



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA

**RESILIÊNCIA E AUTOPERCEPÇÃO DO DESEMPENHO NO TRABALHO DO
SETOR PÚBLICO**

SÃO LUÍS - MA

2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA

VERÔNICA CONCEIÇÃO FERREIRA BATISTA ASSUNÇÃO

**RESILIÊNCIA E AUTOPERCEPÇÃO DO DESEMPENHO NO TRABALHO DO
SETOR PÚBLICO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora como exigência parcial para obtenção do Título de *Mestre em Psicologia* no Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão/UFMA.

Área de Concentração: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Orientador: Prof. Dr. José Rômulo Travassos da Silva

SÃO LUÍS - MA

2024

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Assunção, Verônica Conceição Ferreira Batista.

RESILIÊNCIA E AUTOPERCEPÇÃO DO DESEMPENHO NO TRABALHO
DO SETOR PÚBLICO / Verônica Conceição Ferreira Batista
Assunção. - 2024.

151 p.

Orientador(a): José Rômulo Travassos da Silva.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São
Luis, 2024.

1. Resiliência. 2. Fatores Protetivos. 3. Desempenho
No Trabalho. 4. Comportamento Organizacional Positivo. 5.
Setor Público. I. Silva, José Rômulo Travassos da. II.
Título.

VERÔNICA CONCEIÇÃO FERREIRA BATISTA ASSUNÇÃO

**RESILIÊNCIA E AUTOPERCEPÇÃO DO DESEMPENHO NO TRABALHO DO
SETOR PÚBLICO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora como exigência parcial para obtenção do Título de *Mestre em Psicologia* no Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão/UFMA.

Aprovada em: 23/08/2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Rômulo Travassos da Silva (Presidente)
Doutor em Psicologia
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dr.^a. Carla Vaz dos Santos Ribeiro (Examinadora)
Doutora em Psicologia Social
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dr.^a Luara Carvalho Ribeiro da Motta (Examinadora)
Doutora em Psicologia
Universidade Salgado de Oliveira

Prof.^a Dr.^a Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa (Suplente)
Doutora em Psicologia
Universidade Federal do Maranhão

Dedico este trabalho à minha amada mãe pelo impulso, incentivo e apoio incondicional. À minha filha, por ser meu combustível e freio para cada momento. Ao meu esposo, que me ajudou a vencer cada etapa deste desafio. É por vocês que este trabalho se torna realidade e ganha sentido.

AGRADECIMENTOS

A concretização desta dissertação é fruto do trabalho coletivo. Apesar de o processo de escrita e pesquisa exigir esforço individual e solitário, não seria possível sem o apoio de diversas pessoas. Para chegar até aqui, usei não somente meus recursos internos, mas, sobretudo, os externos. Não teria iniciado e continuado sem Deus e as pessoas que me ajudaram nessa jornada. A escuta, o apoio e o amor foram os diferenciais para cumprir cada etapa. Tenho o privilégio de tê-los ao meu lado e em minha vida. Partilharam um sonho e me sustentaram para se tornar concretizável.

Antes de tudo, sou muito grata a Deus pela força e sabedoria em trilhar cada etapa do Mestrado. Sua presença é percebida em todas as esferas da minha existência. É minha fonte de alívio, acalento e refúgio. Nos dias mais turbulentos, a sua mão me ergueu e a sua voz ecoou pelas pessoas, como se fossem instrumentos de sua divindade.

Agradeço à minha mãe, Vera Lúcia, pelo amor e apoio incondicional. Sempre com uma palavra amiga e uma escuta sensível. Mesmo distante, abraçou-me diversas vezes nessa caminhada. Estou aqui porque tenho uma mãe que me incentivou desde a primeira idealização em fazer o processo seletivo. Meu exemplo de perseverança, força e resiliência. Obrigada, mãe, pelos conselhos, educação, puxões de orelha, incentivos, carinho.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Rômulo Travassos, pela confiança em aceitar essa empreitada. Minha sincera gratidão se materializou desde o primeiro dia da nossa orientação, quando compreendeu as minhas necessidades pessoais, especialmente relacionadas ao exercício da maternidade. Sua sensibilidade e apoio contínuo me deixaram extremamente confortável. Isso foi decisivo para minha confiança e tranquilidade durante todo o processo. Obrigada pela empatia, ensinamentos, orientação, disponibilidade e acolhimento nos momentos de dúvidas e direcionamentos.

Agradeço ao meu amado esposo, Leonardo Assunção, meu companheiro de vida, pelo apoio, cumplicidade e dedicação ao longo do mestrado. Durante todas as etapas, você esteve presente, cuidando da nossa filha e me acalutando nos momentos de incerteza. Você foi meu “companheiro de guerra”, ajudou-me incansavelmente na revisão, na divulgação da pesquisa, nas trocas filosóficas a fim de refinar minhas ideias. Embarcou nessa jornada comigo. Suas palavras frequentemente me encorajaram em situações de insegurança. Sem você, essa jornada não teria sido tão proveitosa.

Agradeço à minha filha, Thalia Liz, que é uma fonte de inspiração constante. Seu sorriso trouxe luz aos dias difíceis. É meu combustível e freio nessa caminhada chamada vida.

Lembro-me de você no meu colinho dormindo, enquanto lia artigos em busca de uma lacuna para o projeto de pesquisa. Se a temática sobre resiliência foi escolhida como variável explicativa de desempenho, você também foi razão para isso. Exercer a maternidade e outros papéis impostos à mulher é desafiador, mas também enriquecedor. Eu amo aprender com você.

Agradeço à Prof. Dra. Carla Vaz pela colaboração, empenho e alegria. Sua orientação no estágio docente foi uma benção para mim, aprendi muito com você. É uma educadora que inspira. Obrigada pelo conhecimento compartilhado e pelo entusiasmo demonstrado ao transmitir a docência com tanta dedicação. Ao Prof. Dr. Jean Marlon, pelas inquietações necessárias para ampliar a minha visão sobre a temática.

Agradeço ao Departamento de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e ao corpo administrativo que se colocam à disposição para sanar dúvidas. Aos professores, pelo comprometimento em transmitir conhecimento, em incentivar um olhar ampliado e um pensamento crítico. Às professoras da banca de qualificação, Prof. Dra. Carla Vaz e Prof. Dra. Luara Carvalho, por suas contribuições valiosas que enriqueceram minha pesquisa.

Agradeço aos meus amigos da pós-graduação, Jamile, Carlos André, Márcio, Daniele, Rafaela, Brenda, Kawane, Ivanilde, pelos momentos de descontração e compartilhamentos de experiências. Vocês tornaram a vivência da pós-graduação mais leve e divertida.

Agradeço ao meu pai (José Batista), irmã (Veralice Batista) e familiares por sempre estarem ao meu lado, me incentivando com palavras de encorajamento e carinho, além de boas gargalhadas juntos. Aos meus amigos da vida, pelo apoio emocional que foram fundamentais para manter o equilíbrio durante essa jornada. Ao meu *dog* Thanos que me acompanhou nos momentos de transpiração da leitura e escrita desta dissertação, além da companhia nas silenciosas madrugadas.

Agradeço ao meu local de trabalho por compreender a importância deste momento em minha vida e por me conceder o apoio necessário para que eu pudesse dedicar aos estudos. Especialmente, a meus colegas de trabalho, Priscila, Lícia, Rodrigo e Dona Ceiza pela colaboração na divulgação desta pesquisa, além do carinho expresso em cada palavra de cuidado. Aos colegas Clemilson e Halden que ofereceram ajuda na exposição desta pesquisa. Vocês foram essenciais para que a coleta de dados fosse a mais ampla possível.

A todos que estiveram ao meu lado durante essa jornada, a minha eterna gratidão.

“Mas os que esperam no Senhor renovarão as forças, subirão com asas como águias;
correrão, e não se cansarão; caminharão, e não se fatigarão”.
(Isaías 40:31)

“Somos assim: sonhamos o voo, mas tememos a altura.
Para voar é preciso ter coragem para enfrentar o terror do vazio.
Porque é só no vazio que o voo acontece.
O vazio é o espaço da liberdade, a ausência de certezas.
Mas isso é o que tememos: o não ter certezas.
Por isso, trocamos o voo por gaiolas.
As gaiolas são o lugar onde as certezas moram”.
(Rubem Alves)

RESUMO

O mundo do trabalho sofre constantemente mudanças na organização e reestruturação do trabalho. As instituições públicas avançam cada vez mais na perspectiva de desempenho e resultados que atendam às necessidades da população. Nesse contexto, estão inseridos os servidores públicos, que precisam adaptar-se às exigências e às reformulações nos processos de trabalho. Assim, o objetivo geral desta dissertação visa investigar a relação entre a capacidade de resiliência e autopercepção do desempenho no trabalho de servidores públicos estaduais do Maranhão. Para isso, foram delineados os seguintes objetivos específicos: verificar o nível de resiliência dos servidores públicos estaduais maranhenses, incluindo os correlatos sociodemográficos e funcionais; identificar o nível de autopercepção do desempenho no trabalho dos participantes, incluindo os correlatos sociodemográficos e funcionais; demonstrar os principais fatores protetivos da resiliência que podem influenciar a autopercepção do desempenho no ambiente de trabalho pelos servidores públicos; e examinar se o vínculo laboral e o tipo de atividade dos órgãos públicos moderam a relação entre resiliência e autoavaliação do desempenho no trabalho de servidores públicos estaduais. Para concretizar esses objetivos, foram realizados três estudos correlacionados e interdependentes. O caminho metodológico configurou uma abordagem descritiva e quantitativa, com uso de dados de primários e corte transversal. Para coleta de dados, a pesquisa aplicou a Escala de Resiliência para Adultos (RSA) a Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EGDT), ambas escalas validadas no cenário brasileiro, e o questionário sociodemográfico dos participantes. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão sob CAAE nº 75551423.3.0000.5087. Ao todo, a amostra foi composta por 253 servidores públicos estaduais lotados em dois órgãos públicos do Maranhão. As análises quantitativas foram realizadas mediante análise estatística descritiva e multivariada dos dados, incluindo análise fatorial confirmatória, por meio dos softwares SPSS e R. Os resultados da AFC confirmaram a estrutura de seis fatores da RSA e a estrutura multidimensional de dois fatores para EGDT. Os achados do **primeiro estudo** revelaram uma capacidade resiliente moderada a elevada entre os participantes, correlacionada com tempo de serviço, cargo de gestão, idade e estado civil. O **segundo estudo** mostrou que a maioria dos servidores públicos estaduais maranhenses tem uma percepção satisfatória de seu desempenho no trabalho, correlacionada com o sexo e a renda mensal familiar. O **terceiro estudo** constatou que fatores protetivos como “futuro planejado”, “estilo estruturado” e “coesão familiar” influenciam positivamente essa percepção. Além disso, verificou-se que o vínculo laboral e o tipo de atividade do órgão público não afetam a relação entre resiliência e desempenho no trabalho. Conclui-se que a resiliência está positivamente associada à autoavaliação do desempenho dos servidores públicos, destacando a importância de compreender e desenvolver essa competência nas instituições públicas.

Palavras-chave: Resiliência; Fatores protetivos; Desempenho no trabalho; Comportamento Organizacional Positivo; Setor Público.

ABSTRACT

The world of work is constantly undergoing changes in the organization and restructuring of work. Public institutions are increasingly advancing from a perspective of performance and results that meet the needs of the population. In this context, public servants must adapt to the demands and changes in work processes. Thus, the general objective of this dissertation aims to investigate the relationship between the resilience capacity and self-perception of job performance of state public servants in Maranhão. To this end, the following specific objectives were outlined: to verify the level of resilience of state public servants in Maranhão, including sociodemographic and functional correlates; identify the participants' level of self-perception of work performance, including sociodemographic and functional correlates; demonstrate the main protective factors of resilience that can influence public servants' self-perception of performance in the workplace; and examine whether the employment relationship and the type of activity of public bodies moderate the relationship between resilience and self-assessed work performance among state public servants. To achieve these objectives, three correlated and interdependent studies were carried out. The methodological path followed a descriptive and quantitative approach, using primary and cross-sectional data. Data collection involved the Resilience Scale for Adults (RSA), the General Work Performance Scale (EGDT), both validated in Brazil, and the participants' sociodemographic questionnaire. The research was approved by the Research Ethics Committee of the Federal University of Maranhão under CAAE nº 75551423.3.0000.5087. In total, the sample consisted of 253 state public servants working in two public bodies in Maranhão. Quantitative analyses were performed using descriptive and multivariate statistical analysis of the data, including confirmatory factor analysis, with SPSS and R software. The CFA results confirmed the six-factor structure of the RSA and the two-factor multidimensional structure of the EGDT. The findings of the first study revealed a moderate to high resilient capacity among participants, correlated with length of service, management position, age, and marital status. The second study showed that the majority of state public servants in Maranhão have a satisfactory perception of their work performance, correlated with gender and monthly family income. The third study found that protective factors such as “planned future,” “structured style,” and “family cohesion” positively influence this perception. Furthermore, it was found that the employment relationship and the type of activity of the public body do not affect the relationship between resilience and work performance. The study concludes that resilience is positively associated with the self-assessment of public servants' performance, highlighting the importance of understanding and developing this competence in public institutions.

Keywords: Resilience; Protective factors; Job performance; Positive Organizational Behavior; Public Sector.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo proposto da pesquisa	24
Figura 2 - Esquema da análise sobre a natureza da ciência social	34
Figura 3 - Níveis de análise, foco de intervenção e avaliação da resiliência no trabalho	48
Figura 4 - Desenho da amostra.....	109

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Nível de capacidade de resiliência dos servidores	60
Gráfico 2 - Nível de autoavaliação do desempenho no trabalho dos servidores	85

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização da amostra (n = 250)	57
Tabela 2 - Cargas fatoriais e fidedignidade dos fatores da RSA	58
Tabela 3 - Estatísticas Descritivas dos Fatores da Resiliência e do Escore Geral.....	59
Tabela 4 - Correlação <i>Spearman</i> dos atributos sociodemográficos e o escore geral de Resiliência	62
Tabela 5 – Análise de regressão múltipla com <i>bootstrap</i> da capacidade de resiliência como variável critério	63
Tabela 6 - Teste de diferença dos níveis da capacidade de resiliência entre vínculo laboral..	64
Tabela 7 - Teste de diferença entre os fatores protetivos da resiliência e o vínculo laboral ...	64
Tabela 8 - Caracterização da amostra (n = 253)	82
Tabela 9 - Frequência, média e desvio padrão das respostas para cada um dos itens das dimensões do EGDT	83
Tabela 10 - Análise Fatorial Confirmatória, cargas fatoriais e fidedignidade da EGDT (n = 253)	84
Tabela 11 - Médias, desvios-padrão e correlações com intervalos de confiança	88
Tabela 12 - Correlação de Pearson com <i>bootstrapping</i> das dimensões do desempenho no trabalho com os atributos sociodemográficos e funcionais.....	89
Tabela 13 – Modelo Linear Generalizado para impacto dos atributos sociodemográficos significativos em EGDT.....	90
Tabela 14 - Teste de diferença dos níveis de autopercepção do desempenho entre vínculo laboral.....	91
Tabela 15 - GLM para impacto da Renda, Sexo, Órgão e Escolaridade no Desempenho-tarefa.	92
Tabela 16 - Médias, desvios-padrão e correlações entre resiliência e desempenho no trabalho	112
Tabela 17 - Análise de regressão sobre o impacto dos fatores da RSA no escore geral da EGDT	113
Tabela 18 - Análise de moderação da capacidade de resiliência sobre a autopercepção do desempenho no trabalho.....	114

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Síntese dos estudos da dissertação: objetivos, medidas e técnicas de análise	21
Quadro 2 - Hipóteses da pesquisa e técnicas para testagem	24
Quadro 3 - Pressupostos filosóficos do paradigma positivista.....	28
Quadro 4 - Exemplos de fatores protetivos.....	45
Quadro 5 - Conceito da estrutura fatorial da Escala de Resiliência para Adultos (RSA).....	45
Quadro 6 - Itens da Escala de Resiliência para Adultos (RSA)	55
Quadro 7 - Perspectivas das pesquisas sobre o Desempenho no Trabalho.....	74
Quadro 8 - Itens da Escala Geral de Desempenho no Trabalho.....	80
Quadro 9 - Facetas do Desempenho individual no trabalho	104
Quadro 10 - Principais diferenças entre os órgãos participantes da pesquisa.....	108
Quadro 11 - Objetivos da dissertação, evidências de consecução e hipóteses da pesquisa. .	122

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

ABP+	Associação Brasileira de Psicologia Positiva
AFC	Análise Fatorial Confirmatória
APA	Associação Americana de Psicologia
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CNS	Conselho Nacional de Saúde
COP	Comportamento Organizacional Positivo
COVID-19	Coronavírus SARS-CoV-2
EGDT	Escala Geral de Desempenho no Trabalho
HERO	<i>HEalthy & Resilient Organizations</i> (Organizações saudáveis e resilientes)
LAPOS	Laboratório de Psicologia Organizacional Positiva
LAPPOT	Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho
MBRT	Treinamento de resiliência baseado em mindfulness
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
POT	Psicologia Organizacional do Trabalho
PP	Psicologia Positiva
PPGPSI	Programa de Pós-Graduação em Psicologia
<i>PsyCap</i>	Capital psicológico
RSA	Escala de Resiliência para Adultos
SBPOT	Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho
SEAD	Secretaria de Estado de Administração
SEFAZ	Secretaria de Estado da Fazenda
SEGEP	Secretaria de Estado da Gestão, Patrimônio e Assistência dos Servidores
SPSS	Pacote Estatístico para Ciências Sociais
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UNIVERSO	Universidade Salgado de Oliveira

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	17
-------------------	----

CAPÍTULO 1

Concepções Epistemológicas e Teóricas do Comportamento Organizacional Positivo

1. INTRODUÇÃO	26
2. ACUIDADE CIENTÍFICA POSITIVISTA NAS CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS	27
3. CONCEPÇÕES TEÓRICAS DA PSICOLOGIA POSITIVA E DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO	29
4. INTERFACES ENTRE AS BASES EPISTEMOLÓGICAS E OS PARADIGMAS DE BURRELL E MORGAN (1979) NOS ESTUDOS DE COP	31
5. CONCLUSÃO	35

CAPÍTULO 2

Estudo I - Atributos sociodemográficos e funcionais relacionados à resiliência no trabalho dos servidores públicos do Maranhão

1. INTRODUÇÃO	36
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	38
3. MÉTODO.....	53
4. RESULTADOS.....	57
5. DISCUSSÃO.....	65
6. CONCLUSÃO	68

CAPÍTULO 3

Estudo II - Autopercepção do desempenho no trabalho: uma análise dos fatores sociodemográficos e funcionais dos servidores públicos maranhenses

1. INTRODUÇÃO	70
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	72
3. MÉTODO.....	78
4. RESULTADOS.....	81
5. DISCUSSÃO.....	92
6. CONCLUSÃO	96

CAPÍTULO 4

Estudo III - Resiliência e Autopercepção do desempenho no trabalho: um estudo empírico com servidores públicos estaduais maranhenses

1. INTRODUÇÃO	98
---------------------	----

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	100
3. MÉTODO.....	107
4. RESULTADOS.....	111
5. DISCUSSÃO.....	114
6. CONCLUSÃO	117

CAPÍTULO 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS	120
REFERÊNCIAS	123
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	138
APÊNDICE B - Autorização Institucional.....	140
APÊNDICE C - Termo de Anuência Institucional	142
APÊNDICE D - Descrição das Variáveis de Estudo.....	145
APÊNDICE E - Questionário Sociodemográfico	147
APÊNDICE F - Convite aos participantes na fase pré-teste	148
ANEXO A - Versão reduzida da Escala Geral de Desempenho no Trabalho	149
ANEXO B - Escala de Resiliência para Adultos (RSA).....	150