), *Aplicações da Psicologia Positiva. Organizações e Trabalho* (pp. 187-200). São Paulo: Hogrefe.
- Merton, R. 1968, *Social Theory and Social Structure*, 702p. Traduzido no Brasil em 1970. *Sociologia, Teoria e Estrutura*. Editora Mestre Jou. São Paulo. Disponível em [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4599584/mod\\_resource/content/1/merton\\_caps\\_2\\_3.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4599584/mod_resource/content/1/merton_caps_2_3.pdf)
- Messner, S. F., Thome, H. & Rosenfeld, R. (2008). Institutions, Anomie, and Violent Crime: Clarifying and Elaborating Institutional-Anomie Theory. *International Journal of Conflict and Violence*, 2, 163-181.
- Mestrovic, S. G. (1987). Durkheim’s Concept of Anomie Considered as a Total Social Fact. *The British Society of Sociology* 38(4), 567-583.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review* (summary), Greenwich, 11 (3), 299-326.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991, April). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89, Greenwich.
- Meyer, J.P.; Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993, August) Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4) 538-551, Berkeley.
- Meyer, J. P.; Stanley, D. J.; Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Monteiro, E. C. A. & Sant'Ana, R. C. G. (2023) Anomia de pesquisadores no compartilhamento de dados. *Em Questão*, 29. Porto Alegre, RS.

- Morero, J. A. P.; Bragagnollo, G. R. & Santos, M. T. S. (2018). Estratégias de enfrentamento: uma revisão sistemática sobre instrumentos de avaliação no contexto brasileiro. *Revista Cuidarte*, 9(2), 2257-2268
- Motta, F. C. P. (1995). Cultura nacional e cultura organizacional. *Revista da ESPM*, 2 (2), 17-23.
- Mota, P. & Bresser-Pereira, L. C. (1983) A organização burocrática. In Mota e Bresser-Pereira. *Introdução à Burocracia*, (pp. 14-55). São Paulo, Brasiliensis.
- Motyka, M. A; Al-Imam, A. & Aljarshawi, M. H. A. (2020). SARS-CoV-2 pandemic as an anomie. *Przestrzen Społeczna (Social Space)*; 20(2), 111-144.
- Mowday, R.T. (1998, winter) Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8 (4), 387-401, Greenwich.
- Murugan, S., Rajavel, S., Aggarwal, A. K. & Singh, A. (2021). Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity (VUCA) in Context of the COVID-19 Pandemic: Challenges and Way Forward. *International Journal of Health Systems and Implementation Research*, 4(2), 10-16.
- Muylaert, J.; Bauwens, R.; Audenaert, M. & Decramer, A. (2022). Reducing Red tape's negative consequences for leaders: The buffering role of autonomous motivation. *Frontiers in Psychology*, 14.
- OCDE, (2012) *Políticas Públicas melhores para uma vida melhor. Recomendação do Conselho sobre Política Regulatório e Governança*. Comitê de Política Regulatória da OCDE. Disponível em <https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/Recommendation%20PR%20with%20cover.pdf>
- Oliveira, E. C. & Casado, T. (2021) Work-nonwork conflict: an urgente situation for Brazilian women. *RAUSP Manag. J.* 56(1). 71-87.
- Omar, A. & Souza, M. A. (2005) Perspectivas de futuro y búsqueda de sensaciones en jóvenes estudiantes: Un estudio entre Argentina y Brasil. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. 1(2), pp. 165-180. Centro de Estudios Educativos Distrito Federal. México
- Orru, M. (1983) The Ethics of Anomie: Jean Marie Guyau and Emile Durkheim. *The British Society of Sociology*, 34(4), 499-518.
- Ortigoza, A. M. (2021). América latina. Entre la nueva realidad y las viejas desigualdades. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23 (1), 129-140. Venezuela.
- Padilha, A. S. P. (2019) *Presenteísmo e Anomia Organizacional: Estudo com trabalhadores brasileiros*. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Departamento de Psicologia, Instituto de Psicologia, UFRRJ - RJ.
- Pandey, S. K., & Scott, P. G. (2002). Red tape: a review and assessment of concepts and measures. (Articles). *Journal of Public Administration Research and Theory*, 12(4), 553+.
- Parales-Quenza, C. J. (2008). Anomia Social y Salud Mental Pública. *Revista de Saúde Pública*, 10, 658-666.
- Pérez-Nebra, A. R.; Ayala, Y; Tordera; N., Peiró, J. M. & Queiroga, F. (2021). The Relationship Between Performance and Well-Being at Work: a Systematic Review of 20 Years and Future Perspectives in Brazil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1535-1544.
- Pinho, A. P. M.; Silva, C. R. M.; Oliveira, E. R. S. O. & Oliveira, L. V. C. (2017). Comprometimento organizacional: análise sobre escalas validadas no brasil e nova evidência de validade do modelo tridimensional. *Conference Paper. IV Congresso Lusófono de Comportamento Organizacional e Gestão*. São Paulo.

- Price, R. H. & Hooijberg, R. (1992). Organizational exit pressures and role stress: Impact on mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 641–651.
- Prochazka J, Scheel T, Pirozek P, Kratochvil T, Civilotti C, Bollo M, Maran DA.(2020) Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across. *Europe. journal homepage: www.elsevier.com/locate/dib*
- Renkema, M, Leede, J. & Zyl, L. E. V. (2021). High-involvement HRM and innovative behaviour: The mediating roles of nursing staff's autonomy and affective commitment. *Journal of Nursing*, 29 (8), 2499-2514.
- Ribeiro, I. C. (2002) Polícia. Tem futuro? Polícia e Sociedade em David Bayley. *Sociologia*, Porto Alegre, Ano 4, n.8. pp. 444-453.
- Rice, R. W.; Frone, M. R. & Mcfarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155–168.
- Rivkin, W., Diestel, S. & Schmidt, K. H. (2016). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *J. Occup. Health Psychol.* 23, 99–111.
- Rodriguez, L. M.; Mensurado, B. e Oñate, M. E. (2017).Revisión del Cuestionario de Emociones Positivas para adolescentes. Propiedades psicométricas de la nueva versión abreviada. *Follow jornal.*, 16(3):1-13.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W, & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243–258.
- Sant'anna, A. C. R. T. & Rizzo, C. D. (2022). O trabalho remoto home-office no contexto da Covid-19. *Revista Recifaqui*,1 (12).
- Sant'Anna, L. L., Paschoal, T. & Gosendo, E. (2012). Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744-764.
- Santos, K. O. B., Fernandes. R. C. P., Almeida, M. M. C., Miranda, S. S., Mise, Y. F. & Lima, M. A. G. (2020). Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. *Cad. Saúde Pública*; 36(12).
- Santos. L.A. (2014) *O impacto da anomia organizacional sobre a aprendizagem organizacional: uma análise a partir do suporte à aprendizagem e das estratégias de aprendizagem*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Departamento de Psicologia. Instituto de Educação, UFRRJ – Seropédica – RJ.
- Santos, L A. & Souza, M. A. (2014) O impacto da Anomia Organizacional sobre a motivação para aprender no contexto de uma Instituição Federal do Ensino Superior de um estado do sudeste brasileiro. *Bol. Acad. Paulista de Psicologia*, São Paulo, Brasil. 34(87), 387-406.
- Santos, L. A. (2020). Revisão bibliográfica sobre red tape no setor público no período 2010 a 2019. Trabalho apresentado IX Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Disponível em: <http://www2.cfp.org.br/inscricoesonline/cbpot/2019/anais/detalhe.cfm?id=11667>
- Schulte, P. & Vainio, H. (2010). Well-being at work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429.
- Shaheryar, W. X. (2020). Work-Related Flow: The Development of a Theoretical Framework Based on the High Involvement HRM Practices With Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Silva, R. S.; Cappelloza, A. & Costa, L. V. (2014) O impacto do suporte organizacional e do comprometimento organizacional afetivo sobre a rotatividade. *Revista de Administração IMED*, 4. (3), 314-319.

- Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and social Science*. 5(12), 118-122.
- 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.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.
- Siqueira, M. M. M.; Orengo, V. & Peiró, J. M. (2014). Bem-estar no trabalho. In: Siqueira, M.M.M (Org.) *Novas Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Soares, S. S. S.; Souza, N. V. D. O.; Silva, K. G.; Cesar, M. P.; Souto, J. S. S. & Leite, J. C. R A. P. (2020). Covid-19 e uso racional de EPI. *Revista UERJ*.
- Sobrinho, F. R. (2012) Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas *RAC*, Rio de Janeiro, 16(2), 253-270.
- Souza, M. A. & Ribas, R. (2013). Anomia organizacional: Discussão conceitual e desenvolvimento de escala. *Psicologia Argumento. Curitiba*, 31 (75), 677-686.
- Souza, M. A., Neto, S. C. & Souza, I. (2003). Validação de um Instrumento para Medida da Anomia. *XXVIII Reunião Anual de Psicologia*. Anais. pp. 258-259. Belo Horizonte: SBP.
- Souza, M. A., Marques, V. O., Ribeiro, M. O. & Rodrigues, A. O. (2017). Normas contraproducentes (*Red tape*) no contexto de formação do exército português: implicações para o engajamento nos estudos. II Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro-Oeste Paulista. Bauru :UNESP.
- Souza, M. A.; Pereira, P. R. F.; Funck, A. L. & Formiga, N. S. (2013), Consistência interna e estrutura fatorial da escala de expectativa de futuro em brasileiros. *Bo-letim academia paulista de psicologia*, 33 (85), 330-353.
- Steijn, Bram, and J. Van Der Voet. (2019). "Relational Job Characteristics and Job Satisfaction of Public Sector Employees: When Prosocial Motivation and Red tape Collide." *Public Administration* 97(1), 64-80. London
- Tamayo, A. (2019). Valores organizacionais e comprometimento afetivo. *Revista de Administração Mackenzie*. 6 (3), 192-213.
- Traldi, M. T. F. & Fiuza, G. D. (2010). Comprometimento, bem-estar e satisfação no trabalho: a experiência dos professores de administração de uma universidade federal. *XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente*. São Carlos, SP, Brasil.
- Travis, R. (1993). The MOS Alienation Scale -an alternative to Srole Anomia Scale. *Social Indicators Research*, 28(1), 71-91.
- Trógolo, M. A., Moretti, L. S. & Medrano, L. A. (2022). A nationwide cross-sectional study of workers' mental health during the COVID-19 pandemic: Impact of changes in working conditions, financial hardships, psychological detachment from work, and work-family interface. *BMC Psychology*, 10, 73.
- Tsahuridu, E. (2011). An Exploration of Factors Affecting Work Anomia. *Journal of Business Ethic*, 99, .297-305. British Columbia, Canadá.
- TST - Tribunal Superior do Trabalho (2020). Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver. Manual do teletrabalho, 38p. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-lan%C3%A7a-publica%C3%A7%C3%A3o-educativa-sobre-teletrabalho>
- Vanegas, J. A. (2016, dez.). - La antropología del estado desde Akhil Gupta: a propósito de *Red tape*. Burocracia, violencia estructural y pobreza en India - *Universitas Humanística*; 82, 463-473.

- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375.
- Van Loon, N. (2017). From Red tape to which performance results? Exploring the relationship between Red tape and various dimensions of performance in healthcare work units. *Public Administration* (London), 95(1), 60-77.
- Vaziri, H.; Casper, W. J.; Wayne, J. H. & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073–1087.
- Veloza, F.(2021) O impacto da pandemia no mercado de trabalho. *Blog do IBRE/FGV*. Disponível em <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>. Consulta em 24/02/2022
- Vogds, J. C. (2001). Perceptions of organizational values and culture at various levels of an organization. By A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree in Training and Development Approved for Completion of 4 Semester Credits TRHRD-735 Field Problem in Training and Development. The Graduate College University of Wisconsin-Stout.
- von Allmen N, Hirschi A, Burmeister A, Shockley K. M. (2023) The effectiveness of work–nonwork interventions: A theoretical synthesis and meta-analysis. *J Appl Psychol*, 8
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and Work Performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*, 647–668.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167-210.
- Weber, M. (2009) *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Trad. Regi Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Rev. Técnica Gabriel Cohn, 4a ed., Brasília, ed. Universidade de Brasília, 2000, (reimpressão) 464p.
- Weziak-Bialowolska, D.; Bialowolski, P., Sacco, P. L; VanderWeele, T. J. & McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study. *Frontier of Public Health*, 8 (103), 1-12.
- Whiteman, W.E. (1998). Training and Educating Army Officers for the 21st Century: Implications for the United States Military Academy. *Fort Belvoir*, VA: Defense Technical Information Center.
- WIENER, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view (resumo). *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wood, S.; Michaelides, G. & Totterdell, P. (2013). The impact of fluctuating workloads on wellbeing and the mediating role of work–non-work interference in the relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 106–119.
- Wood, S. & Michaelides, G. (2016). Hindrance and challenge stressors and well-being based work–nonwork interference: A diary study of portfolio workers. *Human Relations*, 69, 111–138.
- Wood, S.; Daniels, K. & Ogbonnaya, C. (2020). Use of work–nonwork supports and employee well-being: the mediating roles of job demands, job control, supportive management and work–nonwork conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(14), 1793-1824.



- Yang, K., Pandey, S. K. (2009). How do perceived political environment and administrative reform affect employee commitment? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19, 335-360.
- Yousaf, M.; Zafar, S.&Abi Ellahi, A. (2014). "Do public service motivation, Red tape and resigned work satisfaction triangulate together?",*International Journal of Productivity and Performance Management*, 63 (7), 923-945.

**ANEXOS****Anexo I: Questionário sociodemográfico**

Idade: \_\_\_\_ anos

Sexo: ( ) masculino ( ) feminino ( ) outros

Estado Civil: ( )Solteiro ( )Casado ( ) Divorciado ( ) Outros

Tempo de serviço: \_\_\_\_ anos

Tipo de organização: ( ) pública ( ) privada ( ) terceirizada

## Anexo II - Escala de Anomia Organizacional (Souza & Ribas Jr, 2013)

Abaixo estão listadas várias frases sobre a organização que trabalha (UFRRJ). Gostaríamos de saber sua avaliação em função da organização em que trabalha.

Legenda:

1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Nem discordo, nem concordo	1. Concordo	2. Concordo totalmente
------------------------	-------------	-------------------------------	-------------	------------------------

Itens	1	2	3	4	5
1. Eu tenho a sensação de que as pessoas são consideradas descartáveis.					
2. A vida das pessoas não está melhorando, mas sim piorando.					
3. É difícil dizer em quem realmente se pode confiar.					
4. As punições são baseadas em decisões pessoais e não em regras.					
5. Eu tenho a sensação de que não foi uma boa escolha trabalhar aqui.					
6. A missão que é divulgada não se aproxima em nada à prática.					
7. As regras são somente para alguns.					
8. As pessoas não se importam com o que acontece com o próximo.					
9. A visão divulgada é irrealista					
10. É difícil saber o que é certo ou errado.					
11. Os valores difundidos estão longe de serem praticados.					
12. Acho que é difícil pensar num bom futuro para mim.					
13. As regras não funcionam.					
14. As pessoas permanecem por comodismo ou falta de opção, não por satisfação.					
15. Ninguém se importa com o que acontece, mesmo quando você está numa situação de desespero.					
16. As regras mudam constantemente.					
17. Não se sabe em que situação se é punido ou elogiado					

### Anexo III: Red tape nas Organizações (Souza et al, 2017)

Legenda:

1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Nem discordo, nem concordo	3. Concordo	4. Concordo totalmente
------------------------	-------------	-------------------------------	-------------	------------------------

Na organização em que trabalho....

Itens	1	2	3	4	5
1. Existem normas que não fazem o mínimo sentido.					
2. Seguir normas e trabalhar com eficiência são coisas diferentes.					
3. As normas acabam por dificultar o desempenho das atividades diárias.					
4. Existem muitas normas desnecessárias.					
5. Para que se atinja um nível de excelência, é preciso que algumas normas sejam mudadas.					

Ao pensar em normas contraproducentes na UFRRJ, ou seja, normas que não contribuem para um trabalho eficiente no seu setor, quais normas lhe vêm à mente?

Por favor indique até 3 normas.

---



---



---

**Anexo IV: Margins of Society Scale - MOS (Travis, 1993), validada para amostras brasileiras por Formiga e Souza, 2011)**

Legenda:

1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Nem discordo, nem concordo	5. Concordo	6. Concordo totalmente
------------------------	-------------	-------------------------------	-------------	------------------------

Itens	1	2	3	4	5
1. Eu me sinto muito sozinho atualmente					
2. Não importa o quanto a pessoa se esforce na vida, isso não faz diferença					
3. Eu me sinto discriminado socialmente					
4. Sinto como se meu mundo estivesse caindo					
5. Eu queria ser alguém importante					
6. É difícil para mim dizer o que é certo e errado atualmente					
7. Eu não gosto de viver de acordo com as regras da sociedade					

### Anexo V: Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13)

As frases a seguir são sobre o seu trabalho atual e a empresa onde trabalha. Por favor indique com sinceridade, o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta.

Legenda:

1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Nem discordo, nem concordo	7. Concordo	8. Concordo totalmente
------------------------	-------------	-------------------------------	-------------	------------------------

Itens	1	2	3	4	5
1. Estou contente com a empresa onde trabalho.					
2. Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.					
3. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.					
4. Estou interessado na empresa onde trabalho.					
5. Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho					
6. Estou animado com a empresa 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 empresa onde trabalho.					
12. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.					
13. Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.					

**Anexo VI: Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (Bastos et al., 2008)**

Abaixo estão listados vários sentimentos e emoções que alguém poderia ter em relação ao local onde você trabalha. Gostaríamos de saber o **QUANTO VOCÊ TEM ESSES SENTIMENTOS E EMOÇÕES.**

1. Nada	2. Pouco	3. Mais ou menos	4. Muito	5. Extremamente
---------	----------	------------------	----------	-----------------

**“A me FAZ SENTIR ...”**

	<b>Itens</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Orgulhoso dela					
2.	Contente com ela					
3.	Entusiasmado com ela					
4.	Interessado por ela					
5.	Animado com ela					

### Anexo VII: Escala de Expectativa de futuro em relação a COVID 19(Em elaboração)

A pandemia que atualmente vivenciamos em função da COVID-19 é sem dúvida um acontecimento que teve impacto sobre a vida das pessoas em nossa sociedade. Ao pensar em um futuro próximo em função dos acontecimentos atuais, como você se sente?

Não há respostas certas ou erradas. Por favor marque a alternativa que melhor representa seu sentimento.

#### LEGENDA

1. Nada	2. Pouco	3. Mais ou menos	4. Muito	5. Extremamente
---------	----------	------------------	----------	-----------------

	Itens	1	2	3	4	5
1.	Com esperanças					
2.	Com confiança na ciência					
3.	Otimista					
4.	Desanimado (a)					
5.	Com confiança nos políticos					
6.	Triste					
7.	Com baixo nível de ansiedade					
8.	Motivado (a)					
9.	Com confiança na mídia					
10.	Com medo do futuro					

### Anexo VIII: Escala de Expectativa de futuro em relação a COVID 19 (validada)

A pandemia que recentemente vivenciamos em função da COVID-19 é sem dúvida um acontecimento que teve impacto sobre a vida das pessoas em nossa sociedade. Ao pensar em um futuro próximo em função dos acontecimentos atuais, como você se sente?

Não há respostas certas ou erradas. Por favor marque a alternativa que melhor representa seu sentimento.

#### LEGENDA

1. Nada	2. Pouco	3. Mais ou menos	4. Muito	5. Extremamente
---------	----------	------------------	----------	-----------------

	Itens	1	2	3	4	5
1	Com esperanças					
2	Com confiança na ciência					
3	Otimista					
4	Desanimado (a)					
5	Triste					
6	Motivado (a)					
7	Com medo do futuro					