



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Josiele Maria de Souza

Otimismo no trabalho: um estudo com servidores Técnico-Administrativos em Educação da
Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis

2021

Josiele Maria de Souza

Otimismo no trabalho: um estudo com servidores Técnico-Administrativos em Educação da
Universidade Federal de Santa Catarina

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção ao grau de Mestre em Psicologia, submetido ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Área I (Psicologia das Organizações e do Trabalho), Linha I (Processos psicossociais e de saúde no trabalho e nas organizações), Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Prof. Narbal Silva, Dr.

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Souza, Josiele Maria de
Otimismo no trabalho: : um estudo com servidores
Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal
de Santa Catarina / Josiele Maria de Souza ; orientador,
Narbal Silva, 2021.
210 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa
de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Otimismo. 3. Serviço público. 4. UFSC.
5. Taes. I. Silva, Narbal . II. Universidade Federal de
Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia.
III. Título.

JOSIELE MARIA DE SOUZA

OTIMISMO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Professor Doutor Narbal Silva

Professora Doutora Carla Cristina Dutra Búrigo

Professora Doutora Maiana Farias Oliveira Nunes

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de mestre em Psicologia.
coordenador programa

Prof. Dr. Adriano Beiras
Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Prof. Dr. Narbal Silva
Orientador

Florianópolis, 2021

AGRADECIMENTOS

Fazer uma jornada como o mestrado só é possível com a ajuda e o apoio de muita gente amada. Em primeiro lugar, agradeço a Deus pelo dom da vida e por sempre estar comigo, nos dias nublados e ensolarados. Sem fé, sem Deus eu nada seria.

Sou grata a minha família. Agradeço a minha mãe por ter feito tudo na vida para me dar as melhores oportunidades e por seu colo e carinho. Sou grata ao meu marido por me trazer ao chão e me ajudar a firmar os pés quando minha cabeça viaja e vou para as nuvens. Obrigada pelo amor, apoio e companheirismo. Thor e Mística, felinos queridos, que deixam minha vida mais leve, mais simples e mais presente. Ao Luke que nos deixou bem no começo de 2019. Você me ensinou simplicidade e o que é alegria. Ao Amigo cão que chegou à minha vida nessa reta final de mestrado e deixou meus dias mais alegres e agitados.

Ao meu orientador Professor Narbal Silva pelos ensinamentos, aprendizados e pela oportunidade de fazer parte do Dream Team, um time de campeões chamado Lappot. Obrigada por possibilitar eu sair mais forte (pessoal, profissional e academicamente) do que quando entrei.

Ao pessoal do Lappot por toda troca pessoal e acadêmica. Pelos abraços, risos, confraternizações e comidinhas. Thaís, Andresa, Vinícius, Gabis (tivemos duas nesse meu período), Joana, Crislayne, Amanda, Cristiane, Amilton, Cleria, Hellen, Jaque, Samantha, Samara. É difícil agradecer um por um, pois só por existirem já deixam o mundo um lugar muito melhor, mas vou destacar alguns que tiveram papel fundamental (e muita paciência comigo!). Thaís, você é luz e força, obrigada pelas palavras. Cris, Andresa e Samantha, nossas doutoras do Lappot. Obrigada pelas dicas e pelas orientações.

Aos meus amigos de turma de mestrado: Diane, Diego, Sarah, Grasi, Kátia, Bárbara, Lilian e Bruna pelos cafés, conversas, almoços, desabafos e muito apoio. Em especial a Lilian, minha amiga nessa caminhada que tanto me ouviu e me aconselhou.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, obrigada por todo apoio e por todo conhecimento. Eu ainda ficaria horas ouvindo cada um de vocês.

Obrigada Gileade por sempre tirar minhas dúvidas sobre os procedimentos administrativos da Pós e por ser esse amigo incrível que és. Sei que muitas vezes o trabalho administrativo é pouco valorizado, ou pior, muitas vezes é um trabalho invisível. Por isso, deixo aqui meu reconhecimento ao seu desempenho e ao servidor exemplar que és.

Obrigada aos membros da minha banca de qualificação e defesa. Suas palavras e considerações contribuíram para esta pesquisa se concretizar e ficar ainda melhor.

Sou grata por ter passado no concurso público da UFSC como servidora TAEs e por conhecer a realidade de trabalho dos servidores Técnico-Administrativos. Sem esse concurso minha vida não teria mudado como mudou e essa pesquisa não teria sido realizada numa das melhores instituições acadêmicas do mundo. Muito menos retrataria uma classe que tanto trabalha e se esforça para deixar a UFSC um lugar de excelência.

À UFSC e ao meu local de trabalho.

Aos meus amigos (que são muitos!). Ao pessoal da biodanza por me fazerem lembrar que eu sou, pelo apoio e pelos abraços. Ao pessoal da academia, da yoga, os amigos de infância e a minha maravilhosa psicóloga.

As pessoas que de alguma forma contribuíram para esta pesquisa, meu muito obrigada de coração!!!!

“Percebo que se fosse estável, prudente e estático viveria na morte. Por isso, aceito a confusão, a incerteza, o medo e os altos e baixos emocionais. Porque esse é o preço que estou disposto a pagar por uma vida fluida, perplexa e excitante”.

Carl Rogers

Josiele Maria de Souza. “**Otimismo no trabalho: um estudo com servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina**”. Florianópolis, 2021. Dissertação de Mestrado em Psicologia – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina. Orientador: Dr. Narbal Silva.

RESUMO

A pesquisa apresentada nesta dissertação teve como finalidade compreender as influências do otimismo no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina. O otimismo pode ser entendido a partir de três perspectivas que se relacionam e formam uma concepção mais ampla e completa. A primeira tem a ver com o otimismo aprendido (Seligman, 2019), que dentre outros aspectos, destaca o estilo explicativo, que é a forma como significamos o que acontece em nossas vidas para nós mesmos. O otimismo disposicional de Carver e Scheier (1984) define que otimistas acreditam que coisas boas acontecerão no futuro. E a menos conhecida do espanhol Palenzuela (1984) que, em síntese, surgiu como um contraponto ao otimismo irrealista, dando mais fundamentação à concepção. Essas três teorias foram adotadas no presente estudo de caso que usou como método o formato misto aninhado concomitante, dando destaque ao aspecto qualitativo. A pesquisa possui o caráter exploratório descritivo e foi aplicada no Departamento de Administração de Pessoal da UFSC com servidores Técnico-Administrativos. No total, foram 21 participantes na etapa quantitativa e 06 entrevistados dessa amostra. A coleta de dados ocorreu de duas formas, mas de maneira concomitante: a etapa quantitativa foi realizada com a aplicação de um questionário online em que se coletou dados sociodemográficos e ocupacionais, além da aplicação da escala de otimismo de Santos (2018). Esta etapa trouxe como resultado o alto otimismo dos participantes. Os que aceitaram colaborar com a etapa qualitativa, participaram de uma entrevista online. A escolha pelo estudo do constructo otimismo foi devido à quantidade de pesquisas que demonstram a relevância do tema e seus benefícios no contexto laboral, conforme revisão integrativa de Souza, Silva e Tolfo (2020). No entanto, pesquisas de abordagem mista, especialmente no Brasil, ainda são raras. Os resultados desta dissertação destacaram a importância de se estudar o constructo no serviço público. Mesmo diante de adversidades como o coronavírus, reformas administrativas e a ameaça de corte de salário, os servidores apresentaram tendência ao alto otimismo. Constructos como felicidade, motivação e criatividade foram mencionados como interagentes com o otimismo. Além disso, os relacionamentos interpessoais receberam destaque ao interagir em todos os aspectos da pesquisa. Como limitações, podemos destacar a amostra reduzida de participantes e de apenas um setor da instituição. No entanto, não foi objetivo desta dissertação a generalização dos dados, mas o conhecimento da influência do constructo no cenário público. Para futuras pesquisas sugere-se uma amostra maior, com a aplicação em outros setores da instituição e até a comparação entre eles.

Palavras-chave: Otimismo. Otimismo no trabalho. Setor público. Serviço público. UFSC. TAEs. Covid-19.

ABSTRACT

The research presented in this dissertation aimed to understand the influences of optimism on the work of Technical-Administrative Education workers at the Federal University of Santa Catarina. Optimism can be understood from three perspectives that are interrelated and form a broader and more complete conception. The first has to do with learned optimism (Seligman, 2019), which, among other aspects, highlights the explanatory style, which is how we mean what happens in our lives to ourselves. Carver and Scheier's (1984) dispositional optimism defines that optimists believe that good things will happen in the future. And the least known of the Spaniard Palenzuela (1984), which, in short, emerged as a counterpoint to unrealistic optimism, giving more foundation to the concept. These three theories were adopted in the present case study, which used the concomitant nested mixed format as a method, highlighting the qualitative aspect. The research has an exploratory descriptive character and was applied in the Department of Personnel Administration at UFSC with Technical-Administrative servers. In total, there were 21 participants in the quantitative stage and 06 respondents from this sample. Data collection took place in two ways, but at the same time: the quantitative stage was carried out with the application of an online questionnaire in which sociodemographic and occupational data were collected, in addition to the application of the Santos optimism scale (2018). This stage resulted in the high optimism of the participants. Those who agreed to collaborate with the qualitative stage participated in an online interview. The choice to study the optimism construct was due to the amount of research that demonstrates the relevance of the topic and its benefits in the work context, according to an integrative review by Souza, Silva and Tolfo (2020). However, mixed approach research, especially in Brazil, is still rare. The results of this dissertation highlighted the importance of studying the construct in public service. Even in the face of adversities such as the coronavirus, administrative reforms and the threat of salary cuts, public servants tended to be highly optimistic. Constructs such as happiness, motivation and creativity were mentioned as interacting with optimism. In addition, interpersonal relationships were highlighted when interacting in all aspects of the research. As limitations, we can highlight the small sample of participants and only one sector of the institution. However, the generalization of the data was not the objective of this dissertation, but the knowledge of the influence of the construct in the public scenario. For future research, a larger sample is suggested, with application in other sectors of the institution and even a comparison between them.

Keywords: Optimism. Optimism at work. Public sector. Public service. UFSC. TAEs. Covid-19.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Dimensões do otimismo disposicional | 40 |
| Figura 2 – Otimismo fundacional | 41 |
| Figura 3 – Otimismo aprendido | 43 |
| Figura 4 – Otimismo e o relacionamento com outras variáveis | 47 |
| Figura 5 – Método | 54 |
| Figura 6 – Organograma PRODEGESP | 60 |
| Figura 7 – Organograma Departamento de Administração de Pessoal | 61 |
| Figura 8 – Compilado das teorias de otimismo: fatores da escala | 64 |
| Figura 9 – Exemplo gráfico boxplot | 68 |
| Figura 10 – Exemplo aplicação da escala | 69 |
| Figura 11 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Sexo | 77 |
| Figura 12 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Sexo | 78 |
| Figura 13 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Idade | 79 |
| Figura 14 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Idade | 80 |
| Figura 15 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Escolaridade | 82 |
| Figura 16 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Escolaridade | 83 |
| Figura 17 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Vínculo na UFSC | 84 |
| Figura 18 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Vínculo na UFSC | 85 |
| Figura 19 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Cargo | 86 |
| Figura 20 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Cargo | 87 |

| | |
|---|-----|
| Figura 21 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Tempo de trabalho na UFSC | 88 |
| Figura 22 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Tempo de trabalho na UFSC | 90 |
| Figura 23 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Tempo de trabalho no DAP | 91 |
| Figura 24 – Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Tempo de trabalho no DAP | 92 |
| Figura 25 – Fator da escala “Eficácia Perseverante” | 135 |
| Figura 26 – Fator da escala “Expectativas” | 136 |
| Figura 27 – Clássica imagem de definição de otimismo | 157 |
| Figura 28 – Resumo dos principais achados da pesquisa | 172 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|-----|
| Quadro 1 – Síntese da pesquisa | 52 |
| Quadro 2 - Categorias e subcategorias | 100 |
| Quadro 3 – Pensamentos e sentimentos em relação ao trabalho | 104 |
| Quadro 4 – Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho | 106 |
| Quadro 5 – Melhorias no trabalho e otimismo | 108 |
| Quadro 6 - Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho | 111 |
| Quadro 7 - Fatores contribuintes para o otimismo ou pessimismo no trabalho | 113 |
| Quadro 8 - Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho | 116 |
| Quadro 9 - Relações entre otimismo e execução do trabalho | 117 |
| Quadro 10 - Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho | 120 |
| Quadro 11 - Concepções de otimismo no trabalho | 123 |
| Quadro 12 - Relacionamentos e otimismo | 126 |
| Quadro 13- Ações diante de situações adversas nos relacionamentos | 128 |
| Quadro 14 - Proposições de melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho | 130 |
| Quadro 15 - Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais | 132 |
| Quadro 16 - Categorias e subcategorias | 140 |
| Quadro 17 - Síntese da categoria “O Trabalhar na UFSC” | 142 |
| Quadro 18 - Síntese da categoria “Execução do Trabalho” | 153 |
| Quadro 19 - Síntese da categoria “Relacionamento Interpessoal” | 161 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 – Volume de documentos | 23 |
| Tabela 2 – Categorias e subcategorias | 70 |
| Tabela 3 – Descrição do perfil da amostra | 73 |
| Tabela 4 – Escores | 76 |
| Tabela 5 – Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função do sexo biológico | 77 |
| Tabela 6 – Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função do sexo biológico | 77 |
| Tabela 7 – Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função da idade (dummy) | 79 |
| Tabela 8 – Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função da idade (dummy) | 80 |
| Tabela 9 – Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função da escolaridade | 81 |
| Tabela 10 – Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função da escolaridade | 82 |
| Tabela 11 – Estatísticas descritivas da Eficácia Persev. em função do vínculo na UFSC | 83 |
| Tabela 12 – Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função do vínculo na UFSC | 84 |
| Tabela 13 – Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função do cargo | 85 |
| Tabela 14 – Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função do cargo | 86 |
| Tabela 15 – Estatísticas descritivas da Eficácia em função do tempo de trabalho | 88 |

| | |
|--|----|
| Tabela 16 – Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função do tempo de trabalho | 89 |
| Tabela 17 – Estatísticas descritivas da Eficácia em função do tempo de trabalho no DAP | 90 |
| Tabela 18 – Estatísticas desc. das “Expectativas” em função do tempo de trabalho no DAP | 91 |
| Tabela 19 – Testes de Kruskal-Wallis para distribuição da “Eficácia Perseverante” entre as categorias das variáveis sociodemográficas | 93 |
| Tabela 20 – Testes de Kruskal-Wallis para distribuição das “Expectativas” entre as categorias das variáveis sociodemográficas | 94 |
| Tabela 21 – Testes de Kruskal-Wallis para distribuição do Escore Geral de Otimismo entre as categorias das variáveis sociodemográficas | 96 |
| Tabela 22 – Dados sociodemográficos e ocupacionais | 98 |
| Tabela 23 – Nível de otimismo por participante | 99 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----|
| 1 INTRODUÇÃO | 18 |
| 1.1 INTERESSE DE PESQUISA | 18 |
| 1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E DEFINIÇÃO DO PROBLEMA | 19 |
| 2 OBJETIVOS | 30 |
| 2.1 OBJETIVO GERAL | 30 |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 30 |
| 3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 31 |
| 3.1 CONTEXTO DO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA | 32 |
| 3.2 DEFININDO OTIMISMO | 37 |
| 3.3 A RELAÇÃO DO OTIMISMO COM OUTRAS VARIÁVEIS | 45 |
| 3.3.1 A relação do otimismo com variáveis sociodemográficas e ocupacionais | 48 |
| 4 MÉTODO | 52 |
| 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA | 53 |
| 4.2 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA E DOS PARTICIPANTES | 55 |
| 4.3 INSTRUMENTOS E TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS | 62 |
| 4.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE CONTEÚDOS | 65 |
| 4.5 PROCEDIMENTOS ÉTICOS | 66 |
| 4.6 ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS CONTEÚDOS | 66 |
| 5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS | 72 |
| 5.1. DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS DOS PARTICIPANTES | 73 |
| 5.2 NÍVEL DE OTIMISMO E A RELAÇÃO COM O PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL | 75 |
| 5.2.1 Teste de Kruskal-Wallis | 92 |
| 5.4 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA ETAPA QUALITATIVA | 97 |
| 5.5 O TRABALHAR NA UFSC | 99 |
| a) Pensamentos e sentimentos em relação ao trabalho | 100 |
| b) Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho | 103 |
| c) Melhorias no trabalho e otimismo | 105 |
| d) Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho | 107 |
| e) Fatores contribuintes para o otimismo ou pessimismo no trabalho | 111 |
| 5.6 EXECUÇÃO DO TRABALHO | 113 |
| a) Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho | 113 |
| b) Relações entre otimismo e execução do trabalho | 115 |
| c) Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho | 117 |
| d) Concepções de otimismo no trabalho | 119 |
| 5.7 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL | 123 |

| | |
|---|-----|
| a) Relacionamentos e construção de otimismo | 123 |
| b) Ações diante de situações adversas nos relacionamentos | 125 |
| c) Proposições de melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho | 127 |
| d) Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais | 130 |
| 6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 132 |
| 6.1 DADOS QUANTITATIVOS | 133 |
| 6.2 DADOS QUALITATIVOS | 140 |
| 6.2.1 O Trabalhar na UFSC | 141 |
| 6.2.2 Execução do trabalho | 151 |
| 6.2.3 Relacionamento interpessoal | 159 |
| 6.3 A INTEGRAÇÃO/TRIANGULAÇÃO DAS PRINCIPAIS DESCOBERTAS | 165 |
| 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 175 |
| REFERÊNCIAS | 180 |
| APÊNDICES | 198 |
| APÊNDICE A – Dados sociodemográficos e ocupacionais | 199 |
| APÊNDICE B – Roteiro de entrevista | 201 |
| APÊNDICE C – Carta de apresentação e autorização institucional | 203 |
| APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido | 204 |
| APÊNDICE E – Relação entre objetivos, perguntas do questionário semi-estruturado e categorias | 207 |
| APÊNDICE F – Médias individuais da amostra | 210 |

1 INTRODUÇÃO

O capítulo 1 desta dissertação está estruturado a partir do interesse de pesquisa, seguido pela apresentação do tema e do problema de pesquisa.

1.1 INTERESSE DE PESQUISA

Estudar sempre foi uma parte positiva da minha vida. Descobrir novos temas, aprofundar o estudo em novos conhecimentos e perder a noção de tempo e espaço enquanto leio é algo comum para mim. Quando entrei na UFSC como servidora pública no início de 2018 vim com muitas expectativas e sonhos. Mas ao ingressar na instituição me deparei com muitas dificuldades e um cenário de pessimismo e de doença que acometia muitos servidores ao meu redor. E então surgiu o interesse em entender melhor porque isso acontecia. Ao invés de investigar os processos de doenças, os quais estavam muito presentes no meu cotidiano (especificamente relacionados aos transtornos mentais e comportamentais como depressão, ansiedade, síndrome do pânico), os meus estudos me levaram à Psicologia Positiva, que tem como foco o fortalecimento das forças e virtudes humanas. Com esses estudos conheci o otimismo e a teoria de Martin Seligman, que fala sobre como o estilo explicativo do indivíduo pode atuar no sistema imunológico e influenciar a saúde física e mental (Seligman, 2019).

Ao pesquisar o que tem sido produzido sobre otimismo no trabalho me deparei com diversos estudos citando a influência positiva do otimismo, corroborando o que Seligman afirma. E ao aprofundar o meu estudo sobre otimismo descobri outras duas teorias sobre o constructo: a do otimismo fundado de Palenzuela (1987) e do otimismo disposicional de Carver e Scheier (2004). Aliando os estudos do otimismo e o público no qual estou inserida, decidi investigar a influência do otimismo no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação por pertencer à categoria e pela curiosidade de entender como o otimismo pode atuar no trabalho dos profissionais pesquisados.

Entendo que é desafiador estudar o otimismo dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFSC diante de tantas mudanças no cenário político e econômico da universidade, como os cortes no orçamento da instituição no ano de 2019 (UFSC, 2019e),

2020 e 2021 (UFSC, 2021b) e reestruturação da carreira dos próprios técnicos com o projeto de reforma administrativa (Senado, 2020).

Cabe ainda destacar que com o início do atual governo federal (que tomou posse em janeiro de 2019) as universidades federais sofreram outra mudança, pois o presidente passou a não aceitar mais o primeiro colocado das listas tríplices na escolha dos reitores e vice-reitores das instituições federais (Giovanaz, 2020). Para complementar, 2019 terminou o ano com o alerta de uma nova doença que se iniciou na China (OMS, 2020) e rapidamente se espalhou pelo mundo causando milhares de mortes em diversos países e tornando 2020 mais complexo do que já seria. A UFSC fechou as portas presenciais oficialmente no dia 18 de março, suspendendo as aulas e o atendimento presencial até segunda ordem (UFSC, 2020b), mas mantendo o trabalho, ensino, pesquisa e extensão de forma remota. Com a apresentação desse novo cenário esta presente pesquisa ficou alguns meses parada esperando a situação normalizar. No entanto, como não havia sinais de melhora da pandemia o jeito foi se adaptar ao “novo normal” e também adaptar a pesquisa ao modo virtual. Mesmo diante dessas adversidades, a aplicação da pesquisa foi realizada nos meses finais de 2020, sem deixar de trazer as situações externas que também afetam os trabalhadores.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E DEFINIÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Ver o copo meio cheio ao invés de ver meio vazio; acreditar que coisas boas acontecerão. Essas são expressões comuns utilizadas para falar sobre otimismo. Mais do que a crença de que tudo vai dar certo, o otimismo tem apresentado ao longo dos anos resultados positivos, principalmente no ambiente de trabalho (Yim, Seo, Cho, & Kim, 2017; Chang & Chan, 2013; Cruz, Cabrera, Hufana, Alquwez, & Almazan, 2018; Segovia, Moore, Linnville, & Hoyt, 2015).

Diante disso, surgiu a necessidade de investigar a influência do otimismo no trabalho, especificamente no serviço público visto que o otimismo tem sido relacionado a uma boa saúde física e mental tanto dentro quanto fora do trabalho (Seligman, 2019). Nesse sentido, nos últimos anos o serviço público brasileiro vem apresentando números alarmantes quanto à saúde dos seus trabalhadores. Santos e Mattos (2010) em sua pesquisa demonstraram que 39,59% dos afastamentos dos servidores públicos da prefeitura de Porto Alegre eram

associados a transtornos mentais e comportamentais (como depressão, ansiedade, síndrome do pânico). Estudo feito com servidores de São Paulo destacou que 30,8% dos afastamentos eram referentes aos transtornos mentais e comportamentais (Cruz, Shirassu, Barbosa & Santana, 2011); outro estudo no Ceará apresentou o dado de 30,1% relacionado aos transtornos (Maciel, Nogueira & Aguino, 2009); em Belém do Pará os números chegam a 15% (Garcia, Pinheiro, Silva & Burnier, 2013); na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul os números representam 18,4% do total de afastamentos (Alarcon, 2014).

No entanto, ao investigar a respeito da saúde dos trabalhadores decidiu se focar não apenas nos processos de doenças, mas em dar atenção a comportamentos e atitudes que podem favorecer e melhorar a saúde dos trabalhadores. Sendo assim, a escolha pelo estudo do otimismo foi devido aos inúmeros benefícios que esse constructo tem apresentado em estudos recentes, conforme apresentados a seguir.

O otimismo associado ao enfrentamento positivo diante das adversidades no trabalho resultou em menores índices de esgotamento físico e mental referentes à atividade laboral (Chang & Chan, 2013; Brissette, Scheier & Carver, 2002; Hakanen e Lindbohm, 2008). A ótica positiva dos otimistas ajuda a lidar melhor com o estresse (Chang & Chan, 2013) e também os auxilia a ser menos propensos a desenvolvê-lo (Yim, Seo, Cho, & Kim, 2017). Profissionais da área da saúde que trabalham com enfermagem demonstraram serem mais predispostos a desenvolverem uma visão positiva a respeito da vida quando são mais otimistas (Cruz, Cabrera, Hufana, Alquwez, & Almazan, 2018). Além disso, esses profissionais possuem a tendência a ter comportamentos mais saudáveis, serem mais resistentes ao estresse no ambiente de trabalho e lidar melhor com as dificuldades encontradas no contexto laboral quando comparado à profissionais pessimistas (Cruz et al., 2018).

Ser otimista é um importante indicador de saúde física e mental no trabalho (Segovia, Moore, Linnville, & Hoyt, 2015). O otimismo também influencia positivamente no desempenho dos colaboradores, melhora a saúde e a relação entre os pares. Indivíduos mais otimistas têm melhores resultados na educação, no trabalho e na saúde, este último, principalmente na recuperação e na prevenção de enfermidades (Santos & Wechsler, 2015). Num estudo feito em 2009 (Tindle, Chang, & Kuller) foi descoberto que as pessoas mais otimistas tinham menor risco de desenvolver doenças cardíacas.

Em 2015, Santos e Wechsler fizeram uma revisão sistemática sobre as produções científicas que relacionavam otimismo e saúde e descobriram que ser otimista ajuda nos processos de prevenção e recuperação de doenças, auxiliando na promoção de atitudes saudáveis (Santos & Wechsler, 2015). A revisão indicou que ser otimista influencia positivamente a saúde física e mental, além do otimismo ter sido associado a um fator de influência positiva no desenvolvimento de comportamentos saudáveis referentes à forma de se viver (Santos & Wechsler, 2015).

Homens mais otimistas tiveram melhor recuperação de cirurgia do coração do que os pessimistas (Fitzgerald, Tennen, Affleck, & Pransky, 1993). Pessoas mais otimistas têm menores problemas de pressão arterial ao longo da vida (Raikkonen, Matthews, Flory, Owens, & Gump, 1999). Segerstrom (2007, p.1) afirma que “efeitos positivos na saúde física refletem os efeitos consistentemente benéficos do otimismo na saúde mental”. Otimistas promovem ações de proteção à saúde como se exercitar, alimentarem-se bem e evitam as ações que podem prejudicar a saúde como um todo, conforme apontado pelos estudos anteriores sobre os modos de vida (Boehm, Williams, Rimm, Ryff & Kubzansky, 2013). Além disso, otimismo, gratidão e evitar fazer comparações sociais são os elementos chaves para os indivíduos cultivarem a felicidade em todos os aspectos da vida (Lyubomirsky, 2008).

Um estudo realizado com repatriados de guerra, em especial os que enfrentaram situações extremas, destacou o otimismo como maior preditor da saúde física e mental (Segovia, Moore, Linnville, & Hoyt, 2015). A pesquisa reforçou a importância do otimismo por fornecer benefícios de proteção à saúde a longo prazo, tendo em vista a exposição a traumas severos e circunstâncias intensas que essas pessoas vivenciaram (Segovia et al., 2015). Nos Estados Unidos, o maior ‘consumidor’ de capacitação em otimismo é o exército americano. O programa tem como meta auxiliar os soldados a lidar com os problemas emocionais oriundos da profissão (Casey, 2011) e surgiu após a percepção que faltava capacitação em saúde mental aos soldados (De Luce, 2009).

Esses dados encontrados são alguns exemplos de como o otimismo tem apresentado resultados positivos na vida das pessoas. Mesmo diante de dificuldades, de trabalhos estressantes como a rotina de médicos e enfermeiros por exemplo, os estudos com trabalhadores têm demonstrado que os profissionais otimistas executam seus trabalhos e apresentam melhor bem-estar subjetivo e níveis mais altos de engajamento, enfrentamento e

proatividade na proteção da saúde pessoal (Murray, Cardwell, & Donnelly, 2017; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2011).

Em 2021, foi desenvolvida uma pesquisa nos Estados Unidos denominada “Otimismo no trabalho: desenvolvendo e validando escalas para medir o otimismo no local de trabalho” (Frost, 2021). O estudo revisou e validou um instrumento para medir a experiência pessoal de um funcionário otimista no trabalho, além de desenvolver duas escalas para medir o grau em que os indivíduos se envolvem em habilidades de liderança otimistas e a prontidão de uma organização para cultivar o otimismo (Frost, 2021). Frost destacou a importância de se construir relacionamentos significativos no ambiente de trabalho que transmitam segurança e confiança. “O otimismo no trabalho floresce em um ambiente que promove a alegria, engajamento e conexão fortalecida. É vital para os líderes organizacionais dedicar tempo para medir e abordar o otimismo no local de trabalho” (Frost, 2021).

E diante da pandemia de Covid 19 os estudos sobre otimismo também vem ganhando relevância no meio científico. A pesquisa de Yıldırım, Çiçek e Şanlı (2021) analisou a mediação do otimismo e da conexão social no estresse por coronavírus e esgotamento de COVID-19 entre equipes de saúde. O estudo contou com mais de mil profissionais com idade entre 20 e 61 anos. Assim como a pesquisa de Yıldırım, Çiçek e Şanlı (2021) teve o objetivo de entender a influência dos constructos referenciados e a relação com o Covid-19, o estudo de Zanon, Dellazzana-Zanon, Wechsler, Fabretti e Rocha (2020) investigou as implicações e aplicações da Psicologia Positiva em tempos de pandemia. O objetivo foi “apresentar pesquisas produzidas pela Psicologia Positiva e indicar como esses achados podem subsidiar intervenções para a promoção de saúde mental e bem-estar” (Zanon et al., 2020). Assim, os pesquisadores destacaram que “autocompaixão, resiliência, criatividade, otimismo, esperança, bem-estar subjetivo e práticas de meditação mindfulness” podem ser usados como formas protetivas para lidar com o isolamento social (Zanon et al., 2020).

Entre junho e setembro de 2019 (Souza, Silva & Tolfo, 2020) foi realizada uma revisão integrativa em que se pesquisou nas bases de dados Scopus, Biblioteca Virtual da Saúde (Bireme - BVS), Scielo Brasil e o Banco de Teses e Dissertações Brasileiro (BDTD). A localização dos artigos científicos relevantes e das teses e dissertações usou como critério a leitura dos títulos, palavras-chave e resumos. Os documentos selecionados foram para uma

planilha de controle, depois de passarem por uma leitura inicial, para serem lidos de forma mais aprofundada. A exclusão de artigos incluiu estudos específicos da área médica sem abordar o contexto do trabalho, bem como os que aprofundaram a temática de doenças como câncer e portadores de HIV por não incluírem a temática otimismo no ambiente de trabalho. Outros temas excluídos estavam relacionados à otimização de equipamentos e aparelhos eletrônicos, o termo otimista usado como adjetivo (e sem aprofundar no constructo) e o otimismo após a ocorrência de um evento climático extremos como a passagem de um furacão (Souza, Silva & Tolfo, 2020).

A tabela 1 apresenta um resumo da quantidade de documentos localizados na revisão de literatura. O detalhamento e as estratégias de busca podem ser conferidos no artigo publicado de Souza, Silva & Tolfo, 2020.

Tabela 1: Volume de documentos

| TOTAL INICIAL: 1581 | | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| BVS | SCOPUS | SCIELO BR | BDTD |
| 588 - inicial | 717 - inicial | 127 - inicial | 149 - inicial |
| 52 - indícios de serem relevantes | 35 - indícios de serem relevantes | 05 - indícios de serem relevantes | 09 indícios de serem relevantes |
| BVS excluídos: 22 | SCOPUS excluídos: 17 | SCIELO BR excluídos: 5 | BDTD excluídos: 05 |
| BVS relevantes: 30 | Scopus relevantes: 18 | SCIELO BR relevante: 0 | BDTD relevantes: 04 |
| TOTAL: 48 artigos e 04 teses e dissertações | | | |

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Os resultados desta pesquisa corroboram o que a literatura tem falado sobre os resultados positivos que o otimismo causa na vida do trabalhador, influenciando a saúde física, mental e no trabalho (Segovia, Moore, Linnville, & Hoyt, 2015; Chang & Chan, 2013; Cruz, Cabrera, Hufana, Alquewez, & Almazan, 2018). Portanto, conclui-se que as pesquisas sobre o otimismo no ambiente laboral ainda são poucas e recentes. O que se percebe ao

analisar a produção científica sobre o tema é a presença dos benefícios decorrentes da existência do otimismo no trabalho (Souza, Silva & Tolfo, 2020).

Os estudos sobre otimismo no ambiente laboral demonstram um perfil bem específico das pesquisas realizadas. A maioria dos artigos encontrados foram de base quantitativa (42 artigos de 48), 4 qualitativos, 3 que analisaram o otimismo no setor público fora do Brasil e poucos estudos realizados aqui no país sobre otimismo no trabalho (**três e desses apenas um tinha o otimismo como foco de estudo**). Não foi encontrado nenhum estudo do otimismo no setor público brasileiro e poucos (2) mistos. Quanto às teses e dissertações do **Brasil, três desses estudos (no total de 4) são quantitativos**, reforçando o cenário de pesquisa internacional, e apenas **um é misto** (Souza, Silva & Tolfo, 2020).

De modo geral, é possível dizer que trabalhadores mais otimistas executam melhor o próprio trabalho com engajamento (Mache, Vitzthum, Klapp, & Danzer, 2013), proatividade (Murray, Cardwell, & Donnelly, 2017) e motivação (Avey, Luthans & Youssef, 2009). Os estudos desenvolvidos por Carlomagno, Natividade, Oliveira, & Hutz (2014) e Kluemper, Little, & Degroot (2009) também corroboram os efeitos positivos do otimismo sobre o desempenho profissional.

A importância dos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho também recebeu destaque. O estudo de Freeney e Tiernan (2009) destacou que enfermeiros que possuíam o sentimento de pertencimento àquele ambiente de trabalho e com os colegas se envolviam mais nas atividades. O nível de otimismo também sofreu alterações significativas de acordo com o ambiente laboral a que os trabalhadores estavam expostos (García-Sierra, Fernández-Castro, & Martínez-Zaragoza, 2015). A falta de apoio de colegas também surgiu como uma influência negativa em relação ao otimismo (Jahromi, Fereidouni & Dehghan, 2017; Patterson, 2016).

A literatura sobre o tema (Moscovici, 2018) destaca que os relacionamentos interpessoais nas organizações ocorrem em dois níveis que são concomitantes e interdependentes. O nível sócio-emocional relaciona-se ao que o indivíduo sente na relação com o outro. Ou seja, as emoções, os sentimentos. O nível da tarefa refere-se à própria execução do trabalho, seja individual ou em grupo (Moscovici, 2018). Nesse sentido, a

respeito do nível da tarefa, "o desempenho na função (ou desempenho de tarefa) inclui atividades prescritas pela função que os funcionários realizam em troca de pagamento. Desempenho de função extra (ou contextual) inclui atividades como voluntariado para realizar ações que não fazem parte formalmente do trabalho" (Rodríguez-Sánchez, Hakanen, Perhoniemi & Salanova, 2013).

O ser humano é um ser social (Cuzin, 2008) e como ser social tem "uma tendência inata para viver em uma sociedade constituída por seus semelhantes, recebendo dela o amparo de que necessita e utilizando-a para desenvolver suas capacidades". (Moreno, 1997, p.193). Desde o nascimento o processo de socialização é contínuo, seja nas famílias, nas escolas, na vida em sociedade e inclusive no trabalho (Cuzin, 2008). E no ambiente laboral pode-se dizer que a produtividade e a eficiência, além das competências individuais, estão relacionadas diretamente com a interação entre os colegas de trabalho (Mailhiot, 1973).

As pesquisas citadas são exemplos de estudos que avaliam otimismo e relacionamentos interpessoais no trabalho. No entanto, grande parte da literatura sobre o tema destaca a influência do otimismo nos relacionamentos amorosos e familiares. Andersson (2012a) verificou como o otimismo disposicional influencia no surgimento da diversidade da rede social. No artigo, o otimismo é apresentado como um traço de personalidade e segue o conceito do constructo de Carver e Scheier (2014). Os resultados demonstram que indivíduos otimistas possuem maior rede social que abrange diferentes raças, níveis de escolaridade e de idade (Andersson, 2012a). O mesmo autor investigou também (Andersson, 2012b) se crises de identidade no amor e no trabalho eram mediados pelo otimismo disposicional. Embora o estudo avalie aspectos do trabalho, os relacionamentos interpessoais não foram o foco. A pesquisa encontrou que indivíduos otimistas lidam melhor com crises nos relacionamentos amorosos do que os pessimistas. Além disso, "o otimismo disposicional foi associado a aumentos na autoestima e na autoavaliação sobre estabilidade emocional; seu efeito sobre esses resultados intensificou-se na época das crises de relacionamento e foi mais forte para as mulheres do que para os homens" (Andersson, 2012b).

O estudo de Lepore e Ituarte (1999) investigou como o otimismo reduz as interações sociais negativas em pacientes com câncer. A pesquisa de Geers, Reilly, e Dember (1998) analisou a relação entre otimismo, pessimismo e amizades e destacou que os otimistas possuem amizades mais longas. Park e Folkman (1997) destacam que os otimistas possuem

maior aporte social, principalmente em situações complexas como o cuidado de pacientes com HIV. Seguindo essa linha, Dougall, Hyman, Hayward, McFeeley, e Baum (2001) ressaltam como o otimismo influencia o suporte social em situações de estresse, como os vivenciados por trabalhadores que atuam em resgate e recuperação no local do acidente.

Seligman (2019) defende que ser otimista/pessimista influencia o nosso sistema imunológico, podendo melhorar o bem-estar e até interferir na nossa longevidade. Uma pessoa otimista tem uma visão positiva do que acontece na sua vida (Seligman, 2019). De maneira geral, pode-se dizer que o otimismo está relacionado a atitudes e ações positivas com relação ao presente e ao futuro (Luthans, Youssef, Avolio, 2007), que expressam a crença que coisas boas acontecerão (Scheier & Carver, 2009) e que elas são recorrentes e permanentes (Seligman, 2019). Isso não quer dizer que os otimistas não ficarão deprimidos, doentes ou ansiosos, mas a forma como irão encarar tais situações será diferente de um pessimista, definindo-as cognitivamente como algo passageiro. O psicólogo cognitivista Aaron Beck na década de 1950 falava sobre isso ao defender que cada indivíduo irá avaliar uma determinada situação de acordo com o seu temperamento (Collin, Benson, Ginsburg, Grand, Lazyan, & Weeks, 2016). O psicólogo também afirmava que essas percepções poderiam ser modificadas ao questionar o estilo explicativo de cada paciente (Collin et. al, 2016).

Nessa mesma linha, Martin Seligman (2019) afirma que o fato de pessoas mais otimistas serem mais positivas diante de adversidades está relacionado ao estilo explicativo de cada indivíduo. Uma pessoa otimista ao se deparar com eventos negativos atribui a fatores externos, temporários e situacionais; e aos eventos positivos como fatores internos, permanentes e recorrentes (Seligman, 2019). Seligman afirma que o otimismo pode ser aprendido e desenvolvido (Ribeiro, Silva, & Budde, 2018). Já Palenzuela (1987) apresenta o otimismo como um contraponto ao sentido irrealista e infundado que se refere a um indivíduo ter mais expectativas positivas do que negativas, não enxergando a situação com clareza. A definição de Palenzuela destaca que o otimismo fundado “se refere às expectativas de êxito quanto às metas e os resultados desejados, considerando a influência de aspectos como a autoeficácia e o locus de controle” (Santos, 2018, p.25).

Em relação ao estudo proposto, vale enfatizar que pesquisas que busquem investigar o otimismo no ambiente de trabalho brasileiro, especialmente no setor público, não foram

localizadas. Dessa forma, esta pesquisa estuda o otimismo em servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal de Santa Catarina. E para começar a falar sobre o tema, cabe discorrer um pouco sobre a instituição. A UFSC tem o objetivo de promover atividades de ensino, pesquisa e extensão (UFSC, 2019a).

A Universidade também é referência no ensino. Em estudo internacional realizado em fevereiro de 2021, a UFSC foi classificada como a 8ª melhor universidade da América Latina e a entre as federais brasileiras (UFSC, 2021c). O levantamento foi feito pelo Cybermetrics Lab, grupo de pesquisa pertencente ao Conselho Superior de Investigações Científicas (CSIC) da Espanha (UFSC, 2021c). No Brasil, o Índice Geral de Cursos Avaliados da Instituição (IGC), divulgado pelo Ministério da Educação (MEC) em abril de 2021, destacou a universidade como a quarta melhor universidade federal do país (UFSC, 2021d). “A avaliação é realizada por meio de seis critérios, incluindo reputação acadêmica, reputação de empregador, relação docente/estudante, citações, índice de professores internacionais e índice de estudantes internacionais. Desses seis indicadores, a reputação acadêmica é o mais forte da UFSC” (UFSC, 2021d). E em ranking realizado por consultoria britânica divulgado em agosto de 2021, a UFSC mantém a dois anos consecutivos a 23ª posição entre as melhores instituições do Latin America University Rankings 2022 (UFSC, 2021e).

Estudos anteriores realizaram pesquisas evidenciando a relevância de conduzir pesquisas com os Técnico-Administrativos da UFSC, porém investigando outros constructos. Uma dessas pesquisas estudou os sentidos e significados do trabalho (Pereira, 2014). Outro estudo, fez um levantamento do perfil epidemiológico dos afastamentos ao trabalho por transtornos mentais e comportamentais dos servidores da UFSC, incluindo os Técnico-Administrativos (Freitas, 2017). Além disso, pesquisas que busquem melhorar os procedimentos administrativos, conhecer a cultura e o clima organizacional, bem como a qualidade de vida dos servidores também têm sido realizadas (Búrigo, 1997; Podesta Junior, 2002; Reynald, 2016; Nunes, 2016). Porém, nenhum estudo até agora analisou o otimismo dos TAEs, especialmente pesquisas que busquem conhecer o otimismo no trabalho desses profissionais.

Estudar as influências do otimismo no trabalho dos Técnico-Administrativos se faz necessário tendo em vista os inúmeros benefícios (apresentados anteriormente) que ele traz para o indivíduo, tanto na saúde física quanto na mental. Especificamente quando se fala em

saúde mental, o otimismo tem apresentado resultados importantes para a redução dos chamados transtornos mentais e comportamentais (como estresse, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, burnout). Ao relacionar os temas saúde mental e UFSC cabe destacar alguns números. Em 2017 a instituição contava com 5514 servidores e desses, 29% se afastaram do trabalho devido aos transtornos mentais e comportamentais. Esses dados representam a segunda maior causa de afastamento da Universidade (Portal SiapeNet, 2018).

Assim, estudar a influência do otimismo no trabalho dos Técnicos é uma importante estratégia organizacional, pois possibilita criar táticas na prevenção e no cuidado da saúde mental dos servidores. Ou seja, o otimismo pode ser encarado como um elemento fundamental à proteção da saúde mental no trabalho (Laschinger & Nosko, 2013). Cabe resumir que uma visão otimista como um todo é uma habilidade importante para se ter (e/ou para se desenvolver) frente aos desafios que o setor público hoje enfrenta. Falta de investimentos, sucateamento e até uma visão errônea de muitos da sociedade (que servidores não trabalham e são só custos para a população), ser otimista é uma habilidade importante para manter um ambiente de trabalho saudável com a finalidade de atender com propriedade os públicos internos e externos, além de ser um fator preventivo na saúde física e mental dos funcionários.

A partir do exposto, é possível verificar que o otimismo apresenta diversos benefícios na saúde física, mental e também aplicado ao contexto laboral (Segovia, et al., 2015; Chang & Chan, 2013; Cruz et al., 2018). As pesquisas apresentam o constructo como aliado ao enfrentamento positivo diante das adversidades no trabalho (Brissette et al., 2002; Hakanen e Lindbohm, 2008), lidam melhor com o estresse (Chang & Chan, 2013), aumenta o desempenho no trabalho (Santos & Wechsler, 2015). Os otimistas são mais engajados e proativos (Murray et al., 2017; Xanthopoulou et al., 2011), além de terem melhores resultados na educação, no trabalho e na saúde (Santos & Wechsler, 2015). Com isso, quanto à relevância científica, é possível afirmar que a presente dissertação pretende agregar valor ao meio científico ao apresentar o otimismo no trabalho através de um estudo misto. Conforme Souza, Silva e Tolfo (2020) um estudo misto é um método importante para ser explorado, já que revisão integrativa traz muitos estudos quantitativos, poucos qualitativos e mistos. Os estudos mistos unem os benefícios dos estudos quantitativos, com dados objetivos, e dos

estudos qualitativos que permitem a análise da subjetividade dos participantes. Mais do que a análise individual de cada método, os estudos mistos permitem a integração dos dados coletados.

Quanto à relevância social, pretende-se com esta dissertação ampliar o olhar sobre o constructo otimismo a partir das três teorias apresentadas. Com isso será possível pensar o otimismo como algo além de apenas acreditar que coisas boas acontecerão. Isso permitirá dar um novo olhar sobre o tema, inclusive para aplicação prática e o desenvolvimento do otimismo. Com essa nova perspectiva, espera-se aumentar a divulgação do constructo e a importância de desenvolvê-lo em diferentes contextos da vida, especialmente no trabalho.

Considerando os argumentos até aqui mencionados, por meio deste estudo, se deseja responder a seguinte **pergunta**: Quais as influências do otimismo no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina?

2 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados os objetivos definidos para a execução desta pesquisa.

2.1 OBJETIVO GERAL

Por meio do **objetivo geral** pretende-se compreender as influências do otimismo no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação que trabalham no Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conhecer o perfil sociodemográfico e ocupacional dos servidores Técnico-Administrativos em Educação que trabalham no Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC;
- Identificar o nível de otimismo dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC;
- Relacionar o nível de otimismo com o perfil sociodemográfico e ocupacional dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC;
- Analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC; e
- Verificar a influência do otimismo nos relacionamentos interpessoais no trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os estudos sobre otimismo começaram a ganhar destaque no mundo mais fortemente a partir da consolidação da Psicologia Positiva por volta dos anos 2000 com a nomeação do psicólogo Martin Seligman como presidente da Associação Americana de Psicologia. Seligman é professor da Universidade da Pensilvânia, Estados Unidos, e a principal influência na sua formação foi a Psicologia Experimental, além de ter mais de 30 anos de prática clínica. (Scorsolini-Comin, 2012). Como presidente, o psicólogo teve a oportunidade de divulgar seus estudos e estimular a produção científica de uma psicologia focada nos estudos das forças e virtudes humanas (Scorsolini-Comin, 2012). A principal questão desta abordagem é o foco nas virtudes, nos pontos fortes das pessoas. É o fortalecimento do que cada indivíduo tem de bom.

A partir de 1998 Martin Seligman com outros pesquisadores revisitaram as missões originais da Psicologia e destacaram três como principais: curar as doenças mentais; tornar mais feliz a vida das pessoas; e identificar e cultivar talentos humanos (Kamei, 2014). Em 2000, porém, Seligman e Csikszentmihalyi (apud Pacico & Bastianello, 2014) publicaram um artigo afirmando que a Psicologia desde o período pós-guerra tem se preocupado apenas com o papel de curar as doenças mentais, modelo semelhante ao que acontece com a medicina tradicional, em virtude das necessidades surgidas após as grandes guerras mundiais.

Por mais de 60 anos a Psicologia teve como foco as patologias, identificando o que havia de errado com as pessoas. E então o movimento da Psicologia Positiva se consolidou e questionou que a ciência também deve dar atenção aos pontos fortes na mesma medida que é dada atenção às fraquezas. Além de dar atenção, esta ciência também deve desenvolver os pontos fortes e os talentos individuais e buscar tornar a vida de pessoas comuns mais gratificantes (Seligman, 2008; Benson, Weeks, Collin. Lazyan, Ginsburg, & Grand, 2016).

Outro ponto a ser observado, é que a Psicologia Positiva não pode ser comparada com os conceitos de autoajuda devido ao caráter científico da primeira. Tão pouco o conceito ‘Positiva’ pode ser confundido com positivismo, pois segundo Pacico e Bastianello (2014), ao usar a expressão positiva o que se pretende é analisar os aspectos saudáveis das pessoas para fortalecer o desenvolvimento, o florescimento pessoal e da comunidade que o circunda. A Psicologia Positiva estuda constructos que, de certa forma, não são novidades. Felicidade,

bem-estar, resiliência, esperança, otimismo. Ao longo da história da humanidade têm se falado sobre estes temas. A diferença está no foco dado pela Psicologia Positiva. Ao invés de olhar apenas para doença e os problemas, ela também observa o que é bom, as forças e virtudes dos indivíduos.

3.1 CONTEXTO DO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

Quando se fala em fortalecimento das forças e virtudes humanas, o trabalho é um espaço propício, pois é no trabalho que os adultos passam boa parte de suas vidas (Peiró & Prieto, 2006). A relação entre os indivíduos e o trabalho vai além do que mera atividade para sobrevivência. Está relacionada à satisfação das necessidades básicas como o desenvolvimento da autoestima e do autoconceito (Zanelli, Silva & Soares, 2012), influencia a motivação e a satisfação dos indivíduos (Morin, 2001) além de ser um importante elemento para encontrar um propósito e obter renda (Antunes, 2010; Zanelli & Silva, 2010). O trabalho também é um importante componente da construção individual da identidade, pois o que fazemos é um atributo essencial na construção de quem somos (Ciampa, 1986; Silva & Tolfo, 2012). E também é possível dizer que o trabalho é um potencial gerador de sentimentos positivos como o orgulho e a felicidade (Thiele e Ahlert, 2009; Bom Sucesso, 1998; Ribeiro, 2019).

O trabalho é um fenômeno complexo e com muitas definições. Ele “pode ser compreendido como todo esforço intencional que produz consequências em seu ambiente com o propósito de produzir algum tipo de transformação” (Zanelli & Silva, 2012, p. 111). E desde a década de 1950 o trabalho tem passado por intensas mudanças em decorrência de alterações políticas, econômicas, sociais e tecnológicas (Silva & Tolfo, 2012). Em específico, no contexto da administração pública, entender a realidade na qual esta pesquisa está inserida se faz necessário para compreender as particularidades que a envolve.

Em primeiro lugar, cabe diferenciar a administração privada da pública. Quando se fala no setor privado se fala basicamente em obter lucros e lhes é permitido fazer tudo exceto o que é proibido em lei (Junior, 2015). Ao contrário, na Administração Pública, especialmente a brasileira, o gestor é vinculado diretamente ao que a lei lhe permite executar (Junior, 2015).

No entanto, a Administração Pública brasileira é muito mais do que só obedecer ao que está na lei. Matias-Pereira (2010) afirma que a definição de Administração Pública é complexa e ampla e destaca que cabe a ela fortalecer a relação entre governo e sociedade com a finalidade de construir o bem comum. O autor (Matias-Pereira, 2010, p. 176) ainda reforça ao dizer que “a Administração Pública é a soma de todo o aparelho de Estado, estruturada para realizar os serviços públicos, visando à satisfação das necessidades da população, ou seja, o bem comum”. Paludo (2013, p. 45) afirma que a Administração Pública “compreende todo o aparato existente (estrutura e recursos; órgãos e agentes; serviços e atividades) à disposição dos governos para a realização de seus objetivos políticos e do objetivo maior e primordial do Estado: a promoção do bem comum da coletividade”.

Para Di Pietro (2013, p.15) a Administração Pública apresenta dois sentidos:

- a) em sentido objetivo, material, ou funcional, ela designa a natureza da atividade exercida pelos referidos entes; nesse sentido, a Administração Pública é a própria função administrativa que incumbe, predominantemente, ao Poder Executivo;
- b) em sentido subjetivo, formal ou orgânico, ela designa os entes que exercem a atividade administrativa; compreende pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos incumbidos de exercer uma das funções em que triparte a atividade estatal: a função administrativa.

Quanto ao sentido objetivo, este está relacionado à própria função administrativa em si. Pode-se definir a função administrativa como a execução pelo estado das atividades relacionadas ao interesse público como a prestação de serviços públicos, a fiscalização pelo Executivo através do poder de polícia, intervenção na atividade econômica, entre outras (Viegas, 2011). Embora o Estado seja formado por três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), a Administração Pública pode ser entendida como o Executivo, pois é este quem coordena e implementa as políticas públicas (Di Pietro, 2013; Matias-Pereira, 2010)

Já o sentido subjetivo está relacionado a quem exerce a função administrativa e se refere às entidades que compõem o sistema federativo: União, Estados, Distrito Federal e Municípios e outras entidades como as autarquias, fundações públicas, sociedades de economia mista, empresas públicas (Filho, 2006). “No primeiro caso temos a Administração Direta, responsável pelo desempenho das atividades administrativas de forma centralizada; no segundo se forma a Administração Indireta, exercendo as entidades integrantes a função administrativa descentralizadamente (Filho, 2006). Em suma, quando se fala em sentido subjetivo, pode-se entender como Administração Pública “o conjunto de todas as pessoas

físicas, jurídicas e órgãos públicos que exercerem atividade administrativa, estejam em qualquer Poder da República e em qualquer esfera federativa” (Viegas, 2011).

As Universidades Federais, por exemplo, fazem parte da Administração Indireta. Essas entidades se enquadram como autarquias ou fundações públicas com autonomia financeira, administrativa, didático-científica e patrimonial (STF, 2006; Brasil, 1988). Em específico, a Universidade Federal de Santa Catarina (local em que se desenvolveu esta pesquisa) é uma autarquia de regime especial vinculada ao Ministério da Educação (MEC) que foi criada em dezembro de 1960 (UFSC, 2019a; Estatuto, 1978).

Ao se falar sobre a Administração Pública cabe discorrer um pouco sobre as fases dela no cenário brasileiro, que são: patrimonialista, burocrática e gerencial. Prux (2016, p.38) afirma que “o Estado surge como absoluto no século XVI, transforma-se em liberal no século XIX e se torna democrático no século XX. Administrativamente, o Estado nasce patrimonialista, transforma-se em burocrático no século XIX e no final do século XX passa pela reforma gerencial”, A fase patrimonialista é quando os recursos do estado se confundem com os bens do soberano, sem separação do público e privado (Oliveira, 2012). O Estado servia o monarca, o que era comum em governos absolutistas e prevaleceu no Brasil até 1930 (Matias-Pereira, 2010; Oliveira, 2012; Souza, 2006).

A fase burocrática vem justamente para estabelecer o limite dos bens públicos dos privados dos governantes (Paludo, 2015). A partir das ideias de Max Weber implantou-se a gestão burocrática que adotava como princípios “imparcialidade, impessoalidade, formalidade, hierarquia rígida, planejamento de carreiras e padronização de procedimentos” (Oliveira, 2012, p. 4). Paludo (2013) destaca que ao tentar combater as práticas patrimonialistas, a burocracia estabelece regras necessárias, mas que engessam e se distanciam da missão do Estado que é servir a sociedade, dando origem às disfunções da burocracia que são o excesso de regras, rigidez quanto aos procedimentos, falta de atendimento adequado aos clientes, excesso de formalismo, dentre outros.

Também chamada de nova gestão pública, a administração gerencial ganha mais destaque no Brasil a partir da década de 1990, embora a administração patrimonialista já apresentasse desgaste desde o final da década de 1960 (Bresser Pereira, 1996; Vieira, 2008).

Apoiada nas orientações burocráticas (como meritocracia, carreira, avaliação de desempenho, fundamentação em leis), a administração gerencial passa a se preocupar com controle através dos resultados e não apenas nos processos, como era feito na patrimonialista (Paludo, 2013). Os conceitos de eficiência, eficácia, resultados, satisfação das necessidades dos usuários, passam a ser mais utilizados nesta nova fase (Paludo, 2013). Paludo (2013) reforça que a administração gerencial é baseada na administração privada, mas que as diferenças essenciais entre ambas ainda permanecem, principalmente quanto à finalidade da Administração Pública que é o interesse público.

E quando se fala em interesse público cabe ressaltar que ele é um dos princípios que rege o serviço público (Denhardt & Denhardt, 2007, p. 47) juntamente com “servir cidadãos, não consumidores; Dar mais valor à cidadania e ao serviço público do que ao empreendedorismo; pensar estrategicamente, agir democraticamente; servir em vez de dirigir; e dar valor às pessoas, não apenas à produtividade”. E quem executa esse serviço são os agentes públicos que trabalham para atingir a finalidade do interesse público. Cabe um parêntese sobre os tipos de agentes públicos existentes hoje no Brasil. A literatura diverge um pouco quanto à mesma nomenclatura, mas são unânimes ao descrever as funções dos mesmos. Como já citado anteriormente nesta dissertação sobre as falas da jurista Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2014), será usada a definição dela. A autora classifica os agentes públicos como:

- **agentes políticos** - eleitos por voto pela população, bem como seus auxiliares. Pertencem aos poderes Executivo e Legislativo;
- **militares** - segundo a Constituição Federal de 1988 são os membros do Exército, Marinha e Aeronáutica;
- **particulares em colaboração com o Poder Público** - não possuem vínculo empregatício como mesários, profissionais de serviços notariais, leiloeiros; e
- **servidores públicos** - podem ser classificados como **empregados públicos** (os sujeitos ao regime celetista. São vinculados às empresas públicas e sociedades de economia mista), **temporários** (passam por um processo seletivo especial simplificado. Previsto na Carta magna e regidos pela Lei nº 8.745/1993) e os **estatutários**.

A respeito dos agentes públicos, os servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFSC são exemplos de servidores estatutários. A lei 8112 de 1990 que dispõe o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações federais estabelece

no seu artigo 2º que servidor é aquele investido em cargo público (Lei, 1990). Alexandrino e Paulo (2008, 127-128) afirmam que os servidores públicos são agentes administrativos “que exercem atividade pública de natureza profissional e remunerada, sujeita à hierarquia funcional e ao regime jurídico estabelecido. [...] são estatutários (natureza legal e não contratual); são titulares de cargos públicos de provimento efetivo e em comissão”.

O artigo 41 da Constituição da República (Brasil, 1988) define que os servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público adquirem estabilidade após três anos. Alexandrino e Paulo (2008) defendem que a criação da estabilidade foi para garantir a permanência no serviço público e evitar que os melindres da política e as pressões de grupos econômicos. Coelho (2009) defende que a estabilidade não é um privilégio, mas uma compensação ao servidor tendo em vista as atividades executadas no exercício da função pública. Já Bresser Pereira (1996) afirma que a estabilidade é necessária para proteger o servidor e o Estado quanto às práticas patrimonialistas. A estabilidade, no entanto, é um instituto dirigido a servidores de cargo efetivo, não se enquadrando cargos de comissão ou funcionários que são regidos mediante contrato (que seguem as regras da CLT - Consolidação das Leis de Trabalho).

Os Técnicos-Administrativos de Instituições Públicas Federais, como os TAEs da UFSC, têm suas carreiras regidas pela Lei nº 11.091/2005. O documento conta com informações como estrutura do plano, do ingresso nos cargos, das formas de desenvolvimento da carreira, remuneração, entre outros. No entanto, há outros documentos que complementam e aprofundam os assuntos sobre carreira. Dentre eles, a Lei nº 12.772 (2012) que trata do incentivo à qualificação, que não é considerado como parte da progressão funcional, mas influencia na soma total dos salários. A lei em um dos seus anexos apresenta os níveis de escolaridade formal superior previsto para o exercício do cargo e os adicionais equivalentes (citando relação direta ou indireta da função-curso).

No âmbito da própria Universidade Federal de Santa Catarina, há ainda o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). A última versão do plano foi construída para o período de 2020-2024, e

consiste em um documento onde se definem a missão da Instituição de Ensino Superior (IES), sua política pedagógica institucional e as estratégias utilizadas para

atingir seus objetivos. O PDI é o principal instrumento de planejamento estratégico da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) que caracteriza a sua identidade institucional, e tem vigência por um período de cinco anos (Duarte, & Fey, 2020).

O PDI possui um capítulo específico que trata da gestão, inclusive de pessoas. Do PDI é retirado o Plano Anual que possui ações mais concretas para o ano corrente (UFSC, 2021a).

O documento apresenta as iniciativas estratégicas a serem desenvolvidas no ano de 2021 e a metas dos indicadores de desempenho a serem alcançadas, em consonância com os objetivos estratégicos institucionais definidos no PDI 2020-2024. Todas as atividades desenvolvidas pela UFSC são pautadas em seus valores institucionais e convergem para o cumprimento da sua missão e visão institucional.

Os objetivos institucionais, iniciativas estratégicas e os indicadores de desempenho todos contemplam uma seção de gestão e governança, o que inclui também a gestão de pessoas e o desenvolvimento da carreira (no que cabe à instituição). A respeito das capacitações, é possível consultar no próprio site do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) da Prodegesp (2021).

A seção a seguir apresentará as origens e as definições do constructo otimismo.

3.2 DEFININDO OTIMISMO

O otimismo é definido pelo dicionário Michaelis (1998) como a capacidade de ver o lado bom das situações, além de definir o constructo como uma habilidade natural ou que pode ser desenvolvida. Os primeiros estudos sobre o otimismo estão ligados à área da saúde. As pesquisas iniciais pretendiam entender se o otimismo influenciava positivamente a saúde mental e mais recentemente começaram a estudar a influência na saúde física. Nestes dois aspectos a resposta sobre a influência foi positiva, aumentando estes tipos de estudos em todo o mundo (Carver & Scheier, 2014). Um dos pioneiros do estudo sobre otimismo foram Michael Scheier e Charles Carver criadores da definição do otimismo disposicional (1982; 1983; 1985; Bastianello & Pacico, 2014; Bastianello, 2015; Bastianello & Hutz, 2015).

Porém, conforme apresentado na definição de otimismo aprendido de Martin Seligman, o constructo está diretamente relacionado aos conceitos de desamparo aprendido e estilo explicativo desenvolvidos a partir de 1978, mas que na época tinham como foco os estudos da

depressão e do estilo pessimista de explicação (Abramson, Seligman & Teasdale, 1978; Seligman, Abramson, Semmel, & Von Baeyer, 1979; Seligman, Kaslow, Alloy, Peterson, Tanenbaum, & Abramson, 1984) levantando uma possível controvérsia sobre a origem dos estudos sobre otimismo. De qualquer modo, as duas teorias interagem ao falar sobre os benefícios do otimismo na saúde física e mental dos indivíduos, mas divergem ao definir o constructo e as origens dele. Carver e Scheier afirmam que a definição do otimismo tem raízes na sabedoria popular (Carver & Scheier, 1985) enquanto o otimismo aprendido de Seligman tem base no cognitivismo do psiquiatra Aaron Beck e do psicólogo Albert Ellis (Seligman, 2019; Ribeiro, Silva, & Budde, 2018).

Bem antes das pesquisas científicas sobre otimismo, o tema já vinha sendo estudado. Do latim a palavra é traduzida como “o melhor” (Bastianello & Hutz, 2015). E na literatura duas obras são conhecidas ora como ingênuas ao extremo, ora como esperançosas de futuros positivos que são *Cândido* (1759) de Voltaire e *Pollyana* (1913) de Porter. Em *Cândido*, o personagem vive em um castelo com seu mestre e segue o lema de vida dele que considera que o mundo em que vivemos é exatamente como deveria ser e é o melhor dos mundos possíveis. *Cândido* vai de encontro ao seu mestre ao sofrer uma desilusão amorosa dizendo que mesmo as coisas sendo como são é necessário ter objetivos e sonhos. Já em *Pollyana*, a vida da menina muda ao ir morar com uma tia rica e severa após a morte do seu pai. Na nova cidade ela começa a ensinar aos que estão ao seu redor o Jogo do Contente, influenciando positivamente a sua realidade e a dos que estão em volta. (Bastianello & Hutz, 2015; Bastianello & Pacico, 2014).

O otimismo é um conceito tão antigo quanto o tempo. O homem que descobriu o fogo deve ter sido um otimista. Um pessimista não teria passado muito tempo batendo pedras, na esperança de recriar faíscas. Carver e Scheier (2014, p.1) explicam, “otimismo versus pessimismo tem raízes no folk sabedoria e mais de um século de teorias de motivação de expectativa-incentivo.” Filósofo alemão Leibniz (1710/1952) apresentou o otimismo como a ideia de que vivemos da melhor maneira possível os mundos. (Frost, 2021).

A concepção de otimismo é usada em diversos contextos com diferentes significados. Esta pesquisa não pretende apresentar todas as definições existentes, mas trará três concepções muito utilizadas nos dias atuais que são: otimismo disposicional, otimismo

fundacional e otimismo aprendido. A escolha por trabalhar com as três teorias de forma conjunta teve o objetivo de ampliar o olhar sobre o constructo apresentando essas três teorias que se diferem em alguns aspectos, mas que mantêm a essência do termo e se complementam.

Michael Scheier e Charles Carver (2009), na Enciclopédia de Psicologia Positiva, apresentam as pessoas otimistas como esperançosas de que coisas boas aconteçam e as pessimistas como pessoas esperançosas que coisas ruins aconteçam. O otimismo é visto como expectativas de resultados positivos generalizados em relação ao futuro e ao alcance de objetivos (Scheier & Carver, 2009). A diferença entre os otimistas e os pessimistas está na forma como enxergam e lidam com as adversidades. E essa diferença influencia tanto no bem-estar psicológico quanto no físico. Essa definição é conhecida como otimismo disposicional (Scheier & Carver, 2009).

O otimismo disposicional ainda prediz que “quando um objetivo tem valor suficiente, o indivíduo produzirá uma expectativa em relação a atingi-lo” (Snyder & Lopez, 2009, p. 174). Essa definição do constructo valoriza as expectativas criadas pelos indivíduos como preditoras de comportamentos (Scheier & Carver, 1985; Carver, Kus, & Scheier, 1994). Baseado na expectativa, é possível pensar o otimismo como parte do ‘como’ da motivação humana e ver como os objetivos podem se transformar em comportamentos. Nessa questão, é possível citar a relação entre otimismo e autorregulação. Essa relação vai aparecer quando o indivíduo estiver diante do enfrentamento dos seus objetivos: se houver expectativas positivas quanto ao sucesso, haverá esforço para continuidade do objetivo. Ao contrário, caso haja dúvidas, haverá menos esforço e assim influenciando o alcance do objetivo (Carver & Scheier, 2014). Nessa linha, os otimistas tendem a ser mais persistentes e a agir com confiança, mesmo diante das adversidades. Enquanto que os pessimistas tendem a hesitar e a antecipar as possíveis dificuldades, além de não acreditar na possibilidade de superação dos desafios (Scheier, Carver, & Bridges, 2001).

Figura 1 – Dimensões do otimismo disposicional



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Os autores (Carver & Scheier, 2014; 1999) ainda definem o otimismo como um constructo multidimensional ao interligar os aspectos cognitivos (relacionado às expectativas criadas pelo indivíduo), emocionais (referências aos valores aplicados, se são boas ou ruins) e motivacionais. Outro ponto a ser destacado é que nesta teoria o otimismo é considerado um traço de personalidade (Scheier & Carver, 2004). Carver e Scheier (2014) defendem que embora o otimismo não esteja inserido no Modelo de cinco fatores da personalidade (neuroticismo, extroversão, amabilidade, conscienciosidade e abertura para experiências), os psicólogos que adotam essa perspectiva tendem a ver o otimismo influenciando a motivação. Essa perspectiva enfatiza a relação expectativa-incentivo “no qual a confiança é um determinante importante do esforço em direção aos objetivos” (Carver & Scheier, 2014, p. 3). Snyder e Lopez (2009) ao falar sobre a definição de otimismo disposicional destacam o caráter genético dela e que tem como base experiências da infância que fortaleceram os vínculos parentais e estimularam a confiança. Sobre este tema, Carver e Scheier (2014) estimam que a hereditariedade do otimismo/pessimismo é de aproximadamente 30%.

Sobre a relação otimismo/pessimismo, não há uma única perspectiva e os estudos sobre esta teoria têm demonstrado que tanto podem ser duas dimensões da personalidade separadas (otimismo versus pessimismo) ou duas dimensões interligadas. Nesta última, o exemplo citado é de uma escala e em um ponto há o otimismo e no outro o pessimismo. Como não há

consenso, os autores sugerem continuar os estudos sobre otimismo para verificar a divergência com mais dados (Carver & Scheier, 2014, 1999).

A segunda definição é a do otimismo fundado defendida pelo espanhol David L.Palenzuela. Nessa teoria, o constructo é baseado em uma abordagem multidimensional e integrado tendo como base: expectativas de êxito, de autoeficácia e de locus de controle para enfrentar as dificuldades da vida (Santos, 2018; Palenzuela, 1987).

Figura 2 – Otimismo fundacional



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A expectativa de êxito refere-se ao que se pretende alcançar, como objetivos e metas; a autoeficácia diz respeito às crenças que o indivíduo tem em si próprio (em acreditar no seu potencial), principalmente diante de situações desafiadoras; e o locus de controle faz referência ao nível de controle que a pessoa tem dos acontecimentos na sua vida (pode ser interno: referente à própria pessoa ou externo: quando é influenciado e depende de outras variáveis, independentemente do indivíduo) (Santos, 2018; Palenzuela, 1987).

Alguns autores defendem esta teoria como mais realista e ‘pé no chão’, por não generalizar as expectativas com relação ao futuro como sempre positivas (Contador, Fernández-Calvo, Palenzuela, Campos, Rivera-Navarro, & Lucena, 2013). O autor da teoria defende que o termo ‘fundado’ surgiu com a finalidade de dar uma perspectiva ampla e

realista e para fazer um contraponto às teorias de otimismo com um viés infundado e irrealista (Palenzuela, 2014; Santos, 2018). O otimismo irrealista se refere a quando o indivíduo possui expectativas muito positivas diante de uma situação adversa, fazendo com ele não perceba a real dimensão da situação (Taylor & Brown, 1988).

O conceito de otimismo irrealista foi apresentado em um estudo realizado com aviadores chineses do sexo masculino (Ju, Ji, Lan, & You, 2016). Os pesquisadores relatam que indivíduos que têm a tendência a aceitar que mais coisas positivas do que negativas possam acontecer acreditam que os riscos possam acontecer mais com outras pessoas do que com eles mesmos. No estudo também é apresentada a relação entre otimismo irrealista e viés otimista (Ju, Ji, Lan, & You, 2016).

A última teoria apresentada é a do otimismo aprendido definido por Martin Seligman (2019). Esta, por sua vez, está relacionada à como o indivíduo interpreta e compreende as diferentes situações da vida. Há três dimensões, conforme exposto na Figura 3: permanência, abrangência e personalização. A dimensão permanência avalia a causa das situações boas e ruins como permanentes ou temporárias. Esse aspecto se relaciona com o tempo. A dimensão abrangência está relacionada às explicações universais ou específicas que damos a nós mesmos quando algo bom/ruim acontece. A dimensão personalização se refere à forma como você se sente em relação a si próprio e tem as categorias interna e externa. Por exemplo, um indivíduo otimista tende a atribuir aos eventos negativos como oriundos de fatores externos (não a própria capacidade) e aos eventos positivos como fatores internos (oriundos das próprias capacidades e recursos) (Ribeiro, Silva, & Budde, 2018). Seligman (2019) destaca a relevância da dimensão personalização, pois os pessimistas e deprimidos tendem a assumir mais responsabilidade “do que deveriam” sobre os eventos negativos quando comparado aos positivos.

Figura 3 – Otimismo aprendido



Fonte: Elaborado pela autora com base em Seligman (2021)

Assim, uma pessoa otimista diante de uma situação positiva acredita que deriva da sua capacidade (fatores internos), generaliza a situação para outros momentos da vida (aspecto universal) e o evento como algo permanente (no sentido de tal situação poder ocorrer novamente) (Ribeiro, Silva, & Budde, 2018; Snyder & Lopez, 2009); e diante de eventos negativos, os otimistas percebem a situação e relacionam com fatores externos, específicos e temporários (Ribeiro, Silva, & Budde, 2018; Snyder & Lopez, 2009). A teoria ainda explica como os pessimistas entendem os eventos de modo oposto ao dos otimistas. Ou seja, os eventos negativos como uma atribuição interna, permanente e universal e os eventos positivos como externos, temporários e específicos (Ribeiro, Silva, & Budde, 2018; Snyder & Lopez, 2009).

A teoria do otimismo aprendido tem como base as pesquisas sobre o desamparo realizadas na década de 1960 (Seligman, Maier, & Gere, 1968; Seligman, 1972; Seligman, 2019). O desamparo aprendido está relacionado com “a reação de desistir, o ato de renúncia decorrente da crença de que nada do que se faça tem importância” (Seligman, 2019, p. 37). Para comprovar a teoria, estudos foram realizados com animais e humanos e chegaram a conclusão que os sujeitos podiam desenvolver o desamparo dependendo do estímulo que recebessem (Seligman, Maier, & Geer, 1968; Maier & Seligman, 1976). Em 1978, no entanto, Abramson, Seligman e Teasdale reformularam a teoria do desamparo associando o estilo explicativo dos indivíduos na teoria. A partir de então, o fato de uma pessoa apresentar o

desamparo ou não está ligado ao estilo explicativo, que é a forma como cada indivíduo explica a si próprio determinada situação. Teasdale afirmava que “dependendo do tipo de justificativa, as pessoas ficavam mais suscetíveis ao desamparo” (Seligman, 2019, p. 65). Dessa forma, a teoria do desamparo reformulada tem o estilo explicativo como modulador (Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978; Seligman, 2019).

As dimensões do otimismo apresentadas anteriormente (quanto à permanência, abrangência e personalização) foram originariamente criadas ao reformular a teoria do desamparo (Abramson, Seligman & Teasdale, 1978; Seligman, 2019). No entanto, as pesquisas iniciais estavam muito ligadas a entender os aspectos da depressão e a forma como os indivíduos explicavam para si próprios as situações que aconteciam com eles, demonstrando o comportamento pessimista destes indivíduos (Seligman, Abramson, Semmel, & Von Baeyer, 1979; Seligman, Kaslow, Alloy, Peterson, Tanenbaum, & Abramson, 1984). Os autores da teoria do desamparo aprendido reformulado afirmam que não é possível dizer que o pessimismo causa depressão, mas que pessoas deprimidas ficam pessimistas quando estão com depressão (Seligman., Abramson, Semmel, & Von Baeyer, 1979; Seligman, 2019).

Snyder e Lopez (2009) afirmam que a definição de otimismo de Seligman tende a enfatizar os resultados negativos nas explicações individuais. Sendo assim, os autores explicam que a teoria do otimismo aprendido tende a gerar um distanciamento dos eventos negativos que ocorreram no passado, ao invés da tendência geral de acreditar que coisas boas acontecerão no futuro, defendida por exemplo por Carver e Scheier (Snyder & Lopez, 2009). Luthans e Youssef (2004) ao falar sobre o otimismo aprendido, explicam que esse distanciamento de eventos negativos que ocorreram no passado é vantajoso, pois permite um afastamento de situações desfavoráveis, protegendo assim os indivíduos da depressão e da culpa. Além disso, essa definição de otimismo também menciona que pode ter raízes na genética (com base em estudos feitos gêmeos) e que o otimismo sofre influência do ambiente, principalmente no período da infância do indivíduo (Snyder & Lopez, 2009).

Ao falar sobre as teorias do otimismo disposicional, fundacional e aprendido, Santos (2018, p. 26) afirma que o ponto em comum é a de que o constructo está relacionado “às expectativas positivas de alcançar os objetivos, as quais manteriam a pessoa ativa e persistente ao se deparar com as adversidades”. Enquanto que a teoria do otimismo

disposicional tem base nas expectativas positivas e generalizadas quanto ao futuro (Carver e Scheier, 2014), a teoria do otimismo aprendido foca no estilo explicativo que pode influenciar os comportamentos e as expectativas dos indivíduos (Seligman, 2019).

Santos (2018) faz uma leitura articulada ao comparar o otimismo fundado ao otimismo disposicional e aprendido. A pesquisadora destaca que a teoria de Palenzuela (1987) se assemelha a teoria de Carver e Scheier (2014) em relação às expectativas positivas quanto ao futuro, mas que o otimismo fundado aprofunda os conhecimentos sobre expectativas de controle. Já na comparação com o otimismo de Seligman (2019), a autora destaca que a teoria do desamparo aprendido também é abrangida no otimismo fundado ao considerar que o comportamento pode ser influenciado pelo desamparo e pelo estilo explicativo. Santos (2018) ainda destaca que o *locus* de controle do otimismo fundado se assemelha às dimensões interna/externa do estilo explicativo.

Assim como é importante entender a origem e as definições sobre otimismo, conhecer a relação do constructo com outras variáveis ajuda a ampliar o entendimento sobre o tema.

3.3 A RELAÇÃO DO OTIMISMO COM OUTRAS VARIÁVEIS

Nesta seção será tratada a relação do otimismo com outras variáveis. A revisão sistemática realizada por Souza, Silva e Tolfo (2020) demonstrou que o otimismo no trabalho tem sido relacionado a variáveis como:

- **liderança** como elemento moderador entre otimismo e criação de empregos (Thun & Bakker, 2018);
- **resiliência** ao fazer uma avaliação psicométrica de uma escala de resiliência. Os autores afirmam que o otimismo é uma “importante constituição da resiliência ao apresentar a capacidade de superar com confiança as dificuldades” (Wu, Tan, & Liu, 2017, p.3);
- **autoestima e extroversão** - ao construir uma escala de empregabilidade, a autora destaca que o otimismo possui forte relação com as variáveis extroversão e autoestima (Campos, 2011);
- **autoeficácia**. O material produzido sobre envolvimento no trabalho em enfermagem destacou a importância da relação entre otimismo e autoeficácia, principalmente em

locais de trabalho mais exigentes (García-Sierra, Fernández-Castro, & Martínez-Zaragoza, 2015);

- **satisfação no trabalho.** A pesquisa investigou o papel das avaliações e emoções no entendimento das experiências de incivilidade no local de trabalho numa empresa americana e destacou que pessoas mais otimistas estão mais satisfeitas no trabalho (Bunk & Magley, 2013);
- **esperança** - alguns autores trazem o otimismo e a esperança como sinônimos. “Uma pessoa esperançosa acredita que seus movimentos valem a pena, têm sentido e significados no mundo” (Louzada, 2018, p. 23). Outros autores definem o otimismo quando “mesmo diante de situações difíceis há esperança que coisas boas acontecerão no futuro” (Ugwu & Igbende, 2017, p. 3).
- **motivação** - “indivíduos mais otimistas apresentam maior motivação e empregam mais esforços para realizar o próprio trabalho, o que poderia acarretar em melhor desempenho profissional” (Avey, Luthans & Youssef, 2009);
- **proatividade.** A pesquisa realizada com médicos europeus destacou que profissionais mais otimistas apresentavam maior proatividade na execução do próprio trabalho, além de maior disposição em cuidar da própria saúde (Murray, Cardwell, & Donnelly, 2017);
- **engajamento no trabalho.** O estudo investigou o “Engajamento do trabalho dos cirurgiões: fatores influenciadores e relações com o trabalho e a satisfação com a vida” e reforçou que funcionários mais otimistas são mais engajados e apresentaram os melhores resultados no trabalho. (Mache, Vitzthum, Klapp, & Danzer, 2013);
- além do otimismo ser considerado um **recurso pessoal** necessário para lidar com adversidades no ambiente laboral e também como um potencializador de qualidades positivas do indivíduo. O estudo que evidenciou tal descoberta estudou trabalhadores da Finlândia que tiveram câncer e retornaram ao trabalho (Hakanen & Lindbohm, 2008).

Figura 4 - Otimismo e o relacionamento com outras variáveis



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Além da revisão integrativa realizada por Souza, Silva e Tolfo (2020) sobre otimismo no trabalho, a literatura também apresenta a relação do otimismo com variáveis como qualidade de vida, capital psicológico positivo e criatividade. Bunk e Magley (2013) investigaram o papel das avaliações e emoções na compreensão das experiências de incivildade no local de trabalho. Os autores destacam que quanto maior o otimismo dos indivíduos, maior a satisfação no trabalho e menor é o índice de afastamento dos colaboradores (Bunk & Magley, 2013). Indo ao encontro dos autores citados, Luthans e Youssef (2004) e Morin (2001) também destacam a relação entre otimismo e satisfação. Outro constructo que aparece ligado à satisfação é o de qualidade de vida no trabalho (QVT). Em sua dissertação de mestrado, Búrigo (1997) trabalhou com a concepção e destaca que a qualidade é um fenômeno em movimento, dinâmico, sistêmico que depende do contexto onde está inserido. E em artigo publicado a autora cita o modelo de Walton (1973). O autor (Walton, 1973) apresenta 8 elementos que compõem a QVT, quais sejam: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento das capacidades (aptidões individuais); Oportunidade de crescimento; Integração social (quanto à integridade social na

instituição); Constitucionalismo (direitos do trabalhador); Trabalho e espaço total de vida; e Relevância social do trabalho (Walton, 1973; Búrigo, 1997).

O capital psicológico positivo (psycap) é também um constructo bem relevante. Embora os elementos tenham aparecido na revisão (resiliência, esperança e autoeficácia), o estudo deles de forma integrada não foi avaliado. O otimismo faz parte do psycap e os estudos no contexto laboral mostram os resultados positivos dessa relação. A concepção de capital psicológico foi apresentada pela primeira vez em 2007 por Avey, Luthans e Youssef (Farsen, & Budde, 2018). Segundo Farsen e Budde (2018), a concepção surgiu a partir dos estudos do comportamento organizacional positivo. O psycap é um constructo multidimensional e é “definido como um estado de desenvolvimento psicológico positivo de um indivíduo” (Farsen, & Budde, 2018).

Outro constructo é a criatividade. No livro de organização de Silva e Farsen (2018), a criatividade aparece como uma qualidade psicológica positiva e está relacionada à inovação. Estudo de Carlomagno, et al. (2014) verificou a relação entre criatividade, esperança, otimismo e desempenho profissional destacou que a criatividade aparece como um dos elementos capaz de predizer o desempenho e “que o estímulo ao potencial criativo [...] é fundamental para obter um desempenho organizacional superior e promover o florescimento dos indivíduos”.

3.3.1 A relação do otimismo com variáveis sociodemográficas e ocupacionais

Na literatura não existe consenso quando o assunto é a influência de variáveis sociodemográficas no otimismo. Há pesquisas que ressaltam que as variáveis sociodemográficas não influenciaram no nível de otimismo. Um exemplo é a pesquisa conduzida por Scheier, Matthews, Owens, Schulz, Bridges, Magovern, e Carver (1999). Os pesquisadores contaram com uma amostra de mais de 300 pacientes e identificaram que os pacientes mais otimistas tiveram menores índices de reospitalização (decorrentes de doenças diversas). E o otimismo exerceu seu efeito positivo independente das variáveis demográficas. Mesmo não havendo consenso, esta seção apresentará algumas pesquisas a respeito de estudos que trazem as variáveis, sexo, idade, formação profissional, salário e carreira que avaliam a relação com o otimismo.

A respeito do **sexo**, há pesquisas que destacam as mulheres como mais otimistas (Murray, Cardwell, Donnelly, 2017; Gallagher, Lopez & Prezman, 2013), outros, os homens e ainda uma terceira opção que não há diferença entre os sexos (Duffy, Bott, Allan & Torrey, 2013; Papworth, Thomas & Turvey, 2019). Murray, Cardwell, Donnelly (2017) avaliaram o bem-estar mental e recursos psicológicos de 400 médicos na Irlanda do Norte. Os resultados finais apresentaram as mulheres como mais otimistas e também detentoras de melhor saúde mental positiva. O mesmo estudo, destacou que os participantes com 55 anos ou mais apresentaram melhores índices de otimismo. A pesquisa ainda comparou os mesmos resultados com estudos realizados com a população em geral do Reino Unido, Portugal e Alemanha e destacou que os entrevistados da Irlanda eram mais otimistas (Murray, Cardwell, Donnelly, 2017).

A pesquisa de Gallagher, Lopez e Prezman (2013) foi mais longe e investigou mais de 150 mil pessoas de 142 países avaliando se o otimismo é universal; quais fatores demográficos predizem otimismo; e se o otimismo está associado à melhoria do bem-estar subjetivo e percepção da saúde. “Os resultados indicaram que a maioria dos indivíduos e da maioria dos países em todo o mundo é otimista e que níveis mais elevados de otimismo estão associados à melhoria do bem-estar subjetivo e percepção da saúde em todo o mundo” (Gallagher, Lopez & Prezman, 2013). Para completar, os pesquisadores destacam que os resultados mostram que os indivíduos mais otimistas são os mais “jovens, do sexo feminino, com alto nível de escolaridade e ricos” (Gallagher, Lopez & Prezman, 2013).

Duffy, Bott, Allan e Torrey (2013) investigaram um modelo de satisfação com a vida entre mais de 180 adultos desempregados dos Estados Unidos. O otimismo era uma das variáveis do modelo e se relacionou positivamente com a satisfação da vida. No entanto, ao comparar com as variáveis sociodemográficas sexo e renda não houve diferença significativa (Duffy, Bott, Allan & Torrey, 2013). Papworth, Thomas e Turvey (2019) também não encontrou diferença significativa ao relacionar sexo e idade e o aumento do otimismo disposicional em profissionais de conservação predominantemente do Reino Unido. O estudo destacou os profissionais pesquisados como mais otimistas ao comparar uma amostra do país da população geral e também ao comparar com amostras da Europa, África e América do Sul (Papworth, Thomas & Turvey, 2019).

A respeito da **idade**, também não há consenso com alguns estudos afirmando que são indivíduos mais jovens (Gallagher, Lopez & Prezman, 2013), outros, os mais velhos (Murray, Cardwell, Donnelly, 2017) e ainda que não há influência da idade (Papworth, Thomas & Turvey, 2019). Avvenuti, Baiardini e Giardini (2016) investigaram o papel explicativo do otimismo para doenças crônicas ao realizar uma revisão de literatura “derivada de pesquisas clínicas e experimentais que avaliam as associações entre otimismo disposicional e estado de saúde”. Dentre os diferentes achados, os pesquisadores afirmam não ser claro se o otimismo é estável ou se muda ao longo da vida. Osti e Porto Noronha (2015) avaliaram uma amostra de 186 universitários entre 18 e 56 anos do Brasil. A amostra foi dividida em três grupos, sendo o primeiro com jovens até 22 anos, o segundo com participantes de 23 a 37 anos e o terceiro os que tinham 38 ou mais. Os resultados demonstraram que o pessimismo era maior em pessoas mais velhas (Osti & Porto Noronha, 2015).

You, Fung e Isaacowitz (2009) foram mais longe e investigaram as diferenças de idade no otimismo disposicional entre participantes americanos e chineses. Os autores destacaram que a diferença no nível de otimismo pode ser influenciada pelo contexto sociocultural, enquanto que outras pesquisas afirmam que o otimismo pode mudar pelo estresse (Robinson-Whelen Kim, MacCallum & Kiecolt-Glaser, 1997) ou autorregulação (Umstatted, McAuley, Motl & Rosengren, 2007).

Previmos que os americanos mais velhos seriam mais otimistas e os chineses mais velhos menos otimistas do que seus respectivos homólogos mais jovens. As descobertas apoiaram essas previsões. Além disso, os resultados permaneceram inalterados mesmo depois de termos levado em consideração variáveis sociodemográficas e socioemocionais, incluindo educação e afetos positivos. [...] Na medida em que nossas descobertas sobre idade transversal e diferenças culturais no otimismo disposicional refletem mudanças no desenvolvimento, elas sugerem que os americanos, que, como cultura, dão maior ênfase ao otimismo, tornam-se mais otimistas com a idade; Os chineses, que, como cultura, dão menos ênfase ao otimismo, tornam-se menos otimistas com a idade (You, Fung & Isaacowitz, 2009).

A formação profissional é outra variável que não possui consenso. O estudo de Gallagher, Lopez e Prezman (2013) destacou o alto nível de escolaridade, porém na produção não fica claro qual esse alto nível. Há estudos que destacam a importância do nível superior e o nível de otimismo ao realizar suas pesquisas com acadêmicos. Segerstrom, Taylor, Kemeny e Fahey (1998) explorou se o otimismo está associado a mudanças de humor, enfrentamento e

imunidade em resposta ao estresse de estudantes de direito da primeira fase. Dentre os diversos achados, a pesquisa destacou que “as alterações imunológicas que variam com o otimismo são geralmente consideradas benéficas” (Segerstrom, Taylor, Kemeny & Fahey, 1998). No entanto, ao verificar se havia relação entre otimismo e as notas das disciplinas não encontrou relação. dez anos depois, o mesmo grupo foi acompanhado e “mudança em seus níveis de otimismo foi examinada à luz de seus recursos sociais e de status adquiridos durante a graduação na faculdade de direito e no início de suas carreiras” (Segerstrom, 2007). Foi constatado que os mais otimistas recebiam maiores salários do que os não otimistas. Assim, o “estudo com ex-estudantes de direito indica que o otimismo disposicional resulta no crescimento dos recursos a longo prazo e que o crescimento dos recursos aumenta as crenças otimistas” (Segerstrom, 2007).

Já ao falar sobre salário, o assunto carreira aparece interligado ao investigar a influência com o otimismo (Segerstrom, 2007; Hamid, Malik, Kamran & Ramzan, 2014). Uma carreira que possui salários não compatíveis com a função (como alta demanda de trabalho, desgaste físico e emocional) influenciam negativamente o otimismo (Hamid, Malik, Kamran & Ramzan, 2014). Outro estudo não apresentou relação entre salário e otimismo, mas destacou o constructo como mediador positivo na carreira (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016). E pesquisas que investigaram o otimismo por curto prazo afirmam que os otimistas são mais bem-sucedidos financeiramente do que os pessimistas (Segerstrom, 2007).

A partir do exposto, é possível afirmar que os estudos não tem apresentado consenso quando o assunto é a influência do otimismo nas variáveis sociodemográficas indo ao encontro do apresentando na tese de Santos (2018). Após a exposição da fundamentação teórica, o capítulo seguinte detalhará a metodologia utilizada nesta dissertação.

4 MÉTODO

A seção de método foi delineada com a finalidade de explicar ao leitor os procedimentos realizados para alcançar os objetivos apresentados na introdução. O Quadro 1 apresenta a síntese dos aspectos metodológicos da pesquisa detalhada nas próximas seções.

Quadro 1 - Síntese da pesquisa

| Desenho do estudo | Pesquisa de métodos mistos com desenho incorporado/aninhado concomitante | |
|-----------------------|---|---|
| | Quantitativo | Qualitativo |
| | Estudo transversal | Análise de conteúdo de Bardin |
| Objetivos específicos | <ul style="list-style-type: none"> - Conhecer o perfil sociodemográfico e ocupacional dos servidores Técnico-Administrativos em Educação que trabalham no Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC; - Identificar o nível de otimismo dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC; e - Relacionar o nível de otimismo com o perfil sociodemográfico e ocupacional dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC. | <ul style="list-style-type: none"> - Analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC; e - Verificar a influência do otimismo nos relacionamentos interpessoais no trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC. |
| Participantes | 21 participantes. | seis participantes (dentre os 21). |
| Coleta de dados | <ul style="list-style-type: none"> - formulário online com dados ocupacionais e sociodemográficos; - Escala de otimismo de Santos (2018); | entrevista online. |

| | | |
|------------------|--|---|
| | Santos & Wechsler, 2020). | |
| Análise de dados | - estatística descritiva univariadas e bivariadas; - teste não paramétrico de Kruskal-Wallis. | - codificação inicial; - Categorias construídas com base no roteiro de entrevista. |

Elaborado pela autora (2021)

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Com o objetivo de responder a pergunta de pesquisa “quais as influências do otimismo no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina?”, a presente dissertação pode ser classificada como um **estudo misto com abordagem exploratória-descritiva**. A etapa qualitativa usa técnicas e procedimentos que buscam o aprofundamento e a análise dos dados coletados da população estudada. A pesquisa qualitativa admite um estudo detalhado de sentidos e significados de um determinado dado, além de permitir explorar melhor a complexidade das informações apresentadas (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2014). Os estudos qualitativos focam em explorar o objeto de estudo de forma profunda e intensa o que possibilita uma imersão do pesquisador no tema estudado (Goldenberg, 2013). Já os estudos quantitativos possibilitam a análise detalhada dos números coletados (como os dados sociodemográficos de idade, sexo,...) expondo seus significados para a pesquisa (Morais, 2007). Ao integrar esses dois métodos, a presente pesquisa tem a finalidade de **complementaridade** (ao invés da sequencialidade), compensando possíveis fragilidades e obtendo um desenho mais completo (Creswell, 2010; Fetters, Curry, & Creswell, 2013). Dessa forma, este estudo tem como **desenho o modelo incorporado/anhado concomitante**:

Essa abordagem de incorporação tem uma característica principal (QUAN ou qual – QUAL ou quan) que guia o projeto e um banco de dados secundários que desempenham papel de apoio nos procedimentos de análise. Destarte, recebendo menos prioridade/peso, o método secundário é incorporado ou abrigado pelo método predominante. Para Creswell, a incorporação de dados na estratégia incorporada concomitante sugere que o método secundário lida com uma questão diferente do método primário ou busca informações em um nível diferente de análise. Desse modo, a combinação dos dois métodos frequentemente significa integrar as informações e comparar uma fonte de dados à outra, o que normalmente se dá na discussão do estudo. (Oliveira, Magalhães, & Misue-Matsuda, 2018, p. 7)

Seguindo esse raciocínio, a presente dissertação teve como método principal o qualitativo realizado por meio das entrevistas online e o método secundário (quantitativo) foi com a coleta de dados que ocorreu por meio do formulário online. A escolha por esse desenho misto foi devido à necessidade (como já exposto) de mais estudos mistos que investiguem o otimismo. A etapa qualitativa permitiu conhecer as percepções e a subjetividade de cada indivíduo entrevistado. Já a etapa quantitativa deu a possibilidade de agregar mais conteúdo a etapa qualitativa ao apresentar os níveis de otimismo de cada participante, além de conhecer os níveis de otimismo, os dados sociodemográficos e ocupacionais do setor em que esses participantes estão lotados. A Figura 5 segue o exemplo apresentado por Creswell (2010, p.217):

Figura 5 - Método



Fonte: Adaptado de Creswell (2010)

Outro ponto a ser destacado sobre esta pesquisa é o caráter **exploratório-descritivo** que une dois procedimentos com naturezas distintas, mas que se articulam. A escolha pela abordagem exploratória foi pela necessidade de conhecer e explorar o fenômeno otimismo no trabalho, visto que há poucas pesquisas e obter maior entendimento sobre o objeto de estudo (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2014). A abordagem descritiva tem como objetivo descrever as características, especificidades do objeto de estudo e de oferecer uma visão ampliada sobre o fenômeno pesquisado (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2014).

A revisão de literatura apresentada na introdução deste trabalho demonstrou poucos estudos realizados de natureza qualitativa e mista sobre otimismo no trabalho no cenário brasileiro e internacional. Os estudos encontrados que aliaram os temas servidor público e otimismo foram poucos e todos de orientação quantitativa. Esses dados reforçam uma lacuna existente quando o assunto é investigar o otimismo no serviço público brasileiro.

Para fins de esclarecimento, esta pesquisa usará como **base as três principais teorias hoje estudadas sobre otimismo**: a do otimismo aprendido (Seligman, 2019), otimismo fundado (Palenzuela, 1987) e do otimismo disposicional (Carver & Scheier, 1985), todas apresentadas e aprofundadas na fundamentação teórica desta dissertação. Embora as três teorias apresentem divergências entre elas, há uma convergência quanto aos resultados positivos que o otimismo pode causar em diversos contextos de vida dos indivíduos, melhorando a saúde física e mental, além de trazer resultados positivos no contexto do trabalho, como maior engajamento, maior perseverança diante das adversidades, maior motivação (Seligman, 2019). No entanto, as investigações em sua maioria reforçam o caráter quantitativo dessa coleta de dados, não aprofundando as percepções e a subjetividade dos trabalhadores. A escolha por abordar as três teorias de forma integrada foi devido à relevância dessas concepções que quando trabalhadas em forma conjunta são capazes de suprir as lacunas individuais. Uma dessas lacunas se pode exemplificar com a teoria de Carver e Scheier (1985) em que apresenta o otimismo como um traço de personalidade e isso dificultaria o aprendizado e o desenvolvimento. As teorias de Seligman (2019) e Palenzuela (1987), no entanto, possuem a premissa de que o otimismo pode sim ser aprendido e desenvolvido. Outro aspecto possível de destacar é a teoria do otimismo aprendido (Seligman, 2019) que apresenta o constructo a partir do estilo explicativo dos indivíduos. E o otimismo fundado (Palenzuela, 1987) reforçando os fatores de autoeficácia e a fundamentação sólida do constructo.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA E DOS PARTICIPANTES

Ao analisar o otimismo dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, esta pesquisa também pode ser classificada como um **estudo de caso** que para Creswell (2010) é quando o pesquisador decide investigar intensamente os processos, indivíduos e eventos de uma única organização. Yin (2001) afirma que o estudo de caso deve ser usado quando o pesquisador quer estudar um fenômeno dentro de um contexto específico. Além disso, o estudo de caso é usado quando se deseja uma análise mais aprofundada seja de um indivíduo, uma organização ou comunidade com a finalidade de entender o objeto de estudo nas próprias palavras da população estudada (Goldenberg, 2013). Especificamente, a presente pesquisa utilizará **estudos de casos**

múltiplos que para Godoy (1995) o objetivo é descrever sujeitos, organizações e eventos e também estabelecer comparações entre eles.

Antes de falar especificamente a respeito dos objetos do estudo de caso, no caso os servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFSC, cabe discorrer um pouco sobre o contexto no qual eles estão inseridos. A Universidade Federal de Santa Catarina foi escolhida devido a sua relevância científica e social, fazendo parte da sociedade catarinense desde a década de 1960 quando foi criada como uma autarquia especial vinculada ao Ministério da Educação (UFSC, 2019b). Segundo seu Estatuto (UFSC, 2019b), a instituição possui autonomia financeira, administrativa, disciplinar e didático científica. A UFSC impacta diretamente a região onde está localizada, influenciando a economia, a sociedade e a cultura (UFSC, 2019c). São cinco *campis* em funcionamento localizados nas cidades de Florianópolis, Araranguá, Joinville, Blumenau e Curitibanos. Entre educação básica, graduação e pós são quase 40 mil alunos (UFSC, 2019g). Em 2019 foram desenvolvidas mais de 22 mil atividades de extensão, atividades essas que levam o conhecimento da Universidade até a comunidade (UFSC, 2019g). Há mais de 300 acordos firmados com convênios internacionais vigentes (UFSC, 2019g). Quanto aos servidores, são mais de 2700 professores e mais de 3000 Técnico-Administrativos (UFSC, 2019g).

Os dados apresentados destacam a relevância da UFSC na sociedade como um todo. Exposto isso, cabe destacar por que estudar o otimismo nos servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFSC se caracterizaria por um estudo de caso. Diferente de outras instituições de ensino superior, a UFSC é uma entidade pública e está vinculada diretamente ao Poder Executivo Federal (UFSC, 2019b). Todas as mudanças de e no governo atingem diretamente a instituição aqui apresentada. A partir de 2019, com a mudança do governo, ações têm sido realizadas atingindo diretamente a instituição como o contingenciamento de gastos (UFSC, 2019e), além das diversas declarações do Ministro da Educação (Exame, 2019; Mariz, 2019; Prata, 2019; Barone, 2019) que visam alterar a forma de funcionamento e contratação da instituição.

Outra mudança feita pelo governo foi a escolha dos reitores e vice-reitores das instituições federais de ensino não respeitando o primeiro colocado da lista tríplice (Giovanaz, 2020), As listas tríplexes são resultado das eleições realizadas em cada instituição federal de

ensino. Após a eleição, a atual gestão envia ao executivo uma lista com os três mais votados, sendo o primeiro da lista o eleito pela comunidade universitária (Giovanaz, 2020; Romano, 2020). No entanto, a Lei Federal n. 9.192/1995 que prevê a lista tríplice não cita que a escolha deve ser do primeiro nome (Romano, 2020). Desde a instituição desta norma, a lista tríplice sempre foi respeitada e os governos anteriores ratificavam a escolha do primeiro candidato. A decisão do atual presidente tem gerado discussões e protestos e em dezembro de 2020 o ministro Edson Fachin do Supremo Tribunal Federal se manifestou dizendo que o Presidente da República deve respeitar o mais votado da lista tríplice considerando a “autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial das universidades” (STF, 2020).

Diante de tudo isso, 2019 ainda terminou com a ameaça de uma nova doença e 2020 foi tomado pela pandemia do coronavírus (OMS, 2020) forçando a UFSC fechar as portas presenciais oficialmente em 18 de março de 2020 (UFSC, 2020b), mas mantendo o funcionamento normal no formato remoto. Mas e o que é o coronavírus? Segundo o site do Ministério da Saúde brasileiro (Ministério, 2020), Coronavírus é uma família de vírus comum em infecções entre animais, como morcegos e camelos. O que acontece é que no final de 2019 o vírus passou a ser transmitido também para humanos (SARS-CoV-2). O primeiro caso foi identificado na cidade de Wuhan, China e sem medidas sanitárias adequadas rapidamente se espalhou por todo o globo.

Ainda segundo o Ministério da Saúde (2020), os principais sintomas são: “tosse, febre, coriza, dor de garganta, dificuldade para respirar, perda de olfato (anosmia), alteração do paladar (ageusia), distúrbios gastrintestinais (náuseas/vômitos/diarreia), cansaço (astenia), diminuição do apetite (hiporexia) e dispneia (falta de ar)”. Para prevenir a propagação do vírus, medidas foram adotadas como uso de máscaras que cobrem o rosto e nariz, distanciamento social, uso de álcool gel 70% e medidas de higiene como lavar com mais frequência mãos e cotovelos (Ministério, 2020). A evolução do vírus se deu de forma rápida pelo mundo. Embora o vírus tenha sido identificado em Wuhan (China) em dezembro de 2019, em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a pandemia pelo vírus (Sanar, 2020). O primeiro caso no Brasil foi diagnosticado em 26 de fevereiro. Em 13 de março o Ministério da Saúde regulamentou medidas de isolamento e quarentena e em 17 de março ocorreu a primeira morte pela doença. 20 de março foi decretado pelo Ministério

da Saúde situação de transmissão comunitária do vírus, quando não há mais como rastrear a transmissão, e foi reforçada a necessidade de distanciamento social e para se evitar aglomerações (Sanar, 2020). Até janeiro de 2021 o vírus ainda não foi contido e já são 90.382.187 casos no mundo, 1.936.614 mortes e 50.087.768 de recuperados. No Brasil, segundo o Ministério da Saúde são 8.105.790 casos, sendo 203.100 mortes e 7.167.651 de recuperados (Coronavírus, 2021).

Após expostas todas essas informações, destaca-se a importância de investigar o otimismo em servidores que trabalham em uma universidade pública federal e especificamente na UFSC, pois apresentará especificidades só aqui encontradas como, por exemplo:

- Horizontalização do setor;
- Coordenadorias e divisões que estão sendo afetadas pelas mudanças;
- Além de atender outros TAEs que também estão sendo afetados.

. Não é possível estudar o otimismo desses profissionais sem levantar e destacar todo o contexto no qual eles estão envolvidos. Dito isto, cabe agora discorrer sobre os participantes, no caso os servidores Técnico-Administrativos em Educação, que serão os objetos dos estudos de casos múltiplos. Conforme exposto, a UFSC possui quase 6 mil servidores de carreira. Dentre esses, mais de 3 mil são técnicos (os números restantes são os referentes aos professores). Desses, 94 são de apoio (classificação A e B), 1862 são de nível médio (classificação C e D) e 1115 de nível superior (classificação E) na carreira (UFSC, 2019g). Dados da Secretaria de Planejamento da UFSC revelam que dos 3 mil técnicos, 744 têm até a graduação, 979 possuem especialização, 690 concluíram o mestrado e 184 são doutores (UFSC, 2019g).

Os técnicos desempenham diferentes funções dentro da Universidade desde secretaria, arquivamento, financeiro, atendimento ao público, passando pela gestão de patrimônios, manutenção até a funções de chefia e assessoramento de coordenadores, diretores de centro e do próprio Gabinete da reitoria. A maioria dos setores da UFSC conta com pelo menos um técnico. Assim, entender a influência do otimismo no ambiente de trabalho dos TAEs é também compreender a saúde, a qualidade de vida no e para o trabalho, principalmente

porque esses técnicos lidam diretamente com o atendimento ao público (seja interno ou externo).

A escolha dos participantes foi realizada de **forma intencional** e não probabilística. Nesse procedimento são escolhidos os participantes “com base na sua disponibilidade e disposição para responder” (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012, p. 156). A ideia desta pesquisa não é a de generalizar os dados, mas sim aprofundar os estudos no objeto pesquisado (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2014). Sem a necessidade de explorar uma amostra representativa de participantes (Creswell, 2010), a presente pesquisa usou a técnica de saturação de dados ao selecionar o quantitativo de indivíduos. A saturação demonstra que não há novos dados, elementos a serem acrescentados na coleta de dados, e que a coleta de novas informações não alterará o entendimento do objeto estudado (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2014; Thiry-Cherques, 2009). Turato (2005) afirma que a seleção dos participantes pode ser alterada quando da imersão do pesquisador ao campo estudado. Os **critérios de inclusão** para a seleção dos participantes foram:

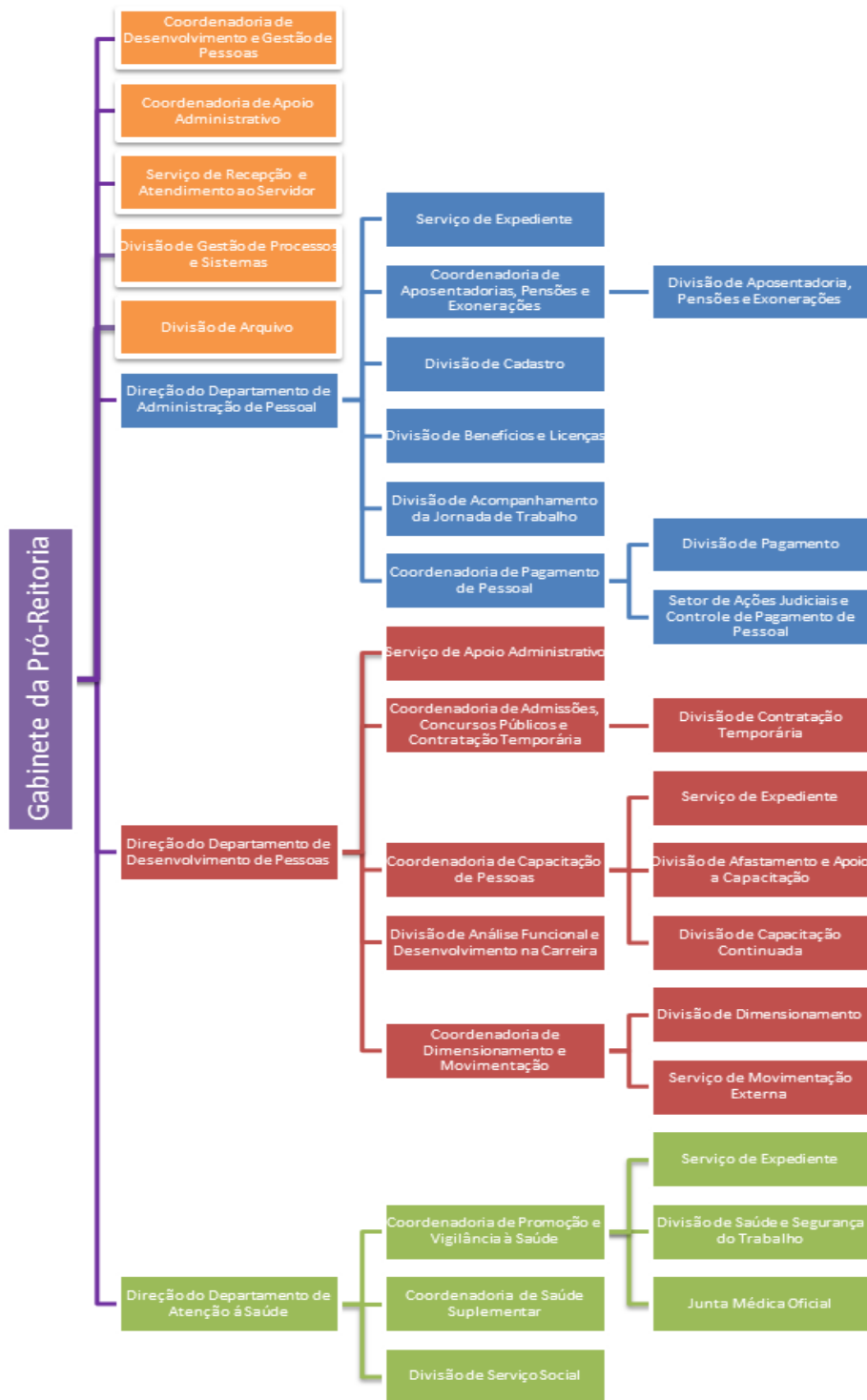
- ser servidor Técnico-Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal de Santa Catarina nível D e E e trabalhar no Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da PRODEGESP;
- ter aceitado participar da pesquisa e assinado o Termo de Consentimento de Livre Esclarecimento (TCLE).

A Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PRODEGESP, s.d.)

é um órgão executivo central, integrante da Administração Superior da Universidade Federal de Santa Catarina, criada com o objetivo de auxiliar o Reitor em suas tarefas executivas na área de desenvolvimento e gestão de pessoas, almejando o fortalecimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como um melhor nível de qualidade de vida no trabalho aos servidores docentes e técnico-administrativo em educação.

O órgão possui 3 departamentos (Departamento de Administração de Pessoal, Departamento de Desenvolvimento de Pessoas e o Departamento de Atenção à Saúde), além de outras diretorias e setores organizados com a finalidade de melhor organizar as atividades que cabem à pró-reitoria. O organograma da PRODEGESP está na Figura 6:

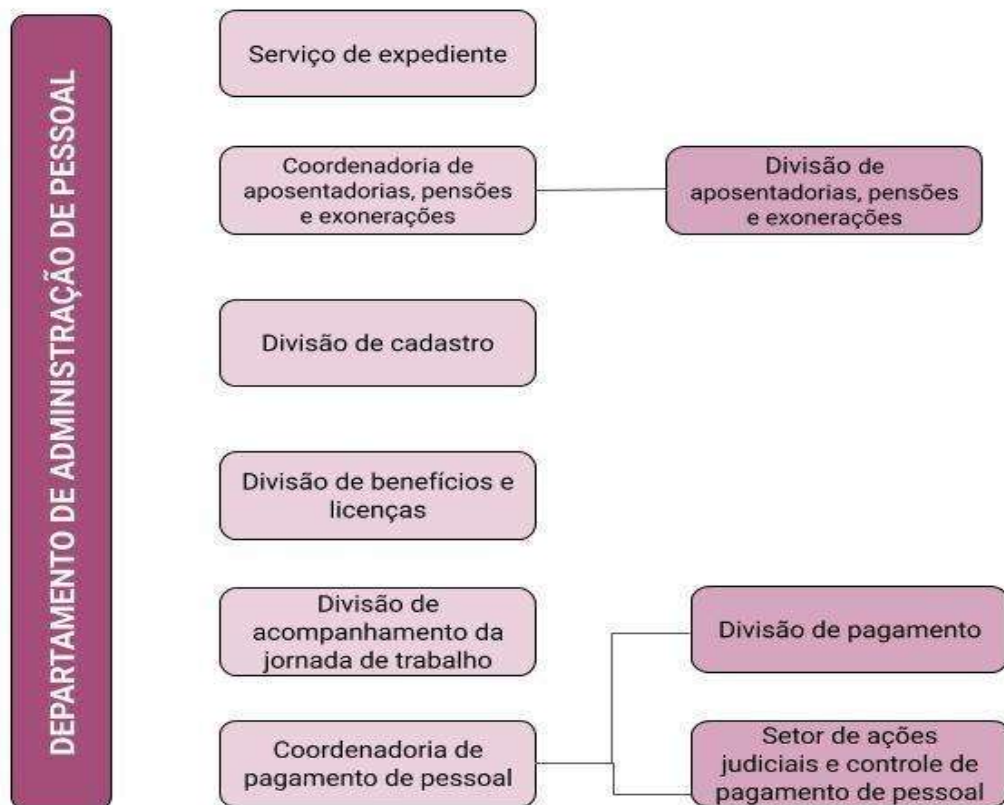
Figura 6 - Organograma PRODEGESP



Fonte: UFSC (2020c)

Em conversa com a Pró-reitora de Gestão de Pessoas, a mesma falou sobre os setores que seriam interessantes serem estudados e a partir desta conversa esta pesquisadora decidiu pela escolha do Departamento de Administração de Pessoal (DAP). Alguns motivos foram determinantes na hora da decisão. Um deles foi a horizontalização do setor e a presença de todos em um mesmo espaço físico. Outro motivo foi pelo DAP abranger coordenadorias e divisões (como a Coordenadoria de aposentadoria e a Divisão de benefícios e licenças. Vide figura 6) que estão sendo influenciados diretamente pelas atuais políticas governamentais como as alterações das normas da previdência e aposentadoria (Câmara, 2020). Além da alteração da legislação, os servidores lotados nesses setores trabalham diretamente com outros Técnico-Administrativos em Educação que também são influenciados diretamente pelas novas regras.

Figura 7 - Organograma Departamento de Administração de Pessoal



Fonte: Elaborado pela autora, construído com base em UFSC (2020a)

Até dezembro de 2020, o DAP contava com 38 servidores estatutários divididos conforme a figura 7 e de acordo com o Relatório de Gestão Institucional da UFSC de 2019 o setor tem como objetivo “melhorar constantemente os processos de trabalho visando a excelência na prestação de atendimento aos usuários e contribuindo para o alcance das metas institucionais na área de gestão de pessoas” (UFSC, 2019f, p. 61). **21 servidores responderam o formulário online e seis participaram da entrevista e responderam o formulário.** Para fins de confidencialidade, os nomes dos entrevistados serão apresentados de forma codificada (S1, S2, S3, S4, S5 e S6).

Assim como todos os trabalhadores do mundo foram afetados pela pandemia do coronavírus, os servidores da UFSC, bem como os servidores do DAP foram influenciados com a proliferação rápida do vírus. E desde 18 de março de 2020 (UFSC, 2020b) a UFSC paralisou o atendimento presencial, mantendo o funcionamento de forma remota. Então, de uma hora para outra todos tiveram que se adaptar à nova rotina de trabalho remoto, bem como a execução do trabalho que muitas vezes dependiam de procedimentos feitos por papéis ou rotinas que não foram preparadas para que mais de seis mil servidores fossem para a realização do trabalho em formato online. A nova forma de trabalhar também afetou esta pesquisa que, embora tenha tido poucos respondentes, apresentou grande riqueza de dados.

4.3 INSTRUMENTOS E TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

A presente pesquisa foi pensada inicialmente em contar com duas etapas: uma online (o formulário) e outra presencial (a entrevista). Tendo em vista a necessidade de isolamento social em decorrência da pandemia do coronavírus já aqui mencionado, toda a coleta de dados se deu de forma online. Este estudo foi desenhado para **coletar os dados de forma concomitante** e contou com duas etapas distintas que ocorreram entre novembro de 2020 e janeiro de 2021. Foi enviado por email um formulário (*Google Formulários*) online solicitando a todos os servidores Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da PRODEGESP que atendiam aos critérios de inclusão desta pesquisa informações ocupacionais e sociodemográficas (Ver Apêndice A), o TCLE (como item obrigatório a participação da pesquisa - ver Apêndice D), além da escala sobre otimismo

criada por Santos (2018; Santos e Wechsler, 2020). Uma das perguntas do formulário consistia em solicitar aos interessados em participar da entrevista online que deixassem seus dados para contato. Enquanto o questionário era respondido por outros participantes, os que já haviam respondido e demonstraram interesse em participar da entrevista eram contatados e as entrevistas agendadas.

A escala de otimismo foi apresentada na tese de Santos (2018) intitulada “Construção e validação de uma escala de otimismo para adultos” e no artigo “Escala de Otimismo para Adultos: Construção e Validação” de Santos e Wechsler (2020). A criação do instrumento foi para suprir uma lacuna existente no cenário brasileiro quanto a criação de uma escala específica de otimismo para nossa população (Santos, 2018). Atualmente para a população brasileira, há o instrumento de otimismo disposicional validado por dois estudos brasileiros: o de Bastianelo, Pacico e Hutz (2014) e o de Bandeira, Bekou, Lott, Teixeira, Teixeira e Rocha (2002), ambos referente à LOT-R (*Life Orientation Test Revised*) para avaliar otimismo/pessimismo de Scheier e Carver (1985).

A escala de Santos (2018; Santos e Wechsler, 2020) visa unir as três principais teorias de otimismo da literatura: otimismo aprendido (Seligman, 2019), otimismo disposicional (Scheier & Carver, 1985) e otimismo fundado (Palenzuela, 1987), além do instrumento ter foco especificamente na população brasileira. O objetivo é a união dessas três teorias que se complementam. Na escala, além da análise das propriedades psicométricas, “foram realizadas análise semântica, análise de juízes, análise fatorial exploratória e verificou-se a precisão. [...] Concluiu-se que a escala proposta apresenta evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e precisão” (Santos e Wechsler, 2020). Ao fim, a escala foi finalizada com um total de 52 itens e está dividida em dois fatores: **“Eficácia Perseverante”**, indo ao encontro às teorias de Palenzuela (1987) no tocante “expectativas de autoeficácia, êxito e locus de controle do indivíduo, influenciando suas ações e sua persistência na busca de objetivos e enfrentamento das adversidades” (Santos e Wechsler, 2020) e a teoria de Seligman (2019) referente ao estilo explicativo. E o segundo fator faz referência às **“Expectativas”** relacionadas às expectativas de que coisas boas acontecerão no futuro de Scheier e Carver (1985; Santos e Wechsler, 2020) e do otimismo fundado de Palenzuela (1987) “a qual considera diferentes tipos de expectativas relacionadas à tendência otimista” (Santos, 2018).
Por solicitação das autoras da escala, o instrumento não será divulgado.

Figura 8 - Compilado das teorias de otimismo: fatores da escala



Fonte: Elaborado pela autora com base na escala de Santos (2018)

As entrevistas (realizada pelas plataformas *Google Meet* e *Whatsapp*) com os interessados foram orientadas por um roteiro semi-estruturado contendo perguntas abertas e permitindo ao entrevistado respostas livres, ao contrário das estruturadas que as respostas já são previamente dadas (Laville e Dione, 1999). A entrevista semiestruturada permite ao pesquisador mais liberdade quanto a acrescentar ou retirar perguntas ao pesquisado no decorrer da entrevista (Bogdan & Biklen, 1994). Essa particularidade permite criar mais intimidade e leveza entre pesquisador e entrevistado com a finalidade de aprofundar as questões propostas ((Laville, & Dionne, 1999). O roteiro foi estruturado em quatro segmentos, conforme pode ser conferido no Apêndice B. Essa organização teve como objetivo atender às questões propostas neste estudo. Além disso, a forma de organização das perguntas foi estruturada de forma a trazer mais clareza ao pesquisado.

O roteiro passou por **análise de juízes** que é um procedimento importante para avaliar o conteúdo dos itens e se as perguntas estão compreensíveis e adequadas para atingir os objetivos propostos (Pasquali, 2010). Na análise do roteiro, o conteúdo foi avaliado por três especialistas que possuem doutorado em psicologia, sendo dois vinculados ao LAPPOT. Inicialmente dois juízes analisaram as perguntas e com as considerações os enunciados foram alterados com a finalidade de deixar mais claro e atender aos objetivos propostos por esta

pesquisa. Em seguida, o roteiro passou pelo pré-teste. O **pré-teste** tem o objetivo de avaliar e validar os procedimentos que serão realizados na coleta de dados (Castro, 2001; Urbina, 2014), além de refinar o instrumento que será utilizado na pesquisa (Yin, 2001). Inicialmente foi aplicado em um dos membros do LAPPOT em outubro de 2020 para avaliar a clareza das perguntas. Em seguida, o pré-teste foi aplicado em dois servidores Técnico-Administrativos da UFSC, também em outubro de 2020. Com as considerações recebidas dos três pré-testes, a pesquisadora ainda viu a necessidade de passar novamente pela avaliação de um terceiro juiz. Ao final, o orientador fez a avaliação final do roteiro, aprovando-o. Todas essas etapas citadas foram necessárias para o refinamento das perguntas.

4.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE CONTEÚDOS

Na etapa de coleta de dados se utiliza os instrumentos e as técnicas selecionadas para a construção da pesquisa (Marconi & Lakatos, 2003). Após a apresentação da qualificação em novembro de 2019, foram realizados os ajustes solicitados pela banca. Em seguida, foi solicitado autorização à a Diretoria do Departamento de Administração de Pessoal (DAP) e à Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PRODEGESP) da UFSC para a realização da pesquisa (ver Apêndice C). Em seguida, o trabalho foi submetido ao Comitê de Ética de Pesquisa em Humanos da UFSC.

A **amostragem** foi realizada de forma **intencional**, não probabilística, pois não se deseja representar estatisticamente a população estudada. Foi enviado um email direcionado aos servidores Técnico-Administrativos em Educação que trabalham no Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da PRODEGESP informando sobre a pesquisa e convidando a participação. O plano inicial, caso houvesse baixa adesão, seria ir ao setor e conversar com os servidores explicando o funcionamento da pesquisa. Tendo em vista a situação que assolou o país e a realização dos trabalhos em formato remoto pelos TAEs, outras formas foram adotadas para aumentar o número de participantes. Após o primeiro email foi constatada a presença de uma pessoa conhecida que trabalhava no departamento. Assim, foi perguntado se a servidora poderia enviar mensagem no grupo do *Whatsapp* do departamento. Após esse pedido o número aumentou consideravelmente e em seguida as participações foram indicadas pelos próprios participantes da entrevista online.

A primeira etapa consistiu na resposta pelos servidores de um formulário online contendo questões a respeito dos dados ocupacionais e sociodemográficos (ver Apêndice A), o TCLE e a escala sobre otimismo. De acordo com a disponibilidade, os interessados em participar da segunda etapa deixaram seus dados e a entrevista foi agendada de acordo com horário e data dos pesquisados. Foi perguntado aos entrevistados se a entrevista poderia ser gravada com a finalidade de uma melhor análise e compreensão do fenômeno estudado e todos concordaram com tal procedimento. Além disso, também foi salientado que os resultados desta pesquisa poderão ser apresentados em revistas e eventos científicos, porém a divulgação dos dados dos participantes será realizada de forma codificada. Os entrevistados também foram comunicados sobre os preceitos éticos (a ser explanado a seguir) e informados que a entrevista poderia levar de 40 minutos a uma hora.

4.5 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Esta pesquisa está de acordo com a Resolução 510/16 do Conselho Nacional da Saúde e foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da UFSC. Foi enviado aos participantes o Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento (TCLE) a respeito da pesquisa. Também foi informado aos indivíduos que a participação é voluntária e que seria respeitada a confidencialidade e que as informações seriam usadas para fins desta pesquisa. Além disso, cabe salientar que os resultados desta pesquisa poderão ser apresentados em revistas e eventos científicos, porém a divulgação dos dados dos participantes foi realizada de forma codificada.

4.6 ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS CONTEÚDOS

Após a etapa de coleta de dados, se fez necessário a análise das informações obtidas e a transcrição das entrevistas. Marconi e Lakatos (2003) afirmam que a análise dos dados é parte central da pesquisa, pois é quando se detalham os dados coletados. Nesta etapa também é feita a transcrição das informações com objetivo de dar sentido aos dados localizados, além de

responder o problema de pesquisa (Poupart et al., 2012). A apresentação dos resultados se deu em dois momentos: primeiro os dados quantitativos e em seguida os dados qualitativos.

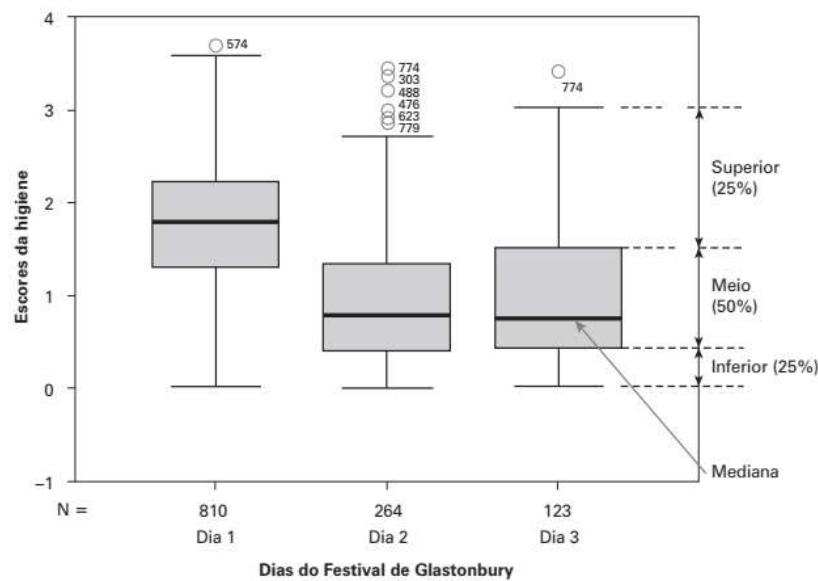
Já a interpretação dos dados presente na discussão dos resultados se deu em três etapas: primeira a análise dos dados quantitativos obtidos através do formulário online, a segunda etapa consistiu na análise dos dados qualitativos colhidos nas entrevistas online e em seguida a integração das duas etapas anteriores. É importante ressaltar que segundo o **desenho misto incorporado/aninhado concomitante** a apresentação da integração dos dados qualitativos e quantitativos poderá ocorrer de três formas: integração por meio da narrativa; integração por meio da transformação de dados; e integração por meio de exibições conjuntas (*join display*). Devido às características do presente estudo, foi escolhida a estratégia de *join display* em que “os dados são reunidos por meio de meios visuais para extrair novos insights além das informações obtidas a partir dos resultados quantitativos e qualitativos separados. Isso pode ocorrer por meio da organização de dados relacionados em uma figura, tabela, matriz ou gráfico” (Fetters, Curry & Creswell, 2013).

A análise dos **dados quantitativos** foi realizada via técnicas de análise estatística descritiva univariadas (descrevendo a população usando uma variável por vez) e bivariadas, quando se descreve a relação de duas variáveis por vez (Barbetta, 2002). Os softwares utilizados para fazer tais análises foram o Excel e o SPSS. As análises univariadas consideraram valores mínimos, máximos, de média e desvio padrão, bem como valores de frequência e frequência percentual. Para as análises bivariadas, entre variáveis sociodemográficas e otimismo (“Eficácia Perseverante”, “Expectativas”), o recurso gráfico *boxplot* foi utilizado. Aqui cabe uma observação. Optou-se por apresentar os fatores da escala de otimismo (“Eficácia Perseverante”, “Expectativas”) com a finalidade de detalhar as dimensões que compõem o instrumento. Foi também testada a média do escore geral de otimismo com as variáveis, mas os resultados não demonstraram diferença quanto ao apresentado nos fatores.

O *Boxplot* (diagrama de caixa e bigode) é utilizado como ferramenta visual quando se quer apresentar com destaque os valores de mediana e desvio padrão de dispersão dos dados via apresentação dos intervalos interquartílicos dos dados (Field, 2009). Sucintamente, o *boxplot* evidencia a distribuição dos dados entre intervalos interquartílicos, dividindo o conjunto de dados em quatro partes. O primeiro quartil comporta 25% dos valores. A caixa é

dividida pela mediana (linha central em negrito) e comporta outros 25% dos valores na sua parte inferior (segundo quartil) e 25% dos valores em sua parte superior (terceiro quartil). Acima da caixa, até a linha superior são considerados os últimos 25% dos valores (quarto quartil). Casos identificados fora desses quartis são considerados *outliers* – valores que se diferenciam do resto dos dados (Field, 2009). A Figura 9 apresenta um exemplo de gráfico *boxplot* com a identificação dos intervalos interquartílicos e *outliers*.

Figura 9 – Exemplo gráfico *boxplot*



Fonte: Field (2009)

O cálculo dos escores para as dimensões “Eficácia Perseverante” e “Expectativas” da Escala de Otimismo para Adultos (Santos, 2018; Santos e Wechsler, 2020) foi feito considerando a média do conjunto de itens respectivos de cada dimensão: “Eficácia Perseverante” (2, 3*, 5, 6*, 8*, 10, 11, 12, 13*, 14, 16*, 17, 19*, 20*, 23*, 25, 27*, 29*, 30, 32*, 35*, 38*, 40*, 41*, 42, 44*, 46, 48, 50, 52*); e “Expectativas” (1, 4, 7, 9, 15, 18, 21, 22, 24, 26, 28, 31, 33, 34, 36, 37*, 39, 43, 45, 47*, 49*, 51). Os itens marcados com asterisco são inversos e, por consequência, tiveram seus valores invertidos antes do cálculo dos escores. Cada item da escala apresenta cinco opções de resposta. Por exemplo:

Figura 10 – Exemplo de aplicação da escala

5 - Consigo superar os desafios *

Nenhum pouco Um pouco Moderadamente Bastante Exatamente

RESPOSTA

Fonte: retirado do formulário online com a aplicação da escala de Santos (2018; Santos e Wechsler, 2020)

Por último, a aplicação do teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis para amostras independentes foi realizada, com o objetivo de verificar se a distribuição da “Eficácia Perseverante” e das “Expectativas” sofre variação em função das categorias das variáveis sociodemográficas. O teste de Kruskal-Wallis “compara várias condições quando diferentes pessoas participam em cada condição e os dados resultantes não são normalmente distribuídos ou não satisfazem a hipótese da ANOVA independente de um fator” (Field, 2009, p.501). No caso de aceitação de hipóteses alternativas, previu-se utilizar o teste de Mann-Whitney para acompanhamento dos achados, considerando a comparação par a par das medianas entre as categorias das variáveis sociodemográficas que apresentassem nível de significância aceitável ($p > 0,05$). Nessas comparações, os valores de significância são ajustados pela correção de Bonferroni para múltiplos testes (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). No entanto, o teste citado não foi realizado, pois não atendeu ao critério exposto.

Quanto aos **dados qualitativos**, após a decupagem dos áudios e a transcrição das entrevistas, os dados foram avaliados por meio da **análise de conteúdo** de Bardin (2011). Bardin (2011) divide a análise de conteúdo em três etapas: a) **pré-análise** (ao fazer uma verificação superficial do material coletado para identificar o que deve entrar ou o que deve ser descartado); b) **exploração do material** (é quando se estabelece as categorias de análise. É a fase mais longa em que se identifica as unidades de registro a partir de critérios como semântica, sintática. Nessa etapa podem ser identificados novos critérios além dos estabelecidos no roteiro de entrevista); e c) **tratamento dos resultados** (nesta fase se faz uma

conversa entre o referencial teórico, objetivos e pergunta e os dados encontrados. é a etapa em que se trata os dados coletados fazendo inferências e interpretando as informações).

A **pré-análise** permitiu a organização dos dados. Inicialmente foi realizada uma leitura flutuante das transcrições das entrevistas identificando pontos importantes iniciais e a relevância dos materiais coletados de acordo com os objetivos da pesquisa. A segunda etapa que é a **exploração do material** é dividida em outras duas etapas. A primeira é a **codificação** (Bardin, 2011) com o recorte em **unidades de registro** (como palavras, temas, documentos, personagens) e **unidades de contexto** (como pertinência ao tema, custo) e enumeração (como registrar; por frequência, presença/ausência, intensidade, ordem...). Nesta etapa o material foi analisado com cautela e atenção verificando de que forma a teoria de Bardin (2011) poderia ser aplicada à pesquisa. Dessa forma, quanto ao recorte se sobressaiu às unidades de registro palavra, tema e acontecimento e as unidades de contexto foram avaliadas por sua pertinência. Já a enumeração foi devido a frequência (quantidade de vezes que determinados temas, determinadas palavras apareceram) e a presença/ausência de determinados temas.

A **categorização** faz parte da exploração do material e foi definida em dois momentos: a priori e a posteriori. Ou seja, a pesquisadora não foi a campo com todas as categorias definidas, mas permitiu o campo mostrar os temas que mais se sobressaíam nas entrevistas. Dessa forma, as categorias 2 e 3 foram pré-definidas e as demais categorias e subcategorias foram definidas após a coleta de dados. A relação entre as perguntas do roteiro de pesquisa e a construção das categorias de análise pode ser conferida no Apêndice E. A terceira etapa da análise de conteúdo de Bardin (2011) consistiu no tratamento dos resultados obtidos em que se fez uma conversa com os dados quantitativos, qualitativos e o referencial teórico, resultando na integração das informações coletadas.

Tabela 2 - Categorias e subcategorias

| CATEGORIAS | SUBCATEGORIAS |
|------------------------|--|
| 1. O Trabalhar na UFSC | 1.1 Pensamentos e Sentimentos em relação ao Trabalho 1.2 Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho |

| | |
|--------------------------------|---|
| | <p>1.3 Melhorias no trabalho e otimismo</p> <p>1.4 Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho</p> <p>1.5 Fatores contribuintes para o otimismo ou pessimismo no trabalho</p> |
| 2. Execução do Trabalho | <p>2.1 Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho</p> <p>2.2 Relações entre otimismo e execução do trabalho</p> <p>2.3 Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho</p> <p>2.4 Concepções de otimismo no trabalho</p> |
| 3. Relacionamento Interpessoal | <p>3.1 Relacionamentos e otimismo</p> <p>3.2 Ações diante de situações adversas nos relacionamentos</p> <p>3.3 Proposições de melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho</p> <p>3.4 Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais</p> |

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2021).

5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados obtidos a partir da pesquisa descrita na seção de métodos. Os dados coletados provêm de duas origens: os dados quantitativos foram coletados através da aplicação online de um formulário contendo informações sociodemográficas, ocupacionais e a escala de otimismo (instrumento este descrito na seção anterior). Os dados qualitativos foram coletados a partir de uma entrevista online. Primeiramente serão apresentados os dados quantitativos com a finalidade de atingir os três primeiros objetivos desta dissertação, quais sejam:

- Conhecer o perfil sociodemográfico e ocupacional dos servidores Técnico-Administrativos em Educação que trabalham no Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC;
- Identificar o nível de otimismo dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC; e
- Relacionar o nível de otimismo com o perfil sociodemográfico e ocupacional dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC.

Dos 38 servidores Técnico-Administrativos em Educação do DAP, 21 responderam o formulário. Os dados foram inseridos em um gerenciador de planilhas chamado *Excel* para melhor análise dos resultados. Também foi utilizado o software *SPSS* para simular os resultados da estatística descritiva e realizar o teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis. A etapa qualitativa foi estruturada a partir da análise das entrevistas e organizada segundo os preceitos de Bardin (2011) com categorias, subcategorias e unidades de análise (conforme também apresentado na seção anterior). Esta etapa foi delineada para atingir os seguintes objetivos:

- Analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC;

- Verificar a influência do otimismo nos relacionamentos interpessoais no trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC.

Os dados foram incluídos em uma planilha do Google Docs separando as respostas dos seis entrevistados e as categorias. Para atender os preceitos éticos, os nomes dos entrevistados foram codificados com a finalidade de resguardar as respostas e a individualidade dos participantes. A seguir serão apresentados a caracterização dos participantes e os dados quantitativos.

5.1. DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS DOS PARTICIPANTES

O setor possui 38 servidores e desses 76% são mulheres e 24% são homens (29 do sexo feminino e 09 são do sexo masculino). Esses números são importantes de serem citados, pois dos 21 TAEs que responderam o questionário online, 71,40% são mulheres e 28,60% são homens (ou seja, 15 são do sexo feminino e 06 são do sexo masculino), demonstrando que a população geral e a população pesquisada possuem equivalência quanto à distribuição dos sexos. Desses, 19% possuem cargo de chefia (n= 4). Ressalta-se que o objetivo desta dissertação não é a generalização dos dados para toda a população dos TAEs da UFSC, mas conhecer como é a influência do otimismo no ambiente de trabalho desses técnicos.

Tabela 3 - Descrição do perfil da amostra

| VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS | FREQUÊNCIA (N = 21) | FREQUÊNCIA % |
|--|--------------------------------|---------------------|
| Sexo | | |
| Feminino | 15 | 71,40 |
| Masculino | 06 | 28,60 |
| Idade | | |
| 26-30 anos | 7 | 33,33 |
| 31-35 anos | 4 | 19,05 |
| 36-40 anos | 5 | 23,81 |

| | | |
|----------------------------------|----|-------|
| 41-45 anos | 1 | 4,76 |
| 46-50 anos | 2 | 9,52 |
| 51-55 anos | 1 | 4,76 |
| 56-60 anos | 1 | 4,76 |
| Escolaridade | | |
| Ensino Médio | 1 | 4,76 |
| Graduação | 3 | 14,29 |
| Especialização | 14 | 66,67 |
| Mestrado | 3 | 14,29 |
| Tipo de vínculo na UFSC | | |
| D | 17 | 81,00 |
| E | 04 | 19,00 |
| Tipo de cargo | | |
| Administrativo | 17 | 81,00 |
| Coordenação ou chefia | 04 | 19,00 |
| Tempo de trabalho na UFSC | | |
| 1-3 anos | 8 | 38,10 |
| 3-6 anos | 4 | 19,05 |
| 7-10 anos | 8 | 38,10 |
| 11-14 anos | 1 | 4,76 |
| Tempo de trabalho no DAP | | |
| Menos de 1 ano | 4 | 19,05 |
| 1-2 anos | 5 | 23,81 |
| 3-6 anos | 4 | 19,05 |
| 7-10 anos | 7 | 33,33 |
| 11-14 anos | 1 | 4,76 |

Nota. UFSC = Universidade Federal de Santa Catarina. DAP = Departamento de Administração de Pessoal.

A respeito da idade, 33,33% estão na faixa dos 26 aos 30 anos (n= 7), 23,81% possuem de 36 a 40 anos (n= 5), 19,05% têm de 31 a 35 anos (n= 4), 9,52% possuem de 46 a 50 anos (n= 2), 4,76% têm de 41 a 45 anos (n= 1) e 9,6% possuem mais de 50 anos (n= 2). Verifica-se que quanto a formação profissional, 66,67% possuem especialização (n= 14), 14,29% mestrado (n= 3), outros 14,29% graduação (n= 3) e 4,76% ensino médio (n= 1). Este dado é importante, pois evidencia que a maioria dos servidores possuem mais do que a exigência mínima do cargo (nível D a exigência é nível médio e nível E a exigência é graduação). Sobre este aspecto, 81% dos participantes possuem o nível D (n= 17) e 19% pertencem à categoria E (n= 4). Em relação ao tempo que trabalham na instituição UFSC, 38,10% estão de 1 a 3 anos (n= 8), 19,05% de 3 a 6 anos (n= 4), 38,10% de 7 a 10 anos (n= 8) e 4,76% de 11 a 14 anos (n= 1). Sobre o tempo de atuação do Departamento de Administração de Pessoal (DAP), 19,05% estão há menos de um ano (n= 4), 23,81% estão de 1 a 2 anos (n= 5), 19,05% de 3 a 6 anos (n= 4), 33,33% estão de 7 a 10 anos (n= 7) e 4,76% de 11 a 14 anos (n= 1).

Em resumo, há prevalência de participantes do sexo feminino (71,40%), com faixa etária entre 26 e 30 anos (33,33%), nível de escolaridade de especialização (66,66%), com nível de vínculo na UFSC do tipo D (81%), não ocupantes de cargos de coordenação ou chefia (81%), com tempo de trabalho na UFSC entre 1 e 3 anos (38,10%) e entre 7 e 10 anos (38,10%) e tempo de trabalho no Departamento de Administração Pessoal entre 7 e 10 anos (33,33%). A descrição detalhada do perfil da amostra pode ser observada na Tabela 3.

5.2 NÍVEL DE OTIMISMO E A RELAÇÃO COM O PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL

Nesta seção se apresentará os resultados obtidos por meio do instrumento de Santos (2018; Santos e Wechsler, 2020), a partir de três perspectivas: pelos dois fatores (“Eficácia Perseverante” e “Expectativas”) e o escore geral de otimismo. Dessa forma, a média amostral geral da variável “Eficácia Perseverante” foi de 3,92, com valores mínimo e máximo variando entre 2,73 e 4,83 e desvio padrão de 0,61 (sendo que o valor máximo pode chegar a 5). A média amostral geral da variável “Expectativas” foi de 4,33, com valores mínimo e máximo variando entre 3,00 e 5,00 e desvio padrão de 0,54. A média geral da escala (otimismo geral)

foi de 4,12, com valores mínimo e máximo variando entre 3,07 e 4,92 e desvio padrão de 0,53. o Apêndice F detalha as médias individuais da amostra (a respeito de “Eficácia Perseverante” e “Expectativas”, além do escore geral de otimismo).

Tabela 4 – Escores

| Variáveis | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão | Assimetria | Curtose |
|--------------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|-------------------|----------------|
| “Eficácia Perseverante” | 2,73 | 4,83 | 3,92 | 0,61 | -0,46 | -0,76 |
| “Expectativas” | 3,00 | 5,00 | 4,33 | 0,54 | -0,74 | 0,34 |
| Escore Geral de Otimismo | 3,07 | 4,92 | 4,12 | 0,53 | -0,54 | -0,57 |

Considera-se que uma distribuição normal terá assimetria igual à zero e curtose igual à três. Valores de assimetria oscilando para mais ou menos 1 podem ser considerados indicadores de proximidade da normalidade (assimetria entre -1 e 1, sendo quanto mais próximo de zero melhor). Valores de curtose oscilando entre 2 e 4 podem ser considerados indicadores de proximidade da normalidade (sendo quanto mais próxima de três melhor). Embora os valores de assimetria das variáveis sejam aceitáveis, os valores de curtose indicam não normalidade dos dados (Field, 2009).

Em sequência, foram realizadas análises estatísticas descritivas bivariadas, considerando as médias das variáveis “Eficácia Perseverante” e “Expectativas” em função das variáveis sociodemográficas. A comparação bivariada entre “Eficácia Perseverante” e sexo biológico demonstra que participantes do sexo masculino apresentam média maior de “Eficácia Perseverante” que participantes do sexo feminino, conforme pode ser observado na Tabela 5.

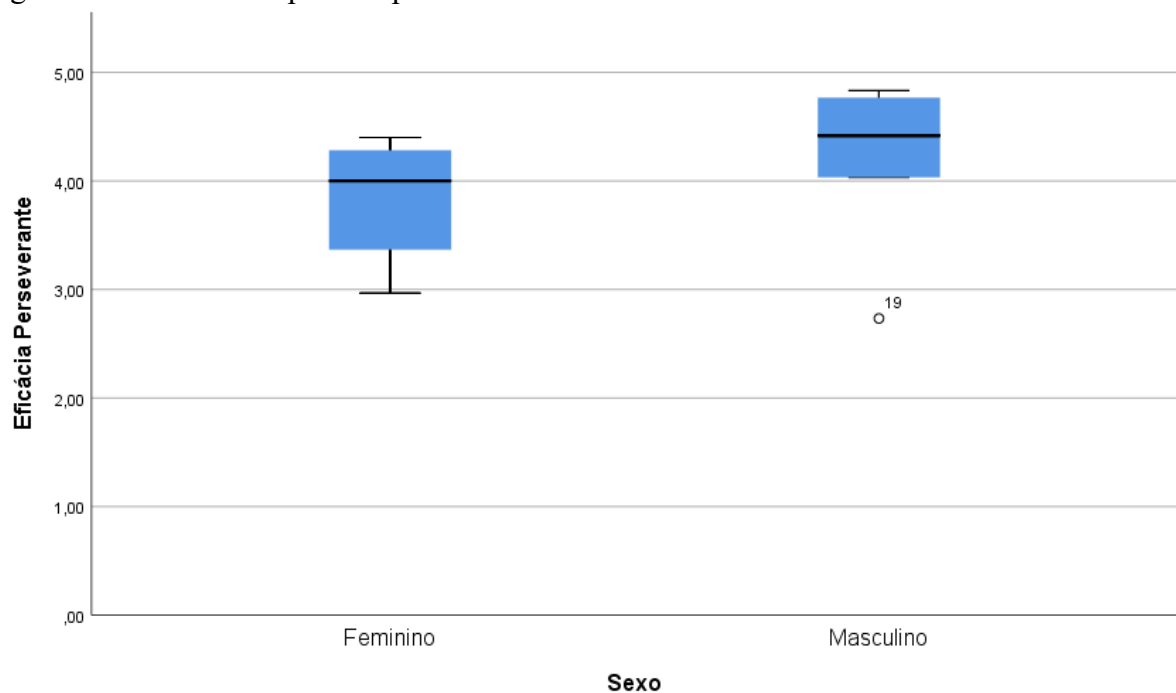
Tabela 5 - Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função do sexo biológico.

| Sexo Biológico | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|-----------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Feminino | 2,97 | 4,40 | 3,81 | 0,51 |

| | | | | |
|-----------|------|------|------|------|
| Masculino | 2,73 | 4,83 | 4,20 | 0,79 |
|-----------|------|------|------|------|

A Figura 11 apresenta um gráfico *boxplot* simples, considerando as variáveis “Eficácia Perseverante” e sexo biológico. Esses dados também ilustram a existência de uma diferença na dispersão dos dados e da posição da mediana da “Eficácia Perseverante” em função do sexo biológico, com a presença de um caso (19) de possível *outlier*.

Figura 11 - Gráfico *boxplot* simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Sexo



Fonte: Elaborado no software SPSS

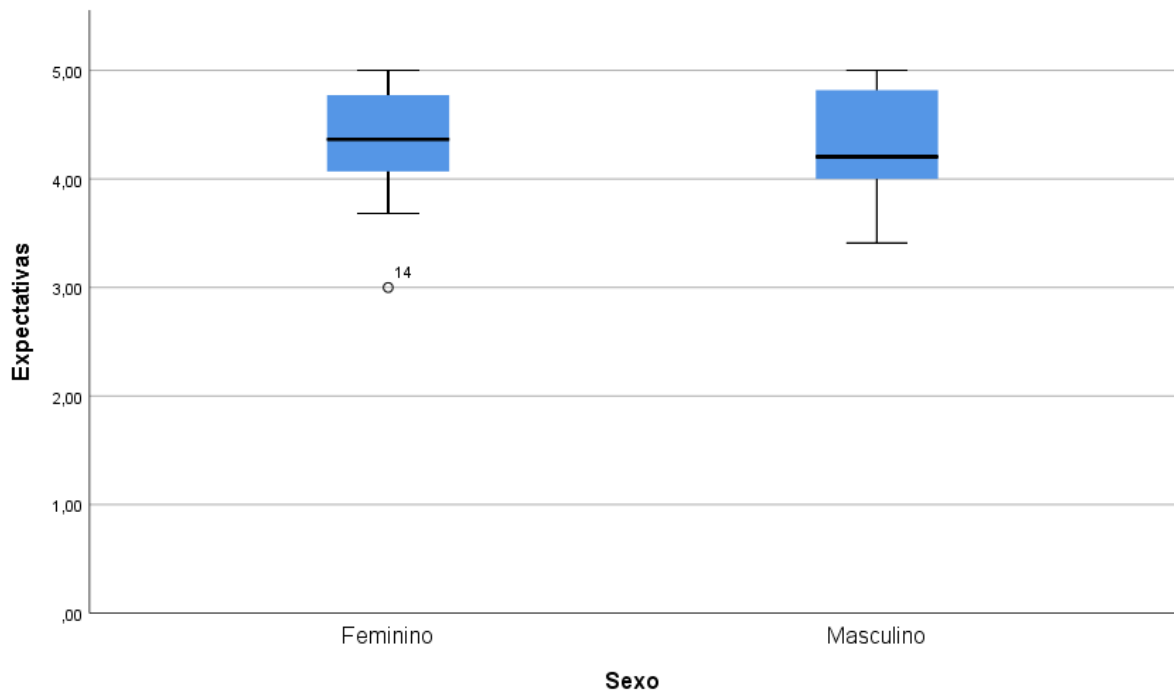
A comparação bivariada entre “Expectativas” e sexo biológico não indica a existência de diferença entre as médias das “Expectativas” em função do sexo biológico. Aparentemente as médias apresentam valores próximos, conforme pode ser observado na Tabela 6.

Tabela 6 - Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função do sexo biológico.

| Sexo Biológico | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|----------------|--------|--------|-------|---------------|
| Feminino | 3,00 | 5,00 | 4,35 | 0,54 |
| Masculino | 3,41 | 5,00 | 4,27 | 0,58 |

A Figura 12 apresenta um gráfico *boxplot* simples, considerando as variáveis “Expectativas” e sexo biológico. Esses dados também não indicam a existência de uma grande diferença para dispersão dos dados e das medianas das “Expectativas” em função do sexo biológico e indicam a presença de um caso (14) de possível *outlier*.

Figura 12 - Gráfico *boxplot* simples das variáveis “Expectativas” e Sexo



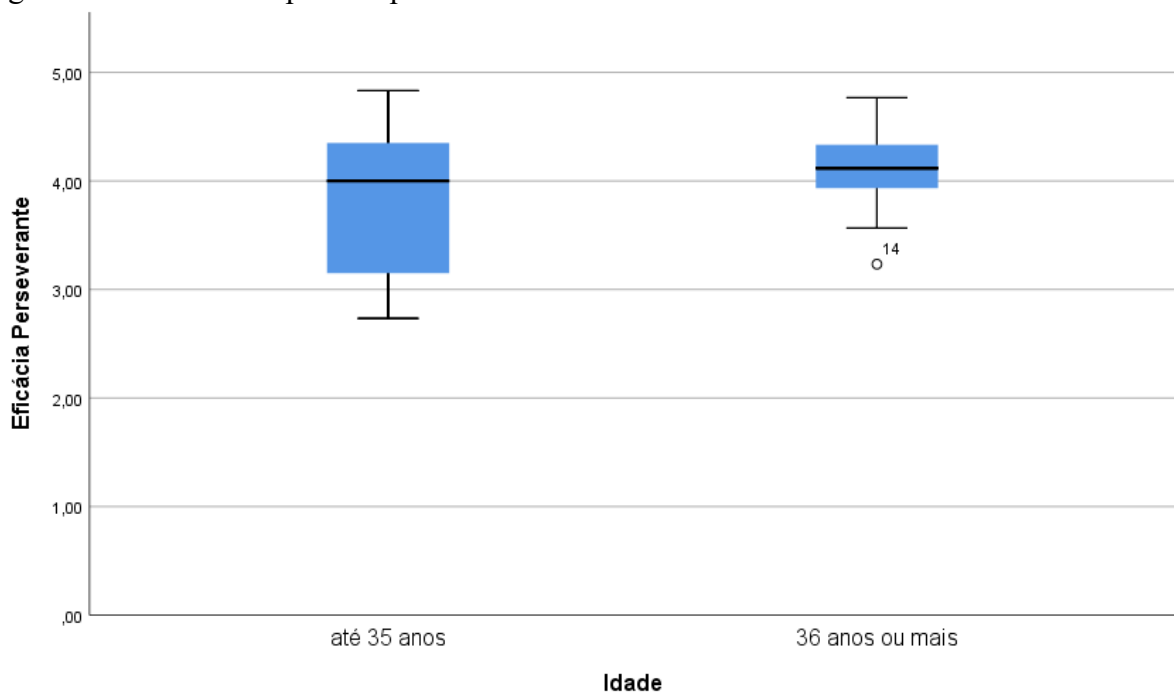
Fonte: Elaborado no software SPSS

Com relação a variável idade, as categorias entre 41-45 anos, 46-50 anos, 51-55 anos e 56-60 anos apresentaram frequências entre 1 e 2. Devido aos poucos casos para a maior parte das categorias da variável idade, a variável foi recodificada em uma variável *dummy* com as categorias: até 35 anos ($n = 11$), 36 anos ou mais ($n = 10$). A comparação bivariada entre “Eficácia Perseverante” e idade demonstra que participantes com idade de até 35 anos apresentam média menor de “Eficácia Perseverante” que participantes com mais de 36 anos. Os valores mínimos também indicam que existe uma dispersão maior das médias para categoria de até 35 anos, conforme pode ser observado na Tabela 7.

Tabela 7 - Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função da idade (dummy).

| Idade <i>dummy</i> | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|--------------------|--------|--------|-------|---------------|
| Até 35 anos | 2,73 | 4,83 | 3,79 | 0,72 |
| 36 anos ou mais | 3,23 | 4,77 | 4,07 | 0,43 |

A Figura 13 apresenta um gráfico *boxplot* simples, considerando as variáveis "Eficácia Perseverante" e idade (*dummy*). Esses dados também não evidenciam a existência de uma diferença na posição da mediana da "Eficácia Perseverante" em função da idade, embora evidenciem a maior dispersão dos valores para a categoria de idade até 35 anos. O gráfico também indica a presença de um caso (14) de possível *outlier* – já identificado anteriormente.

Figura 13 - Gráfico *boxplot* simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Idade

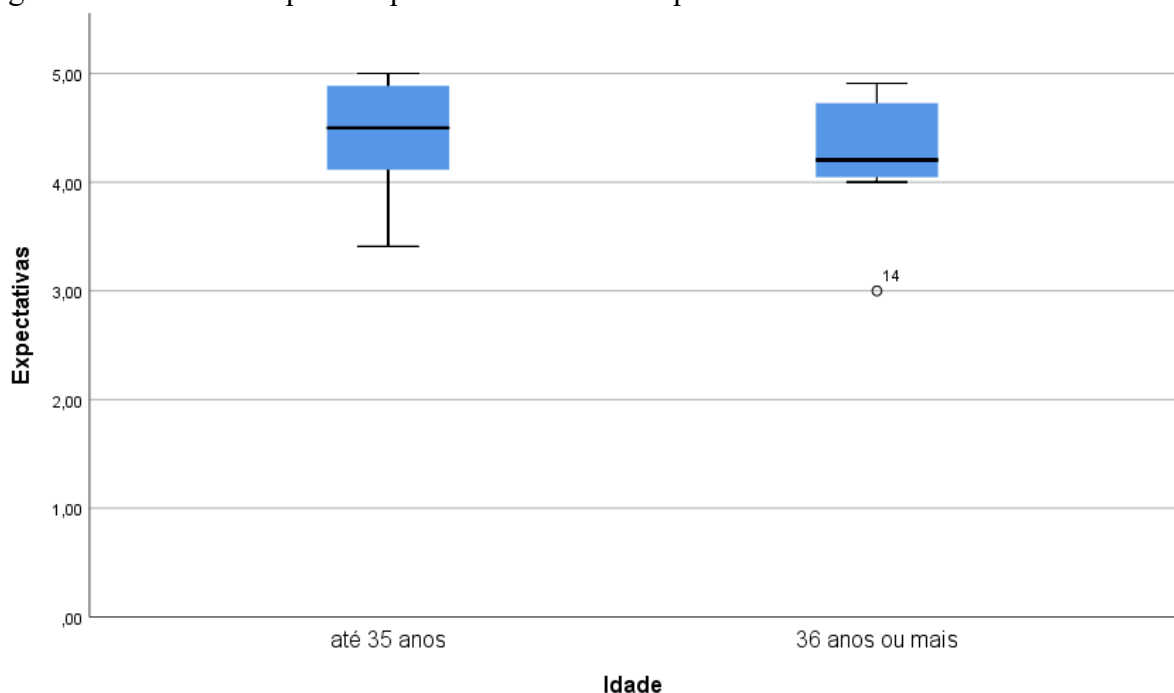
Fonte: Elaborado no software SPSS

A comparação bivariada entre “Expectativas” e idade (*dummy*) não evidencia uma diferença das médias de “Expectativas” entre os grupos de participantes com idade inferior ou superior a 35 anos. Os valores mínimos indicam que existe uma dispersão levemente maior das médias para categoria de 36 anos ou mais, conforme pode ser observado na Tabela 8.

Tabela 8 - Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função da idade (dummy).

| Idade <i>dummy</i> | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|---------------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Até 35 anos | 3,41 | 5,00 | 4,41 | 0,54 |
| 36 anos ou mais | 3,00 | 4,91 | 4,24 | 0,55 |

A Figura 14 apresenta um gráfico *boxplot* simples, considerando as variáveis “Expectativas” e idade (*dummy*). Esses dados também não evidenciam a existência de uma grande diferença na posição das medianas das “Expectativas” em função da idade (*dummy*), embora o conjunto participante de até 35 anos apresenta maior dispersão. Vale destacar novamente que há presença de um caso (14) de *outlier* – já identificado anteriormente.

Figura 14 - Gráfico *boxplot* simples das variáveis “Expectativas” e Idade

Fonte: Elaborado no software SPSS

Com relação a variável escolaridade, a categoria ensino médio apresentou frequência em apenas 1 caso. Por essa razão, as categorias ensino médio e graduação foram aglutinadas para que fosse possível estabelecer comparações considerando mais casos em uma mesma categoria (graduação ou inferior). A comparação bivariada entre “Eficácia Perseverante” e escolaridade revela a existência de diferença entre as médias das “Eficácia Perseverante” em

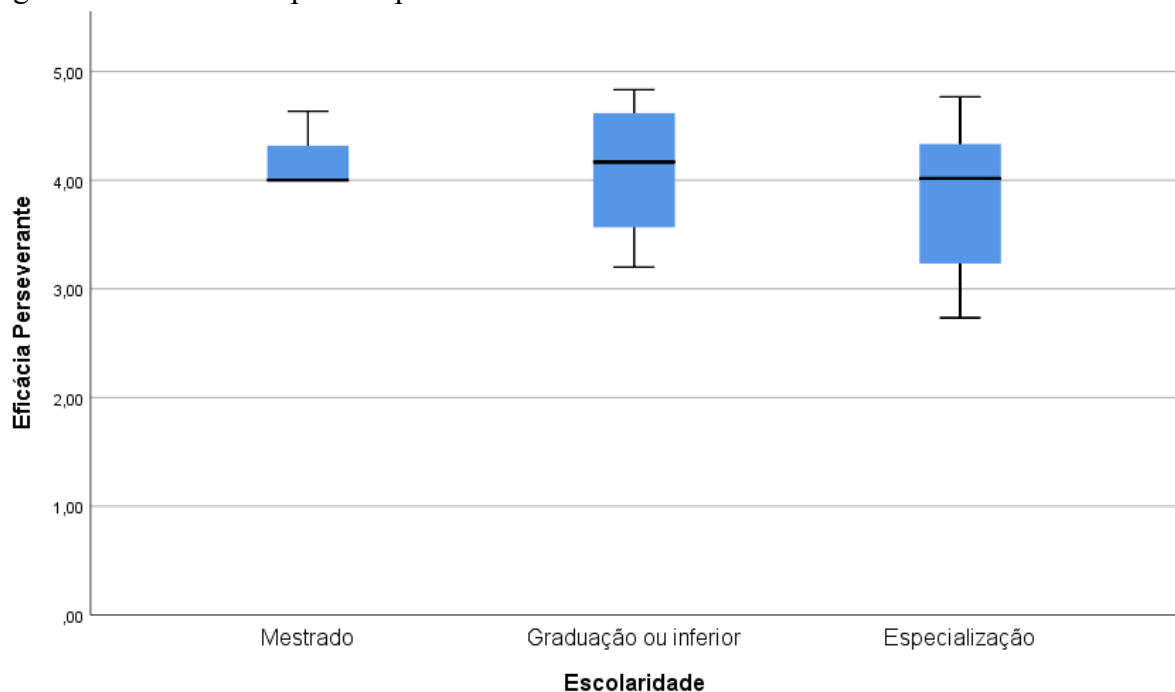
função da escolaridade, com destaque para a diferença entre as categorias especialização e mestrado, conforme pode ser observado na Tabela 9.

Tabela 9 - Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função da escolaridade.

| Escolaridade | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|-----------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Graduação ou inferior | 3,20 | 4,83 | 4,09 | 0,70 |
| Especialização | 2,73 | 4,77 | 3,81 | 0,62 |
| Mestrado | 4,00 | 4,63 | 4,21 | 0,37 |

A Figura 15 apresenta um gráfico *boxplot* simples, considerando as variáveis “Eficácia Perseverante” e escolaridade. Esses dados não evidenciam a existência de uma grande diferença na posição das medianas da “Eficácia Perseverante” em função da escolaridade, embora evidenciem a maior dispersão dos valores para as categorias graduação ou inferior e especialização em comparação com a categoria mestrado.

Figura 15 - Gráfico *boxplot* simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Escolaridade



Fonte: Elaborado no software SPSS

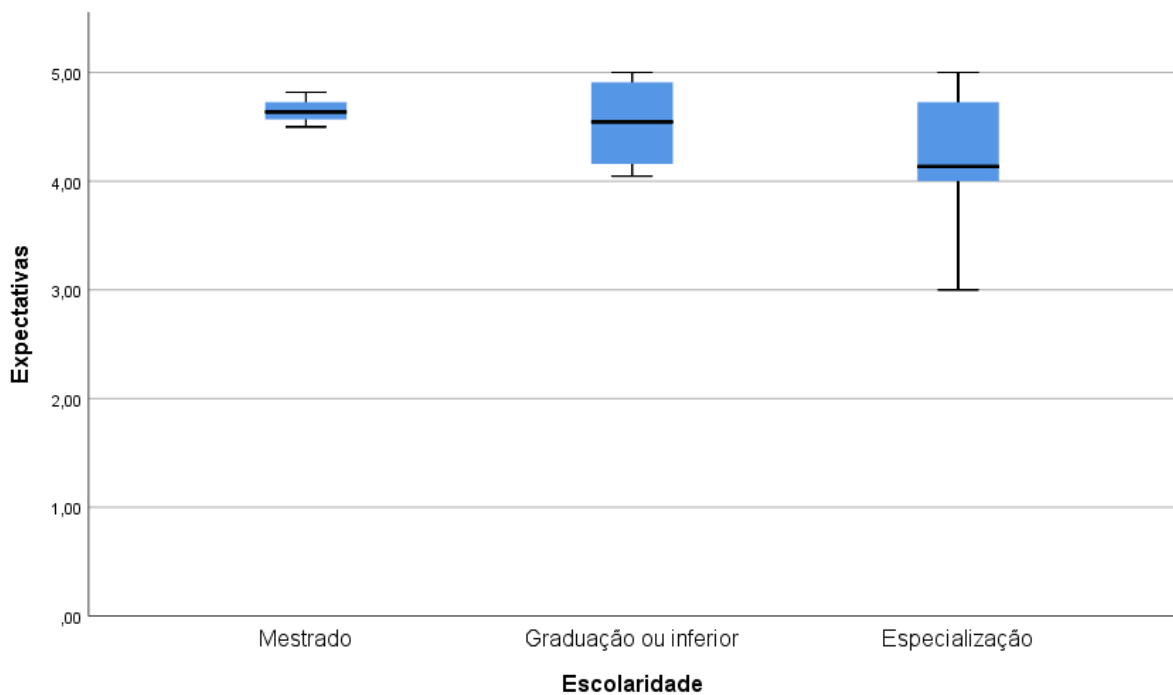
A comparação bivariada entre “Expectativas” e escolaridade não revela a existência de diferença entre as médias das “Expectativas” em função da escolaridade, embora haja maior dispersão dos valores para a categoria especialização, conforme pode ser observado na Tabela 10.

Tabela 10 - Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função da escolaridade.

| Escolaridade | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|-----------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Graduação ou inferior | 4,05 | 5,00 | 4,53 | 0,45 |
| Especialização | 3,00 | 5,00 | 4,20 | 0,59 |
| Mestrado | 4,50 | 4,82 | 4,65 | 0,16 |

A Figura 16 apresenta um gráfico boxplot simples, considerando as variáveis “Expectativas” e escolaridade. Com base na imagem, é evidente a diferença de dispersão dos valores das medianas para a categoria mestrado em comparação com as demais categorias, embora todas as medianas sejam altas e variem aproximadamente entre 4 e 5.

Figura 16 - Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Escolaridade



Fonte: Elaborado no software SPSS

A comparação bivariada entre “Eficácia Perseverante” e vínculo na UFSC revela a existência de diferença entre as médias das “Eficácia Perseverante” em função do tipo de vínculo, conforme pode ser observado na Tabela 11.

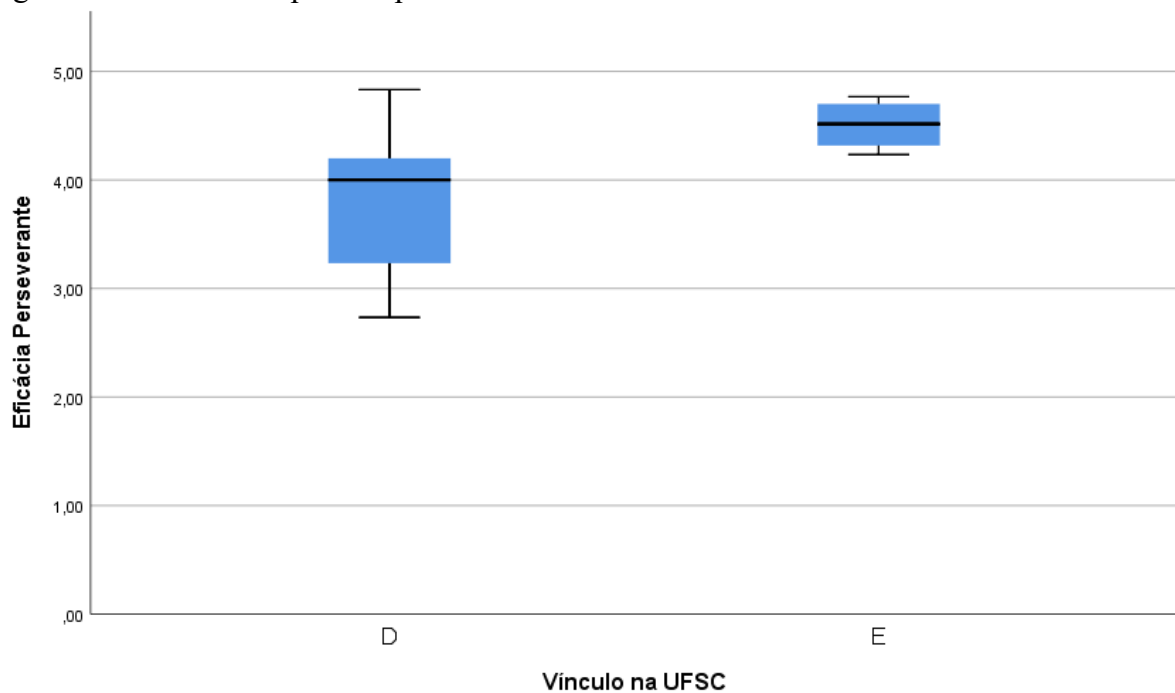
Tabela 11 - Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função do vínculo na UFSC.

| Vínculo na UFSC | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|-----------------|--------|--------|-------|---------------|
| D | 2,73 | 4,83 | 3,78 | 0,58 |
| E | 4,23 | 4,77 | 4,51 | 0,24 |

Nota. UFSC = Universidade Federal de Santa Catarina.

A Figura 17 apresenta um gráfico boxplot simples, considerando as variáveis “Eficácia Perseverante” e vínculo na UFSC. Esses dados evidenciam a existência de uma diferença na posição das medianas da “Eficácia Perseverante” em função do tipo de vínculo a apontam uma maior dispersão dos valores para as categorias do tipo D.

Figura 17 - Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Vínculo na UFSC



Fonte: Elaborado no software SPSS

A comparação bivariada entre “Expectativas” e vínculo na UFSC revela a existência de diferença entre as médias das “Expectativas” em função do tipo de vínculo e uma maior dispersão dos valores para a categoria D, conforme pode ser observado na Tabela 12.

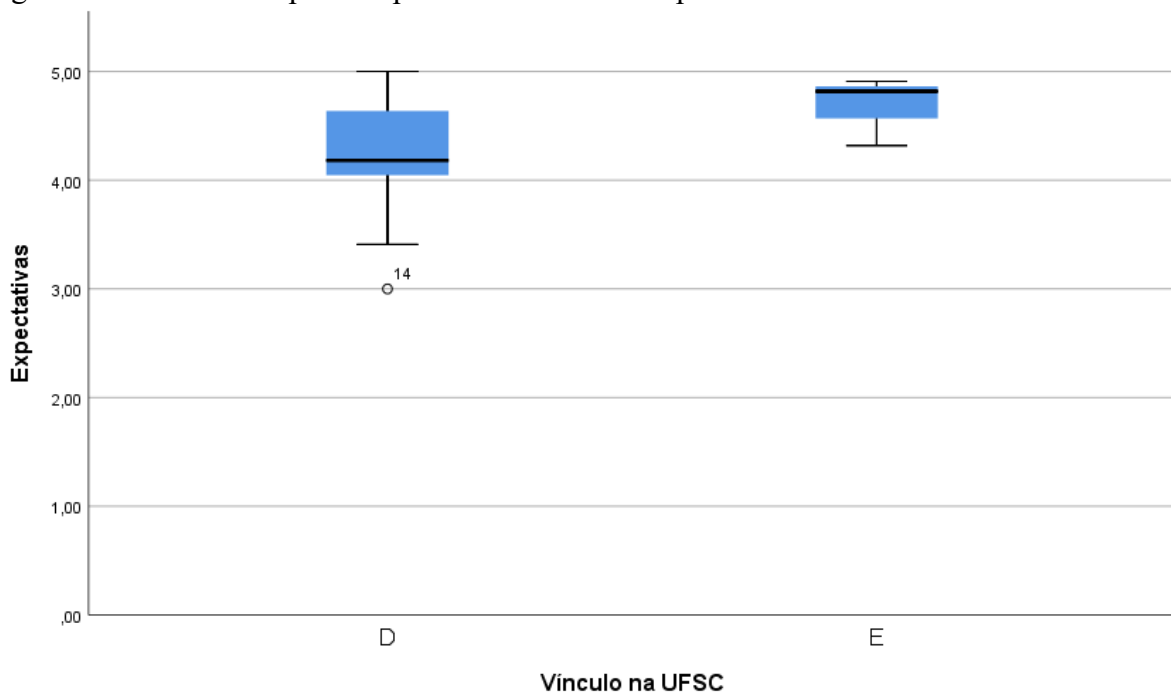
Tabela 12 - Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função do vínculo na UFSC.

| Vínculo na UFSC | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|-----------------|--------|--------|-------|---------------|
| D | 3,00 | 5,00 | 4,24 | 0,55 |
| E | 4,32 | 4,91 | 4,72 | 0,27 |

Nota. UFSC = Universidade Federal de Santa Catarina.

A Figura 18 apresenta um gráfico boxplot simples, considerando as variáveis “Expectativas” e vínculo na UFSC. Com base na imagem, é evidente que a categoria D apresenta maior dispersão dos dados e existe diferença no valor das medianas entre as categorias D e E. Novamente o caso 14 se configurou como possível outlier.

Figura 18 - Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Vínculo na UFSC



Fonte: Elaborado no software SPSS

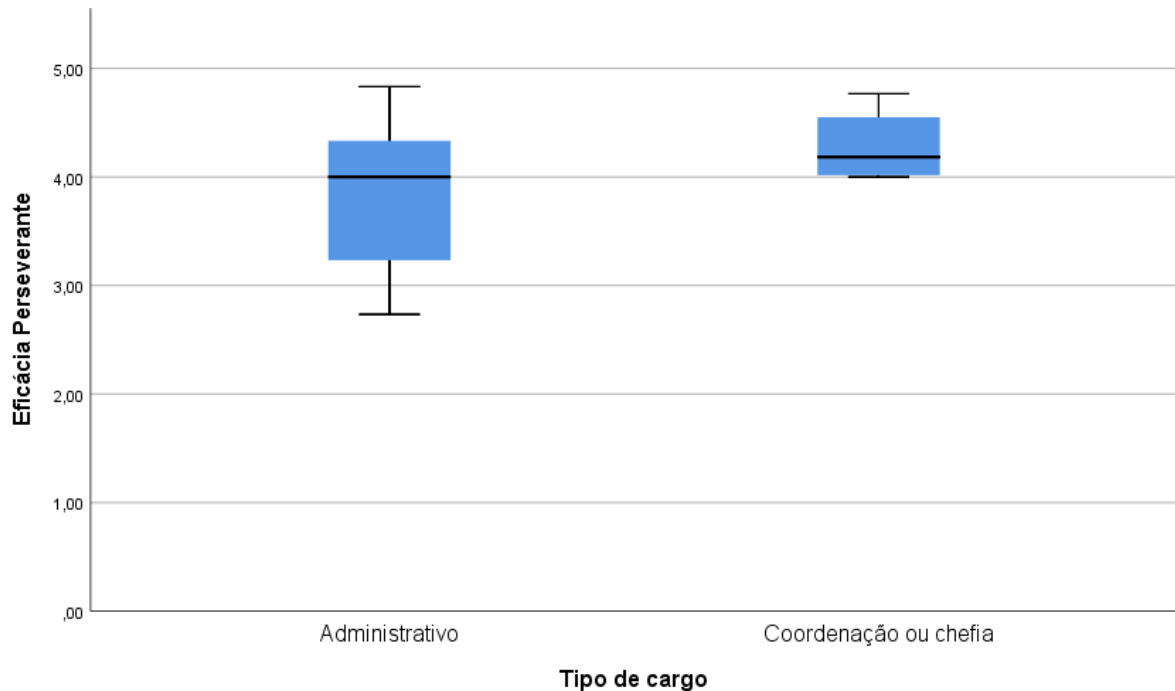
A comparação bivariada entre “Eficácia Perseverante” e cargo revela a existência de diferença entre as médias das “Eficácia Perseverante” em função do cargo, conforme pode ser observado na Tabela 13.

Tabela 13 - Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função do cargo.

| Cargo | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|-----------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Administrativo | 2,73 | 4,83 | 3,84 | 0,63 |
| Coordenação ou chefia | 4,00 | 4,77 | 4,28 | 0,36 |

A Figura 19 apresenta um gráfico boxplot simples, considerando as variáveis “Eficácia Perseverante” e cargo. Esses dados evidenciam a existência de uma diferença na posição das medianas da “Eficácia Perseverante” em função do cargo e apontam uma maior dispersão dos valores para as categorias de cargo administrativo.

Figura 19 - Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Cargo



Fonte: Elaborado no software SPSS

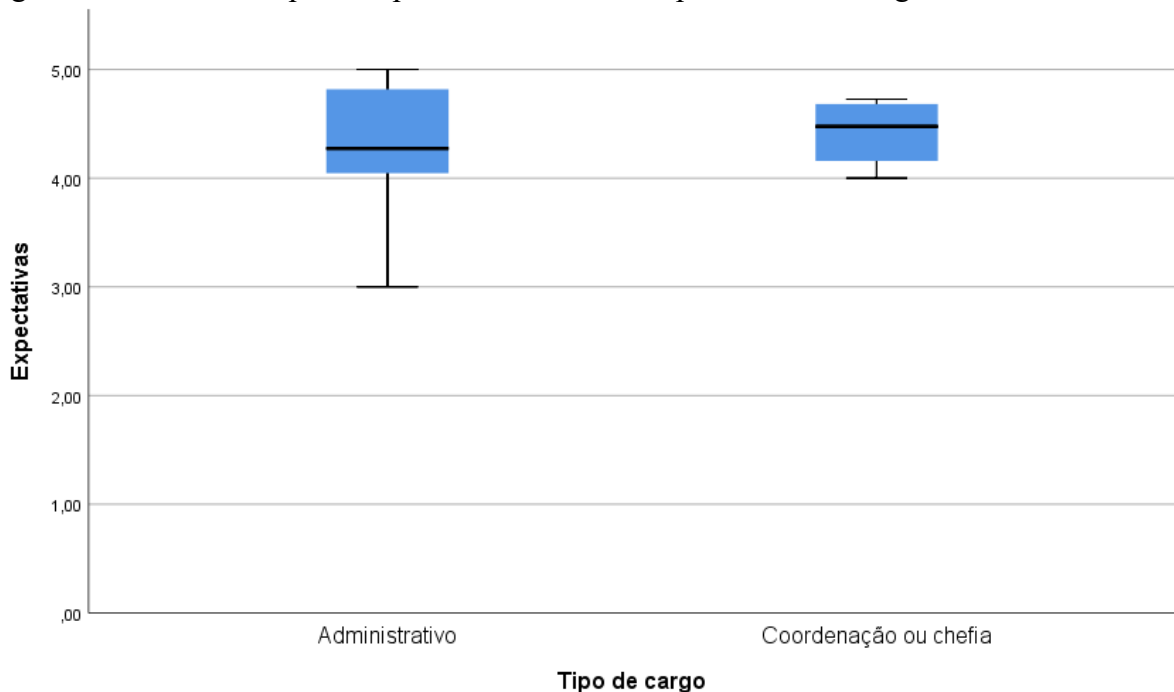
A comparação bivariada entre “Expectativas” e cargo não revela a existência de grande diferença entre as médias das “Expectativas” em função do cargo e aponta uma maior dispersão dos valores para a categoria de cargo administrativo, conforme pode ser observado na Tabela 14.

Tabela 14 - Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função do cargo.

| Cargo | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|-----------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Administrativo | 3,00 | 5,00 | 4,30 | 0,58 |
| Coordenação ou chefia | 4,00 | 4,73 | 4,42 | 0,33 |

A Figura 20 apresenta um gráfico boxplot simples, considerando as variáveis “Expectativas” e cargo. Com base na imagem, é evidente que a categoria que possui cargo administrativo apresenta maior dispersão dos dados, embora não exista grande diferença no valor das medianas entre as categorias.

Figura 20 - Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Cargo



Fonte: Elaborado no software SPSS

A variável tempo de trabalho na UFSC apresentou apenas um caso para a categoria de 11-14 anos e por essa razão essa categoria foi incorporada a categoria 7-10 anos, consolidando uma nova categoria: 7 anos ou mais. O mesmo procedimento foi realizado para a variável tempo de trabalho no DAP, pela mesma razão. A comparação bivariada entre “Eficácia Perseverante” e o tempo de trabalho na UFSC revela a existência de diferença entre as médias da “Eficácia Perseverante” em função do tempo de trabalho na UFSC, principalmente em se considerando as categorias 1-3 anos e 7 anos ou mais, conforme pode ser observado na Tabela 15.

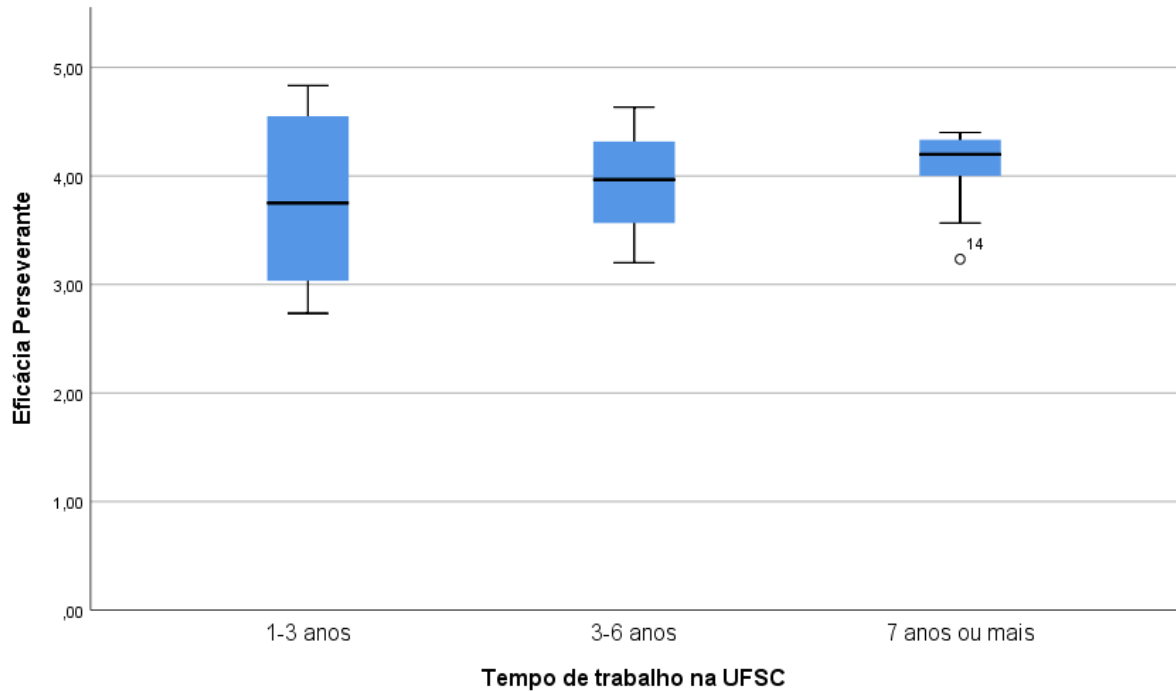
Tabela 15 - Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função do tempo de trabalho na UFSC

| Tempo de trabalho na UFSC | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|----------------------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| 1-3 anos | 2,73 | 4,83 | 3,78 | 0,82 |
| 3-6 anos | 3,20 | 4,63 | 3,94 | 0,59 |
| 7 anos ou mais | 3,23 | 4,40 | 4,04 | 0,40 |

Nota. UFSC = Universidade Federal de Santa Catarina.

A Figura 21 apresenta um gráfico boxplot simples, considerando as variáveis “Eficácia Perseverante” e tempo de trabalho na UFSC. Esses dados evidenciam a existência de uma diferença na posição das medianas da “Eficácia Perseverante” em função do tempo de trabalho na UFSC, principalmente considerando as categorias de 1-3 anos e 7 anos ou mais. O gráfico também aponta para uma maior dispersão dos valores nas categorias 1-3 anos e 3-6 anos.

Figura 21 - Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Tempo de trabalho na UFSC



Fonte: Elaborado no software SPSS

A comparação bivariada entre “Expectativas” e tempo de trabalho na UFSC não revela a existência de grande diferença entre as médias das “Expectativas” em função do tempo de trabalho na UFSC e aponta uma maior dispersão dos valores para a categoria de 7 anos ou mais, conforme pode ser observado na Tabela 16.

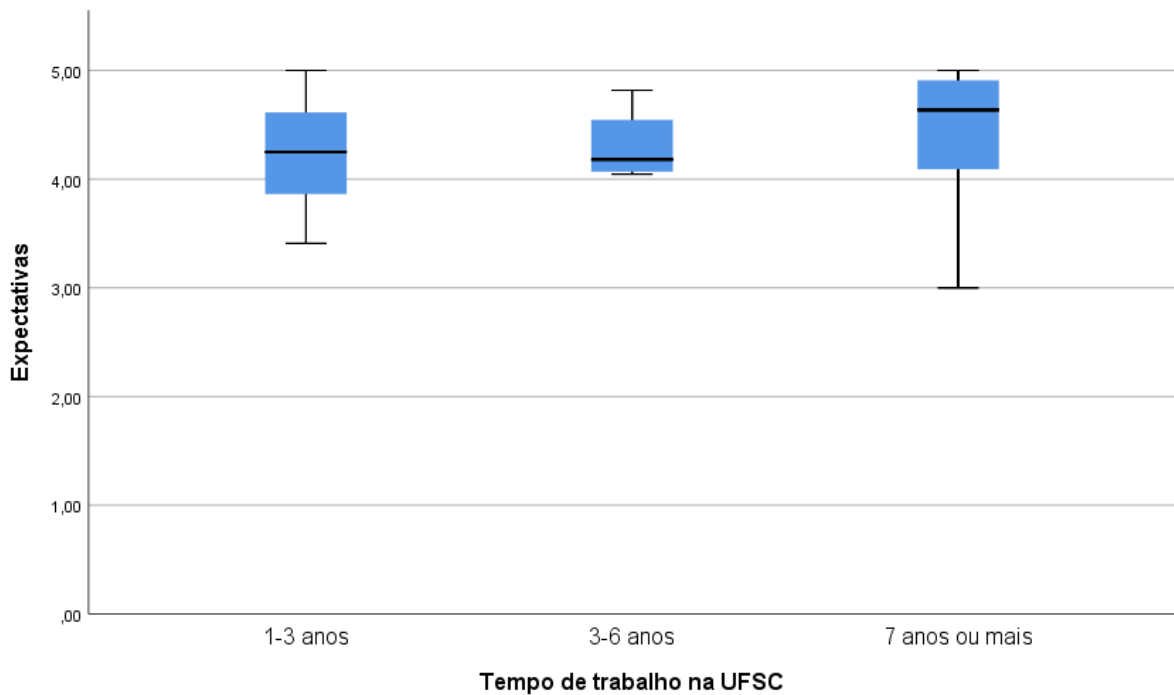
Tabela 16 - Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função do tempo de trabalho na UFSC

| Tempo de trabalho na UFSC | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|----------------------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| 1-3 anos | 3,41 | 5,00 | 4,23 | 0,53 |
| 3-6 anos | 4,05 | 4,82 | 4,31 | 0,35 |
| 7 anos ou mais | 3,00 | 5,00 | 4,42 | 0,65 |

Nota. UFSC = Universidade Federal de Santa Catarina.

A Figura 22 apresenta um gráfico boxplot simples, considerando as variáveis “Expectativas” e tempo de trabalho na UFSC. Com base na imagem, é evidente que a categoria 7 anos ou mais apresenta maior dispersão dos dados, embora não exista grande diferença no valor das medianas entre as categorias, variando entre 4 e 5.

Figura 22 - Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Tempo de trabalho na UFSC



Fonte: Elaborado no software SPSS

A comparação bivariada entre “Eficácia Perseverante” e o tempo de trabalho no DAP revela a existência de diferença entre as médias da “Eficácia Perseverante” em função do tempo de trabalho no DAP, principalmente em se considerando a categoria menos de 1 ano em comparação com as categorias 1-2 anos e 7 anos ou mais, conforme pode ser observado na Tabela 17.

Tabela 17 - Estatísticas descritivas da “Eficácia Perseverante” em função do tempo de trabalho no DAP

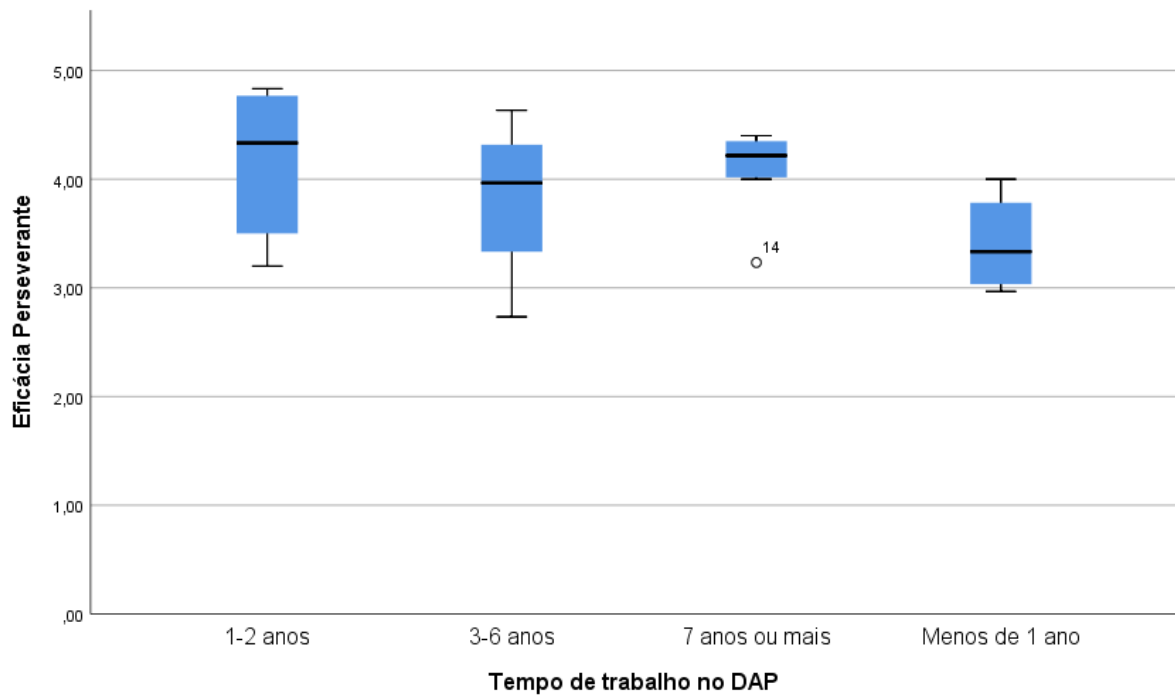
| Tempo de trabalho no DAP | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|---------------------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Menos de 1 ano | 2,97 | 4,00 | 3,41 | 0,47 |

| | | | | |
|----------------|------|------|------|------|
| 1-2 anos | 3,20 | 4,83 | 4,13 | 0,74 |
| 3-6 anos | 2,73 | 4,63 | 3,83 | 0,79 |
| 7 anos ou mais | 3,23 | 4,40 | 4,10 | 0,38 |

Nota. DAP = Departamento de Administração de Pessoal.

A Figura 23 apresenta um gráfico boxplot simples, considerando as variáveis “Eficácia Perseverante” e tempo de trabalho no DAP. Esses dados evidenciam a existência de uma diferença na posição das medianas da “Eficácia Perseverante” em função do tempo de trabalho no DAP, principalmente considerando a categoria menos de 1 ano em comparação com as demais categorias.

Figura 23 - Gráfico boxplot simples das variáveis “Eficácia Perseverante” e Tempo de trabalho no DAP



Fonte: Elaborado no software SPSS

A comparação bivariada entre “Expectativas” e tempo de trabalho no DAP também revela a existência de diferença entre as médias das “Expectativas” em função do tempo de trabalho no DAP, principalmente em se considerando a categoria menos de 1 ano com as categorias 1-2 anos e 7 anos ou mais, conforme pode ser observado na Tabela 18.

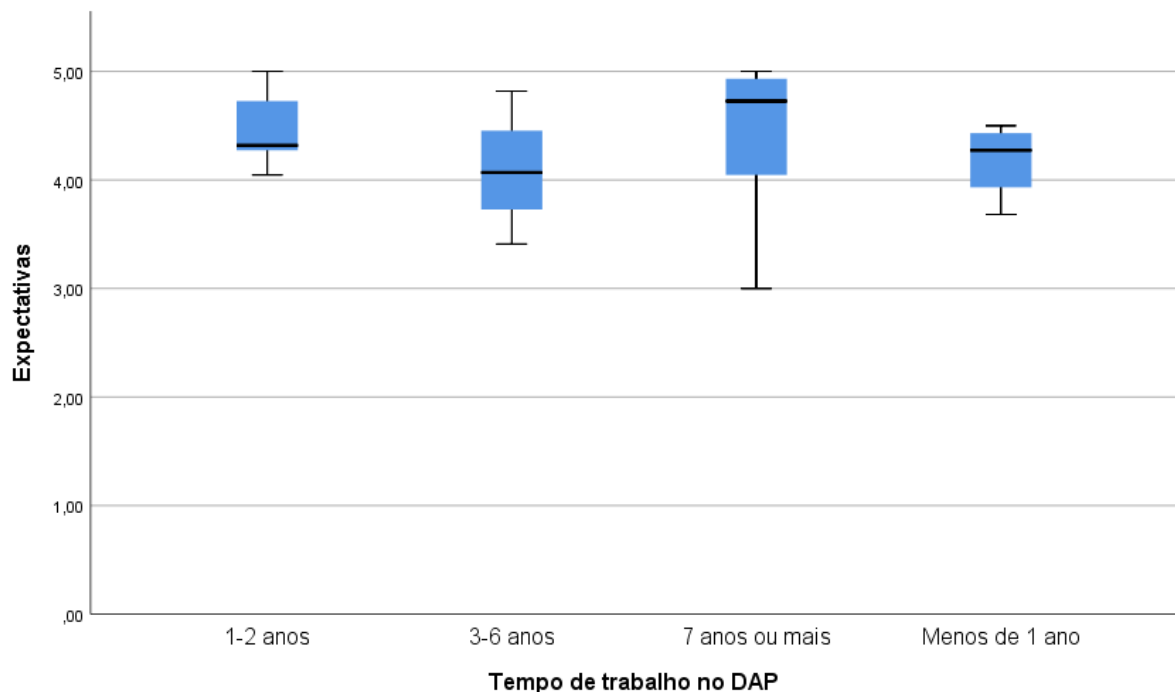
Tabela 18 - Estatísticas descritivas das “Expectativas” em função do tempo de trabalho no DAP

| Tempo de trabalho no DAP | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão |
|---------------------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Menos de 1 ano | 3,68 | 4,50 | 4,18 | 0,36 |
| 1-2 anos | 4,05 | 5,00 | 4,47 | 0,38 |
| 3-6 anos | 3,41 | 4,82 | 4,09 | 0,58 |
| 7 anos ou mais | 3,00 | 5,00 | 4,43 | 0,69 |

Nota. DAP = Departamento de Administração de Pessoal.

A Figura 24 apresenta um gráfico boxplot simples, considerando as variáveis “Expectativas” e tempo de trabalho no DAP. Com base na imagem, é evidente que a categoria 7 anos ou mais apresenta maior dispersão dos dados, embora não exista grande diferença no valor das medianas entre as categorias, variando entre 4 e 5.

Figura 24 - Gráfico boxplot simples das variáveis “Expectativas” e Tempo de trabalho no DAP



Fonte: Elaborado no software SPSS

5.2.1 Teste de Kruskal-Wallis

Em seguida, foi realizado o teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis, que é um tipo de análise bivariada. O teste de Kruskal-Wallis demonstrou que a distribuição da “Eficácia Perseverante” é afetada pela variável vínculo na UFSC [$H(1) = 5,88, p = 0,01$] (Tabela 19). Esses resultados evidenciam que os participantes com vínculo do tipo E apresentam maior “Eficácia Perseverante”. As demais variáveis sociodemográficas não tiveram resultados estatisticamente significativos, sendo retida a hipótese nula – não há diferença na distribuição da “Eficácia Perseverante” entre as categorias. Foram procedidas novas análises considerando a exclusão com caso 14 que se configurou como *outlier* em várias comparações bivariadas. A exclusão do caso 14 não alterou os resultados obtidos anteriormente com a aplicação do teste de Kruskal-Wallis.

Tabela 19 - Testes de Kruskal-Wallis para distribuição da “Eficácia Perseverante” entre as categorias das variáveis sociodemográficas

| Variáveis sociodemográficas | “Eficácia Perseverante” | | |
|-----------------------------|-------------------------|----------|---------|
| | Médias | H (gl) | p-valor |
| Sexo biológico | | | |
| Masculino | 4,20 | 2,43 (1) | 0,12 |
| Feminino | 3,81 | | |
| Faixa etária | | | |
| Até 35 anos | 3,79 | 0,77 (1) | 0,38 |
| 36 anos ou mais | 4,07 | | |
| Nível de escolaridade | | | |
| Graduação ou inferior | 4,09 | 0,95 (2) | 0,62 |
| Especialização | 3,81 | | |

| | | | |
|---------------------------|------|----------|------|
| Mestrado | 4,21 | | |
| | | | |
| Vínculo na UFSC | | | |
| D | 3,78 | 5,88 (1) | 0,01 |
| E | 4,51 | | |
| | | | |
| Cargo | | | |
| Administrativo | 3,84 | 1,46 (1) | 0,23 |
| Coordenação ou chefia | 4,28 | | |
| | | | |
| Tempo de trabalho na UFSC | | | |
| 1-3 anos | 3,78 | 0,80 (2) | 0,67 |
| 3-6 anos | 3,94 | | |
| 7 anos ou mais | 4,04 | | |
| | | | |
| Tempo de trabalho no DAP | | | |
| Menos de 1 ano | 3,41 | 4,96 (3) | 0,17 |
| 1-2 anos | 4,13 | | |
| 3-6 anos | 3,83 | | |
| 7 anos ou mais | 4,10 | | |

Nota. UFSC = Universidade Federal de Santa Catarina. DAP = Departamento de Administração de Pessoal.

O teste de Kruskal-Wallis demonstrou que a distribuição das “Expectativas” não é afetada por quaisquer das variáveis sociodemográficas (Tabela 19). Não há evidências com que justifiquem dizer que esse conjunto de variáveis afeta a distribuição das “Expectativas”. Foram procedidas novas análises considerando a exclusão com caso 14 que se configurou como *outlier* em várias comparações bivariadas. A exclusão do caso 14 não alterou os resultados obtidos anteriormente com a aplicação do teste de Kruskal-Wallis.

Tabela 20 - Testes de Kruskal-Wallis para distribuição das “Expectativas” entre as categorias das variáveis sociodemográficas

| Variáveis sociodemográficas | “Expectativas” | | |
|----------------------------------|----------------|----------|---------|
| | Médias | H (gl) | p-valor |
| Sexo biológico | | | |
| Masculino | 4,27 | 0,12 (1) | 0,73 |
| Feminino | 4,35 | | |
| Faixa etária | | | |
| Até 35 anos | 4,41 | 0,71 (1) | 0,40 |
| 36 anos ou mais | 4,24 | | |
| Nível de escolaridade | | | |
| Graduação ou inferior | 4,53 | 2,10 (2) | 0,35 |
| Especialização | 4,20 | | |
| Mestrado | 4,65 | | |
| Vínculo na UFSC | | | |
| D | 4,24 | 2,61 (1) | 0,11 |
| E | 4,72 | | |
| Cargo | | | |
| Administrativo | 4,30 | 0,02 (1) | 0,97 |
| Coordenação ou chefia | 4,42 | | |
| Tempo de trabalho na UFSC | | | |
| 1-3 anos | 4,23 | 0,92 (2) | 0,63 |

| | | | |
|---------------------------------|------|----------|------|
| 3-6 anos | 4,31 | | |
| 7 anos ou mais | 4,42 | | |
| Tempo de trabalho no DAP | | | |
| Menos de 1 ano | 4,18 | 2,10 (3) | 0,55 |
| 1-2 anos | 4,47 | | |
| 3-6 anos | 4,09 | | |
| 7 anos ou mais | 4,43 | | |

Nota. UFSC = Universidade Federal de Santa Catarina. DAP = Departamento de Administração de Pessoal.

O teste de Kruskal-Wallis demonstrou que a distribuição do escore de otimismo geral é afetada pela variável vínculo na UFSC [$H(1) = 4,62, p = 0,03$] (Tabela 21). Esses resultados evidenciam que os participantes com vínculo do tipo E apresentam maior escore de otimismo geral. As demais variáveis sociodemográficas não apresentaram evidência com nível de significância aceitável, sendo retida a hipótese nula – não há diferença na distribuição do escore de otimismo geral entre as categorias. Foram procedidas novas análises considerando a exclusão com caso 14 que se configurou como *outlier* em várias comparações bivariadas. A exclusão do caso 14 não alterou os resultados obtidos anteriormente com a aplicação do teste de Kruskal-Wallis.

Tabela 21 - Testes de Kruskal-Wallis para distribuição do Escore Geral de Otimismo entre as categorias das variáveis sociodemográficas

| Variáveis sociodemográficas | Otimismo | | |
|-----------------------------|----------|----------|---------|
| | Médias | H (gl) | p-valor |
| Sexo biológico | | | |
| Masculino | 4,20 | 0,73 (1) | 0,40 |
| Feminino | 3,81 | | |
| Faixa etária | | | |
| Até 35 anos | 3,79 | 0,01 (1) | 0,94 |

| | | | |
|-----------------|------|--|--|
| 36 anos ou mais | 4,07 | | |
|-----------------|------|--|--|

| | | | |
|-----------------------|--|--|--|
| Nível de escolaridade | | | |
|-----------------------|--|--|--|

| | | | |
|-----------------------|------|----------|------|
| Graduação ou inferior | 4,09 | 2,23 (2) | 0,33 |
|-----------------------|------|----------|------|

| | | | |
|----------------|------|--|--|
| Especialização | 3,81 | | |
|----------------|------|--|--|

| | | | |
|----------|------|--|--|
| Mestrado | 4,21 | | |
|----------|------|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

Vínculo na UFSC

| | | | |
|---|------|----------|------|
| D | 3,78 | 4,62 (1) | 0,03 |
|---|------|----------|------|

| | | | |
|---|------|--|--|
| E | 4,51 | | |
|---|------|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

Cargo

| | | | |
|----------------|------|----------|------|
| Administrativo | 3,84 | 0,40 (1) | 0,53 |
|----------------|------|----------|------|

| | | | |
|-----------------------|------|--|--|
| Coordenação ou chefia | 4,28 | | |
|-----------------------|------|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

Tempo de trabalho na UFSC

| | | | |
|----------|------|----------|------|
| 1-3 anos | 3,78 | 0,96 (2) | 0,62 |
|----------|------|----------|------|

| | | | |
|----------|------|--|--|
| 3-6 anos | 3,94 | | |
|----------|------|--|--|

| | | | |
|----------------|------|--|--|
| 7 anos ou mais | 4,04 | | |
|----------------|------|--|--|

| | | | |
|--------------------------|--|--|--|
| Tempo de trabalho no DAP | | | |
|--------------------------|--|--|--|

| | | | |
|----------------|------|----------|------|
| Menos de 1 ano | 3,41 | 3,39 (3) | 0,33 |
|----------------|------|----------|------|

| | | | |
|----------|------|--|--|
| 1-2 anos | 4,13 | | |
|----------|------|--|--|

| | | | |
|----------|------|--|--|
| 3-6 anos | 3,83 | | |
|----------|------|--|--|

| | | | |
|----------------|------|--|--|
| 7 anos ou mais | 4,10 | | |
|----------------|------|--|--|

Nota. UFSC = Universidade Federal de Santa Catarina. DAP = Departamento de Administração de Pessoal.

Ressalta-se que o tamanho da amostra (n=21) é uma condição limitante da pesquisa, pois o teste de hipótese leva em consideração o tamanho da amostra (Field, 2009). É possível que fossem encontradas evidências significativas, se fossem consideradas amostras maiores - principalmente em se tratando das comparações que obtiveram níveis de significância marginais (próximos de 10%; $p < 0,10$).

5.4 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA ETAPA QUALITATIVA

Dos 38 servidores Técnico-Administrativos em Educação lotados no Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da PRODEGESP, 21 responderam ao questionário online e desses, 06 aceitaram participar da etapa qualitativa desta pesquisa. Ressalta-se mais uma vez que o objetivo desta dissertação não é a generalização dos dados para toda a população dos TAEs da UFSC, mas conhecer como é a influência do constructo no ambiente de trabalho desses técnicos. A Tabela 22 retrata os dados sociodemográficos e ocupacionais dos servidores que aceitaram participar da etapa qualitativa. Assim como na etapa quantitativa, os nomes serão apresentados de forma codificada com a finalidade de preservar a identidade dos participantes.

Tabela 22 - Dados sociodemográficos e ocupacionais

| Servidor | Sexo | Idade | Última formação completa | Categoria TAE | Tempo que trabalha na UFSC | Tempo que trabalha no DAP | Ocupação de chefia |
|-----------------|-------------|--------------|---------------------------------|----------------------|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| S1 | F | 26-30 anos | Especialização | D | 1-3 anos | Menos de 1 ano | não |
| S2 | F | 26-30 anos | Mestrado | D | 1-3 anos | Menos de 1 ano | não |
| S3 | F | 31-35 anos | Ensino Médio | D | 3-6 anos | 1-2 anos | não |
| S4 | M | 46-50 anos | Especialização | D | 7-10 anos | 7-10 anos | sim |
| S5 | F | 31-35 anos | Especialização | D | 1-3 anos | Menos de 1 ano | não |
| S6 | F | 31-35 anos | Mestrado | D | 7-10 anos | 7-10 anos | sim |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Assim como exposto na etapa quantitativa, o setor tem a prevalência de servidores do sexo feminino e na participação da etapa qualitativa não foi diferente, tendo apenas um participante do sexo masculino. Quanto a idade, apenas o servidor do sexo masculino possuía idade mais alta (46-50 anos), duas servidoras possuem entre 26 e 30 anos e outras duas de 31 a 35 anos. Dos participantes, apenas um possui a exigência mínima, 2 possuem Mestrado e 3 possuem Especialização. Todos os participantes fazem parte da mesma categoria quanto ao nível de formação para ingressar na UFSC, ou seja, o nível D. Este nível a exigência mínima é ter o ensino médio completo para ingressar através de concurso público. 3 participantes estão de 1 a 3 anos na UFSC, 1 participante de 3 a 6 anos e dois participantes de 7 a 10 anos. Quanto ao tempo de atuação do DAP, 3 servidores estão há menos de 1 ano, 1 de 1 a 2 anos e 2 de 7 a 10 anos. Já referente a função de chefia, apenas dois servidores exercem a função. Os participantes da etapa qualitativa também responderam a escala de otimismo presente no questionário online e os resultados podem ser conferidos na Tabela 23:

Tabela 23 - Nível de otimismo por participante

| Servidor | Sexo | “Eficácia Perseverante” | “Expectativas” | Escore Otimismo |
|-----------------|-------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------|
| S1 | F | 3,10 | 3,68 | 3,39 |
| S2 | F | 4,00 | 4,50 | 4,25 |
| S3 | F | 3,20 | 4,27 | 3,74 |
| S4 | M | 4,03 | 4,00 | 4,02 |
| S5 | F | 2,97 | 4,18 | 3,57 |
| S6 | F | 4,00 | 4,64 | 4,32 |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Foi realizada média (de 1 a 5) de cada fator e também do nível de otimismo. De modo geral, é possível dizer que os otimistas tendem ao alto otimismo. Mesmo que o participante S5 tenha tirado 2,97 em “Eficácia Perseverante” (e que se a média fosse arredondada, pela regra

iria para 3) e tenha sido a menor média entre os servidores neste fator, a soma total (a qual resulta no escore de otimismo) totalizou 3,57 o que indica que o servidor é otimista. Analisando as médias gerais dos entrevistados, é possível afirmar que os participantes que tiraram 3 tendem ao otimismo e acima de 3, ao alto otimismo. Na próxima seção, começará a apresentação das categorias.

Quadro 02 - Categorias e subcategorias

| CATEGORIAS | SUBCATEGORIAS |
|--------------------------------|--|
| 1. O Trabalhar na UFSC | 1.1 Pensamentos e Sentimentos em relação ao Trabalho 1.2 Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho 1.3 Melhorias no trabalho e otimismo 1.4 Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho 1.5 Fatores contribuintes para o otimismo ou pessimismo no trabalho |
| 2. Execução do Trabalho | 2.1 Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho 2.2 Relações entre otimismo e execução do trabalho 2.3 Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho 2.4 Concepções de otimismo no trabalho |
| 3. Relacionamento Interpessoal | 3.1 Relacionamentos e otimismo 3.2 Ações diante de situações adversas nos relacionamentos 3.3 Proposições de melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho 3.4 Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais |

5.5 O TRABALHAR NA UFSC

A primeira **categoria “O Trabalhar na UFSC”** surgiu após a aplicação da pesquisa e devido às respostas dos participantes decidiu-se por criar uma categoria específica para falar sobre o trabalhar na UFSC, além da execução do próprio trabalho. Assim, esta e a próxima categoria pretendem responder o objetivo: “Analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC”. Esta categoria está dividida em outras 05 subcategorias, quais sejam: a) Pensamentos e Sentimentos em relação ao

Trabalho; b) Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho; c) Melhorias no trabalho e otimismo; d) Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho; e e) Fatores contribuintes para o otimismo ou pessimismo no trabalho. Com a finalidade de sintetizar os dados, cada subcategoria apresentará um quadro com as informações apresentadas.

a) Pensamentos e sentimentos em relação ao trabalho

A primeira subcategoria versa sobre pensamentos e sentimentos em relação ao trabalho e refere-se a como os servidores Técnico-Administrativos participantes pensam e sentem em relação ao trabalho desempenhado na UFSC. A pergunta que norteou essa subcategoria foi: “Para começar a nossa conversa, eu gostaria que você falasse um pouco sobre o que pensa e sente em relação ao trabalho que você desempenha na UFSC”. O Quadro 2 sintetiza a resposta de cada participante sobre seus sentimentos e pensamentos. Com relação à frequência:

- gosta de trabalhar na UFSC - participantes S1 e S6;
- se sente orgulhoso(a) em fazer parte da instituição - participantes S3 e S5;
- se sente realizado(a) - participantes S5 e S6.
- se sente feliz em trabalhar na instituição - S3 e S5.

Os demais itens tiveram apenas uma resposta e podem ser conferidos no Quadro 2.

S1, por exemplo, afirma que gosta de trabalhar na UFSC, pois envolve as suas **formações profissionais** e isso permite que ela execute trabalhos relacionados à sua carreira. S1 ainda destaca o seu trabalho como muito importante, principalmente devido a natureza das tarefas, já que influencia cada servidor da instituição. Além disso, para S1 outro fator que faz ela gostar de trabalhar na UFSC são as **pessoas**, pois ela se sente acolhida e os colegas são muito acessíveis. Para S3, trabalhar na UFSC é “*um pouco grandioso, assustador. Ainda mais a gente que mexe com muita coisa nos sistemas federais. Mas eu me sinto orgulhosa trabalhando numa instituição como a UFSC.*”. S3 aprendeu que trabalhar na instituição tem seus ônus e bônus. “*Eu aprendi com alguns problemas pessoais a lidar com as situações burocráticas. Ainda mais vindo de uma instituição privada para uma pública, tudo anda mais devagar. Tem a parte boa e a parte difícil que não depende de nós*”. Já S4 se sente muito

satisfeito e tem **orgulho** em trabalhar na UFSC, mas quanto ao trabalho que desempenha muitas vezes se sente desamparado tecnicamente. *“Existe muita legislação envolvida, existe um arcabouço legislativo muito grande e não temos um órgão consultivo próximo. Então o meu sentimento hoje é muita insegurança, mas é por causa disso. O resto não tenho o que me queixar não”*.

Complementando as respostas dos outros participantes, S5 destaca que trabalhar no DAP traz o sentimento de utilidade para ela. E a explicação vem da comparação com o antigo setor onde não sentia suas capacidades sendo utilizadas. A participante reflete que embora gostasse muito dos colegas, o trabalho não a satisfazia e o que causava sentimentos de desânimo. A alteração de setor mudou a forma de a servidora ver a UFSC, pois antes pensava na instituição como um concurso escada e hoje não pensa em sair. As palavras explicitadas para descrever essa nova fase são **motivação, feliz** e o **‘se sentir útil’**. Quando pensa no momento em que foi aprovada no concurso público afirma que se sentiu muito **orgulhosa** de si e reforça que por mais que haja dificuldades na instituição (como imagina que qualquer órgão público tenha) ela gosta muito da UFSC e isso traz o sentimento de **realização** para ela. S2, no entanto, tem uma visão diferente. A entrevistada veio da empresa privada e fez o concurso da instituição por ter chegado ao teto da carreira da então empresa e após verificar o mercado de trabalho viu que a situação não era muito diferente. Nesse meio tempo, abriu o concurso da UFSC e então ela viu a oportunidade de mudar de cenário.

“Chegou uma hora que não tinha mais para onde ir. Eu comecei a procurar emprego e eu não achava nada que pagasse algo que eu achava que era bom para mim. E aí estavam pagando R\$ 3000 e você tinha que ser tudo na empresa, sabe? Não é isso, né? E aí veio o concurso da UFSC. Só que eu tinha uma perspectiva diferente. Quando eu entrei na instituição e fui vendo como é eu me decepcionei muito. Hoje eu acho que **o clima da UFSC tóxico**. Eu sinto isso, sabe? Eu não gosto do ambiente, me dá um aperto no peito. Mas se eu fosse fazer um balanço geral eu diria que **não sou feliz na UFSC**. Eu digo que a UFSC é um Brasil menor: tem esquerda, direita, política, mas ninguém tá discutindo o que realmente é necessário que é pesquisa, ensino e extensão. E isso me incomoda bastante. Hoje eu posso dizer que tenho estado mais feliz por estar em casa, por não ter que ir para a UFSC”.

Embora S2 afirme categoricamente que não gosta de trabalhar na instituição, isso, conforme ela, não deixa afetar o seu trabalho. Tanto é que S2 trabalhava em outro setor e devido a excelência do seu trabalho foi convidada para trabalhar no DAP. *“Foi legal porque eu fui convidada para fazer parte dessa divisão. E então tem todo aquele desafio de você começar né? Você iniciar um processo, como ele vai acontecer. Eu venho da iniciativa*

privada. Eu tenho uma visão muito de fazer acontecer, de desafio, de meta.” A forma de S2 ver o seu trabalho foi moldado desde que entrou na instituição. No primeiro setor ela teve problemas com colegas de trabalho e isso fez com que ela pensasse em sair da UFSC. “*Eu quis entrar na UFSC por um propósito e não foi assim.*” S2 ainda relata que embora goste muito mais do setor atual muitas vezes ainda se sente **desmotivada** pela falta de colaboração de colegas de outros setores da instituição que não cumprem com os prazos estabelecidos e assim afetam o seu trabalho e conseqüentemente afetam a vida de outros servidores.

“E eu fico muito incomodada com isso porque acho uma **falta de respeito, falta de empatia**. A gente tem um prazo e quando acaba o prazo a gente recebe a solicitação de retificação, mas isso é muito trabalhoso. O que me deixa chateada é que falta da gestão essa cobrança maior. Quem tem um cargo de confiança não é só pra bonito, a pessoa tem que ter esse compromisso com o trabalho. E por conta disso eu me sinto meio **desmotivada**, me sinto enxugando gelo. Eu tenho esses dois lados de ficar feliz em projeto novo, mas por outro lado eu sinto que enxugo gelo nas atividades e isso me cansa um pouco.”

O trabalhar na UFSC *‘é um caso de amor e ódio’*. O gostar e odiar ao mesmo é o caso da entrevistada S6. O seu trabalho a exige se manter sempre atualizada quanto à legislação e aspectos legais e isso ela considera como algo bom. No entanto, as limitações impostas pelo governo a incomodam bastante. Um exemplo que ela traz são as questões de auditorias impostas por órgãos federais e que *“são muito pesadas”*. Mesmo diante desses sentimentos dicotômicos ela se sente **realizada** trabalhando no DAP. A entrevistada destaca que um dos pontos desmotivadores que vê é o fato de pessoas que deveriam ser responsáveis pela gestão de pessoas em seus setores/centros/departamentos não são e isso faz com que o trabalho que ela e sua equipe desempenham exijam retrabalho e os faça sempre ficar *“apagando incêndios”*. Além disso, ainda reforça que o retrabalho tem outra consequência mais séria que é não permitir que sejam pensadas ações estratégicas para o setor e para as atividades, impactando na produtividade e no desenvolvimento do trabalho de todos. Ainda assim, S6 salienta que **gosta de trabalhar** na UFSC, na gestão de pessoas e no DAP e que dentro da instituição não se vê trabalhando em outro local. *“Mas ao mesmo tempo nada é perfeito. Há alguns fatores que me desmotivam, mas não ao ponto de eu querer trocar de setor”*.

Quadro 3 – Pensamentos e sentimentos em relação ao trabalho

| PARTICIPANTE | PENSAMENTO/SENTIMENTO |
|--------------|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● gostar de trabalhar na UFSC por envolver suas formações profissionais; ● gosta dos colegas de trabalho. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● Não gosta de trabalhar na instituição e não se sente feliz na UFSC; ● considera o clima do órgão tóxico. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● considera grandioso/assustador trabalhar na UFSC e se sente orgulhosa; ● se sente feliz em trabalhar na UFSC. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● se sente satisfeito e orgulhoso; ● desamparo técnico. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● As palavras explicitadas para descrever são: motivação, felicidade, ‘se sentir útil’, orgulho e realização. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● caso de ‘amor e ódio’; ● realizada; ● gosta de trabalhar na instituição. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

b) Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho

Esta subcategoria teve como pergunta norteadora: “Quando você se depara com um problema/imprevisto/desafio no trabalho, como costuma reagir? O que pensa imediatamente e como age?”. Ser proativo, reativo ou até neutro diante de uma situação adversa e/ou desafiadora é algo que varia em cada indivíduo. A frase “*Desafios são sempre bem-vindos*” ilustra bem a forma como S1 vê esses momentos. Mesmo diante da burocracia, das muitas leis que regem um departamento de administração de pessoal, o atendimento constante ao público (ainda que de forma online) S1 se vê como uma pessoa calma que sempre busca “*não*

revidar” e explicar a situação. Como na empresa privada, “*o cliente sempre tem razão*” ela segue esse mantra ao se deparar com alguma situação desafiadora e, caso não saiba responder a questão solicitada, busca um superior, um colega de trabalho que está há mais tempo para ajudar. E seguindo essa linha sobre os desafios, S6 também encara “*o desafio como algo positivo, que te tira da tua zona de conforto e te requer um esforço*”. A participante destaca que mesmo que não veja como algo negativo, ao longo do processo sonos são perdidos e finais de semana envolvidos “*realmente quando estou numa situação dessa interfere bastante na minha vida pessoal*”. Para auxiliar no processo, ela busca formar ou se juntar a equipes multidisciplinares para pensarem em soluções mais amplas. E sobre não dormir, S4 também concorda quando está diante de um momento complicado. Ele ressalta que atualmente estão vivendo uma situação muito difícil na prática com diversas auditorias, tanto da CGU quanto do TCU e que isso causa bastante aflição. Porém, o que salva é “*a equipe que é muito preparada e muito boa. Isso agiliza bastante*”. E que as conversas em equipe deixam a situação menos dolorida devido ao apoio da equipe.

Assim como as falas de S1 e S6, todos os participantes destacaram poder contar com outras pessoas numa situação adversa/desafiadora no trabalho, seja a própria equipe (os pares) ou a própria chefia. S2 reforça sobre a sintonia com sua própria equipe e que sempre conversam bastante. Além disso, destaca que não desiste de algo só porque deu errado. “*É o copo meio cheio, meio vazio. Nós temos um problema e agora? Eu tento resolver*”. S5 também segue esse raciocínio e afirma que mesmo quando estava em outro setor não se sentia desamparada e sempre que precisou de ajuda buscou o auxílio da chefia ou do servidor que estava há mais tempo na atividade. Ela ainda destaca que se considera **proativa** e que não fica parada esperando uma solução. “*Eu sempre corro atrás e busco uma solução. No começo vai dar um certo desespero, mas depois eu penso ‘calma’ e vou ter que ir atrás e resolver. Aqui tem bastante trabalho, mas sei que posso contar com a minha chefia.*” S3 também pensa assim e “*faz o que tem ser feito*”. Ela ainda destaca a importância e a união da sua equipe de trabalho que “*pega junto*”. O quadro a seguir sintetiza os principais pontos desta subcategoria, bem como a frequência.

Quadro 4 – Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho

| PARTICIPANTE | TIPOS DE ENFRENTAMENTO |
|--------------|---|
| S1 e S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● desafios como algo positivo. |
| Todos | <ul style="list-style-type: none"> ● busca sempre resolver os problemas e faz o que precisa ser feito. |
| Todos | <ul style="list-style-type: none"> ● buscam a ajuda/colaboração de outros colegas de trabalho. |
| Todos | <ul style="list-style-type: none"> ● a importância da união e a colaboração da equipe. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

c) Melhorias no trabalho e otimismo

Quando se fala em melhorias no trabalho com a finalidade de aumentar o otimismo (a questão perguntada foi: Além dos relacionamentos no trabalho, há mais alguma coisa que poderia melhorar no trabalho de forma a proporcionar maior otimismo?), as respostas foram diversas. Apenas S3 e S5 não citaram aspectos que poderiam ser melhorados para ter mais otimismo, porém destacaram outros aspectos. S3 destaca que hoje como as atividades funcionam estão bem. *“Tipo um conhecer bem o que o outro faz, as tarefas e já é assim. As pessoas se conhecem bem, ... acho que tem funcionado bem.”* Já S5 reflete a respeito de si mesma hoje e como era no passado a respeito de suas atitudes: *“Olhando quem sou hoje e quem fui antigamente acho que mudei muito em relação ao otimismo. Segunda-feira era o pior dia da semana para mim e hoje já mudei. Não é segunda-feira que vai definir minha semana no trabalho. Então não sei o que poderia melhorar no trabalho para ter mais otimismo.”*

As respostas dos demais entrevistados diferem entre si. S1, por exemplo, sente falta de mais capacitações, mais cursos, inclusive sobre o tema motivação no trabalho. Outro ponto importante para a servidora é a falta de aumento salarial, já que desde 2017 a categoria não recebe reajuste quanto à inflação. Ela salienta que embora entenda que essa questão se refere à uma política governamental federal, a atual carreira não a segura na universidade. *“Eu gosto do meu trabalho e tal, mas é algo que não me segura aqui. Eu quero fazer outros concursos. Estou me formando em ciências contábeis e quero fazer concurso nessa área para ganhar mais. Querendo ou não a universidade é uma das que menos paga em nível federal.”* A

participante reforça que a falta de aumento salarial e as condições para subir na carreira não tem como não influenciar no otimismo no trabalho. *“Os outros órgãos federais têm aumento salarial anuais e nós não. As coisas vão aumentando e nosso salário não. A gente fica um pouco chateado.... pra mim influencia. E sobre a carreira: um ano e meio para subir?”*

Eu acredito em propósito. Acho que a gente tem que acreditar no que está fazendo. Vejo muita gente trabalhar por trabalhar, mas não porque quer fazer aquilo ali dar certo. Eu quero que o RH que eu trabalho seja referência para outros RHs. E isso para mim é fazer o trabalho com propósito. É querer que o trabalho que eu faço seja reconhecido, seja bom. Traga uma melhora na vida das pessoas. Eu fico feliz quando alguém reconhece o nosso trabalho.

A fala citada é da participante S2 e ressalta a importância que o trabalho tem na vida dela. Ao falar em propósito ela descreve como lida no dia-a-dia com os desafios e as oportunidades. E seguindo essa linha ela ressalta que desde a sua primeira capacitação na UFSC já viu que a universidade é um universo muito diverso e os diferentes setores apresentam diferentes dificuldades.

Eu não trabalho com ensino, pesquisa e extensão. Eu trabalho para os servidores. Então eu preciso que o meu trabalho seja bom para que esses servidores se sintam motivados e vão trabalhar felizes no centro de ensino. Eu penso como que a pessoa vai estar feliz e motivada no trabalho dela se ela está lá jogada sozinha num centro de ensino? Acho que na universidade falta um pouco de equidade nos locais de trabalho. Na universidade eu também vejo que tem setores que se acham maiores que o todo e ninguém é maior que a cadeira que ocupa. O reitor não é maior que a reitoria. Eu saio e vem outra pessoa. Falta esse tratamento igual, essa igualdade dentro da universidade.

S4 destaca a falta de segurança jurídica que poderia melhorar para ter otimismo. Para ele, seu pessimismo está muito relacionado com a legislação e o arcabouço jurídico atual que *“complica mais do que ajuda”*. S4 ainda comenta que a *“CGU tem um entendimento, o TCU tem um entendimento, o Ministério da Economia tem o outro ainda e a gente fica no meio desse bombardeio. E tudo estoura aqui mesmo, a corda sempre estoura aqui no final.”* A respeito dessa questão, ainda reforça que sim se sente pessimista diante dessa situação e que teme que um dia esse pessimismo se torne algo normal. *“Talvez em algum tempo eu transforme esse pessimismo como algo normal para mim. Enquanto eu for pessimista quanto a isso.... o fato de eu achar normal essas situações é que vai me assustar mais.”*

Já para S6, o que sem dúvida poderia melhorar para ter mais otimismo no trabalho, principalmente na pandemia, são os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Para ela, hoje nesse período pandêmico o trabalho ficou parecido com a vida pessoal. E ela ressalta que não é porque a maioria está em trabalho remoto que é menos estressante. Ela considera o home office como está estruturado hoje mais estressante do que o trabalho presencial, pois é muito comum passar do horário e também trabalhar fim de semana “*ah é só ver um email e quando vê já foram horas*”. Para S6 um dos fatores fundamentais que a ajuda a ter qualidade de vida no trabalho é a prática de atividade física regular. “*A atividade física para mim é fundamental e é também uma forma de descansar, o cansaço mental. E acho que é isso que está cansando mais no trabalho remoto, porque antes a gente saía de casa, ia fazer atividade física. Agora a UFSC vem pra tua casa*”. Outro aspecto que agrega à qualidade de vida para ela é a equipe. O contato presencial com a equipe. “*Tivemos uma perda também na equipe, a do Henrique e não nos vimos. Então quando a gente se ver vai ser um novo luto*”.

Quadro 5 – Melhorias no trabalho e otimismo

| SERVIDOR | MELHORIA |
|----------|---|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● falta de capacitação, mais cursos, cursos de motivação; ● aumento salarial. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● falta equidade nos locais de trabalho; ● falta apoio na área de tecnologia (no período da pandemia). |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● não tem, pois já considera bom. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● sente falta de segurança jurídica quanto à legislação |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● não consegue pensar em algo, pois já considera bom. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● na pandemia, sente falta de fatores de qualidade de vida no trabalho. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

d) Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho

Além das mudanças de governo, reformas administrativas realizadas e previstas, 2020 teve a instauração de uma pandemia mundial, o que mudou a vida e o cenário de trabalho de todos os servidores da UFSC. Nesta subcategoria, foi perguntado: “Diante de todas as mudanças como reformas administrativas realizadas e previstas, corona, como você se sente

em relação a execução do seu trabalho?” Como já citado, os servidores do DAP estão em trabalho remoto e isso também agregou o cenário de mudanças e influencia nos sentimentos relacionados ao trabalho. E o quadro 5 resume bem os principais sentimentos que os participantes citaram ao pensar nas questões citadas neste parágrafo.

Preocupação, incertezas, inseguranças foram citadas pela maioria dos entrevistados. Apenas S5 afirmou se sentir mais produtiva, mas reflete que principalmente a pandemia afetou sua vida, principalmente quanto ao relacionamento com outras pessoas. *“Eu gostei de trabalhar remotamente por causa do trânsito que eu não pego. Para mim, o trabalho remoto foi bom, mas o ruim é o distanciamento social que não dá para sair, visitar a família. Abraçar, beijar. Em relação ao trabalho, eu gostei, acho que fica até mais produtivo.”*

Em outra subcategoria (pensamentos e sentimentos em relação a UFSC), S2 já afirmou que com o trabalho remoto se sente mais feliz por não ter que ir presencialmente para a instituição. Além disso, para ela o setor onde atua se adaptou muito bem ao trabalho remoto. Ela ainda afirma que um dos problemas de agora é que as coisas se intensificam porque não tem mais válvula de escape. *“Não tem mais a cerveja no bar, sair com os amigos,...”* O clima de tensão gerado pelas incertezas também é destaque em sua fala. *“Porque ninguém sabe o que vai acontecer. O que eu sinto é que a gente não tá seguro. Como se a gente estivesse sempre numa corda bamba. Entendo que provar o tempo inteiro que está fazendo a coisa certa, o que é certo, é cansativo”*. E nesta última frase ela se refere às demandas recebidas da CGU quanto à flexibilização de horário dos servidores que aconteciam até novembro de 2019. A flexibilização ampliava o horário de alguns setores da UFSC para 12 horas para atender ao público e assim permitia que houvesse turnos de 6 horas para os trabalhadores. No entanto, a CGU teve um novo entendimento do que é público, excluindo pessoas que tenham Siape (como os servidores da UFSC). *“Cada vez que vem uma instrução normativa ao invés de esclarecer as nossas dúvidas, ao invés da instrução ser uma instrução é uma bagunça. A gente faz grupo de estudos para entender e é uma confusão. A gente não tem segurança em relação às atividades”*. Ela ainda reforça que mesmo diante desse cenário, percebe que todas essas mudanças não afetam tanto nela, mas principalmente no reitor e na pró-reitora de Gestão de Pessoas *“que apanham muito e ainda assim eles tentam amenizar pra gente, pra gente fazer um trabalho tranquilo”*.

Seguindo essa linha, S1 tenta não deixar todas essas questões influenciar nela e no seu trabalho, pois o servidor a quem ela atende não tem “*a ver*” com essas problemáticas. Mas ainda assim se vê preocupada, pois “*eles falam que não vai valer para os servidores atuais. E outros falam que vai*” (quando se fala em reforma administrativa). Ao refletir, comenta que sabe que faz um bom trabalho, mesmo que outros que não trabalhem bem sujem o nome da instituição e isso faz com o que parte da população fique ‘contra’ os servidores. “*E por outro lado eu penso: temos estabilidade. Pra nós é bom, mas também se eu trabalho bem não precisaria de uma estabilidade... mas tem outras questões de política, então a gente fica preocupado. Sem estabilidade se alguém não gosta de você pode te botar na rua...*”

S4 percebe que todas essas questões influenciam a sua forma de pensar o trabalho, mas não tem certeza se isso afeta diretamente a execução do mesmo ao escrever um documento, por exemplo. Independente de como esteja, otimista ou pessimista, o trabalho é feito de uma maneira que as coisas aconteçam da melhor forma possível para que alcancem os resultados esperados. Outra questão levantada é essa insegurança quanto ao futuro: “*essa história de voltar não voltar. Isso tudo influencia bastante também né. Me influencia pelo menos. Essa falta de coordenação coletiva das universidades com o MEC, essa dissonância me deixa mais pessimista. Gera uma ansiedade*”.

As inseguranças e incertezas também afetam S3 que afirma sentir um clima de tensão quanto ao atual momento e diz não saber se seu cargo pode ser afetado ou não. Hoje a participante está fazendo faculdade e está quase terminando e não sabe se com as mudanças previstas o incentivo à qualificação previsto na legislação poderá ser afetado ou não. E ainda complementa que mesmo que a reforma administrativa não a atinja, poderá afetar as pessoas, os servidores que ela atende e reitera que não tem como esse clima de tensão não afetar as pessoas.

S6 também vai ao encontro das falas de S3 ao considerar que todos os pacotes do governo afetam o trabalho de todos, não necessariamente de forma positiva, trazendo mais incertezas e inseguranças. Ela reflete sobre o teletrabalho que foi regulamentado pela UFSC por meio da portaria 353/2020 de março de 2020 permitindo que os órgãos vinculados ao governo executem o novo formato após a pandemia. “*O teletrabalho traz concepções novas que nunca utilizamos como metas, produtividade... será que cabe? até que ponto*

conseguimos levar?”. Além disso, ela também adiciona que percebe que a atual conjuntura afeta a gestão de pessoas como um todo.

A questão da gestão de pessoas, às vezes eu acho que isso não fica claro para a comunidade da UFSC. As coisas estão engessadas de tal forma que estamos nos limitando. Fazer gestão de pessoas hoje é muito difícil, é muito complicado. É óbvio que a gente queria a flexibilização para todos, mas ficar batendo de frente sempre é difícil.

Quadro 6 - Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho

| PARTICIPANTE | MUDANÇAS E SENTIMENTOS |
|--------------|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● preocupada; ● “estabilidade mantida?”; ● tenta não deixar influenciar. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● clima de tensão; ● insegurança quanto ao futuro. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● tensão; ● incerteza; ● “vai afetar nossa carreira?”. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● influencia o modo de pensar o trabalho; ● incerteza. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● se sente mais produtiva; ● sente falta das pessoas. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● preocupada; ● incerteza. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

e) Fatores contribuintes para o otimismo ou pessimismo no trabalho

As relações interpessoais receberam destaque dos entrevistados ao pensarem em fatores contribuintes do otimismo (a pergunta desta seção foi: Quais são os fatores que contribuem para que você se sinta otimista (ou pessimista) no trabalho?). Quatro dos seis entrevistados destacaram este aspecto e três falaram da importância da equipe como contribuinte do otimismo. Apenas um entrevistado, S4, destacou que a falta de segurança jurídica é que alimenta o seu pessimismo, os demais destacaram os aspectos referentes ao otimismo, conforme pode ser conferido no quadro 6.

S5 levantou outra questão que diz respeito ao “se sentir útil”. E esse sentimento também reflete na sua realização no trabalho. Conforme falado na primeira subcategoria, antes a entrevistada trabalhava em outro setor onde não sentia suas capacidades sendo utilizadas. A participante ainda citada que no dia que foi entrevistada trabalhou “suado” das 08 às 18h que ficou “aérea” de tanto que trabalhou, mas isso traz um sentimento positivo para ela, reforçando a sensação de utilidade. *“Eu entrei no serviço público por causa da estabilidade e não pelo que todo mundo diz que servidor não trabalha. O meu salário está sendo bem pago porque estou me sentindo útil no que estou fazendo. Estou contribuindo”*.

Como já comentado, os relacionamentos interpessoais foram citados por quatro participantes: S1, S2, S3 e S6. S1 reitera a importância dos colegas de trabalho e cita como exemplo trabalhar com pessoas “rabugentas” ou ainda chefes que não ouvem os seus subordinados. E reforça que as pessoas no departamento são muito receptivas. S2 afirma que a única coisa que sente saudade é de estar com os colegas de trabalho: *“de rir, de conversar, do nosso tempinho no café, todo mundo é muito engraçado. Eu acho que faz a gente dar aquela respirada. ‘Tá bom, vamos lá’”*. Para S6, as relações interpessoais são as que mais contribuem para que se sinta otimista. *“A gente sempre tá rindo, sempre tem uma mesa cheia de café. Então isso contribui para a gente olhar pra aquelas atividades e passa a não ser tão pesado. Quando a gente vê que o nosso CPF está em tudo isso mostra o quanto a nossa atividade é pesada”*.

Aprofundando, indo além dos relacionamentos interpessoais, o fator equipe também apareceu como contribuinte do otimismo. S3 considera sua equipe de trabalho muito boa e que no departamento os servidores têm a quem recorrer e isso a faz se sentir mais segura

enquanto gestão de pessoas. Além disso, também acrescenta que se sente que pode contar com as chefias imediatas, diretora e pró-reitora e isso contribui para que se sinta mais otimista e mais amparada nas decisões que toma. S2 também considera a equipe como um fator contribuinte, pois o seu setor especificamente trabalha com prazos muito limitados e *“tudo é muito intenso”*. Assim, poder contar com a equipe *“aquece o coração, faz a gente levar a vida mais leve. As pessoas fazem a diferença”*. Ela reforça que nem tudo são só “aspectos negativos” quando se fala em trabalhar na UFSC. E que ao pensar na equipe, no trabalho presencial sente falta desses momentos de *“às vezes olhar para o teu colega e ver aquela aflição e vocês começarem a rir dá uma leveza (risos)”*. S6 vai ao encontro de S3 e S2 ao afirmar que a equipe em que está inserida influencia bastante no otimismo. Cita que na equipe todos são muito unidos, comunicativos e que isso influencia diretamente no desempenho das atividades, pois como trabalham atividades pesadas essa relação da equipe *“faz diminuir essa carga. A gente parece que relaxa. E isso é muito forte no DAP”*. Outro fator citado por S3 é o relacionamento com as chefias por sentir que sempre teve espaço com gestores e chefes nas diferentes gestões que já passou. *“E sempre falo o quanto deve ser horrível você ter uma rixa com a sua chefia ou que a sua chefia te assedia e isso nunca aconteceu comigo. Isso contribui”*.

S1 e S6 tem outra coisa em comum que é gostar do que fazem no trabalho. Para S6, embora a carreira pública seja sua única experiência profissional, ela afirma que o fato de gostar de trabalhar interfere bastante no otimismo. Já S3 e S5 destacam também a questão da estabilidade no serviço público como um fator contribuinte. E para S3 é poder viver livre da preocupação em ser demitida, pois trabalhou anteriormente em uma empresa no setor privado que todo dia ia trabalhar, mas não sabia se voltava para casa empregado ou não.

Quadro 7 - Fatores contribuintes para o otimismo ou pessimismo no trabalho

| PARTICIPANTE | FATORES CONTRIBUINTES |
|--------------|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● relações interpessoais; ● gosta do que faz. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● relações interpessoais; |

| | |
|----|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● equipe. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● equipe; ● relações interpessoais; ● estabilidade. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● falta de segurança jurídica. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● se sentir útil; ● estabilidade. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● equipe; ● relações interpessoais; ● gosta do que faz. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

5.6 EXECUÇÃO DO TRABALHO

Esta segunda categoria, assim como a primeira, pretende responder o objetivo “Analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC”. Para que se possa atender tal objetivo, foram criadas outras 3 subcategorias: a) Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho; b) Relações entre otimismo e execução do trabalho; e c) Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho. Como na categoria anterior, cada sub contará com quadro sintético com as principais unidades de registro de cada participante.

a) Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho

As respostas que fundamentam essa subcategoria foram diversas entre os participantes, conforme pode ser conferido no quadro 7 e a pergunta que orientou esta subcategoria foi: “Você acredita que essa forma de ver/perceber o seu trabalho influencia na execução das suas

atividades?”. S1 destaca que a forma como vê/percebe a execução do seu trabalho é permeada pelas suas formações profissionais, pois isso a ajuda a ter mais conhecimento, além de fazer mais fácil e melhor o seu trabalho. Embora pareça que as respostas de S5 e S6 pareçam semelhantes, na verdade não são. S5 faz referência à motivação na execução do seu trabalho que é diferente de como se sentia no antigo setor: *“antes eu estava lá, ‘meu Deus ai que saco, quero sair daqui’. E agora eu ‘ah vamos pegar junto, vamos fazer todo mundo’. Tanto que às vezes eu faço coisas que não são referentes às minhas atividades para ajudar. Totalmente diferente”*. Já S6 cita um exemplo de como percebe que outros servidores reagem diante de fatores desmotivacionais, chegando a afetar tanto que o trabalhador pede para sair de setor ou, pior, adoece.

“Enquanto eu estiver trabalhando na UFSC eu vou vestir a camisa e vou fazer o que tenho que fazer”. A frase pertence a S2 que ainda reforça que enquanto trabalhar na instituição dará sugestões do que pode melhorar e que este é outro aspecto positivo, pois a chefia, direção e pró-reitora escutam bastante. A entrevistada ainda enfatiza que em relação às atividades não deixa que essas coisas a abalem, pois não é justo com os servidores a quem atende. Ela ainda acrescenta que fará bem o seu trabalho e os seus problemas pessoais com a universidade irá resolver de outra forma. *“O meu descontentamento não interfere nas minhas atividades”*.

De certa maneira, S3 tem algo em comum com S2. ao falar a respeito de como a execução do seu trabalho é feita de modo que sabe que é para um bem maior, que são os servidores que dependem do trabalho dela. E, como consequência, esses servidores atendem alunos, professores e a comunidade. Então a sua atitude influenciará algo bem maior, fazendo assim com quem tenha uma responsabilidade maior. Outro aspecto citado por S2 são as disfunções da burocracia. Pois quando pensa que seu trabalho ao atender um servidor é por um bem maior, quando pensa nas disfunções da burocracia ressalta que é cansativo: *“porque é algo acima de mim. Eu vou fazer o meu trabalho e vai ficar parado/trancado em alguma parte, dependendo de alguém, mas a minha parte foi feita”*. Já S4 também salienta outro aspecto negativo que é quanto à insegurança jurídica, já referenciada na primeira categoria. *“É uma insegurança muito grande. Isso nos deixa muito aflitos”*.

Quadro 8 - Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho

| PARTICIPANTE | PERCEPÇÕES E SENTIMENTOS |
|--------------|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● formação profissional |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● veste a camisa |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● disfunções da burocracia |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● insegurança |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● motivação ao executar o trabalho |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● motivação |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

b) Relações entre otimismo e execução do trabalho

Esta subcategoria pretende verificar se o otimismo/pessimismo influencia a execução do trabalho e investigou por meio da pergunta: “Você percebe se o otimismo/pessimismo influencia a qualidade da execução do seu trabalho? Se sim, poderia dar um exemplo”. S2 afirma que não pensa muito a respeito, pois faz o que precisa ser feito, pois a experiência no trabalho anterior na empresa privada fez com que independente de como as coisas estejam, precisam dar certo. *“Se choveu, se eu tô triste, feliz... Eu aprendi a não pensar se estou bem ou se estou mal”*. Porém, o que ressalta é que quando *“está de boa”*, não necessariamente otimista, é mais simples, *“não dói tanto pra fazer. Acho que até passa mais rápido”*. S4 segue um pouco o raciocínio de S2, ao afirmar que acredita que a qualidade do trabalho não é influenciada se está otimista/pessimista. E que seu pessimismo, por exemplo, fica muito pra ele e pra sua equipe, pois ele divide todas as frustrações e insegurança com eles. *“E eu sei que lá na frente isso pode ... tudo isso pode ter sido em vão... mas a qualidade do trabalho vai ser a mesma”*.

As demais respostas de S1, S3, S5 e S6 afirmaram positivamente que percebem que otimismo/pessimismo influencia a qualidade da execução do trabalho. S1 exemplifica que influencia quando alguém vai passar uma nova atividade para ela. A forma dela passar as instruções, os passos vão ser diretamente afetados “pelo estado de espírito” e de acordo com a consigna ela pode se sentir perdida ou não. Mas reitera que os servidores do DAP demonstraram estarem sempre dispostos a ajudar e a passar com calma as tarefas. Já S5

ênfatiza que quando se sente feliz no que faz, faz o serviço com muita atenção e ainda compara ao antigo setor que se sentia sempre preocupada e com medo. “*Antes eu não me sentia motivada a procurar novas atualizações. E hoje eu me sinto muito realizada*”. S6 também acredita que influencia e reforça a importância da equipe também nessa influência. Cita o exemplo que no dia anterior a nossa entrevista estava estressada com a falta de colaboração de outros servidores no envio de documentos e se tivéssemos conversado certamente o andamento da entrevista seria diferente. Mas com a ajuda da equipe que “*pegou junto, hoje é um dia diferente*”. Já S3 percebe que essa forma de ver influência também a sua atitude frente ao trabalho e não apenas a execução dele. Ela cita que o que está fazendo influencia diretamente como se sente, como vai encarar até o final do dia e como vai enfrentar novos desafios. Ainda reforça que no trabalho sempre há novas tarefas e a atitude de ser mais otimista vai ajudá-la a encarar melhor a sua rotina.

Ah, influencia né. Interfere muito porque interfere na nossa atitude. A gente lida com pessoas todos os dias, o tempo inteiro. A gente bota muita energia no que a gente faz. O fato de eu ter uma atitude otimista frente ao que estou fazendo, aos desafios, as questões que eu não sei eu acho que interfere na qualidade do que eu estou fazendo. Ao mesmo tempo, se eu tiver uma qualidade pessimista vai influenciar na qualidade daquilo que estou fazendo. Ainda mais eu que estou tendo contato com as pessoas através do email, eu sou a porta de entrada dessas pessoas, né. Tipo eu recebo muito email de pessoas que não sabem o que querem.

Quadro 9 - Relações entre otimismo e execução do trabalho

| PARTICIPANTE | RELAÇÕES |
|---------------------|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● influencia. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● não pensa a respeito, faz o que precisa ser feito. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● interfere, pois interfere na atitude das pessoas. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● acha que não. A qualidade do trabalho vai ser a mesma. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● influencia. Se você está feliz no que faz, você faz o serviço com muita atenção. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● influencia. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

c) Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho

As perguntas que nortearam esta seção foram: “Quando você está otimista na execução do seu trabalho, quais são os seus comportamentos/como você age? Quais resultados percebe?” e “Gostaria que você pensasse em uma pessoa que é otimista no trabalho. Quais características você identifica nela?”.

O que se percebe é que a partir das falas dos entrevistados é que houve facilidade em identificar os comportamentos individuais quando estão se sentindo otimistas e os efeitos desses comportamentos na execução do trabalho. Seguindo essa linha, houve facilidade também para identificar características de pessoas otimistas no ambiente de trabalho. Com relação ao primeiro ponto (comportamentos otimistas e os resultados), apenas dois entrevistados deram respostas que fugiram do grupo. S4, por exemplo, não se considera otimista então essa questão não se aplicou a ele. S2, no entanto, embora se considere otimista afirmou que aprendeu no antigo emprego que *“independente de como eu esteja, as coisas precisam dar certo. Se choveu, seu eu tô triste, feliz... eu aprendi a não pensar se estou bem, se estou mal.”*

S1 e S5 destacaram o aspecto do ânimo (o se sentir mais animada) e a relação com a produtividade e o trabalhar com mais qualidade. S5 afirma que *“quando a gente tá animada tem mais ânimo para fazer as coisas. E quando está pessimista fica enrolando, o dia não fica tão bom, o que dá errado, dá errado.”* S3 relaciona a produtividade ao otimismo, pois ela percebe que quando está otimista busca mais soluções para as situações e que se sente com a mente mais aberta para ideias e insights, se sente com a mente mais clara. *“Quando a gente tá com uma energia melhor, mais positivo, mais otimista até a produtividade melhora”*. Nesse raciocínio, S6 acredita que quando está mais otimista acaba se envolvendo em mais atividade sem ficar tanto na defensiva: *“Eu acabo aceitando as coisas mais fáceis (risos). Não sei se a palavra é fácil... acabo encarando, me envolvendo de forma mais rápida nas coisas. Se joga mais de cabeça. E no lado oposto, a gente fica mais na defensiva.”*

Ao falar sobre as características de pessoas otimistas (a questão perguntada foi: gostaria que você pensasse em uma pessoa que é otimista no trabalho. Quais características você identifica nela?), a maioria dos entrevistados tiveram facilidade em identificar. S1 destacou que a pessoa se sente **feliz** com o próprio trabalho e destaca que embora existam

dificuldades a pessoa otimista busca ver as situações pelo lado bom. S2 destaca o otimismo do seu antigo chefe destacando que o otimismo dele foi um “*comportamento aprendido*” visto que ele sempre afirmava que as ações iriam dar certo. Esse comportamento a ensinou que no trabalho, independente de com ela esteja, no trabalho é necessário fazer as coisas darem certo. Ela ainda ressalta que vê bastante relação entre otimismo e **criatividade**, pois o indivíduo precisa encontrar formas de realizar a mesma coisa de diferentes formas, por diferentes caminhos. Ainda complementa que a criatividade se apresenta na forma de solucionar problemas: “*o otimista tem a capacidade de ver além, de sair da caixa.*”

Para S5, ao pensar em pessoas otimistas no ambiente de trabalho, ela pensou em indivíduos que sempre estão dispostos a ajudar, além de serem pessoas alegres e brincalhonas. S6 afirma que ao pensar em pessoas otimistas no trabalho vieram mais de uma pessoa em mente e da própria equipe. Para ela, os indivíduos otimistas estão sempre buscando “*resgatar os demais*” quando alguém vem alguém “*do contra*”:

Eu não acho que uma pessoa otimista tem que desconsiderar o negativo, a gestão de riscos. Pelo contrário, eu acho que estudam, analisam a mais para construir um plano b, um plano c. Acho que a felicidade também. Diferente de uma pessoa que passa por um problema no trabalho a gente já vê fisicamente, no aspecto físico. Não é à toa que as pessoas adoecem. A questão da comunicação também. Quando uma pessoa está otimista no trabalho se comunica mais. Então se ela vai comunicar, resgatar aquela equipe, ela precisa do processo de comunicação diferente de quando a gente está lá desmotivado, mais isolado, mais pra baixo.

S4 destaca que não consegue lembrar-se de uma pessoa otimista no trabalho, mas ao pensar em alguém otimista do seu círculo próximo destaca que um indivíduo otimista busca ver o lado bom das coisas, acreditar que tudo vai dar certo no final. Mas ressalta que ele não é assim “*eu já não tenho essa certeza, tanta certeza assim. ... ter a certeza que no final as coisas darão certo*”. Já S3 embora relacione o otimismo à motivação ao pensar em uma antiga colega de setor também ressalta outro aspecto sobre o tema.

Eu tenho uma amiga que eu achava muito otimista, só que chegou um tempo em que a gente começou a ter tanto problema na UFSC que eu comecei a chamá-la de Pollyana (risos). Mas ela era bem motivadora, falando ‘vamos, vamos vai dar certo’. Só que ela esperava muito dos outros que ia dar certo. Um otimismo em relação aos outros, esperar dos outros. E isso a desiludiu muito. Eu já não tenho isso. Eu já sou meio crítica de esperar dos outros. Isso eu via muito nela. E depois ela acabou se desiludindo

Quadro 10 - Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho

| PARTICIPANTE | COMPORTAMENTOS (C) - RESULTADOS (R) | CARACTERÍSTICAS |
|--------------|--|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● C: animada para realizar o trabalho. - R: trabalha com mais qualidade. | <ul style="list-style-type: none"> ● sente feliz com o trabalho dela. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● C: não pensa a respeito. R: faz o precisa ser feito. | <ul style="list-style-type: none"> ● criatividade; ● no trabalho é necessário fazer as coisas darem certo. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● C: encontrar mais soluções. - R: produtividade melhora. | <ul style="list-style-type: none"> ● motivadora. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● não se considera otimista. | <ul style="list-style-type: none"> ● ver o lado bom das coisas. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● C: mais ânimo. - R: mais produtiva. | <ul style="list-style-type: none"> ● uma pessoa alegre, brincalhona e sempre disposta a ajudar todo mundo. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● C: mais aberta. - R: mais envolvida. | <ul style="list-style-type: none"> ● felicidade; ● comunicativa; ● liderança. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

d) Concepções de otimismo no trabalho

“E sobre o tema otimismo, de modo geral, para você o que é ser otimista?”. Esta foi a pergunta realizada. Talvez a definição mais usual ao se falar otimismo é a clássica imagem do copo meio cheio ou meio vazio. E isso ficou nítido nas respostas dos participantes S2, S3 e S4. Outra definição foi “acredita que vai dar certo” também presente nas falas de S1 e S5. Já a respeito do otimismo no ambiente de trabalho, dos seis participantes, apenas um se considera pessimista no ambiente laboral. S4 considera que se tivesse uma segurança jurídica melhor quanto às legislações, normas e orientações vindas de outros órgãos ele acredita que seria

otimista. Mas pelo andamento das situações como estão hoje, não vê chance. O resumo dos principais tópicos abordados pelos participantes pode ser conferido no quadro 10.

Mais do que só as expressões citadas, o tema em questão levou os participantes a refletirem sobre o que consideram ser otimismo. S1 afirma que não é por que aconteceu algo ruim que sempre vai acontecer e que os obstáculos encontrados no caminho são necessários *“para que a vida tenha graça. Porque tudo na vida tem obstáculos, tem que lutar para conseguir”*. Para S5 os desafios na vida têm um motivo, uma razão para acontecer e ressalta que é necessário focar nas coisas boas e tentar ser feliz independente dos acontecimentos e buscar sempre ver o lado bom das situações. Em complemento, S6 ainda afirma que ser otimista é além do clichê de só ver o lado positivo, mas que tem dois lados. *“Talvez focar mais os prós e não esquecer dos contras, das imprevisibilidades que acontecem no processo, né. Nortear mais e aproveitar mais daquilo, mas ao mesmo tempo não esquecer daquilo que pode vir contra”*.

Para S3, mais do que ver o copo meio cheio ou meio vazio é tentar ver o lado bom. Mas, diferente do jeito Polyana inocente de ver o mundo, tentar sempre que possível ver o copo meio cheio. Embora S4 não se considere uma pessoa otimista, *“eu sou mais pra realista, tendendo ao pessimismo (risos)”*, para ele o otimismo está ligado a enxergar as coisas boas sempre. S2 também cita a clássica expressão, mas aprofunda sua forma de ver o constructo. Para ela é buscar ver o lado bom mesmo nos momentos difíceis e buscar uma solução.

Acho que o otimismo está muito ligado a forma como você reage às limitações que a vida impõe pra você em todos os âmbitos da vida. Também acho que otimismo é comportamento aprendido. Eu lembro de quando criança eu acordando de mau humor e minha mãe cantando pra me acordar, cantando e fazendo as coisas. E falando coisas para estimular para ver o lado bom das coisas. Não aquele conformismo ‘ ah tem gente que é doente, tem gente que é pobre’[...] Tá aí. Acho que o otimismo está ligado à gratidão. Você ser grato com você também. Ser grato é um exercício diário. É enxergar a vida com outros olhos. Ali no DAP a gente trabalha muito, demais. Quando fecha um trabalho é um clima diferente no ar.

Questionados a respeito do tema otimismo aplicado ao trabalho, as respostas variaram de acordo com a forma como enxergam o constructo e aplicado à realidade de cada um. S1, por exemplo, afirma que ser otimista no trabalho refere-se a quando comete um erro ou se

ocorre algo que não gostou pensa que amanhã será um novo dia e que pode ser diferente de hoje. Seguindo essa linha, S3 acredita que é necessário pensar mais em soluções do que em problemas. E ainda complementa que nem todos os dias é fácil seguir essa afirmação, mas que respira, conversa com os colegas, conversa com a chefia para alinhar a melhor maneira e faz o que precisa ser feito.

S5 se considera otimista e realizada no DAP. Vinda de outro setor da instituição em que se considerava *“desanimada, desmotivada e pessimista”* hoje se sente *“útil, mais motivada e mais feliz em fazer minhas atividades. E eu vejo que até tenho vestido mais a camisa da UFSC. Se tiver que trabalhar mais horas em um dia eu faço. Acho que é isso. Gostar do que a gente faz”*. Para S6 otimismo no trabalho também está ligado a gostar do que se faz. Ela afirma que trabalhar no DAP não é uma carga: *“eu tenho um pensamento que afeta muito o meu trabalho. Eu não tô ali obrigada. Eu estou ali porque quero, é uma etapa necessária para um alcance maior”*. S6 ainda complementa que teve fatores que contribuíram para ela gostar de trabalhar no departamento como nunca sofrer assédio moral de chefes ou colegas, nunca ter adoecido no trabalho e sempre ter uma relação muito boa com a equipe e chefia. Ela ainda ressalta que vê o DAP como uma família pela relação próxima que possuem e pela confiança que cultivam: *“No DAP é tudo muito intenso: as amizades, as atividades, os atendimentos”*.

S2 vai ao encontro da fala de S6 ao afirmar que tem um propósito em trabalhar na UFSC. A instituição pode dar a oportunidade de fazer uma parte do doutorado fora do país e ainda continuar empregada. Além disso, pela atual situação do país, ela cita que percebe que muita gente perdeu o emprego e ela está com seu emprego e salário garantidos e trabalhando de casa, o que tem sido uma experiência muito positiva. *“Quando a gente fala em otimismo é um esforço individual pelo coletivo. É eu enxergar minha melhor versão. É eu enxergar que não estou bem hoje, mas o que eu posso fazer pelo meu trabalho, por aquela pessoa. Mesmo que a gente tenha outras dificuldades”*. S3 complementa a fala de S2 ao afirmar que a visão otimista no trabalho interfere também na qualidade de vida. Para ela, ações que focam na qualidade de vida, na saúde mental dos servidores deveriam ser priorizadas para deixarem de serem tabu. *“Então falar sobre o tema otimismo no trabalho para promover atitudes, medidas para melhorar o ambiente de trabalho das pessoas eu acho muito importante. Eu acho que é válido”*.

Quadro 11 - Concepções de otimismo no trabalho

| SERVIDOR | CONCEPÇÕES DE OTIMISMO | SE CONSIDERA OTIMISTA? | OTIMISMO NO TRABALHO |
|----------|---|------------------------|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> acreditar que vai dar certo. Hoje não deu, mas amanhã vai dar. | SIM | <ul style="list-style-type: none"> se cometi um erro é tentar entender o porquê de ter acontecido. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> copo meio cheio ou copo meio vazio; a gente pode ver o lado bom, aprender com a situação, mesmo nos momentos difíceis; comportamento aprendido. | SIM | <ul style="list-style-type: none"> é um esforço individual pelo coletivo; ter propósito no trabalho; a forma como a gente se enxerga e enxerga o outro reflete muito no trabalho, nas ações e nos propósitos da nossa vida. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> copo meio cheio ou copo meio vazio. | SIM | <ul style="list-style-type: none"> pensando mais em soluções do que em problemas. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> copo meio cheio ou copo meio vazio. | NÃO | <ul style="list-style-type: none"> para se sentir otimista precisaria ter uma segurança jurídica melhor. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> pensar positivo; acreditar que as coisas vão dar certo. Que tudo tem o porquê. | SIM | <ul style="list-style-type: none"> depois da troca de setor eu me senti útil, mais motivada e mais feliz em fazer minhas atividades. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> Tudo tem os dois lados, os prós e os contras. Focar mais os prós e não esquecer dos contras. | SIM | <ul style="list-style-type: none"> eu gosto de trabalhar e eu tive fatores que contribuíram para esse otimismo aumentar. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

5.7 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Essa categoria pretende responder o quinto objetivo específico desta dissertação que é “verificar a influência do otimismo nos relacionamentos interpessoais no trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC”. Com a finalidade de atendê-lo, a categoria foi dividida em outras quatro subcategorias, quais sejam: a) Relacionamentos e otimismo; b) Ações diante de situações adversas nos relacionamentos. c) Proposições de melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho; e d) Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais. Assim como nas outras subcategorias de categorias anteriores, cada uma delas também apresentará um quadro síntese com a fala dos participantes.

a) Relacionamentos e construção de otimismo

Ao responderem a seguinte questão: “No relacionamento com seus colegas, o que você acha que prevalece mais: otimismo ou pessimismo? Consegue identificar repercussões de ser mais otimista ou pessimista nos relacionamentos?” os participantes foram unânimes em responder que o que prevalece é o otimismo. E essa é a primeira subcategoria em que todos os entrevistados concordam.

Outro destaque nas falas é a importância da equipe unida, que transparece nas falas de S1, S3, S4 e S5. S1, por exemplo, reforça que o otimismo deixa os relacionamentos no trabalho com certeza melhores e que esse otimismo nos relacionamentos afeta diretamente a execução das atividades. E ainda reforça que uma pessoa que é sempre negativa não cultiva bons relacionamentos e isso não faz bem para nenhum dos lados. Seguindo o mesmo raciocínio, S2 cita o exemplo de um colega que é muito pessimista. Para a entrevistada, a vida é feita de escolhas “*e a gente tem dois caminhos: ou vai aceitar ou vai mudar*” e neste caso ela percebe que seu colega aceitou a primeira opção. A questão é que essa forma de agir no mundo a torna pesada no sentido de reclamar, segundo S2. “*E quando ela tem um problema é um fim do mundo. E aí eu fico um pouco irritada com isso porque não é o meu perfil e eu tenho que levar... ajudar. Tá sendo bom ficar em casa pra ficar longe desse negativismo,*

hehe". Para S2, a negatividade desse colega afeta e "*parece que quando tem alguém ruim parece que todo mundo evita de ser feliz perto da pessoa (risos)*". Ela ainda reforça que percebe que não estraga o dia de todos, mas cria um clima tenso e que a pessoa que é negativa torna tudo mais difícil, puxa a energia das pessoas. "*O DAP é uma casa aberta então quando tem alguém ruim todo mundo percebe. Acho que muda o clima pra gente brincar... deixar o clima leve*".

S4 acredita que o prevalece é o otimismo "*se não o trabalho não ia dar muito certo não (risos)*". Embora adicione que sua equipe é extremamente profissional e o relacionamento é o melhor possível. "*O meu pessimismo fica um pouquinho de lado*". Para ele, a melhor tradução do otimismo no relacionamento com os colegas é o trabalho que é demandado deles e o que eles entregam no retorno. S6 também reforça as falas anteriores ao destacar o otimismo nos relacionamentos e brinca que às vezes é até demais: "*a gente reclama, mas a gente encara. A gente reclama só pra desabafar, sabe. A gente tá reclamando, mas atendendo no sistema (risos)*". Outro aspecto que destaca é a relação entre comunicação e otimismo. para ela, essa relação interfere bastante nos relacionamentos interpessoais. Indivíduos mais otimistas são mais abertos e comunicativos: "*tá querendo motivar os demais e tu tá desprezando esforços para que aquilo dê certo. Tu acreditas naquilo. Diferente de quando você está lá.. mais isolado, mais na tua, mais quieto*".

S3 e S5 têm um ponto em comum ao afirmar que a equipe "pega junto". S3 destaca que o relacionamento com os colegas é algo bem positivo e que a equipe é muito unida. Quando uma atividade precisa ser feita, ela afirma, os trabalhadores se unem e fazem junto o que precisa ser feito até atender a demanda. E isso, para ela, é algo muito positivo como equipe, principalmente por ter tido uma experiência em outro setor na UFSC que era totalmente diferente: "*quando eu fui pro DAP eu fiquei muito deslumbrada com isso porque é todo mundo muito unido e eu achei isso muito legal*". Já S5 destaca o aspecto motivacional quando todos estão empenhados na realização de uma atividade: "*porque o pessoal sempre está motivando, pegando junto e estimulando todos a trabalhar. Vamos lá pessoal, bora, vamos pegar junto. Te ajudo nisso, naquilo*". É sempre assim".

Quadro 12 - Relacionamentos e otimismo

| PARTICIPANTES | RELACIONAMENTOS |
|---------------|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● trabalha melhor, mais unidos também. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● a pessoa que é negativa torna tudo mais difícil, puxa a energia das pessoas. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● todo mundo pega junto, equipe unida. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● otimismo, se não o trabalho não ia dar muito certo não. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● pessoal pega junto. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● A gente reclama, mas a gente encara |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

b) Ações diante de situações adversas nos relacionamentos

Esta subcategoria pretende investigar a forma como os participantes reagem diante de situações negativas e/ou desafiadoras no relacionamento com os colegas de trabalho. O quadro 12 apresenta a síntese das falas dos participantes. S1 e S5 apresentam um comportamento em comum que é a busca pela evitação de conflitos. S1, por exemplo, cita que se considera uma pessoa bem tranquila e que diante de uma situação desafiadora busca conversar, escutar e, se necessário, pedir desculpas. E ressalta que o pessoal que trabalha no DAP é mais positivo “*não tem ninguém aqui que é meio negativo, o pessoal é mais bacana*”. Acrescenta ainda que não se deixar influenciar quando escuta algo que não concorda como assuntos referente a política, pois é muito pessoal e acredita que esse tema não deveria ser tratado no trabalho. Já S5 ressalta que dificilmente entra em conflito e exemplifica que mesmo cheia de trabalho se alguém pede algo só diz que assim terminar aquela tarefa ela ajudará. Cita ainda que no DAP não passou por conflitos com colegas, mas que no antigo setor sim. “*Eu sou uma pessoa que tenta ao máximo não discutir, não criar atrito. Tem aquela coisa, estar em estágio probatório e se negar a fazer uma atividade mesmo que não fosse minha atribuição é complicado... Eu sou muito de relevar,.... não sei se isso é bom...*”

Assim como S5, S3 também não consegue pensar em situação desse tipo que tenha passado no DAP, mas no antigo setor vivenciou um momento em que teve alta demanda de serviço referente a pagamento de benefícios de servidores e ninguém a ajudou, a orientou. *“Só falaram ‘faz o que dá’. Eu fiz aquilo tudo chorando, fiquei bem mal. Porque era o salário de outras pessoas”*. Ela ainda adiciona que no DAP é totalmente diferente e cita o caso de um outro setor que teve uma demanda enorme e todo mundo se ajudou para fazer. *“Todo lugar tem problemas, mas eu me encanto no DAP, é uma equipe muito boa de se trabalhar”*.

Diante de uma situação desafiadora ou negativa, S2 afirma que busca ouvir *“porque às vezes a pessoa só quer desabafar. Mas se eu vejo que só reclamar eu me afasto”*. S4 ressalta que diante de uma situação como a citada busca manter a tranquilidade, a calma e tenta resolver o problema, mesmo que seja o pior possível. Complementa ainda que desde o início da pandemia em março de 2020 o seu setor teve um aumento significativo de trabalho. Cita como exemplo os processos que eram todos físicos e “do dia pra noite” precisaram ser todos digitais e que se não fosse a união e a colaboração da equipe não sabe o que teria acontecido. Reforça a questão do estresse das autorias, as demandas do TCU e da CGU e que as demandas de trabalho aumentaram muito. *“As coisas se tornaram muito mais difíceis. Apesar das tecnologias, dos vídeos, Whatsapp... Nesse nosso caso especificamente falando o contato, o olho no olho seria mais fácil pra gente conversar. Esses desafios estão sendo muito difíceis”*. No entanto, não tem o que reclamar da sua equipe.

Ao longo do seu tempo de serviço no DAP, S6 ressalta que já viveu muitas situações desafiadoras e que também já viu muitos otimistas, muitos motivados no que fazem *“indo para o outro lado”*. Exemplifica com um caso de um colega próximo em que ela buscou compreender o que estava acontecendo e que conversaram bastante a respeito.

Infelizmente essa pessoa saiu e agora ela está bem, mas foi algo que vejo que foi necessário. E hoje ela está super bem em outro setor. Acho que é isso... tu tentar entender o que a pessoa está se vendo naquilo, esperando por aquilo. Não digo se colocar no lugar dos outros porque é muito difícil, mas entender as outras visões né. Porque a mesma situação ela está enxergando de uma forma e eu de outra. Eu acho que não adianta só reclamar, mas reclamar mas quero que isso seja feito e refletir também no processo daquilo.

Questionada sobre o porquê de agir dessa forma, S6 brinca que não se considera uma pessoa negativa e que não tem paciência para o negativo.

É óbvio que a gente tem dias ruins, é óbvio que tem dias que a gente não quer sair da cama e é óbvio que tem dias que eu não quero ir à UFSC, não quero ver ninguém lá. Mas são mínimo, são poucos.... e eu tô lá na felicidade. Eu vejo o negativo, mas eu deixo lá, não quero focar nele, eu vou pelo caminho oposto. Mas não são todos que pensam assim e a gente aprende, a gente cresce com essas relações né. Hoje tenho um colega que ele enxerga o oposto que eu enxergo, mas ao mesmo tempo ele está ali, feliz do jeito que está. E isso não é no trabalho. No pessoal eu não sou muito negativa, não consigo enxergar o negativo das coisas.

Quadro 13 - Ações diante de situações adversas nos relacionamentos

| SERVIDOR | AÇÕES |
|----------|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● “mais tranquila”. Conversa e resolve. ● dificilmente entra em conflito. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● escuta a pessoa e tenta resolver a questão. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● não consegue pensar em uma situação. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● procura manter a calma e busca resolver o conflito. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● dificilmente entra em conflito. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● “não adianta só reclamar, mas reclamar e quero que isso seja feito e refletir também no processo”. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

c) Proposições de melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho

Esta subcategoria surgiu a partir da pergunta: “O que você considera que poderia melhorar na relação com seus colegas de modo a lhe proporcionar otimismo no trabalho?”. De maneira geral, pode-se dizer que a maioria se diz satisfeita com os relacionamentos interpessoais e os que pontuaram questões sobre este aspecto foi no sentido de melhorar ainda mais o ambiente de trabalho. S2, S4 e S5 tiveram como primeira resposta que não conseguiram pensar em nada. S2 ressalta que todos os servidores do DAP buscam resolver, contornar e melhorar as situações, inclusive os relacionamentos. Para ela, o otimismo é atrelado à **motivação** e é algo “*muito intrínseco, muito pessoal. Para mim tudo é uma forma de ver a*

vida”. Cita ainda que poderia ficar reclamando por ter saído do antigo emprego, reclamar da UFSC, mas decide construir e melhorar sua situação na instituição. E acrescenta que ao invés de reclamar do jeito que as pessoas passam a informação, por exemplo, ela pode ensinar às pessoas como passá-las do jeito que ela deseja receber. *“Acho que às vezes as pessoas complicam as coisas. E quando entra nessa parte de motivação cada um carrega uma bagagem e está muito ligado ao que a pessoa espera do trabalho”*. S5 ainda complementa que considera os servidores que atuam no DAP *“bem otimista, bem pra cima”* e com relação às demandas recebidas, o seu setor faz assim que uma tarefa chegue. *“Pode ser que dê para melhorar, mas eu não consigo ver o que dá pra fazer pra ser mais otimista”*. Seguindo um pouco essa linha, S3 não vê problema no relacionamento entre os colegas e até ressalta que é uma equipe muito unida, animada e até por essa intimidade toda é que às vezes tem muita conversa. Ela salienta que nunca teve estresse com ninguém, mas já viu conflito entre colegas a respeito do barulho. A sugestão feita por ela seria o revezamento do próprio espaço do DAP. *“É uma equipe muito boa, mas muita gente. Então há atividades que exigem mais concentração. Se tivesse revezamento (um pouco de trabalho remoto, um pouco lá) acho que seria muito bom para desenvolver as atividades”*. Para S3 o revezamento seria interessante para ter a parte social que é tão importante e que ela sente muita falta hoje.

Outro aspecto levantado é a falta de união de um determinado setor dentro do DAP, tema este que foi abordado por S1 e S6. S1 comenta que tem um setor que é mais desunido, que eles ficam *“mais na deles”*. Para ela, a união entre os servidores é um aspecto chave dentro da instituição como um todo. E ainda sugere que seria interessante saber o que outros setores fazem seja dentro do DAP e de outros departamentos e centros da UFSC. *“A universidade não é só um setor, a universidade são todos os setores”*. S6 também considera que há um setor mais isolado dentro do departamento.

Uma coisa que acontece muito é que a gente tem um setor que é mais isolado. Não sei se você já foi no DAP, mas a gente é uma casa aberta. Se está um sofrendo todos estão. Se um setor está sobrecarregado, a gente faz força tarefa para ajudar. Claro, a pessoa pode ou não aderir. Quando uma equipe toda adere as pessoas ficam intimidadas e acabam todo mundo aderindo. Só que tem um setor em específico que é mais fechado e não se relaciona muito. E ao mesmo tempo isso traz intrigas. A gente sempre fala que no DAP a intimidade é uma coisa... séria. Como a gente vê aquele setor tão fechado e aquilo nos incomoda. e a gente fica pressionando a diretora ‘por que aquele setor é tão fechado? Por que eles não tomam café com a

gente?’ Essa característica da gente como departamento, como equipe é muito forte. As pessoas novas quando entram conseguem absorver isso. E quando não se identificam elas saem.

Mesmo diante dessa questão, S6 reforça que o departamento tem uma equipe muito boa e que mesmo que as pessoas, a estrutura já tenha mudado bastante desde 2012, a essência fica. *“As pessoas que entram acabam adquirindo essas características. Mesmo os novos quando entram no começo são quietinhos, mas se integram e todos pegam junto mesmo diante das dificuldades”*. S6 ainda comenta que intimidade como no DAP ela nunca viu em nenhum outro setor da UFSC. *“A gente faz chá de panela, chá de bebê, a gente vai no cartório porque a outra vai casar. Já era assim quando eu entrei e eu absorvi isso. Não sei a causa disso, mas é algo que vai se mantendo”*. E essa união ultrapassa os limites de comemorações agindo também quando há algum ideal para defenderem. S6 acrescenta que são essas atitudes que vão fortalecendo o grupo como equipe, como amigos. *“A gente passa muito tempo olhando para essas pessoas, o trabalho já é pesado. Se essa relação não for boa, ou se tiver algum assédio, um problema.. daí realmente a gente adocece”*. Ela ressalta que há sim conflitos como em outros locais e que diante desses momentos eles sentem falta de um líder. *“Hoje quem está no cargo de direção do departamento não que não faça bem o papel, mas não representa esse líder e com certeza impacta nas nossas relações ali dentro. Ao mesmo tempo eu me coloco no lugar dele e sei como é difícil, são 30 e poucas pessoas e cada um no seu grupinho”*.

Quadro 14 - Proposições de melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho

| PARTICIPANTE | MELHORIAS |
|---------------------|--|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● união no DAP e na Universidade. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● não consegue pensar, pois todos buscam uma solução para o problema. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● revezamento do próprio espaço do DAP, pois há atividades que exigem mais concentração. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● não consegue pensar, pois já é bom. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● não consegue pensar, pois já é bom. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● sente falta da figura de um líder na direção; |

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • união no DAP. |
|--|---|

Fonte: elaborado pela autora (2021)

d) Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais

Esta subcategoria pretendeu investigar se os participantes percebem alguma mudança/interferência nos relacionamentos interpessoais diante das mudanças ocorridas e previstas como reformas administrativas, pandemia, home office... A maioria (4 de 6) afirma não ver influência nos relacionamentos com os colegas de trabalho, é o caso de S1, S2, S3 e S4. Para S1 não influencia, pois diante de um assunto que ela não concorda, como política por exemplo, ela se deixa influenciar e não comenta a respeito. S2 não sente afetar tanto nela, mas percebe a pró-reitora de gestão de pessoas e o reitor serem mais atingidos para amenizar para os servidores *“pra gente fazer um trabalho tranquilo”*. S3 não vê mudanças nos relacionamentos, mas acredita que se deve ao fato das pessoas próximas terem o mesmo posicionamento político. *“Talvez se tivesse alguém com um posicionamento político forte e não soubesse dividir trabalho/política isso poderia trazer algum atrito/conflicto, mas isso não ocorre”*. S4 acredita que também não afeta nos relacionamentos e que fica mais para *“aquele papo de cafezinho. Depois tem que sentar em cada cadeira e fazer o trabalho”*. Mas algo que ele tem sentido bastante falta é justamente esse papo do cafezinho, a interação face-a-face com os colegas de equipe.

S5 concorda com S3. Para ela, no presencial tem aquele momento da pausa, da integração, da conversa. E no online é diferente. Nesse aspecto ela cita que percebe sim diferença, principalmente quanto ao trabalho remoto. No presencial há mais intimidade e afinidade. Como ela havia entrado no setor um pouco antes de começar a pandemia, percebe que atualmente tem mais intimidade com seu chefe, pois é com quem interage mais. *“Sinto que o relacionamento ainda será construído com o retorno às atividades presenciais”*. Nessa linha, S6 percebe que os servidores que entraram antes da pandemia e na pandemia estão mais distantes e que essa distância física interfere na relação. *“Teve servidores novos que entraram na pandemia que ninguém conhece, só sabem o número de celular. E tem pessoas que entraram um pouquinho antes ainda na pandemia que não absorveram isso (a cultura de*

intimidade). Isso vai refletir na equipe, nas relações”. Ela ainda reforça como vê todas essas questões de pandemia, reformas administrativas afetando no relacionamento com os colegas. Até a realização da equipe como um todo, pois as pessoas se veem afetadas, desmotivadas por aquilo. *“E até a tua forma de ser nessa relação. Afeta a equipe como um todo e a mim como parte desse todo. Ou as pessoas se desmotivam a ponto de sair e não participam mais. Ou se fecham e não contribuem”.*

Outra questão que abalou o Departamento de Administração de Pessoal foi a morte repentina de um colega do departamento. Embora, não tenha sido em decorrência da pandemia, o falecimento causou comoção e muita tristeza. Para S6, essa perda dá mais sensação de falta da equipe. *“Tivemos uma perda também na equipe e não nos vimos. Então quando a gente se ver vai ser um novo luto”.* S3 concorda com S6 que essa distância física diante da perda de alguém querido faz perder a noção de equipe. *“Talvez se a gente tivesse próximo, digo fisicamente a gente teria uma noção maior (sobre a morte). Foi uma situação difícil para todo mundo”.* S5 também considera que foi algo muito forte que abalou a todos. E suas palavras também vão ao encontro de S3 e S6 ao afirmar que a ausência de contato físico da equipe, o não poder se ver, se despedir, abraçar as pessoas *“é como se ele estivesse de férias,... Ele era uma pessoa muito querida. Pelo menos para mim foi muito difícil. Quero ver quando voltarmos ao presencial”.*

Quadro 15 - Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais

| PARTICIPANTES | MUDANÇAS |
|----------------------|---|
| S1 | <ul style="list-style-type: none"> ● Não vê influência nos relacionamentos. |
| S2 | <ul style="list-style-type: none"> ● Não vê influência nos relacionamentos. |
| S3 | <ul style="list-style-type: none"> ● Não vê influência nos relacionamentos. |
| S4 | <ul style="list-style-type: none"> ● Não vê influência nos relacionamentos. |
| S5 | <ul style="list-style-type: none"> ● no relacionamento é diferente, pois a gente tem mais intimidade, afinidade quando está presencialmente. |
| S6 | <ul style="list-style-type: none"> ● no relacionamento com os colegas também afeta. Até a estrutura da equipe como um todo. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Após apresentação dos resultados, no próximo capítulo se trará a análise e a discussão dos mesmos.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O capítulo anterior apresentou os resultados coletados por meio do questionário online (dados sociodemográficos e ocupacionais), além da aplicação da escala de otimismo (Santos, 2018). Também foi apresentada a sistematização das falas dos entrevistados referente a influência do otimismo no próprio trabalho. O objetivo deste capítulo é fazer a análise e a discussão dos resultados da última seção a partir do que foi apresentado na introdução e no referencial teórico desta dissertação. A apresentação da análise e da discussão será realizada conforme os objetivos desta pesquisa. A primeira seção apresentará as considerações a respeito dos **dados quantitativos** e atendendo aos seguintes objetivos específicos: Conhecer o perfil sociodemográfico e ocupacional dos servidores; Identificar o nível de otimismo dos servidores; e Relacionar o nível de otimismo com o perfil sociodemográfico e ocupacional dos servidores. A segunda seção contará com a discussão dos **dados qualitativos** e respondendo aos objetivos: Analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos servidores; e Verificar a influência do otimismo nos relacionamentos interpessoais no trabalho dos servidores. Além disso, nesta etapa serão discutidas as categorias de análise “o trabalhar na UFSC”, “execução do trabalho” e “relacionamento interpessoal” e suas respectivas subcategorias. A terceira seção deste capítulo trará a **integração** das duas seções anteriores. A estruturação deste capítulo se deu com a finalidade de responder a pergunta de pesquisa: quais as influências do otimismo no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina? Dessa forma, após explicitação da estrutura deste capítulo, em seguida se dará a apresentação da análise e discussão dos resultados.

6.1 DADOS QUANTITATIVOS

A coleta de dados dessa seção foi realizada por meio da aplicação de dois instrumentos: questionário sociodemográfico on-line para identificar informações sobre categoria profissional, idade, nível de escolaridade, função de chefia ou não, tempo que atua na UFSC, tempo que trabalha no DAP; e Escala de Otimismo para Adultos (Santos & Wechsler, 2020) para verificar o nível de otimismo dos participantes. O primeiro instrumento pretendeu atender o objetivo específico ao “conhecer o perfil sociodemográfico e ocupacional dos TAEs que trabalham no DAP/UFSC”. O segundo instrumento objetivou “identificar o nível de

otimismo dos TAEs que trabalham no DAP/UFSC”. Com os dados coletados dos dois instrumentos anteriores desejou-se atender o terceiro objetivo que foi “relacionar o nível de otimismo com o perfil sociodemográfico e ocupacional dos TAEs que trabalham no DAP/UFSC”. Nesse sentido, segue a discussão primeiramente apresentando os dados sociodemográficos e ocupacionais, o nível de otimismo e, por último, a relação entre os dados sociodemográficos e ocupacionais e o nível de otimismo.

O Departamento de Administração de Pessoal (DAP) possui a prevalência de participantes do sexo biológico feminino (71,40%), com faixa etária entre 26 e 30 anos (33,33%), nível de escolaridade de especialização (66,66%), com nível de vínculo na UFSC do tipo D (81%), não ocupantes de cargos de coordenação ou chefia (81%), com tempo de trabalho na UFSC entre 1 e 3 anos (38,10%) e entre 7 e 10 anos (38,10%) e tempo de trabalho no Departamento de Administração Pessoal entre 7 e 10 anos (33,33%).

O nível de otimismo foi medido pela Escala de Otimismo para Adultos (Santos, 2018), que conta com 52 itens, avaliados em uma escala *Likert* de cinco pontos. Conforme mencionado na seção de métodos, o cálculo dos escores para as dimensões “Eficácia Perseverante” e “Expectativas” da Escala de Otimismo para Adultos (Santos, 2018; Santos e Wechsler, 2020) foi feito considerando a média do conjunto de itens respectivos de cada dimensão: “Eficácia Perseverante” e “Expectativas”. A teoria da Escala foi construída com base nas três principais teorias de otimismo, conforme já referenciado.

Figura 25 - Fator da escala “Eficácia Perseverante”



Fonte: Elaborado pela autora com base a escala de Santos (2018)

A dimensão “Eficácia Perseverante” é retratada na figura 25 e é oriunda das teorias do otimismo fundado e do otimismo aprendido, respectivamente dos pesquisadores Palenzuela (1987) e Seligman (2019). A primeira teoria citada “não se restringe apenas às “Expectativas” futuras que os acontecimentos serão positivos no futuro, mas também está relacionado às “Expectativas” de autoeficácia, êxito e locus de controle” (Santos, 2018). Já a definição de Seligman (2019) foi adotada na escala no tocante à definição do estilo explicativo (como os indivíduos explicam para si mesmos os eventos que ocorrem em suas vidas). Esta dimensão teve um total de 32 itens. Os participantes (n=21) apresentaram os valores: 2,73 (mínimo), 4,83 (máximo), 3,92 (média) e 0,61 (desvio padrão). Analisando os valores mínimos, apenas dois participantes (S3 e S18 - ver Apêndice F) apresentaram índices menores do que 3, tendendo ao baixo otimismo no que concerne ao aspecto “Eficácia Perseverante”. No entanto, quanto à dimensão “Expectativa” e o escore geral de Otimismo, esses mesmos indivíduos apresentam média mais alta e ao final apresentaram tendência ao alto otimismo. Exceto o caso dos participantes citados (S1 e S18), os demais apresentaram média superior, o que pode sugerir que esses servidores apresentam “maior nível de crenças de autoeficácia, o que os direciona a persistir em seus objetivos e dificuldades” (Bandura, 2008 apud Santos, 2018).

Figura 26 - Fator da escala “Expectativas”



Fonte: Elaborado pela autora com base a escala de Santos (2018)

A respeito do fator “Expectativa” este tem como fundamentação teórica a definição de otimismo disposicional de Carver e Scheier (1984) e Palenzuela (1987). Os participantes (n=21) apresentaram os valores de média: 3,00 (mínimo), 5,00 (máximo), 4,33 (média) e 0,54 (desvio padrão). Ao contrário dos valores apresentados no fator anterior, neste não houve valores abaixo da média e inclusive houve participantes que somaram a pontuação máxima (S11 e S18). Com o próprio nome afirma, os participantes apresentaram tendência ao alto otimismo no que tange às expectativas o que sugere que diante de adversidades esses indivíduos terão expectativas positivas, persistência, confiança e foco na resolução dos seus objetivos (Carver & Scheier, 2014; Scheier, Carver, & Bridges, 2001).

Ao falar sobre o escore geral de otimismo, que é a soma dos fatores anteriormente citados, os participantes (n=21) apresentaram os valores: 3,07 (mínimo), 4,92 (máximo), 4,12 (média) e 0,53 (desvio padrão). Os resultados individuais podem ser conferidos no Apêndice F. Com os resultados, é possível afirmar que a população estudada apresenta tendência maior ao otimismo, seguindo os preceitos de Santos (2018). As pesquisas sobre o constructo têm destacado a relevância do tema. Indivíduos mais otimistas possuem menores níveis de estresse e melhores estratégias de enfrentamento diante de adversidades (Brissette, Scheier, & Carver,

2002; Hakanen & Lindbohm, 2008; Scheier, Carver, & Bridges, 2001). Pessoas otimistas também possuem taxas reduzidas de exaustão emocional e lidam melhor contra os efeitos negativos do trabalho (Laschinger, & Nosko, 2013). Ressalta-se que quando os gestores comunicam devidamente os colaboradores com relação ao seu desempenho e orientam melhores maneiras de realizar suas atividades, observa-se aumento do nível de otimismo e, conseqüentemente, maior nível de engajamento (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2011).

Como explicitado na seção de resultados, o objetivo da pesquisa nesta dissertação não foi a generalização dos dados para toda a população dos TAEs da UFSC, mas conhecer se há influência do otimismo no setor em que foi realizado esse estudo, no caso, o Departamento de Administração de Pessoal (DAP/PRODEGESP). O que não significa, que tais aprendizados e descobertas, possam ser apropriados por outras instâncias da UFSC, como também em outras organizações.

Referente ao sexo, as pesquisas sobre otimismo têm demonstrado que ainda não há consenso na literatura (Santos, 2018) se essa variável influenciaria um maior nível de otimismo. Há estudos que afirmam que as mulheres são mais otimistas e apresentam maior nível também de saúde mental positiva (Murray, Cardwell, & Donnelly, 2017). Uma pesquisa realizada em 2013 por Gallagher, Lopez, e Prezman com mais de 150 mil indivíduos, envolvendo mais de 100 países diferentes, destacou as mulheres como mais otimistas que os homens. Nesse sentido, a ideia de investigar se há diferença nos níveis de otimismo entre os sexos, no presente estudo, surgiu a partir da análise do setor escolhido. O DAP é um setor predominantemente feminino e as respostas do questionário on-line também refletiram essa diferença entre os sexos, pois entre os 21 TAEs que responderam ao questionário on-line, a maioria era mulher (71,40%).

No entanto, a análise quantitativa dos dados demonstrou que não houve diferença significativa entre os sexos no que se refere ao otimismo, corroborando dados da literatura científica que afirmam a não existência de consenso sobre quem seria mais otimista, homens ou mulheres. Por exemplo, o estudo de Duffy, Bott, Allan e Torrey (2013) identificou que ao comparar as variáveis sexo e renda (salário) com otimismo e satisfação de vida não foram encontradas diferenças significativas de médias. A pesquisa realizada por Papworth, Thomas, e Turvey (2019), que investigou o aumento do otimismo disposicional em profissionais de

conservação da biodiversidade, destacou que não foram encontradas diferenças em otimismo com relação ao sexo e a idade.

Especificamente quanto à análise estatística referente à influência da idade no otimismo, no presente estudo, os resultados indicaram não existirem diferenças significativas. Quanto a esse aspecto, na literatura científica não há consenso sobre qual idade apresentaria maior nível de otimismo e se o otimismo tenderia a mudar ao longo da vida (Avvenuti, Baiardini, & Giardini, 2016). Além disso, a variável foi escolhida para análise, pois o setor de trabalho conta com servidores de diferentes faixas etárias e, considerando a ausência de consenso entre pesquisadores, decidiu-se verificar tal questão. O estudo de Papworth, Thomas, e Turvey (2019), por exemplo, destacou que o otimismo não foi influenciado pela variável idade. Gallagher, Lopez, e Prezman (2013) destacaram que os jovens tendem a ser mais otimistas. Por outro lado, a pesquisa de You, Fung, e Isaacowitz (2009) destacou que americanos mais velhos e japoneses mais novos apresentavam maior nível de otimismo. Outro estudo demonstrou que quanto maior a idade, menor o nível de otimismo (Osti & Porto Noronha, 2015).

Foi investigada também a relação entre nível de otimismo e a formação profissional, o que não demonstrou diferença significativa. Foram localizados poucos estudos que abordavam essa relação. O estudo de Gallagher, Lopez, e Prezman (2013) destacou que indivíduos mais otimistas possuem maior nível de escolaridade. Outra pesquisa analisou a relação entre as notas do primeiro semestre da faculdade e o otimismo, entretanto não foi encontrada associação (Segerstrom, Taylor, Kemeny, & Fahey, 1998). E, por último, um estudo verificou que indivíduos otimistas no primeiro semestre da faculdade tinham salários mais altos uma década depois, destacando a importância de se frequentar o ensino superior (Segerstrom, 2007).

A respeito da relação entre o nível de otimismo e os itens do questionário sociodemográfico, como função de chefia, tempo que trabalha na instituição e no setor, não foram encontradas diferenças significativas. Por outro lado, na literatura científica referente ao otimismo não foram localizados estudos que pesquisaram a sua relação com tempo de trabalho e ocupação de cargo de chefia. A respeito disso, Scheier et al. (1999) verificaram que independente das variáveis sociodemográficas, o otimismo exerceu efeito positivo.

O único item que demonstrou diferenças significativas em otimismo foi o nível da carreira em que esses técnicos participantes estavam lotados (nível D ou E). Estavam lotados no nível D os servidores que fizeram concurso, com exigência mínima de formação o ensino médio, e no nível E, o ensino superior. Assim como há diferença no concurso, observou-se diferença na carreira e nos ganhos financeiros, verificando-se o nível E como melhor colocado. A significância pode ser conferida ao analisar o *Teste de Kruskal-Wallis*, no qual o nível E apresentou a maior média. Dessa forma, os resultados indicaram que os servidores que ocupam o nível E são mais otimistas que os que ocupam o nível D. E, embora os dados tenham apresentado significância, não é possível afirmar que os ocupantes da carreira de nível D são pessimistas, pois como será apresentado a seguir, os participantes do setor apresentaram nível de otimismo significativo.

A literatura tem demonstrado que indivíduos mais otimistas tendem a ter maiores níveis salariais. Dessa maneira, pode-se supor que pessoas otimistas sejam mais valorizadas no ambiente de trabalho, tanto por ser essa uma característica positiva que influencia a forma como as pessoas se relacionam quanto por serem mais meritórias, com foco na solução de problemas e mais persistentes diante de desafios (Segerstrom, 2007). O estudo de Cruz et al. (2018) destacou que ter salários maiores proporciona aos indivíduos experienciar mais eventos positivos como férias e comemorações melhores. Em contrapartida, ter uma carreira com remuneração inadequada (segundo os funcionários) também afetaria o otimismo. O estudo de Hamid, Malik, Kamran, e Ramzan (2014) destacou que salário mínimo, falta de oportunidades de crescimento pessoal e profissional, dentre outras variáveis foram as principais razões pelas quais enfermeiros de hospitais públicos foram menos otimistas do que os enfermeiros de hospitais privados do Paquistão. Já a pesquisa de Neureiter e Traut-Mattausch (2016) embora não tenha apresentado relação entre salário e otimismo, destacou que o constructo foi o único mediador ao avaliar a satisfação com a carreira e com o trabalho.

Vale ressaltar que as variáveis sociodemográficas podem não ter apresentado resultados significativos, pois o tamanho da amostra ($n=21$) desta pesquisa foi uma condição limitante (Field, 2009). Assim, um número maior de participantes possibilitaria encontrar evidências significativas ao se considerar os dados sociodemográficos. No entanto, como também já foi explicitado, o objetivo da presente pesquisa não foi a generalização dos achados, mas analisar o otimismo do setor especificamente pesquisado, no caso o DAP.

6.2 DADOS QUALITATIVOS

Conforme citado na introdução deste capítulo, esta seção apresentará a análise e a discussão dos dados qualitativos, especificamente quanto às categorias de análise criadas com base em Bardin (2011). No apêndice “E” é detalhada a relação entre objetivos, perguntas do questionário semi-estruturado e as categorias. No quadro 15 também é possível conferir as categorias e subcategorias analisadas e discutidas nesta seção.

Quadro 16 - Categorias e subcategorias

| CATEGORIAS | SUBCATEGORIAS |
|--------------------------------|--|
| 1. O Trabalhar na UFSC | 1.1 Pensamentos e Sentimentos em relação ao Trabalho 1.2 Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho 1.3 Melhorias no trabalho e otimismo 1.4 Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho 1.5 Fatores contribuintes para o otimismo ou pessimismo no trabalho |
| 2. Execução do Trabalho | 2.1 Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho 2.2 Relações entre otimismo e execução do trabalho 2.3 Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho 2.4 Concepções de otimismo no trabalho |
| 3. Relacionamento Interpessoal | 3.1 Relacionamentos e otimismo 3.2 Ações diante de situações adversas nos relacionamentos 3.3 Proposições de melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho 3.4 Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

6.2.1 O Trabalhar na UFSC

O Quadro 15 apresenta as cinco subcategorias que pertencem a esta seção. Conforme citado nos Resultados, a categoria “O Trabalhar na UFSC” surgiu após a aplicação da pesquisa e devido às respostas dos participantes decidiu-se por criar uma seção específica para falar, além da execução do próprio trabalho. Nesse sentido, esta categoria e a “Execução do trabalho” respondem o objetivo “analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC”.

Para auxiliar nesta etapa de análise e discussão, será apresentada uma síntese no quadro 16 do que foi apresentado nos resultados.

Quadro 17 - Síntese da categoria “O Trabalhar na UFSC”

| Participante | Pensamentos/ Sentimentos | Tipos de Enfrentamentos | Melhoria | Mudanças e Sentimentos | Fatores contribuintes |
|---------------------|---|---|---|--|--|
| S1 | gostar de trabalhar na UFSC por envolver suas formações profissionais; gosta dos colegas de trabalho. | desafios como algo positivo; busca sempre resolver os problemas e faz o que precisa ser feito; buscam a ajuda/colaboração de outros colegas de trabalho; a importância da união e a colaboração da equipe. | falta de capacitação, mais cursos, cursos de motivação; aumento salarial. | preocupada; “estabilidade mantida?”; tenta não deixar influenciar. | relações interpessoais; gosta do que faz. |
| S2 | Não gosta de trabalhar na instituição e não se sente feliz na UFSC; considera o clima do órgão tóxico. | busca sempre resolver os problemas e faz o que precisa ser feito; buscam a ajuda/colaboração de outros colegas de trabalho; a importância da união e a colaboração da equipe. | falta equidade nos locais de trabalho; falta apoio na área de tecnologia (no período da pandemia). | clima de tensão; insegurança quanto ao futuro. | relações interpessoais; equipe. |
| S3 | considera grandioso/assustador trabalhar na UFSC e se sente orgulhosa; | buscam a ajuda/colaboração de outros colegas de trabalho; busca sempre resolver os problemas e faz | não tem, pois já considera bom. | tensão; incerteza; | equipe; relações interpessoais; |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|
| | se sente feliz em trabalhar na UFSC. | o que precisa ser feito; a importância da união e a colaboração da equipe. | | “vai afetar nossa carreira?”. | estabilidade. |
| S4 | se sente satisfeito e orgulhoso; desamparo técnico. | a importância da união e a colaboração da equipe; busca sempre resolver os problemas e faz o que precisa ser feito; buscam a ajuda/colaboração de outros colegas de trabalho; | sente falta de segurança jurídica quanto à legislação. | influencia o modo de pensar o trabalho; incerteza. | falta de segurança jurídica. |
| S5 | As palavras explicitadas para descrever são: motivação, felicidade, ‘se sentir útil’, orgulho e realização. | busca sempre resolver os problemas e faz o que precisa ser feito; buscam a ajuda/colaboração de outros colegas de trabalho; a importância da união e a colaboração da equipe. | não consegue pensar em algo, pois já considera bom. | se sente mais produtiva; sente falta das pessoas. | se sentir útil; estabilidade. |
| S6 | caso de ‘amor e ódio’; realizada; gosta de trabalhar na instituição. | desafios como algo positivo; busca sempre resolver os problemas e faz o que precisa ser feito; buscam a ajuda/colaboração de outros | na pandemia, sente falta de fatores de qualidade de vida no trabalho. | preocupada; incerteza. | equipe; relações interpessoais; gosta do que |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|------|
| | | colegas de trabalho; união e a colaboração da equipe. | | | faz. |
|--|--|--|--|--|------|

Fonte: elaborado pela autora (2021)

A subcategoria **Pensamentos e Sentimentos em relação ao Trabalho** trouxe reflexões acerca do trabalhar na instituição. De maneira geral, os servidores entrevistados gostam de trabalhar na universidade. Mas há também os que vivenciam um “*caso de amor e ódio*” (S6) e outros que consideram o clima de trabalho na Universidade “*tóxico*” e muito “*político*” (S2). Sentir-se **satisfeito** com o trabalho desempenhado e gostar das suas atividades possui relação direta com otimismo no trabalho, conforme estudo de Bunk e Magley (2013). Os pesquisadores também reforçam que há uma relação entre a satisfação no ambiente laboral e a **boa relação com os colegas** de trabalho, o que permite um ambiente propício para o fortalecimento de emoções positivas (Bunk & Magley, 2013).

A satisfação com o trabalho também possui relação direta com o nível de **motivação** dos trabalhadores (Morin, 2001). Neste aspecto, cabe destacar o exemplo da entrevistada S5 que se sentiu “*mais motivada e com vontade de trabalhar*” ao mudar de setor, o que vai ao encontro do que falam os pesquisadores Avey, Luthans e Youssef (2009). Os autores citam que a relação positiva entre otimismo e motivação permite que os indivíduos se esforcem na execução do próprio trabalho, ocasionando melhor desempenho profissional. A motivação é um elemento chave ao estudar o otimismo, especificamente quando se fala na teoria de Carver e Scheier (1985; 2014). Ao apresentar as dimensões de sua teoria, Carver e Scheier (1985) citam a motivação como elemento fundamental e que influencia diretamente o nível de otimismo dos indivíduos. Morin (2001) afirma que outro fator que influencia a motivação é o sentimento de utilidade, o se sentir **útil** quanto a sua atuação profissional, fala essa também trazida pela entrevistada S5.

Assim como a motivação, outro aspecto destacado pelos entrevistados foi o sentimento de orgulho de pertencer à instituição. “*Eu me sinto **feliz e orgulhosa** por estar lá dentro. Eu sei que muita gente do meu círculo de amigos gostaria de estar lá*” (S3). Assim como S3, S4 e S5 também destacam o sentimento de orgulho e isso vai ao encontro do que a literatura diz ao apresentar a importância deste sentimento relacionado ao trabalho. Dessa forma, é possível afirmar que o ser humano se reconhece no próprio trabalho e esse reconhecimento influencia a identificação e sentimentos positivos na realização do mesmo (Thiele e Ahlert, 2009; Bom Sucesso, 1998; Ribeiro, 2019). Assim, como S3, S5 também cita o sentimento de **felicidade**. E seguindo o raciocínio citado, é possível dizer que esse sentimento de orgulho possui influência direta com a construção dos sentimentos de felicidade (Thiele e Ahlert, 2009; Bom

Sucesso, 1998; Ribeiro, 2019). Ribeiro (2019) e Silva e Tolfo (2012) destacam que quando o trabalho é percebido pelos indivíduos de forma significativa, essa forma de ver “contribui para a sua realização e desenvolvimento e ainda pode contribuir para a felicidade no trabalho” (Ribeiro, 2019, p. 167).

No entanto, também são levantados alguns limitadores como a questão do **retrabalho** devido ao não cumprimento do envio de tarefas nos prazos estabelecidos pelos setores (citado por S2 e S6). Assim, o sentimento positivo de fazer o que se gosta acaba sendo amenizado e trazendo sentimentos como **desmotivação** (S2 e S6). No entanto, o aspecto referente a desmotivação faz referência especificamente a este aspecto. Outro ponto levantado é sobre as constantes auditorias e o surgimento de novas normas (sem a orientação de como interpretá-las e executá-las) que tornam um trabalho burocrático ainda mais estressante e cansativo (S2 e S4). Assim, mudança de governo, mudança de leis e o surgimento de novas e constantes auditorias tornam o trabalho mais intenso e tenso em alguns setores dentro do DAP (UFSC, 2019e; UFSC, 2021b).

A segunda subcategoria chamada **Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho** traz respostas parecidas entre os entrevistados, conforme pode ser conferido no Quadro 16, referenciada no começo deste capítulo. De acordo com as falas, é possível compreender que todos os setores do DAP possuem uma grande demanda de trabalho, principalmente por atenderem servidores técnicos e docentes, ativos, inativos e pensionistas. Então, diante de desafios, alguns citam como algo positivo (S1 e S6) e outros já destacam que independente de desafios, buscam sempre resolver os problemas e fazem o que precisa ser feito (todos). É possível fazer uma relação com a teoria de otimismo aprendido de Seligman (2019), pois mesmo diante de situações adversas os servidores conseguem ver pontos positivos (estilo explicativo).

Cruz et. al. (2018) que estudaram o otimismo e enfrentamento proativo destacam que os indivíduos otimistas tendem a serem mais resistentes ao estresse, além de lidar melhor com as dificuldades no contexto laboral. Hakanen e Lindbohm (2008) estudaram a importância do otimismo e dos recursos sociais no trabalho ao investigar o engajamento de trabalho entre sobreviventes de câncer de mama e referentes e destacaram o otimismo como importante constructo para lidar com adversidades no contexto laboral. “O otimismo e o pessimismo

foram fortemente associados ao envolvimento no trabalho entre os sobreviventes do câncer. Em sobreviventes, o alto otimismo é protegido contra o impacto negativo do comportamento de evitação por parte dos supervisores no envolvimento no trabalho” (Hakanen & Lindbohm, 2008). Para fins de esclarecimento, referentes são pessoas que não tiveram câncer e participaram da pesquisa.

Luthans e Youssef (2004) destacam que trabalhadores mais otimistas possuem maiores níveis de satisfação e isso resulta em melhor desempenho na execução das próprias atividades. Em outro estudo denominado o valor aditivo do capital psicológico positivo na previsão de atitudes e comportamentos de trabalho, Avey, Luthans e Youssef (2009) destacam o otimismo e a esperança como preditoras do desempenho profissional. Kluemper, Little e DeGroot (2009) vão ao encontro da sentença anterior ao afirmarem que há associações positivas entre otimismo e desempenho. Seligman (1998 apud Carlomagno, Natividade, Oliveira & Hutz, 2014) afirma que:

ser otimista faz a diferença na realização de um trabalho bem feito, mal feito ou não feito, sugerindo que os mais otimistas apresentam resultados de maior qualidade. Isso porque as pessoas otimistas tendem a tornar-se mais focadas e acreditam que podem alcançar seus objetivos, apesar das dificuldades.

Conforme exposto no organograma do DAP (figura 7) é possível perceber que o departamento possui setores com atribuições muito diferentes entre eles. O que se mantém constante é a chefia de departamento, pró-reitora e o vínculo entre os colegas de trabalho. Assim, outra resposta unânime entre os participantes foi a importância da colaboração dos colegas de trabalho/equipe e a união diante de adversidades. Embora cada setor tenha sua dinâmica e organização, as relações sociais foram destaque.

A terceira subcategoria **Melhorias no trabalho e otimismo** foi apresentada aos entrevistados por meio da pergunta: “há mais alguma coisa que poderia melhorar no trabalho de forma a proporcionar maior otimismo?” e recebeu respostas bem distintas entre os participantes, diferente da subcategoria anterior. Apenas dois participantes (S3 e S5) não citaram exemplos de melhoria, pois já consideram o departamento bom, não tendo mudanças a serem realizadas. S4 destaca que algo que poderia melhorar no trabalho é a questão da segurança jurídica no que tange às leis, normas, portarias oriundas do governo federal e de órgãos de controle, como TCU e AGU. Para ele, além das constantes auditorias que a

universidade vem passando referente aos temas que abrange o DAP, as normativas que regulamentam as instruções não são claras e não oferecem orientações específicas de como aplicar, deixando o trabalho a ser realizado mais estressante.

O trabalhar remoto no período da pandemia foi apresentado por dois servidores (S2 e S6). Quanto a isso, cabe uma observação. Em nenhum momento os servidores citados falaram mal do trabalho remoto, mas a forma como o trabalho remoto ocorreu em decorrência da pandemia do Covid-19 (UFSC, 2020b). S2 até cita que se sente mais motivada e feliz trabalhando de casa. No entanto, destaca que a falta de apoio na área de tecnologia foi um grande problema. Os servidores que foram alocados no trabalho remoto tiveram que adaptar suas casas para acolher o trabalho. Assim, ajustes tecnológicos de como configurar VPN, como acessar os sites institucionais e a resolução de problemas de hardware e software foram precários, segundo S2. Outra questão levantada pela entrevistada é a falta de equidade no local de trabalho. Para ela, a UFSC não trata os TAEs de forma equânime, com justiça. Assim, há servidores que têm seus direitos ouvidos, possuem condições mínimas de trabalho e outros que não possuem assistência e estão “jogados em algum setor” (S2). S2 ainda complementa que não é possível ser otimista sem as condições mínimas de trabalho.

Já S6 sente falta de elementos de qualidade de vida no trabalho, agora que o trabalho veio morar com ela. Ela cita que se pega muitas vezes trabalhando além do horário, fim de semana e feriado. Que uma olhadinha no email viram horas resolvendo um trabalho. S6 afirma que elementos antes presentes na rotina agora ficam mais difíceis de inserir, como atividade física por exemplo. E que para isso precisa se vigiar para dar atenção aos aspectos de qualidade de vida no que tange ao contexto laboral. Sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Búrigo (1997, p.3) afirma que a

QVT busca humanizar as relações de trabalho na organização mantendo uma relação estreita com a produtividade e, principalmente, com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. [...] O conceito global de QVT envolve, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e de responsabilidade da organização.

O modelo de Walton (1973) apresenta 8 elementos que compõem a QVT e dentre elas há o equilíbrio entre espaço de vida e trabalho. Nesse elemento, o autor (Walton, 1973) destaca que é necessário um tempo equilibrado entre horas de lazer, tempo para família/amigos, atividades pessoais e o período dedicado ao trabalho. Diante de um novo contexto de trabalho trazido pela pandemia, a realidade dos trabalhadores mudou. A rotina de sair de casa, ter horário para pegar o ônibus, pegar o carro ou até para caminhar até o trabalho parou de existir. Os encontros com familiares, amigos, colegas de trabalho também parou. A hora do descanso e do cafezinho com o pessoal do trabalho também deixou de existir. E outro ponto que foi afetado foram as condições de qualidade de vida no contexto laboral, pois pela primeira vez os trabalhadores da UFSC tiveram restrições no contexto pessoal e de trabalho, além do próprio trabalho remoto.

Outra questão apresentada foi a falada por S1 ao afirmar que poderia melhorar no tocante ao oferecimento de mais cursos de capacitação (como de motivação), além de aumento salarial. Quanto a este último, a participante ressalta que entende a legislação e o plano de carreira da categoria dos TAEs e sabe que não é possível aumento fora dos parâmetros já estabelecidos pela Lei 8112 (1990) e pela Lei nº 11.091 (2005). A respeito de capacitação, a universidade possui o Plano de Desenvolvimento Institucional (Duarte, & Fey, 2020) que abrange as ações a serem realizadas no período de 4 anos (de 2020 a 2024) e o Plano Anual (UFSC, 2021a) o qual apresenta também as ações de capacitação que serão realizadas durante o ano corrente. O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) da Prodegesp (2021) ainda possui um link com as capacitações com inscrições abertas, além de outros endereços com qualificações/capacitações disponíveis. No entanto, para a servidora, as ações desenvolvidas pela instituição no que cabe a capacitação ainda são poucas.

A quarta subcategoria denominada **Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho** investigou como os participantes se sentiam diante de todas as mudanças ocorridas principalmente nos últimos anos, como cortes orçamentários (UFSC, 2019e; UFSC, 2021b), pandemia (OMS, 2020), possível reforma administrativa com possibilidade de redução de salário e corte de benefícios (Senado, 2020), além do próprio trabalho remoto (UFSC, 2020b). Todos demonstraram algum tipo de receio frente às situações apresentadas. S5, no entanto, foi o único participante que destacou que se sente mais produtivo no trabalho. A entrevistada afirmou que sente todos efeitos negativos desse período conturbado que a instituição sofre,

mas que quanto ao trabalho sente que produz mais, pois conseguiu se adaptar bem ao trabalho remoto, além de não pegar o trânsito diário que pegava para ir e voltar. Para ela, isso reflete também na qualidade de vida que ganhou. No entanto, ressalta que o contato com as pessoas é o que mais sente falta, seja da família, dos amigos e dos colegas de trabalho.

Aqui cabe uma observação. Conforme apresentado anteriormente tanto na introdução quanto na fundamentação teórica, ser otimista não é só acreditar que tudo vai dar certo, que não acontecerão problemas/imprevistos. Isso se chama otimismo irrealista (Palenzuela, 1987; Taylor & Brown, 1988; Ju, Ji, Lan, & You, 2016) e até relembra a síndrome de Pollyana (Porter, 1913; Bastianello & Hutz, 2015; Bastianello & Pacico, 2014). Ao considerar a definição de otimismo fundado do espanhol Palenzuela (1987; 2014), por exemplo, diante de uma dificuldade a situação demandará principalmente sua capacidade quanto a própria autoeficácia (crenças e capacidades individuais) e de verificar o que está dentro das suas possibilidades (controle interno). O que precisa ser observado é o quanto a dificuldade pode afetar outros cenários da vida. Por exemplo, o quanto a forma de lidar com essas situações difíceis pode afetar o indivíduo fazendo com que enxergue os problemas como eventos permanentes, internos e universais (Seligman, 2019; Ribeiro, Silva, & Budde, 2018; Snyder & Lopez, 2009; Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978).

Preocupação, tensão, incerteza. Essas três palavras foram mencionadas por todos os entrevistados. Ainda assim, S1 afirmou que tenta não deixar influenciar no trabalho. A participante ainda ressaltou um receio quanto à estabilidade no serviço público: “será mantida?”. Um dos diferenciais do serviço público é a estabilidade que é adquirida após avaliação e o cumprimento de 3 anos no serviço (Brasil, 1988). Com a possibilidade da reforma (Senado, 2020) há a previsão de contratação por meio de processo seletivo e acabar com a estabilidade para novos servidores, deixando em aberto a questão dos atuais. Especialistas e juristas destacam a importância da estabilidade no serviço público para se manter fora dos órgãos públicos a politicagem e a pressão de grupos econômicos (Alexandrino & Paulo, 2008). Outra questão levantada é a importância da estabilidade para que sejam evitadas práticas patrimonialistas, em que não há separação do público e do privado (Oliveira, 2012; Bresser Pereira, 1996). Dessa forma, o servidor público atua na sua missão primordial que é de zelar pelo interesse público (Paludo, 2013; Denhardt & Denhardt, 2007).

S4 destacou que não vê diferença no trabalho, mas na forma como pensa a relação com o trabalho. Afirmou ainda que o trabalho em si e a relação com os pares não é afetada, mas toda essa situação fica remoendo, tirando o sono e trazendo ansiedade. S3 também se vê afetada e se pergunta se a carreira será afetada. Conforme a Lei nº 11.091 (2005), hoje os TAEs entram em um nível de carreira e a cada um ano e meio, de acordo com a carga horária mínima exigida, podem evoluir na carreira chegando até o nível 4. Outras progressões são referentes a avaliação de desempenho do exercício das atividades e não dependem de capacitação profissional, segundo a Lei nº 11.091 (2005). Mas quando S3 fala em carreira também faz referência ao incentivo à qualificação que é regido pela Lei 12.772 (2012). A servidora está cursando curso superior e tem receio que ao concluir o seu curso não tenha mais direito ao incentivo, devido a reforma administrativa (Senado, 2020).

A quinta subcategoria apresentou os **Fatores contribuintes para o otimismo ou pessimismo no trabalho**. Apenas um entrevistado citou um fator que contribui para o pessimismo (S4), no caso a falta de segurança jurídica. Para ele, o tema já mencionado na subcategoria, contribui e muito para o pessimismo no trabalho. Os demais entrevistados citam exemplos de fatores que contribuem para o otimismo no trabalho. E nestes aspectos, algumas falas já mencionadas em outras subcategorias aparecem aqui novamente. Como é o caso de S5 que cita que o sentimento de utilidade e a questão da estabilidade no serviço público são importantes contribuintes; S1 e S6 gostam do que fazem, indo ao encontro do que já foi apresentado na subcategoria **Pensamentos e Sentimentos em relação ao Trabalho** e do trabalho dos pesquisadores Bunk e Magley (2013). Mas o destaque na presente subcategoria é a importância da equipe e dos relacionamentos interpessoais no contexto laboral (S1, S2, S3 e S6).

6.2.2 Execução do trabalho

Assim foi exposto ao apresentar a categoria “O Trabalhar na UFSC”, a segunda categoria “Execução do trabalho” pretende responder o objetivo “analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC”. A execução do trabalho faz referência à execução da própria tarefa (Moscovici, 2018) e à atividade que é realizada pelos trabalhadores em troca de pagamento (Rodríguez-Sánchez

et al., 2013). Para início, foi construído o Quadro 17 que apresenta uma síntese do que foi apresentado na seção resultados.

A subcategoria **Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho** respondeu a pergunta “Você acredita que a forma de ver/perceber o seu trabalho influencia na execução das suas atividades?”. Todos os entrevistados concordaram com a afirmação. S2 por exemplo citou que a forma de ver/perceber o próprio trabalho faz com que ela vista a camisa da instituição. Já S1 destacou que suas formações profissionais auxiliam nessa forma de olhar para o trabalho. Em contraponto, S4 mais uma vez reforça o papel da insegurança jurídica na sua forma de ver o trabalho. S2 e S3 seguindo essa linha destaca como as disfunções da burocracia atrapalham o cotidiano das atividades, indo ao encontro do que Paludo (2013) afirmou ao dizer que a burocracia tem sua utilidade, mas o excesso de regras e normas engessa o serviço público.

Outro aspecto comentado foi sobre como a motivação permeia essa forma de se relacionar com o trabalho. A motivação foi citada pelos entrevistados S5 e S6 e já apareceu na categoria anterior ao falar a respeito dos **pensamentos e sentimentos em relação ao trabalho** e sobre as **melhorias no trabalho e a relação com o otimismo**. Avey, Luthans e Youssef (2009) destacam a relação positiva entre motivação e desempenho profissional. Scheier e Carver (1985) ao definir otimismo também classificam a motivação como uma das dimensões do constructo e a relacionam com as “Expectativas” de cada indivíduo.

Quadro 18 - Síntese da categoria “Execução do Trabalho”

| Participante | Percepções e sentimentos | Relações | Comportamentos - resultados (C-R) | Características | Concepções de otimismo | Otimista? | Otimismo no trabalho |
|---------------------|---------------------------------|--|--|--|---|------------------|---|
| S1 | formação profissional | influencia. | C: animada para realizar o trabalho. - R: trabalha com mais qualidade. | se sente feliz com o próprio trabalho. | acreditar que vai dar certo. Hoje não deu, mas amanhã vai dar. | SIM | se cometi um erro é tentar entender o porquê de ter acontecido. |
| S2 | veste a camisa | não pensa a respeito, faz o que precisa ser feito. | C: não pensa a respeito. R: faz o precisa ser feito. | criatividade; no trabalho é necessário fazer as coisas darem certo. | copo meio cheio ou copo meio vazio; a gente pode ver o lado bom, aprender com a situação, mesmo nos momentos difíceis; comportamento aprendido. | SIM | é um esforço individual pelo coletivo; ter propósito no trabalho; a forma como a gente se vê e enxerga o outro reflete muito no trabalho, nas ações e nos propósitos da nossa vida. |
| S3 | disfunções da burocracia | interfere, pois interfere na atitude das | C: encontrar mais soluções. - R: produtividade melhora. | motivadora. | copo meio cheio ou copo meio vazio. | SIM | pensando mais em soluções do que em problemas. |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------------|--|--------------------------------------|---|--|-----|---|
| | | peças. | | | | | |
| S4 | insegurança | acha que não. A qualidade do trabalho vai ser a mesma. | não se considera otimista. | ver o lado bom das coisas. | copo meio cheio ou copo meio vazio. | NÃO | para se sentir otimista precisaria ter uma segurança jurídica melhor. |
| S5 | motivação ao executar o trabalho | influencia. Se você está feliz no que faz, você faz o serviço com muita atenção. | C: mais ânimo. - R: mais produtiva. | uma pessoa alegre, brincalhona e sempre disposta a ajudar todo mundo. | pensar positivo; acreditar que as coisas vão dar certo. Que tudo tem o porquê. | SIM | depois da troca de setor eu me senti útil, mais motivada e mais feliz em fazer minhas atividades. |
| S6 | motivação | influencia. | C: mais aberta. - R: mais envolvida. | felicidade; comunicativa; liderança. | Tudo tem os dois lados, os prós e os contras. Focar mais os prós e não esquecer dos contras. | SIM | eu gosto de trabalhar e eu tive fatores que contribuíram para esse otimismo aumentar. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

A segunda subcategoria denominada **Relações entre otimismo e execução do trabalho** pretendeu responder se o otimismo/pessimismo influencia a qualidade da execução do trabalho dos participantes. A maioria (S1, S3, S5 e S6) afirmou que vê influência sim na execução das atividades. Os pesquisadores Jahromi, Fereidouni e Dehghan (2017) afirmam que quando alguém experimenta o otimismo no trabalho “fica motivado a realizar tarefas difíceis com maior ânimo e satisfação. Essa pessoa tem um desejo maior de cumprir seus objetivos e é mais resistente a problemas. Ao se deparar com as falhas, ele as analisa e as usa como oportunidade”. S3, por exemplo, afirma que vê a influência, pois percebe a atitude das pessoas (dela e dos outros). Kluemper et al. (2009) vai ao encontro dessa fala e destaca que o otimismo auxilia no aumento do comprometimento organizacional dos indivíduos. Os estudos sobre otimismo corroboram sobre o efeito positivo do otimismo no contexto do trabalho. Assim como Segovia, Moore, Linnville e Hoyt (2015) que afirmam da importância do otimismo na saúde mental dos trabalhadores e outros pesquisadores (Santos & Wechsler, 2015; Carlomagno et al., 2014; Kluemper et al, 2009) que destacam o constructo como influenciador positivo no desempenho profissional e do engajamento (Mache et al., 2013), além de um importante recurso pessoal protetivo diante de trabalhos estressantes (Xanthopoulou et al., 2011).

Cabe destacar também o posicionamento dos dois entrevistados que afirmaram não ver influência do otimismo. Para S2, não importa se há otimismo/pessimismo, se há fatores que auxiliam/prejudicam. A participante, independente das condições, veste a camisa da instituição e faz o seu trabalho o melhor possível. Já S4 destaca que com otimismo ou pessimismo a qualidade do trabalho será a mesma.

A terceira subcategoria é chamada de **Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho** e pretendeu investigar os comportamentos e resultados quando os indivíduos estão mais otimistas, além das características que estes indivíduos identificam em pessoas mais otimistas. S4 reforçou que não se considera otimista e S2 disse que não pensa a respeito, faz o que precisa ser feito. S1, S5 e S6 citam que trabalham mais envolvidas, se sentem mais produtivas e animadas. A relação entre otimismo e engajamento têm apresentado resultados significativos no meio científico, destacando que os trabalhadores mais engajados apresentam melhores resultados (Mache et al., 2013).

A respeito das características, S1 e S6 destacaram que se sentem mais **felizes** quando estão otimistas. Lyubomirsky (2008, p.89) em seu livro a Ciência da Felicidade destaca que otimismo, gratidão e evitar fazer comparações sociais “são os elementos chaves para os indivíduos cultivarem a felicidade em todos os aspectos da vida”. A pesquisadora ainda reforça a importância do otimismo ao afirmar que:

O otimismo nos motiva e nos leva a tomar iniciativa. Os otimistas não desistem com facilidade. Isso é talvez uma das principais razões porque são mais bem-sucedidos em um grande número de áreas - profissional, acadêmica, atlética, social e até na saúde [...] O pensamento otimista aumenta a felicidade é que nos instiga a nos envolver em ativa e eficiente superação de dificuldades.

A **motivação** mais uma vez é citada, indo ao encontro do que a literatura também afirma que o otimismo traz maior motivação aos indivíduos, inclusive no trabalho (Seligman, 2019; Morin, 2001). A **criatividade** também foi mencionada como uma característica dos otimistas (S2) e o estudo de Carlomagno, et al. (2014) mostra essa relação. Em pesquisa realizada no começo da pandemia de Covid-19 (Zanon et al., 2020), otimismo e criatividade aparecem como constructos que podem auxiliar a lidar com o isolamento social.

A **liderança** também foi mencionada e aparece nos estudos de Frost (2021) e Thun e Bakker (2018). Frost (2021) compara a concepção de liderança otimista e a de liderança orientada para soluções. A pesquisadora ressalta que “líderes otimistas focam no bem e se concentram em resolver problemas e inspirar ao não insistir no que não pode ser mudado. Líderes otimistas podem impulsionar a produtividade e a inovação e devem trabalhar continuamente para criar uma cultura de otimismo”. Frost (2021) ainda complementa que a liderança otimista deve ser estimulada nos locais de trabalho. “O treinamento deve incluir a importância de criar experiências de trabalho positivas, relacionamentos significativos e promover o propósito, além de promover a importância de criar oportunidades para que os funcionários se sintam conectados e engajados”.

Os participantes também mencionaram como características de pessoas otimistas o ato de ver o lado bom, estar alegre, disposto e comunicativo. O estudo de Campos (2011) cita a autoestima e a extroversão como elementos ligados ao otimismo. Nesse sentido também, Lyubomirsky (2008, p.89-90) que:

O otimismo promove o estado de espírito positivo, a vitalidade e o moral elevados. Os estudos também mostram que os otimistas têm relativamente mais probabilidade de transmitir um senso de controle e de muito amor-próprio, e menos possibilidade de ficarem deprimidos e ansiosos. Parece bom acreditar que suas perspectivas são alegres. Se existe algo a esperar do futuro, se sentirá enérgico, motivado, cheio de entusiasmo e bem consigo próprio, que é capaz de controlar seu destino. Será até mais estimado pelos outros.

A respeito da subcategoria **Concepções de otimismo no trabalho**, somente um participante se considerou pessimista (S4) e o motivo já foi referenciado ao longo da seção de resultados e também neste capítulo: a insegurança jurídica que assola seu trabalho. Nos próximos parágrafos, serão citadas as definições de otimismo e otimismo no trabalho dos entrevistados. S2, S3 e S4, ao comentarem sobre o conceito do constructo, citam a imagem clássica inserida na figura 27.

Figura 27 - Clássica imagem de definição de otimismo



Fonte: Elaborado pela autora (2021) – ilustração criada por Freepik.

É possível verificar que as três teorias de otimismo apresentadas nesta dissertação são referenciadas (de forma indireta) pelos servidores. Na definição do **otimismo disposicional** (Scheier & Carver, 1985; 2014; Snyder & Lopez, 2009) a afirmação que os otimistas acreditam que coisas boas acontecerão no futuro, indo ao encontro das falas de S1, S3 e S5. S5 ainda reforça que contexto do trabalho estar otimista remete a estar mais motivada, feliz e com o sentimento de utilidade, indo também ao encontro de pesquisas já realizadas (Jahromi et al., 2017; Morin, 2001; Avey et al, 2009; Lyubomirsky, 2008). As dimensões do otimismo disposicional apresenta os aspectos cognitivos, emocionais e motivacionais (Carver &

Scheier, 2014; 1999). Assim, a motivação, como deu para perceber também ao longo desta seção, aparece como elemento chave ao se relacionar positivamente com o constructo otimismo.

Sobre a teoria de Palenzuela (1987), a concepção de **otimismo fundado** e suas dimensões (expectativa de êxito, autoeficácia e locus de controle) aparecem na fala de S6. “*Tudo tem os dois lados, os prós e os contras*”. Essas palavras, por exemplo, vão ao encontro do que preconiza o otimismo fundado que é olhar os dois lados e não cair na armadilha do otimismo irrealista, infundado. No entanto, a prioridade para S6 é focar no que tem de bom e aprender com os aspectos negativos. As dimensões apresentadas pelo autor (Palenzuela, 1987), quais sejam: expectativa de êxito, autoeficácia e locus de controle também aparecem na fala de S6. A expectativa de êxito que se refere ao que se deseja alcançar surge quando a entrevistada afirma que sabe o que quer no trabalho e “*é uma etapa necessária para um alcance maior*”. Já o locus de controle possui duas vertentes, a interna (o que cabe ao indivíduo) e a externa (a influência do ambiente). S6 afirma que ao longo de sua história na UFSC, ela vem construindo uma carreira profissional que é muito influenciada pela sua forma de ver as situações, inclusive com muita autoeficácia (que é a crença que o indivíduo tem em si mesmo). Mas também o papel dos seus superiores, embora não esteja sob o seu controle interno (mas no externo), contribui muito para que nunca tenha adoecido no trabalho e sempre tenha uma relação saudável com a equipe e chefia.

A teoria do pesquisador espanhol Palenzuela (1987) é pouco conhecida e difundida em pesquisas científicas brasileiras e internacionais e só chegou ao conhecimento desta pesquisadora ao ler a tese de Santos (2018). Ao conversar com a doutora, ela explicitou também ter conhecido o autor quando escrevia sua pesquisa. Essa observação é importante, pois embora a concepção de otimismo fundado seja importante e muito relevante no meio científico, é pouco conhecida.

O **otimismo aprendido** de Seligman (2019) aparece na fala de S2. A participante, ao ser questionada sobre o que é otimismo, afirma que é “*comportamento aprendido*” indo ao encontro americano Martin Seligman, considerado o pai da Psicologia Positiva. O Doutor (Seligman, 2019) afirma, como o próprio nome sugere, que o otimismo pode ser aprendido e desenvolvido ao longo da vida dos indivíduos, ou seja, o constructo não é algo estático

(Ribeiro, Silva, & Budde, 2018). A teoria de Seligman (2019) apresenta o conceito de estilo explicativo, que é a forma como as pessoas explicam para si mesmas os eventos que ocorrem em suas vidas. Na fala de S2 é possível ver o estilo explicativo quando ela comenta sobre a forma como reage às limitações que a vida impõe em todos os âmbitos e cita uma lembrança de infância. *“Eu lembro de quando criança eu acordando de mau humor e minha mãe cantando pra me acordar [...] E falando coisas para estimular para ver o lado bom das coisas [...] É enxergar a vida com outros olhos”*.

6.2.3 Relacionamento interpessoal

A última categoria pretende responder o objetivo “verificar a influência do otimismo nos relacionamentos interpessoais no trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC” e assim como foi apresentada nas duas categorias anteriores, há uma tabela síntese das falas dos participantes. Os relacionamentos interpessoais demonstraram grande importância e por isso já apareceram nas duas outras categorias citadas. Para fins de discussão pretendeu-se reunir as principais informações sobre o tema nesta seção. Aqui também cabe um parêntese: grande parte, senão todos, os estudos que investigaram relacionamentos e otimismo, investigaram relações entre casais e famílias e não em locais de trabalho. Sendo assim, no que couber, serão referenciadas o que a literatura tem comentado sobre o tema. No entanto, relacionamentos interpessoais no trabalho é um tema que cabe mais estudos no meio científico.

Na categoria o **Trabalhar na UFSC** aparece na fala de S1, por exemplo, quando cita os pensamentos e sentimentos existentes quando pensa no trabalhar na instituição. A entrevistada cita os colegas de trabalho como um fator positivo. Diante de situações adversas, todos os entrevistados buscam a ajuda/colaboração de outros colegas de trabalho e destacam a importância da união e a colaboração da equipe. E quanto aos fatores contribuintes para o otimismo no trabalho, os relacionamentos interpessoais e a importância da equipe também aparecem nas falas dos participantes. Na categoria a **Execução do Trabalho**, S5 citou a importância da comunicação no indivíduo otimista, pois auxilia a resgatar a equipe que está perdida ou desmotivada. Já S6 citou como o otimismo influencia na execução do trabalho e como essa relação é mediada pela importância da equipe. A entrevistada acrescentou que

considera o DAP uma família e onde é tudo muito intenso: atividades, relacionamentos e atendimentos.

A fala de S6 ilustra bem o sentimento de família dos membros entrevistados do DAP. Todos sempre citaram a importância da equipe, dos relacionamentos, das comemorações e das parcerias no trabalho. E essas falas vão ao encontro de Cuzin (2008) ao mencionar que o ser humano é um ser social e de Moreno (1997) sobre a necessidade de estar em grupo também para desenvolver as próprias habilidades. Assim como exposto por Moscovici (2018) ao afirmar sobre os níveis de interações que pode ser pela tarefa (já mencionada nas categorias anteriores) e pelo nível socioemocional na relação com o outro.

A subcategoria **Relacionamentos e otimismo** apresentou o que os entrevistados consideram que prevalecia mais se otimismo ou pessimismo nos relacionamentos entre os colegas de trabalho. A resposta foi unânime em trazer o otimismo. Mailhiot (1973) destaca como os relacionamentos medeiam a relação entre produtividade e eficiência no trabalho. Já os entrevistados, cada um ao seu modo, trouxeram em suas falas como a equipe é unida, profissional, eficiente e sempre “pegam junto” na execução do trabalho. Dessa forma, é possível relacionar a fala do autor e o descrito pelos entrevistados ao referenciar que o setor possui alta demanda de trabalho e ao mesmo tempo um vínculo muito forte entre os servidores.

Duas servidoras entrevistadas trabalharam em outros setores da UFSC (S2 e S3) e citaram a diferença positiva que o DAP causa nos trabalhadores que entram para trabalhar no setor, principalmente no quesito equipe. Foi citado exemplo de como os setores se unem para resolver a demanda de outro setor e quando há essa colaboração entre equipe há sempre pessoas motivando e estimulando para que tal atividade seja executada. S6 ainda complementa que mesmo reclamando e cansados, a equipe tá sempre atendendo as demandas. Por ser uma “*casa aberta*”, segundo a fala de S2, fica muito perceptível também quando alguém não está bem e fica um ‘clima’ no ar. No entanto, como também falado por S4 ao mencionar “*que o pessimismo dele fica só para ele*”, situações como as referenciadas não afetam o executar das tarefas.

Quadro 19 - Síntese da categoria “Relacionamento Interpessoal”

| Participantes | Relacionamentos | Ações | Melhorias | Mudanças |
|----------------------|--|--|--|---|
| S1 | trabalha melhor, mais unidos também. | “mais tranquila”. Conversa e resolve. difícilmente entra em conflito. | união no DAP e na Universidade. | Não vê influência. |
| S2 | a pessoa que é negativa torna tudo mais difícil, puxa a energia das pessoas. | escuta a pessoa e tenta resolver a questão. | não consegue pensar, pois todos buscam uma solução para o problema. | Não vê influência. |
| S3 | todo mundo pega junto, equipe unida. | não consegue pensar em uma situação. | revezamento do próprio espaço do DAP, pois há atividades que exigem mais concentração. | Não vê influência. |
| S4 | otimismo, se não o trabalho não ia dar muito certo não. | procura manter a calma e busca resolver o conflito. | não consegue pensar, pois já é bom. | Não vê influência. |
| S5 | pessoal pega junto. | difícilmente entra em conflito. | não consegue pensar, pois já é bom. | no relacionamento é diferente, pois a gente tem mais intimidade, afinidade quando está presencialmente. |
| S6 | A gente reclama, mas a gente encara | “não adianta só reclamar, mas reclamar e quero que isso seja feito e refletir também no processo”. | sente falta da figura de um líder na direção; união no DAP. | no relacionamento com os colegas também afeta. Até a realização da equipe como um todo. |

Fonte: elaborado pela autora (2021)

A literatura também reforça a ideia de que otimistas possuem maior apoio social do que os pessimistas, seja nos relacionamentos amorosos ou nos interpessoais (Carver & Scheier, 2014; Segerstrom, 2007). Trabalhadores que possuem bons relacionamentos entre si e possuem sentimento de pertencimento ao ambiente laboral são mais produtivos (Freeney & Tiernan, 2009). Há ainda a relação entre maior nível de otimismo e uma maior rede social (Andersson, 2012a) e outro estudo que demonstra que uma maior rede social prediz maior otimismo (Segerstrom, 2007). De qualquer forma, é possível afirmar que indivíduos mais otimistas possuem uma maior rede social com amizades longas e duradouras (Brissette et al., 2002).

A subcategoria **Ações diante de situações adversas nos relacionamentos** investigou quais atitudes os participantes exprimem diante de situações negativas e/ou desafiadoras com colegas de trabalho. Todos responderam que buscam resolver o conflito, seja conversando, procurando entender o que ocorreu, outros afirmando que evitam ao máximo entrar em conflitos e alguns até afirmaram que não se lembram de um conflito nos relacionamentos que possa ser citado. A literatura também vai ao encontro das falas ao afirmar que otimistas lidam melhor com conflitos em relacionamentos do que os pessimistas (Andersson, 2012b). Há inclusive estudos que citam como os otimistas se dedicam mais para cultivar e manter os relacionamentos (Segerstrom, 2007; Carver & Scheier, 2014).

A importância da equipe mais uma vez foi citada na fala de S3 quando lembrou como era o antigo setor (sem apoio e sem instruções para execução das atividades) e como no DAP é totalmente diferente, deixando a servidora 'encantada' com o departamento. Assim como mencionado quanto à relação entre otimismo e produtividade, as pesquisas também têm mostrado como otimistas são mais apreciados nos relacionamentos interpessoais (Carver, Kus, & Scheier, 1994). Também foi levantada a questão de pessoas que só querem reclamar e não fazerem nada para resolver, o que S2 não considera positivo e se afastou. Indo ao encontro de S2, S6 também reforçou que a reclamação precisa estar acompanhada de ação para resolver o problema. Seguindo esse raciocínio, pesquisas destacam que indivíduos otimistas possuem menos interações sociais negativas (Lepore & Ituarte, 1999; Rääkkönen, Matthews, Flory, Owens, & Gump, 1999) e amizades mais longas (Geers, Reilly, & Dember, 1998).

A subcategoria **Proposições de melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho** trouxe o que os entrevistados consideram que podem melhorar nos relacionamentos interpessoais. Três entrevistados afirmaram que não tem o que melhorar nos relacionamentos, pois já consideram bons (S2, S4 e S5). Eles também destacaram que o DAP é um departamento que possui uma boa interação e colaboração entre eles. S2 ao falar sobre o tema traz o constructo motivação ao relacionar com o otimismo e S5 afirmou que considera o pessoal muito otimista. Park e Folkman (1997) ao falarem sobre os indivíduos otimistas destacaram que esses possuem maiores níveis de suporte social, inclusive em períodos de estresse (Dougall, Hyman, Hayward, McFeeley, & Baum, 2001). Essa última citação vai ao encontro do vivenciado pelo setor que possui grande demanda de trabalho e constantes atualizações quanto ao aspecto legislativo (recapitulando as falas de S4 ao longo deste capítulo).

S6 destacou a união da equipe, seja no campo profissional como pessoal. E isso se demonstra nas participações de festas de aniversário, chá de bebês, chás de panelas, cafés da tarde e toda a interação que ocorre ao longo do dia. Frost (2021) vai ao encontro da fala de S6 ao afirmar que essas interações fortalecem os relacionamentos e tornando-os significativos. Em contraponto, também é mencionada a falta de união de um setor específico em relação aos demais setores. Os entrevistados (S1 e S6) mencionaram que em contrafluxo aos demais setores, há um que não interage tanto nas confraternizações quanto na divisão de demandas extras. E isso causa um certo desconforto e descontentamento para os demais servidores do DAP, segundo S6. Jahromi et al. (2017) comentam como a falta de apoio dos colegas no contexto laboral pode ser uma influência negativa quanto ao otimismo. Diante dessa falta de união e de outros conflitos, S6 destaca que sente falta da presença de um líder, a qual ela não visualiza hoje na chefia de departamento. Ainda assim ela compreende o quanto é complexo gerenciar um time como o DAP com diversas demandas existentes. Nesta linha, Frost (2021) também menciona a importância de lideranças otimistas (especialmente) para gerenciar equipes otimistas.

A última subcategoria é **Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais** e pretendeu analisar se os participantes percebem alguma mudança/interferência nos relacionamentos interpessoais diante das mudanças ocorridas e previstas como reformas administrativas, pandemia, home office... A maioria citou que não vê diferença (S1, S2, S3 e

S4). S2 afirmou que percebe como as chefias ‘puxam’ para si mais os problemas para que o pessoal possa fazer um trabalho tranquilo. Já S4 sente falta da interação da equipe, principalmente nas pausas do café. De maneira geral, todos sentem falta dessa interação entre os colegas de trabalho, seja no café ou numa cerveja pós expediente.

Em contraponto, S5 destacou que a intimidade e a afinidade do online e do presencial é muito diferente. S6 complementa que percebe a influência na equipe, principalmente quanto às trocas que existiam antes (no presencial), pois no home office o DAP não se vê como antes. Desde a implantação em caráter de urgência do trabalho remoto em março de 2020 a realidade desses servidores mudou (UFSC, 2020b) e de alguma forma também afeta os relacionamentos interpessoais, principalmente quanto às trocas pessoais. Os estudos realizados no decorrer da pandemia têm descoberto como a pandemia tem afetado a conexão social e o otimismo, especialmente em mulheres (Yıldırım, Çiçek & Şanlı, 2021).

As mulheres relataram mais estresse e esgotamento por coronavírus e menos conexão social. Pessoas confirmadas com COVID-19 relataram menor otimismo. Os resultados indicaram que o estresse do coronavírus não só teve um efeito direto no aumento do burnout de COVID-19, mas também teve um efeito indireto sobre ele por meio da redução do otimismo e da conexão social. Esses resultados são importantes devido à escassez de esforços de intervenção direcionados ao estresse por coronavírus. Esforços de intervenção futuros com o objetivo de reduzir o estresse do coronavírus e os resultados relacionados podem se beneficiar do foco simultâneo no otimismo e na conexão social (Yıldırım, Çiçek & Şanlı, 2021).

E a conexão social reforça o mencionado por Cuzin (2008) sobre a importância dessas relações, já que o ser humano é um ser social e fortalece seus vínculos em diversos ambiente da vida, inclusive no trabalho. A interação entre os colegas de trabalho tem o poder de influenciar na produtividade, eficiência e até nas competências individuais (Mailhiot, 1973). Assim, quando a maioria dos entrevistados cita que não vê influência dessas mudanças ocorridas nos últimos tempos nos relacionamentos, é possível relacionar também com as experiências positivas, as amizades, a união das equipes e a colaboração indo ao encontro do mencionado por Cuzin (2008) e Mailhiot (1973).

6.3 A INTEGRAÇÃO/TRIANGULAÇÃO DAS PRINCIPAIS DESCOBERTAS

Esta seção apresentará a integração dos dados quantitativos e qualitativos com a finalidade de ampliar os entendimentos dos achados encontrados. Além disso, também se pretende complementar o que foi apresentado nas duas seções anteriores com o objetivo de aumentar a confiabilidade dos dados coletados e conteúdos apresentados. Com as duas seções anteriores é possível concluir que os servidores otimistas desta amostra possuem bom relacionamento interpessoal e executam de forma produtiva suas tarefas, além de, em sua maioria, apresentarem vínculo positivo com a instituição.

Na parte quantitativa avaliou-se o otimismo detalhando o nível do constructo, os fatores da escala (“Eficácia Perseverante” e “Expectativas”) e se comparou com os dados sociodemográficos ocupacionais. Essas informações foram fundamentais para dar sustentação à etapa qualitativa, pois foi possível conhecer o otimismo, suas dimensões através de um instrumento que pode analisar objetivamente o otimismo dos servidores do setor. Com esses dados, na etapa qualitativa foi possível detalhar a parte subjetiva dos indivíduos.

O estudo misto aninhado concomitante permite que seja escolhido um método como principal e outro como secundário. Assim, esta dissertação adotou o método qualitativo como prioritário e os dados quantitativos agregaram valor à pesquisa ao conhecer e detalhar o nível de otimismo dos servidores do setor. Decidiu-se conhecer o otimismo de todo o setor para se ter uma ideia geral do local em que estava se aplicando a etapa qualitativa. Embora nem todos os servidores do DAP tenham aceitado participar da etapa quantitativa, os que participaram permitiram dar um parâmetro geral sobre o nível de otimismo.

Um dos fatores limitantes da pesquisa foi conseguir integrar os itens da escala com o aprofundado nas perguntas qualitativas. Isso ocorreu, pois as perguntas tinham o objetivo de avaliar o otimismo a partir das três perspectivas teóricas, com pessoas adultas, mas sem focar no contexto laboral. E em contraponto, as perguntas da etapa qualitativa pretendiam detalhar o trabalho especificamente quanto ao contexto, execução do trabalho e os relacionamentos interpessoais também no trabalho. Embora não tenha sido possível essa integração, a aplicação da escala trouxe resultados significativos quanto ao nível de otimismo, os quais serão detalhados a seguir.

Para aprofundar as definições de otimismo decidiu-se, na etapa quantitativa, analisar os fatores da escala apresentados por Santos (2018). Assim, além de medir o otimismo, também foram medidos os fatores “Eficácia Perseverante” e “Expectativas”. Na seção de métodos, foi apresentada uma imagem (Figura 8) a qual contava com os fatores e suas origens teóricas. Assim, seguindo os pontos que há em comuns entre as teorias, o fator “Eficácia Perseverante” é oriundo das teorias de otimismo fundado (Palenzuela, 1987) e aprendido (Seligman, 2019) e abrange os conceitos de autoeficácia, locus de controle e êxito, além do estilo explicativo. Já o fator “Expectativas” é oriundo da teoria do otimismo disposicional (Carver & Scheier, 1984) e otimismo fundado (1987) no tocante às “Expectativas”. O Apêndice F apresenta os valores individuais de cada participante da amostra (n=21). Esses mesmos fatores também aparecem no estudo qualitativo ao mencionar as três teorias de otimismo. No entanto, aqui cabe um parêntese. A etapa quantitativa mediu o nível de otimismo e os fatores da escala. E a etapa qualitativa avaliou o otimismo a partir das três perspectivas teóricas analisando o constructo a partir da visão dos entrevistados e aprofundou nos contextos do trabalho não mencionados no instrumento quantitativo. Em seguida será apresentado com detalhes esses fatores.

Dessa forma, a análise dos resultados da etapa quantitativa comparou os dados dos fatores “Eficácia Perseverante” e “Expectativas” com as variáveis sociodemográficas e ocupacionais (sexo biológico, idade, tempo de trabalho na UFSC, tempo de trabalho no DAP, categoria profissional, chefia) com a finalidade de verificar a existência ou não de influência entre elas e o otimismo. Como exposto anteriormente, decidiu-se realizar tal comparação para verificar de forma aprofundada os fatores que compõem a escala de otimismo (Santos, 2018). Os dados da estatística descritiva foram demonstrados através dos valores de mínimo, máximo, média e desvio padrão. Os boxplots também foram utilizados para demonstrar de forma visual os dados anteriormente citados. A comparação bivariada entre “Eficácia Perseverante” e as variáveis sociodemográficas sexo biológico, idade, tempo de trabalho na UFSC, tempo de trabalho no DAP, categoria profissional apresentaram valores que demonstraram ser significantes, conforme pode ser conferido na seção Resultados. A comparação bivariada entre “Expectativas” e as variáveis sexo biológico, escolaridade, tempo de trabalho na UFSC, chefia não revelam a existência de grande diferença entre as médias comparadas. Apenas o vínculo na UFSC e o tempo de trabalho no DAP apresentaram dados estatisticamente significativos. A expressão indícios foi aqui usada para reforçar a ideia de

que só esses dados não são suficientes para se afirmar a relação. Por isso, em seguida foi realizado o Teste de Kruskal-Wallis com os fatores de forma separada e também com o nível de otimismo. Apenas o vínculo na UFSC (categoria profissional a qual os servidores estão enquadrados conforme ingresso por concurso público) foi influenciado pelo fator “Eficácia Perseverante” e no nível geral de otimismo. A análise dos fatores da escala pretendeu analisar com profundidade a escala de otimismo e verificar a existência ou não de interação com as variáveis sociodemográficas. Como mencionado, apenas um item (categoria profissional) demonstrou interação positiva. Essa interação também apareceu ao aplicar o Teste de Kruskal-Wallis e o nível de otimismo.

A literatura afirma não haver consenso quanto a quem é mais otimista: se homens ou mulheres (Santos, 2018; Murray et al., 2017; Gallagher et al., 2013); se indivíduos mais novos ou mais velhos (Avvenuti et al., 2016; You et al., 2009; Papworth, Thomas et al., 2019; Osti & Porto Noronha, 2015); se possui formação profissional mais alta ou mais baixa (Segerstrom et al., 1998; Segerstrom, 2007); se trabalha há mais tempo ou menos tempo na instituição; se trabalha há mais tempo ou menos tempo naquele setor; se ocupa função de chefia ou não; ou se quem ganha mais ou ganha menos (Segerstrom, 2007; Cruz et al., 2018; Hamid et al., 2014). A etapa quanti destacou apenas a categoria profissional nível E como significativa, o que influencia diretamente na carreira e no salário. Mas ao entrevistar na etapa qualitativa servidores de diferentes carreiras isso não apareceu. Como também não apareceram diferenças entre sexo, formação profissional, chefia, idade e tempo de atuação. Na verdade, segundo a escala de otimismo (Santos, 2018) todos os participantes das duas etapas são otimistas. E o que se diz pessimista (servidor S4) na etapa quali é bem específico quanto ao motivo: a insegurança jurídica.

Os dados quantitativos coletados foram essenciais para complementar a etapa qualitativa. Os níveis de otimismo e a comparação com as variáveis sociodemográficas e ocupacionais foram imprescindíveis para conhecer o setor estudado, além de entender melhor o que foi apresentado pelos entrevistados em suas falas individuais. A integração dos dados quantitativos e qualitativos permitiu aprofundar na subjetividade dos indivíduos com dados objetivos para fundamentar. Mais do que apenas a fala dos indivíduos se considerando otimistas ou não, há a escala que confirma as afirmações, com base nas teorias adotadas. Cabe reforçar que o método desta pesquisa deu maior peso aos aspectos qualitativos com os dados

quantitativos complementando a pesquisa. Em complementação, o tamanho da amostra foi um fator limitante da pesquisa. No entanto, como já exposto ao longo da pesquisa, como a intenção não foi a generalização dos dados, a aplicação da escala juntamente com a realização de entrevistas permitiu-se uma análise mais ampla do constructo otimismo no setor público.

O otimismo, como mencionado ao longo desta dissertação, não é uma ilha e interage com diferentes constructos. No entanto, embora a literatura destaque e reforce a existência de algumas dessas relações, a **esperança** (Ugwu & Igbende, 2017; Carlomagno, et al., 2014) e a **resiliência** (Wu, Tan, & Liu, 2017), por exemplo, não foram mencionadas pelos entrevistados no estudo qualitativo e também não são referenciados na etapa quantitativa. Otimismo, autoeficácia, resiliência e esperança fazem parte do Capital Psicológico Positivo (Avey, Luthans, & Youssef, 2009) e em diversos estudos e inclusive na literatura sempre são citados como influenciadores e interagentes positivos do otimismo. Os pesquisadores que cunharam o termo no meio científico, Avey, Luthans, e Youssef (2009) afirmam que quando estudados em conjunto, demonstram integração maior que a soma das partes. Outro estudo realizado por Wu, Tan, e Liu (2017), ao analisarem as propriedades psicométricas da escala de resiliência Connor-Davidson em uma população de funcionários da China, evidenciaram a relação do constructo com o otimismo. Já a esperança apareceu no estudo de Louzada (2018) que investigou a relação entre espiritualidade e comprometimento organizacional. Na pesquisa, o autor apresenta o otimismo e a esperança como partes da espiritualidade e cita a importância de desenvolvê-los para também influenciar positivamente o comprometimento organizacional.

Outro aspecto importante para ser destacado é como as teorias do otimismo aparecem e interagem na etapa qualitativa, a partir das falas dos entrevistados. Vale lembrar que esta pesquisa adotou a escala de Otimismo de Santos (2018) na etapa quantitativa e, assim como a autora, adotou-se as três teorias de otimismo dos autores Palenzuela (1987), Seligman (2019) e Carver e Scheier (1985), reforçando o aspecto interagente entre os dois estudos. Como exposto na discussão dos resultados qualitativos, o **otimismo disposicional** (Scheier & Carver, 1985; 2014) aparece nas falas de S1 e S5 ao afirmarem que para elas o otimismo é “acreditar que vai dar certo”, referente às “Expectativas” positivas quanto ao futuro. S1 diz: “acreditar que vai dar certo. Hoje não deu, mas amanhã vai dar” e S5: “acreditar que as coisas vão dar certo. Que tudo tem o porquê”. Ainda falando sobre as “Expectativas” quanto

ao futuro, é necessário mencionar a teoria do otimismo fundado (Palenzuela, 1987). A respeito das “Expectativas”, Santos (2018) cita que a definição de otimismo fundado e disposicional se assemelham no que se refere às “Expectativas”. Santos (2018) ainda relaciona as três teorias de otimismo apresentadas nesta pesquisa, conforme mencionado a seguir:

Essas três teorias são complementares, entretanto apresentam algumas diferenças relevantes. Enquanto a teoria do otimismo disposicional está alicerçada nas expectativas positivas generalizadas quanto ao futuro (Bastianello & Hutz, 2015), a teoria do estilo explicativo preocupa-se em compreender de que forma as interpretações da pessoa sobre os acontecimentos passados influenciará as suas expectativas e os seus comportamentos quanto às diferentes situações de vida (Lee, Wu, & Lee, 2016). Por outro lado, a teoria do otimismo fundado amplia o conceito de expectativas de controle, articulando expectativas de êxito, de autoeficácia e de locus de controle, evidenciando o impacto que causam na busca de objetivos e no enfrentamento de adversidades (Palenzuela, 2014; Santos e Wechsler, 2020).

Quando às falas de S1 e S5 fazem referência às expectativas futuras é possível fazer uma ligação com as expectativas de êxito e autoeficácia da teoria do espanhol Palenzuela (1987). É também possível lembrar que ao observar a escala de Santos (2018), o fator “Expectativas” é composto no que tange às expectativas das teorias de otimismo de Palenzuela (1987) e Carver e Scheier (2014; 1999).

O outro fator chamado de “Eficácia Perseverante” é composto pela teoria de Seligman (2019) especificamente quanto ao estilo explicativo e une o aspecto do locus de controle interno e externo de Palenzuela (1987; Santos, 2018). Quanto ao locus de controle interno, Santos (2018) compara à teoria de otimismo aprendido de Seligman (2019) no que se refere à dimensão interna (atribuição das causas dos eventos a si) e o locus de controle externo à dimensão externa (atribuição das causas dos eventos as situações). O locus de controle interno (Palenzuela, 1987) e a dimensão interna (Seligman, 2019) aparecem na fala de S1 ao afirmar que *“se cometi um erro é tentar entender o porquê de ter acontecido”*. A entrevistada atribui a si caso tenho cometido o erro e está disposta a tentar novamente, a corrigir o erro cometido. Quanto às dimensões externas (Seligman, 2019; Palenzuela, 1987) não foram localizadas falas para ilustrar.

Seguindo o raciocínio de Santos (2018), o otimismo fundado interage com o aprendido ao considerar que o comportamento pode ser influenciado pelo desamparo e pelo estilo

explicativo. Ao comparar com as falas dos entrevistados, é possível dizer que mesmo diante de situações desafiadoras, os servidores olham para as questões de forma realista, mas sem deixar de acreditar que é possível aprender ou ainda que aquela situação será temporária. Um exemplo são as falas de S4 que ao longo da entrevista se afirma pessimista, mas que esse pessimismo é bem delimitado. Além disso, ao responder a escala (Santos, 2018), a pontuação de S4 apresentou tendência ao alto otimismo. Outro exemplo é o caso de S2. A entrevistada também afirma ao longo da entrevista que não gosta da instituição e considera o clima tóxico, mas em nenhum momento esse descontentamento, segundo ela, influencia na execução das suas tarefas ou no relacionamento com seus colegas de trabalho. S2 também destaca ao longo da entrevista que o otimismo é comportamento aprendido, indo ao encontro da definição de Seligman (2019).

Com a finalidade de resumir os principais achados desta pesquisa mista, segue uma imagem com a integração dos dados.

Figura 28 - Resumo dos principais achados da pesquisa



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2021).

A etapa quantitativa demonstrou que os servidores participantes da pesquisa possuem tendência ao alto otimismo, conforme pode ser conferido no Apêndice F. A etapa qualitativa ao apresentar a caracterização dos participantes destacou em sua segunda tabela os níveis de otimismo. Os dados também destacam a mesma tendência da etapa quantitativa, até porque os servidores participantes da etapa 2 (quali) participaram da primeira etapa. Essa observação foi aqui inserida, pois um dos participantes da segunda etapa se disse pessimista desde o início da entrevista (S4). No entanto, conforme falado também por ele, o pessimismo se demonstra pela falta de segurança jurídica, quanto às normas federais que regem o seu trabalho. Decidiu-se

inserir aqui essa questão, pois segundo a Escala (Santos, 2018) S4 têm a tendência ao alto otimismo (4,2). Os participantes [n=21] apresentaram os valores de média: 3,07 [mínimo], 4,92 [máximo], 4,12 [média] e 0,53 [desvio padrão].

No início dessa pesquisa pretendia verificar se haveria diferença entre o nível de otimismo dos participantes totais e dos participantes da etapa qualitativa, o que não ocorreu. A média geral dos participantes foi semelhante, e como citado, com a amostra tendendo ao alto otimismo. Embora a amostra de participantes (n=21) some mais de 50% da população do setor estudado, com este estudo não se pretende a generalização dos dados para todo o DAP, nem sequer para toda a categoria dos TAEs. Essa pesquisa como um todo permitiu um primeiro olhar de forma mista sobre como o constructo atua no contexto laboral desses profissionais.

A figura 28 destaca os principais achados desta pesquisa. Primeiramente, ao centro, já há a afirmação que os servidores são otimistas (resultado da etapa quantitativa). No primeiro círculo, as palavras maiores destacam os aspectos mais importantes: motivação, amizade, união da equipe, felicidade, insegurança quanto ao futuro e tensão. De modo geral, os aspectos apresentados pelos entrevistados foram positivos, principalmente quanto à importância dos **relacionamentos interpessoais**. No contexto laboral, a interação entre os colaboradores apareceu em todas as categorias (Bardin, 2011) da etapa qualitativa. Além disso, na etapa quantitativa na escala (Santos, 2018), há um item que faz referência às amizades. O item 9 menciona: “Quando eu precisar, terei amigos com quem contar”. Como mencionado, a escala possuía 5 níveis: Nenhum pouco, Um pouco, Moderadamente, Bastante, Exatamente. No item 9, 4 participantes assinalaram Um pouco. Os demais assinalaram de Moderadamente para cima sinalizando a importância das amizades e dos relacionamentos interpessoais.

Os relacionamentos influenciam a realização das atividades, principalmente em momentos em que há grande demanda de trabalho e que há divisão entre todas as equipes do DAP. A união da equipe fortalece os vínculos entre os indivíduos ultrapassando as relações do ambiente laboral para a vida pessoal transformando-se em amizades. Outro aspecto apresentado foi a relação entre otimismo e motivação. A **motivação** apareceu também em todas as categorias relacionando o constructo estudado nesta pesquisa com ela, seja no

contexto do trabalho, na execução ou nos relacionamentos interpessoais. A **felicidade** também foi mencionada: como um desdobramento de estar otimista e também como um sentimento de trabalhar na UFSC/de executar o próprio trabalho.

Ainda no primeiro círculo, duas palavras também receberam destaque, quais sejam: **insegurança quanto ao futuro** e **tensão**. Cabe mais uma vez ressaltar, assim como foi mencionado ao longo desta dissertação, que ser otimista ultrapassa os comportamentos inocentes de Pollyana (1913). A própria teoria de Palenzuela (1987) apresenta o otimismo como algo realista e fundamentado. Essa observação foi necessária, pois as palavras citadas na primeira linha deste parágrafo vieram sim de indivíduos otimistas e realistas. A etapa qualitativa apresentou questionamentos a respeito do período em que esta pesquisa foi realizada. A intenção foi abordar o constructo otimismo, mas sem deixar de contextualizar o cenário de mudanças, reformas administrativas, mudança de governo, home office, além do próprio coronavírus (UFSC, 2019e; UFSC, 2021b; Senado, 2020; OMS, 2020; UFSC, 2020b ; Portal Mec, 2019; UFSC, 2019d).

Dessa forma, todas as mudanças ocorridas e futuras (além das possíveis) foram mencionadas pelos entrevistados, no entanto a maioria destacou que não vê influência na entrega de suas atividades. Assim, embora influencie os indivíduos (no nível mental), a maioria procura fazer bem o seu trabalho e se relacionar de forma positiva com seus colegas. O segundo círculo traz os principais elementos, as principais palavras-chave que foram apresentados pelos entrevistados. Dessa forma, é possível perceber a presença de elementos positivos, que contribuem no contexto laboral, e outros que precisam ser melhorados.

Por fim, no que tange às aproximações e limitações, esta seção trouxe uma noção geral dos encontrados nos estudos quanti e quali. Os dados quantitativos foram importantes para agregar com os valores quantitativos. Com eles, foi necessário detalhar a escala de Santos (2018) com o nível de otimismo e os fatores “Eficácia Perseverante” e “Expectativas”. A escala também foi imprescindível nesse estudo, pois trouxe uma nova perspectiva teórica que é a adoção de três teorias de otimismo de forma integrada e ampliada. Assim, ao detalhar o estudo qualitativo adotou-se a base teórica de Santos (2018). Este ponto é uma das principais aproximações. Com a teoria se foi a campo e entrevistou os servidores avaliando como o otimismo influencia o trabalho no sentido do contexto, execução do trabalho e nos relacionamentos interpessoais. Mais do que apenas a afirmação dos participantes se

considerarem otimistas ou não, houve também a escala que agregou valor com os dados coletados.

Quanto às limitações, cabe destacar que a revisão de literatura (Souza, Silva & Tolfo, 2020) localizou poucos estudos mistos e nenhum que adotasse a mesma perspectiva teórica (utilizando as três teorias de otimismo apresentadas nesta dissertação). Assim, foi seguido o apresentado na tese de Santos (2018) e triangulando informações que estavam dispersas. Essa informação cabe destacar, pois ainda há poucos estudos (sendo esta dissertação o segundo estudo) que abordam o otimismo sob três perspectivas teóricas que se integram e se conversam.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada nesta dissertação teve como finalidade compreender as influências do otimismo no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina. As seções anteriores apresentaram os resultados quantitativos e qualitativos coletados e a análise dos mesmos, além da integração dos dados. Este estudo misto aninhado concomitante deu prioridade aos dados qualitativos, incorporando os dados quantitativos para incrementar a análise deste estudo. Esta pesquisa ocorreu em um período muito turbulento da sociedade e isso também refletiu na realização deste estudo. O planejamento inicial previa uma abordagem presencial no setor para ampliar a participação de ambas as etapas da pesquisa. Com a pandemia, foi necessário se adaptar à nova realidade trazendo o estudo para o contexto digital. Desde já se deixa aqui esse como um aspecto limitante no tocante a quantidade de participantes.

No entanto, os que se propuseram a participar apresentaram uma gama de conteúdos muito rica e esclarecedora, mudando inclusive o olhar sobre a pesquisa para esta pesquisadora. Afirma-se isso, pois se pensou que com a pandemia e diante de um cenário com mudanças ocorrendo e previstas (coronavírus, reformas administrativas, trabalho remoto) os níveis de otimismo seria baixo e a participação dos entrevistados apresentaria muitas falas pessimistas. De encontro à expectativa, os níveis de otimismo apresentaram uma tendência ao alto otimismo. Primeiramente analisou-se a influência dos fatores da escala, foram gerados testes de hipóteses com os fatores e com o próprio nível de otimismo, mas infelizmente apenas um item sociodemográfico apresentou relação. Trabalhar com dados quantitativos é aceitar que, embora se realize os procedimentos adequados, colete os dados de forma adequada, não há garantia que as hipóteses serão atendidas.

Assim, ao mencionar o objetivo, “conhecer o perfil sociodemográfico e ocupacional dos servidores Técnico-Administrativos em Educação que trabalham no Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC” é possível afirmar que esse objetivo foi atendido. O setor tem uma prevalência de servidores do sexo feminino (71,40%), com idade entre 26 e 30 anos (33,33%), a maioria tem especialização (66,67%) e pertencem a categoria D (81%). Já os servidores que foram entrevistados também seguem o exemplo do setor, com a participação maior de mulheres e com especialização. Todos são do nível de carreira D e a idade varia. Os demais dados podem

ser consultados na seção de resultados. O segundo objetivo: “identificar o nível de otimismo dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC” foi realizado. E em seguida, ocorreu a integração dos dois primeiros objetivos com a concretização do terceiro: “relacionar o nível de otimismo com o perfil sociodemográfico e ocupacional”. Os achados, conforme mencionado no primeiro parágrafo, demonstraram a influência de apenas um elemento, qual seja, categoria profissional (E).

A etapa qualitativa apresentou uma riqueza de dados e para atender o quarto objetivo: “analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC” foram criadas duas categorias de análise. Essa divisão permitiu uma análise aprofundada do contexto de trabalho, o Trabalhar na UFSC e também da própria execução do trabalho, as tarefas em si. Descobriu-se que embora existam fatores que prejudicam (internos - do próprio indivíduo como não gostar de trabalhar na instituição - e externos: referente à burocracia, legislação), os entrevistados não deixam influenciar, segundo suas falas, na atuação profissional. Outro ponto muito levantado pelos entrevistados é que mesmo sendo um setor com alta demanda e trabalhos constantes, eles se veem engajados e motivados. Nem tudo são flores, claro. Mas ao colocar na balança, prevalecem os fatores positivos que se refletem em profissionalismo e união entre as equipes.

Mas o destaque desta pesquisa é a resposta ao último objetivo específico: “verificar a influência do otimismo nos relacionamentos interpessoais no trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC”. Ao longo das entrevistas os relacionamentos interpessoais foram sempre mencionados, por todos. A união da equipe e as amizades são o que dão força para que o trabalho intenso seja realizado. Diante de um momento difícil, as equipes se fortalecem e dão conta das atividades, principalmente as de última hora. Há conflitos? Sim, mas não é o que prevalece. No presencial as equipes, por exemplo, possuem muito mais interação e trocas. E isso também foi muito falado pelos participantes. No trabalho presencial há também mais conflitos e a percepção por todos de quando alguém não está bem, como menciona S2. Mas também há o cafezinho, os aniversários, os apoios com olhares e

abraços diante de momentos difíceis. E quando se fala em momento difícil, algo foi vivenciado pela maioria em 2020 que foi a perda de um colega de trabalho. Essa perda e a falta de conforto presencial trouxe a sensação de luto não vivido (conforme mencionado por S5 e S6). De maneira geral, os relacionamentos interpessoais influenciam na forma como as pessoas veem o trabalhar na UFSC, pois se sentem acolhidas ao desempenhar uma tarefa nova, por exemplo. Na execução do trabalho a papel da união da equipe e as amizades são destaque. Assim, toda a pesquisa foi permeada pela influência dos relacionamentos interpessoais.

Pesquisas que avaliam o otimismo no contexto do trabalho no Brasil são poucas, conforme apresentado na revisão integrativa de Souza, Silva e Tolfo (2020). E quando se fala em pesquisas qualitativas e mistas esse número se reduz ainda mais. Assim, essa dissertação atende uma necessidade reprimida quanto à estudos que investiguem a influência do otimismo no contexto laboral. Se pudesse resumir grosseiramente esta pesquisa em poucas palavras seria que os relacionamentos interpessoais, incluindo a participação da chefia, são peças-chave para o desenvolvimento e a manutenção de um ambiente otimista. E a respeito dos relacionamentos, como demonstrado ao longo da pesquisa, foram encontrados poucos estudos que fundamentam a importância deles diante do otimismo. Um desafio que surge é como desenvolver e manter a força desses relacionamentos interpessoais no contexto do trabalho remoto. Como este é um caminho novo para todos, inclusive para a literatura, ainda será necessário um pouco mais de tempo para se pensar em estratégias organizacionais. A partir do exposto nesta dissertação, é possível sugerir que sejam realizados mais encontros (ainda que virtuais) para fortalecer esses vínculos. Encontros para bate-papos informais, comemoração de aniversários e celebrações. Seria possível também a realização de encontros periódicos para a discussão de filmes, livros, músicas para trazer esse lado humano do presencial, também para o virtual.

De maneira geral, essa pesquisa corrobora o que estudos têm demonstrado sobre a importância do otimismo no contexto laboral diante do estresse (Robinson-Whelen, Kim, MacCallum, & Kiecolt-Glaser, 1997), atividades complexas (Cruz, Cabrera, Hufana, Alquwez, & Almazan, 2018), engajamento (Mache, Vitzthum, Klapp, & Danzer, 2013), produtividade (Murray, Cardwell, & Donnelly, 2017) e satisfação no trabalho (Bunk & Magley, 2013). Outro aspecto importante a ser mencionado é a relação entre motivação e

otimismo, apresentado pelos entrevistados. A literatura já destacou que indivíduos mais otimistas são mais motivados (Avey et al., 2009; Seligman, 2019). E como mencionado na seção da Análise dos Resultados, a motivação apareceu em todas as categorias desta pesquisa e permeia a forma de se relacionar com o trabalho.

Como também mencionado ao longo da pesquisa, falar de otimismo é ultrapassar o senso comum de que é SÓ acreditar em coisas boas e pensar positivo. As definições e a integração das teorias sobre o constructo ultrapassam essa visão errônea, dando um caráter mais aprofundado e fundamentado sobre o otimismo. Assim, ao falar sobre ele é possível sim mencionar aspectos negativos, como os mencionados pelos entrevistados quando afirmam que se sentem inseguros e tensos diante da realidade política do governo. Um indivíduo pode afirmar tais palavras, se sentir triste ou até cansado diante de uma grande demanda de trabalho e ainda assim ser otimista, conforme apresentado também pelos resultados desta pesquisa.

Assim, os resultados desse estudo colaboraram com a divulgação científica e difunde conhecimento sobre o constructo otimismo e também sobre a Psicologia Positiva, especialmente no Brasil. Para esta pesquisadora, os objetivos propostos foram atendidos e agregam valor para o meio científico. O cenário acadêmico traz muitos estudos quantitativos e esta pesquisa, que adotou o método misto, pretende agregar valor e destaque para o Brasil quanto ao tema.

Seguindo esse raciocínio, é possível também afirmar que esta pesquisa pode ser útil aos gestores para que pensem em estratégias para estimular o otimismo nos diferentes ambientes organizacionais, seja dentro da universidade ou em outros espaços de trabalho. Um exemplo são capacitações como a realizada pela Prodegesp, ao desenvolver as qualidades psicológicas positivas em que são ministrados por meio de encontros interativos entre palestrantes e servidores abordando temas como otimismo, felicidade, resiliência. Nesses encontros são contemplados conceitos teóricos, dinâmicas, músicas, sugestões de leitura de artigos, livros e iniciativas positivas. Outro exemplo é o estímulo de emoções positivas que pode ser feito com um caderno de gratidão, por exemplo (em que se escreve pelo o que se é grato naquele dia, naquela semana), ou ainda o pote de mensagens positivas (um pote com frases/mensagens inspiradoras). É importante destacar que por mais que iniciativas que busquem estimular o

otimismo sejam realizadas, sem a presença de uma liderança positiva e otimista essas práticas terão pouco resultado ou resultados com pouca duração.

Ao pensar o otimismo com um constructo multidimensional, é possível destacar que o otimismo pode ser aprendido e desenvolvido. Embora a definição de otimismo disposicional o limite como um traço de personalidade, as outras duas concepções preenchem essa ‘limitação’ teórica. Assim, além de ampliar a definição de otimismo, trabalhar com as três teorias traz uma visão mais ampla e completa.

No entanto, cabe destacar algumas limitações. A primeira é quanto ao local de aplicação da pesquisa. A UFSC possui inúmeros departamentos e mais de 3 mil técnicos. O DAP é um pequeno recorte dentro de um universo que é a instituição. Outros setores/departamentos dentro da própria Prodegesp já poderiam trazer resultados totalmente diferentes. Outra questão é o quantitativo de participantes. Sabe-se que o número foi pequeno e acredita-se que se estivesse em atendimento presencial a colaboração seria maior. No entanto, o objetivo não foi ter uma amostra grande para generalizar, mas aprofundar no tema proposto.

Este estudo trouxe resultados relevantes para o cenário científico. No entanto, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas, principalmente qualitativas e mistas. Sugere-se também que um número maior de participantes seja avaliado. Mais estudos que avaliem os profissionais que atuam na Universidade são bem-vindos. Como sugestão também se menciona que o estudo aqui realizado poderia ser feito comparando mais de um setor, ou ainda comparando diferentes categorias ocupacionais (nível D e E), ou ainda pesquisando a diferença entre servidores com ou sem chefia. No mais, finaliza-se esta pesquisa concluindo que servidores otimistas, para esta pesquisadora, são mais produtivos, eficientes e possuem relações profissionais e pessoais mais verdadeiras e colaborativas.

REFERÊNCIAS

- Abramson, L., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J., D. (1978). Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74. Recuperado em outubro de 2019 de <https://pdfs.semanticscholar.org/ef52/775276f83a46162a9b364335d9ee5ee73b99.pdf>
- Agência O Globo (2017). Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016. Recuperado em maio de 2019 de <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>.
- Alarcon, A. C. R. S. (2014). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores de uma universidade pública de Mato Grosso do Sul. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Campo Grande: UCDB.
- Alexandrino, M. & Paulo, V. (2008). *Direito Administrativo Descomplicado*. 15ª edição. Niterói, RJ: Impetus.
- Andersson, M.A. (2012a). Dispositional optimism and the emergence of social network diversity *Sociol. Q.*, 53 92-115. <https://doi.org/10.1002/per.803>
- Andersson, M.A. (2012b). Identity crises in love and at work: dispositional optimism as a durable personal resource *Soc. Psychol. Q.*, 75, 290-309. <https://doi.org/10.1177/0190272512451753>
- Antunes, R. L. C. (2010) *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Cortez/Ed. Unicamp.
- Avvenuti, G., Baiardini, I., & Giardini, A. (2016). Optimism's explicative role for chronic diseases. *Frontiers in Psychology*, 7(295), 1-9. doi: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00295>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2009). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452. doi:10.1177/0149206308329961
- Bandeira, M., Bekou, V., Lott, K. S., Teixeira, M. A., & Rocha, S. S. (2002). Validação transcultural do teste de orientação da vida (TOV-R). *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(2), 251-258. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000200006>
- Barbetta, A. (2002) *Estatística aplicada às ciências sociais (8ª Ed.)* Florianópolis: Ed. UFSC.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Almedina.

Barone, I (2019, agosto, 31). “Universidade não é intocável, é de quem paga imposto”, diz secretário do MEC. *Gazeta do Povo*. [Site]. Recuperado em outubro de 2019 de <https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/universidade-nao-e-intocavel-e-de-quem-paga-imposto-diz-secretario-do-mec/>

Bastianello, M. R., & Pacico, J. C. (2014). Otimismo. In C. S. Hutz (org). *Avaliação em Psicologia Positiva*. Porto Alegre: Artmed.

Bastianello, M. R., Pacico, J. C. & Hutz, C. S. (2014). Otimismo, autoestima e personalidade: estudos de adaptação e validação brasileira do Revised Life Orientation Test (LOT-R). *Psico-USF* [online]. 19 (3), 523-531. ISSN 2175-3563. <https://doi.org/10.1590/1413-827120140190030>.

Bastianello, M. R. (2015). *Implicações do Otimismo, Autoestima e Suporte Social Percebido na Qualidade de Vida de Mulheres com Câncer de Mama*. Tese de doutorado. UFRGS, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

Bastianello, M. R. & Hutz, C. S. (2015). Do Otimismo Explicativo ao Disposicional: a Perspectiva da Psicologia Positiva. *Psico-USF, Bragança Paulista*, v. 20, n. 2, p. 237-247. Recuperado em outubro de 2019 de <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v20n2/1413-8271-pusf-20-02-00237.pdf>

Benson, N., Weeks, M., Collin, C., Lazyan, M., Ginsburg, J., Grand, V. (2016). *O Livro da Psicologia*. Rio de Janeiro: Globo Livros.

Bezerra, G. (2018). Transtornos mentais são a 3ª maior causa de licenças médicas de trabalhadores. *Ebc Radioagência Nacional*. Brasília. Recuperado em julho de 2018 <http://radioagencianacional.etc.com.br/geral/audio/2018-04/transtornos-mentais-sao-3a-maior-causa-de-licencas-medicadas-de-trabalhadores..>

Boehm, J.K., Williams, D.R., Rimm, E.R., Ryff, C. & Kubzansky, L.D. (2013). Association Between Optimism and Serum Antioxidants in the Midlife in the United States Study. *Psychosom Med*, 75, 2-10.

Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução às teorias e aos métodos*. Porto: Porto Editora.

Bom Sucesso, E. P. (1998). *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Qualitymark, Dunya.

Brasil. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Centro Gráfico,

Bresser-Pereira, L. C. (1996). Da administração pública burocrática à gerencial. *Revista do Serviço Público*, Brasília, 47, 120, 1, 7-29.

Brissette, I, Scheier, M.F. & Carver, C.S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *J. Pers. Soc. Psychol.*, 82, 102-111

Bunk, J. A., & Magley, V. J. (2013). The role of appraisals and emotions in understanding experiences of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*. 18(1), 87-105. doi: 10.1037/a0030987

Búrigo, C.C.D. (1997). Qualidade de vida no trabalho. *Revista De Ciências Humanas*, 15 (22). Recuperado em maio de 2021 de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495/21163>

Câmara dos Deputados (2019, agosto, 8). Reforma da Previdência prevê dois tipos de transição para servidores públicos [Site]. Recuperado em fevereiro de 2020 de <https://www.camara.leg.br/noticias/562292-reforma-da-previdencia-preve-dois-tipos-de-transicao-para-servidores-publicos/>

Campos, K. C. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(1), 45-55. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2011000100005>

Carlomagno, L. L. L., Natividade, J. C., Oliveira, M. Z., & Hutz, C. S. (2014). Relações entre criatividade, esperança, otimismo e desempenho profissional. *Temas em Psicologia*, 22(2), 497-508. doi: 10.9788/TP2014.2-18

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Outcome expectancy, locus of attribution for expectancy, and self-directed attention as determinants of evaluations and performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 18, 184-200.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1983). A control-theory approach to human behavior and implications for self-management. In P. C. Kendall (Ed.), *Advances in cognitive-behavioral research and therapy*, (pp. 127-194). New York: Academic.

Carver, C. S., Kus, L. A., & Scheier, M. F. (1994). Effects of good versus bad mood and optimistic versus pessimistic outlook on social acceptance versus rejection. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 13, 138–151.

Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1999). Optimism. In C. R. Snyder (Ed.), *Coping. The psychology of what works*. (pp. 182-204). New York: Oxford University Press.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293-297. doi: 10.1016/j.tics.2014.02.003

Casey, G. W. (2011). Comprehensive soldier fitness: A vision for psychological resilience in the U.S. Army. *American Psychologist*, 66, 1–3. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2011-00087-001.html>

Castro, A. A. (2001). Planejamento da Pesquisa. São Paulo: AAC. Recuperado em setembro de 2017 de http://www.decisaoclinica.com/execucao/pdf/01_execucao.pdf

Chang, Y. & Chan, H.J. (2013). Optimism and proactive coping in relation to burnout among nurses. *J Nurs Manag.* Recuperado em junho de 2019 de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24112222>.

Ciampa, A. C. (1986) Identidade. In: Lane, S. & Codo, W. *Psicologia Social*. São Paulo: Brasiliense

Coelho, R. C. (2009). O público e o privado na gestão pública. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB

Collin, C., Benson, N., Ginsburg, J., Grand, V., Lazyan, M., & Weeks, M. (Orgs). (2016). *O livro da Psicologia*. (2 ed., C. M. Hermeto & A. L. Martin). São Paulo: Globo Livros.

Coronavírus Brasil (2021). Painel Coronavírus. Recuperado em janeiro de 2021 de <https://covid.saude.gov.br/>

Crespo, A.A. (2002). *Estatística Fácil*. 17.ed. São Paulo: Saraiva.

Creswell, J. W. (2010). *Projeto de Pesquisa - métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed (3).

Cruz, C.R.B., Shirassu, M.M., Barbosa, P.L.Q., & Santana, A.M.R. (2011). Transtornos mentais como causa de absenteísmo entre servidores públicos em São Paulo. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 38 (6), 265-266.

Cruz, J. P., Cabrera D. N. C., Hufana, O. D., Alqwez, N., & Almazan, J. (2018). Optimism, proactive coping and quality of life among nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 27, 2098-2108. Recuperado em maio de 2019 de <https://onlinelibrary-wiley.ez46.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1111/jocn.14363>.

Cunha, M. P., Rego, A., Lopes, M. P. (2013). Comportamento organizacional positivo. *Análise psicológica*, v. 4, 313-28.

Cuzin, M. I. (2008). *As relações interpessoais à luz do psicodrama*. Tese de doutorado. Unesp, São Paulo, Brasil.

De Luce, D. (2009). U.S. Army to teach stressed soldiers to “bounce back. Retrieved from <http://www.militaryworld.net>

Denhardt, J. V. & Denhardt, R., B. (2007). *The new public service*. Ed. ampl. Armonk: M. E. Sharpe.

Di Pietro, M. S. Z. (2014). *Servidores públicos na Constituição de 1988*. 2ª edição. São Paulo: Atlas.

Di Pietro, M. S. Z. (2013). *Direito administrativo*. São Paulo: Atlas.

Diário Catarinense (2019, setembro, 19). UFSC é a universidade brasileira com mais citações em trabalhos acadêmicos. Recuperado em outubro de 2019 de <https://www.nsctotal.com.br/noticias/ufsc-e-a-universidade-brasileira-com-mais-citacoes-em-trabalhos-academicos>.

Dougall, A. L., Hyman, K. B., Hayward, M. C., McFeeley, S., & Baum, A. (2001). Optimism and traumatic stress: The importance of stress and coping. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 223–245.

Duarte, M.R.B., & Fey, V.A. (2020). Plano de Desenvolvimento Institucional 2020 a 2024 da Universidade Federal de Santa Catarina. Recuperado em maio de 2021 de <https://pdi.ufsc.br/pdi-2020-2024/>

Duffy, R.D., Bott, E.M., Allan, B.A. e Torrey, C.L. (2013). Examining a model of life satisfaction among unemployed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 60 (1), 53-63. doi: 10.1037/a0030771

Estatuto da Universidade Federal de Santa Catarina (1978). Dispõe sobre o estatuto da Universidade Federal de Santa Catarina. Recuperado em janeiro de 2021 de <http://cun.orgaosdeliberativos.ufsc.br/estatuto-da-ufsc/>

Exame (2019, junho, 07). Ministro da Educação diz que ensino superior particular será fortalecido. [Site]. Recuperado em outubro de 2019 de <https://exame.abril.com.br/brasil/ministro-da-educacao-diz-que-ensino-superior-particular-sera-fortalecido/>

Farsen, T.C., & Budde, C. (2018) Introdução ao Capital psicológico: compreensões fundamentais. In N. Silva & T. C. Farsen (Orgs.). *Qualidades Psicológicas Positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão* (pp.). São Paulo: Vetor.

Farsen, T.C. (2016) “Como aprendi a lidar com as adversidades”: interfaces entre história de vida e resiliência no trabalho. Dissertação de mestrado. UFSC, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

Fetters, M.D., Curry, L.A., & Creswell, J.W. (2013). Achieving integration in mixed methods designs - principles and practices. *Health Serv Res*. 48(6):2134-56. <https://dx.doi.org/10.1111%2F1475-6773.12117>

Filho, J. S. C (2006). *Manual de Direito Administrativo*. 15º edição. Editora Lúmen Júris. Rio de Janeiro.

Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. Penso Editora.

Fitzgerald, D. L., Tennen, H., Affleck, G., & Pransky, G. S. (1993). The relative importance of dispositional optimism and control appraisals in the quality of life after coronary artery bypass surgery. *Journal of Behavioral Medicine*, 16, 25-43.

Freeney Y.M. & Tiernan J. (2009) Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. *International Journal of Nursing Studies* 46 (12), 1557–1565.

Freitas, L. S. (2017). Absenteísmo causado por transtornos mentais e comportamentais : perfil epidemiológico de servidores da Universidade Federal de Santa Catarina de 2012 a 2016. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. Recuperado em agosto de 2019 de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/185510>.

Frost, S. (2021). Optimism at Work: Developing and Validating Scales to Measure Workplace Optimism. Recuperado em maio de 2021 de <https://aura.antioch.edu/etds/700>

G1 SC (2019). Corte orçamentário irá interromper funcionamento da UFSC em agosto, diz direção. Recuperado em novembro de 2019 de <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2019/05/07/corte-orcamentario-ira-interromper-funcionamento-da-ufsc-em-agosto-diz-direcao.ghtml>.

Gallagher, M.W., Lopez, S. J. & Pressman, S.D. (2013) Optimism Is Universal: Exploring the Presence and Benefits of Optimism in a Representative Sample of the World. *Journal of Personality*, 81(5), 429-440. <https://doi.org/10.1111/jopy.12026>

Garcia, L. N., Pinheiro, M.N.C.S., Silva, M.O., & Burnier, J.N.T. (2013). Distúrbios Mentais e Comportamentais no Serviço Público – Experiência na Unidade SIASS– SFA/MAPA– Belém – Pará. *Revista Unilins*, v. 1.

García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F.. (2015). Work engagement in nursing: An integrative review of the literature. *Journal of Nursing Management*. 24. doi: 10.1111/jonm.12312.

Geers, A. L., Reilly, S. P., & Dember, W. N. (1998). Optimism, pessimism and friendship. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 17, 3–19.

Giovanaz, D. (2020, dezembro, 07). Instituições reagem à nomeação arbitrária de 19 reitores e marcam ato para esta terça. [Site]. Brasil de Fato. Recuperado em janeiro de 2021 de <https://www.brasildefato.com.br/2020/12/07/instituicoes-reagem-a-nomeacao-arbitraria-de-19-reitores-e-marcam-ato-para-esta-terca>

Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de empresas*, 35(3), 20-29.

Goldenberg, M. (2013). A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. Rio de Janeiro: Record (13), 107p.

Grau, A., Suñer, R., & García, M. M. (2005). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *Gaceta Sanitaria*. 19(6), 463-

470. Recuperado en 08 de agosto de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S021391112005000600007&lng=es&tlng=es.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre, RS: Bookman.

Hakanen, J. J. & Lindbohm, M. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and the referents: the importance of optimism and social resources at work. *J Cancer Surviv.* 2 (4), 283-95. doi:10.1007/s11764-008-0071-0.

Hamid, S., Malik, A. U., Kamran, I., & Ramzan, M. (2014). Job satisfaction among nurses working in the private and public sectors: A qualitative study in tertiary care hospitals in Pakistan. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 7, 25. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S55077>

Jahromi, M., Fereidouni, Z., & Dehghan, A. (2017). Effectiveness of positive thinking training program on nurses' quality of work life through smartphone applications. *International Scholarly Research Notices*, 2017, 4965816. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28589174/>

Ju, C., Ji, M., Lan, J., You, X. (2016). Narcissistic personality and risk perception among Chinese aviators: The mediating role of promotion focus. *Int J Psychol.* 1, 1-8. doi: 10.1002/ijop.12243.

Junior, S. S. (2015). *O impacto de políticas de gestão de pessoas no perfil profissional dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina*. Dissertação de mestrado. UFSC, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

Kluemper, D. H., Little, L. M., & DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 209-231. doi: 10.1002/job.591

Laschinger, H. K. S., Nosko, A. (2013). Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources. *J Nurs Manag.* 23(2). 252-62. doi: 10.1111/jonm.12122.

Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do Saber*. Porto Alegre: Editora UFMG.

Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. (2012). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei no 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais

do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nos 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei no 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Recuperado em maio de 2021 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm#anexoVII

Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. (2005). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Recuperado em maio de 2021 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm

Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990 (1990). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. [Site]. Recuperado em janeiro de 2021 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112compilado.htm

Lepore, S. J., & Ituarte, P. H. G. (1999). Optimism about cancer enhances mood by reducing negative social interactions. *Cancer Research, Therapy and Control*, 8, 165–174.

Lyubomirsky, S. (2008). *A ciência da felicidade: Como atingir a felicidade real e duradoura. Um método científico para alcançar a vida que você deseja*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Louzada, L.E.C. (2018). *A relação da espiritualidade com o comprometimento organizacional*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-graduação em gestão e desenvolvimento regional, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, PR, pp. 1-100

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Luthans F., Youssef, C.M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.

Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B., & Danzer, G. (2013). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The surgeon: journal of the Royal Colleges of Surgeons of Edinburgh and Ireland*. doi: 12.10.1016/j.surge.2013.11.015.

Maciel, E.C., Nogueira, C.V., & Aquino, R. (2009). *Afastamentos dos Servidores Civis e Militares da Administração Direta do Estado do Ceará. Relatório Interno da SEPLAG – Secretaria do Planejamento do Estado do Ceará*. Fortaleza: SEPLAG.

- Maier, S.F., & Seligman, M.E.P. (1976). Learned helplessness: Theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology: General*. 105 (1), 3-46
- Mailhiot, G. B. (1973). *Dinâmica e Gênese dos Grupos*. 2ª Edição. Ed. Livraria Duas Cidades, São Paulo.
- Marconi, M. A., Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos da Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas.
- Mariz, R. (2019, janeiro, 30). Ministro da Educação afirma que universidade é para 'somente algumas pessoas'. *O Globo*. [Site}. Recuperado em outubro de 2019 de <https://oglobo.globo.com/sociedade/ministro-da-educacao-afirma-que-universidade-para-somente-algumas-pessoas-23414713>
- Matias-Pereira, J. (2010). *Curso de administração pública: foco nas instituições e ações governamentais*. 3 ed., rev. e atual. São Paulo: Atlas.
- Ministério da Saúde do Brasil (2020). Sobre a doença: O que é COVID-19. Recuperado em dezembro de 2020 de <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>
- Morais, P. R. (2007). *Estatística para psicólogos (que não gostam de números)*. São Paulo: ESETEC Editores Associados.
- Moreno, J. L. (1997). *Psicodrama*. São Paulo: Editora Cultrix.
- Morin, E. M. (2001) Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas - RAE*. São Paulo. 41(3), 8-19.
- Moscovici, F.. (2018). *Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano*. 12.ed. Rio de Janeiro, J. Olympio.
- Murray, M. A., Cardwell, C., Donnelly, M. (2017). GPs' mental wellbeing and psychological resources: a cross-sectional survey. *Br J Gen Pract*. 67 (661), e547–e554. doi: 10.3399/bjgp17X691709
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). Inspecting the Dangers of Feeling like a Fake: An Empirical Investigation of the Impostor Phenomenon in the World of Work. *Frontiers in Psychology*. 7. 1445. doi:10.3389/fpsyg.2016.01445
- Nunes, T. S. (2016). *A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina*. Tese de doutorado, Programa de pós- graduação em administração. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, pp. 1-432. Recuperado em abril de 2021 de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168911>

OMS - Organização Mundial da Saúde (2019). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Recuperado em agosto de 2021 de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Oliveira, J. L. C, Magalhães, A. M. M, & Misue-Matsuda, L. (2018). Métodos Mistos Na Pesquisa Em Enfermagem: Possibilidades De Aplicação À Luz De Creswell. Texto & Contexto - Enfermagem, 27(2), e0560017. <https://doi.org/10.1590/0104-070720180000560017>

Oliveira, R. (2012). Gestão Pública: democracia e eficiência: uma visão prática e política. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Opollo, J. G., Gray, J. (2014). Stigma in HIV-infected Health Care Workers in Kenya: A Mixed-method Approach. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*. 26(5), 639-651. doi: 10.1016/j.jana.2014.12.005

Osti, A., & Porto Noronha, A.P.. (2015). Asociación entre afectos y optimismo en estudiantes del curso de Pedagogía. *Revista Colombiana de Educación*, (68), 195-209. Recuperado em 07 de maio de 2021, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012039162015000100009&lng=pt&tlng=.

Palenzuela, D. L. (2014). Antecedentes y gestación del concepto de optimismo fundado. *Boletim Ibero-americano de criatividade e inovação*, 3, 50-52. Recuperado em abril de 2019 de http://www.criabrasilis.org.br/arquivos/pdfs/153_bcriai_tres.pdf.

Palenzuela, D. L. (1987). Sphere-specific measures of perceived control: Perceived contingency, perceived competence, or what? A critical evaluation of Paulhus and Christie's approach. *Journal of Research in Personality*, 21, 264-286. doi: 10.1016/0092-6566(87)90011-0

Paludo, A. (2015). Administração Geral e Pública para AFRF e AFT. 2a edição. Rio de Janeiro: Elsevier. Série Provas e Concursos.

Papworth, S., Thomas, R.L. & Turvey, S.T. (2019). Increased dispositional optimism in conservation professionals. *Biodivers Conserv* 28, 401–414. <https://doi.org/10.1007/s10531-018-1665-0>

Park, C. L., & Folkman, S. (1997). Stability and change in psychosocial resources during caregiving and bereavment in partners of men with AIDS. *Journal of Personality*, 65, 421–447.

Pasquali, L. (2010). Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas. Porto Alegre: Artmed.

Patterson, S. L. (2016). The effect of emotional freedom technique on stress and anxiety in nursing students: A pilot study. *Nurse Education Today*, 40, 104–110. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691716000617?via%3Dihub>

Peiró, J. M., & Prieto, F. A. (2006). *Tratado de psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis, 284p.

Pereira, E. F. (2014). *Sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse*. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. Recuperado em agosto de 2019 de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/129280>.

Peterson, C., Semmel, A., von Baeyer, C., Abramson, L. Y, Metalsky, G. I., & Seligman, M. E. P. (1982). The Attributional Style Questionnaire. *Cognitive Therapy and Research*, 6, 287-299. Recuperado em outubro de 2019 de <https://pdfs.semanticscholar.org/28ea/2df7567bf5d4f45289f5ce04fab9e48f5f08.pdf>

Pina, M. C., Rego, A., & Lopes, M. P. (2013). Comportamento Organizacional Positivo. *Análise Psicológica*, 4, 313-328.

Podesta Junior, A. (2002). *Fatores motivacionais e a qualidade do trabalho dos servidores técnico-administrativos do departamento de materiais e serviços gerais da Universidade Federal de Santa Catarina*. Dissertação de mestrado, Programa de pós-graduação em engenharia de produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, pp. 1-122. Recuperado em abril de 2021 de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/84395>

Portal Mec. (2019). "É a maior revolução na área de ensino no país dos últimos 20 anos", diz ministro. Recuperado em dezembro de 2019 de <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/12-acoes-programas-e-projetos-637152388/83511-e-a-maior-revolucao-na-area-de-ensino-no-pais-dos-ultimos-20-anos-diz-ministro>.

Portal Siape Net - Módulo Saúde. Relatório gerencial sobre afastamentos ao trabalho por motivo de saúde. (2018). Universidade Federal de Santa Catarina.

Porter, E. H. (1913). *Pollyana*. São Paulo: Editora Rideel. Recuperado em outubro de 2019 de http://www.editorarideel.com.br/wp-content/uploads/2015/07/MIOLO_Poliana.pdf

Positive Psychology Center. (2019). Attributional Style Questionnaire. [Site]. Recuperado em outubro de 2019 de <https://ppc.sas.upenn.edu/resources/questionnaires-researchers/attributional-style-questionnaire>

Poupart, J. et al. (2012). *A Pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 464 p.

Prata, P. (2019, junho, 06). Abraham Weintraub: as polêmicas do ministro da Educação. Portal de Notícias Terra. [Site]. Recuperado em outubro de 2019 de

<https://www.terra.com.br/noticias/educacao/abraham-weintraub-as-polemicas-do-ministro-da-educacao,d812fb0ce9d9026c756e18e83477a9c8b6b2frjn.html>

Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento e Gestão de Pessoas – PRODEGESP. (s.d.). Apresentação. Recuperado em janeiro de 2021 de <https://prodegesp.ufsc.br/apresentacao/>

Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento e Gestão de Pessoas – PRODEGESP. (s.d.). Prodegesp-Coronavírus. Recuperado em maio de 2021 de <https://prodegespcoronavirus.ufsc.br/capacitacoes/>

Prux, P. R. (2016). Flow no serviço público: a experiência dos auditores públicos externos do Tribunal de Contas do estado do Rio Grande do Sul. Dissertação de mestrado. UFRS, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.

Räikkönen, K., Matthews, K. A., Flory, J. D., Owens, J. F., & Gump, B. B. (1999). Effects of optimism, pessimism, and trait anxiety on ambulatory blood pressure and mood during everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 104–113. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.1.104>

Reynald, P. D. (2016). Avaliação de desempenho no estágio probatório de servidores técnico-administrativos em educação: um estudo de caso na Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação de mestrado, Programa de pós-graduação em administração. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, pp. 1-215. Recuperado em abril de 2021 de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/175862>

Ribeiro, A.D.S. (2019). Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos. Tese de doutorado. UFSC, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

Ribeiro, A. D., Silva, N., & Budde, C. (2018). Otimismo: o foco no lado ótimo da vida. In N. Silva & T. C. Farsen (Orgs.). *Qualidades Psicológicas Positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão* (pp.). São Paulo: Vetor.

Robinson-Whelen S., Kim, C., MacCallum, R.C. & Kiecolt-Glaser, J.K. (1997). Distinguishing optimism from pessimism in older adults: is it more important to be optimistic or not to be pessimistic? *J Pers Soc Psychol*, 73, 1345–1353

Rodríguez-Sánchez, A.M., Hakanen, J.J., Perhoniemi, R. & Salanova, M. (2013). With a little help from my assistant: buffering the negative effects of emotional dissonance on dentist performance. *Community Dent Oral Epidemiol*, 41, 415–423. <https://doi.org/10.1111/cdoe.12038>

Romano, R. T. (2020, novembro). A questão da lista tríplice na escolha dos reitores nas universidades federais e dirigentes de instituições federais de ensino. [Site]. Portal Jus. Recuperado em janeiro de 2021 de <https://jus.com.br/artigos/86500/a-questao-da-lista-triplice-na-escolha-dos-reitores-nas-universidades-federais-e-dirigentes-de-instituicoes-federais-de-ensino>

Sampieri, R. H., Fernández-Collado, C., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6a ed, México: McGraw-Hill.

Sanar Medicina (2020). Linha do tempo do Coronavírus no Brasil. Recuperado em dezembro de 2020 de <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>

Santos, M. C. (2018). *Construção e validação de uma escala de otimismo para adultos*. Tese de doutorado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, pp. 1-162.

Santos, J.P., & Mattos, A.P. (2010). Absenteísmo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. *Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 121, p. 148-56.

Santos, M. C., & Wechsler, S. M. (2020). Escala de Otimismo para Adultos: Construção e Validação. *Psico-USF*, 25(1), 89-100. Epub May 29, 2020. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712020250108>

Santos, M. C., & Wechsler, S. M. (2015). Análise das publicações científicas sobre otimismo em saúde no último triênio. *Rev. Psicologia Argumento*, v. 33, n. 83, p.470-482. doi: 10.7213/psicol.argum.33.083.AO03

Scheier, M. F., Matthews, K. A., Owens, J. F., Schulz, R., Bridges, M. W., Magovern, G.J., & Carver, C. S. (1999). Optimism and rehospitalization after coronary artery bypass graft surgery. *Archives of internal medicine*, 159(8), 829–835

Scheier, M. F., Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*. 4(3), 219-47.

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice. In: *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice*. American Psychological Association. 189-216.

Scheier, M. F., & Carver, C.S. (2009). Optimism. In S. J. Lopez. *The Encyclopedia of Positive Psychology* (pp. 1146). United Kingdom: Blackwell Publishing.

Segerstrom, S.C. (2007). Optimism and resources: Effects on each other and on health over 10 years, *Journal of Research in Personality*, 41(4), 772-786. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.09.004>.

Segerstrom, S.C., Taylor, S.E., Kemeny, M.E., & Fahey, J.L. (1998). Optimism is associated with mood, coping, and immune change in response to stress *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 1646-165. Recuperado em maio de 2021 de <https://psycnet.apa.org/fulltext/1998-02892-019.html>

Segovia, F., Moore, J. L., Linnville, S. E., & Hoyt, R. E. (2015). Optimism predicts positive health in repatriated prisoners of war. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 7 (3).

Seligman, M.E.P., Maier, S.F., & Geer, J.H. (1968). Alleviation of learned helplessness in the dog. *Journal of Abnormal Psychology*. 73(3), 256-262. Recuperado em outubro de 2019 de <https://psycnet-apa-org.ez46.periodicos.capes.gov.br/fulltext/1968-11896-001.pdf>

Seligman, M. E. P. (1972). Learned helplessness. *Annual review of medicine*. 23, 407-412. doi: 10.1146/annurev.me.23.020172.002203

Seligman, M. E. P., Abramson, L. Y., Semmel, A., & Von Baeyer, C. (1979). Depressive attributional style. *Journal of Abnormal Psychology*, 88(3), 242- 247.

Seligman, M. E. P., Kaslow, N. J., Alloy, L. B., Peterson, C., Tanenbaum, R. L., & Abramson, L. Y. (1984). Attributional style and depressive symptoms among children. *Journal of Abnormal Psychology*, 93(2), 235-238.

Seligman, M. E. P.. (2008, junho, 21). Martin Seligman fala sobre a Psicologia Positiva. TED. Recuperado em 10 mar. 2019 de: <https://www.youtube.com/watch?v=9FBxfd7DL3E>

Seligman, M. E. P. (2019). *Aprenda a ser otimista*. Rio de Janeiro: Editora Objetiva.

Senado Federal (2020). *Veja os principais pontos da reforma administrativa proposta pelo governo*. Recuperado em agosto de 2021 de <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/09/08/veja-os-principais-pontos-da-reforma-administrativa-proposta-pelo-governo>

Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Metodologia de pesquisa em Psicologia*. Porto Alegre: AMGH.

Silva, N., & Farsen, T. C. (Orgs.). *Qualidades Psicológicas Positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão (pp.)*. São Paulo: Vetor.

Silva, N., & Tolfo, S. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354. Recuperado em 30 de outubro de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000300008&lng=pt&tlng=pt.

Silva, R. B., & Bueno, H. P. V. (2017). A saúde mental e os principais motivos de afastamento do servidor público brasileiro. Recuperado em maio de 2019 de <http://www.mpm.mp.br/portal/wp-content/uploads/2017/02/saude-mental-e-trabalho.pdf>.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.

Souza, C. (2006). Políticas Públicas: Uma revisão da literatura. *Sociologias* – Porto Alegre, nº 16, p. 20 – 45.

STF, Supremo Tribunal Federal. (2020, dezembro, 10). Ministro determina observância de lista tríplice para nomeação de reitores das universidades federais. Portal do Supremo Tribunal Federal. [Site]. Recuperado em janeiro de 2021 de <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457000&ori=1>

STF, Supremo Tribunal Federal. (2006). A constituição e o Supremo. Portal do Supremo Tribunal Federal. [Site]. Recuperado em janeiro de 2021 de [http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigoBd.asp?item=1898#:~:text=As%20universidades%20p%C3%BAblicas%20federais%2C%20entidades,Minist%C3%A9rio%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20\(MEC\)](http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigoBd.asp?item=1898#:~:text=As%20universidades%20p%C3%BAblicas%20federais%2C%20entidades,Minist%C3%A9rio%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20(MEC))

Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103(2), 193-210

Thiele, M. E. B., Ahlert, A. (2009). Condições de trabalho docente: um olhar na perspectiva do acolhimento. Recuperado em maio de 2021 de <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/857-4.pdf>.

Thiry-Cherques, H. R. (2009). Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. *Revista PMKT*. n.3, p.20-27. São Paulo: Cortez, pp. 43-75.

Thun, S., & Bakker, A. B. (2018). Empowering leadership and job crafting: The role of employee optimism. *Stress and Health*. 34, 573–581. <https://doi.org/10.1002/smi.2818>

Tindle, H.A., Chang Y. F., & Kuller, L. H.. (2009). Optimism, cynical hostility, and incident coronary heart disease and mortality in the Women's Health Initiative, *Circulation*, 120 (8), 656-662.

Turato, E. R. (2005). Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. *Revista de Saúde Pública*, 39(3), p.507-514.

Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing* (2nd ed.). Hoboken: Wiley.

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2021a). Plano Anual da Universidade Federal de Santa Catarina. Recuperado em maio de 2021 de <https://pdi.ufsc.br/plano-anual/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2021b). Bloqueio em orçamento coloca em risco serviços e atividades da UFSC. Recuperado em agosto de 2021 de <https://noticias.ufsc.br/tags/orcamento/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2021c). UFSC é 8ª melhor universidade da América Latina e 3ª entre federais brasileiras, aponta estudo internacional.

Recuperado em agosto de 2021 de <https://noticias.ufsc.br/2021/02/ufsc-e-a-oitava-melhor-universidade-da-america-latina-e-terceira-entre-federais-brasileiras-aponta-estudo-internacional/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2021d). UFSC é a quarta melhor universidade federal do país segundo índice do MEC. Recuperado em agosto de 2021 de <https://noticias.ufsc.br/2021/04/ufsc-e-a-quarta-melhor-universidade-federal-do-pais-segundo-indice-do-mec/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2021e). UFSC é 23ª melhor universidade da América Latina em ranking de consultoria britânica. Recuperado em agosto de 2021 de <https://noticias.ufsc.br/2021/08/ufsc-e-23a-melhor-universidade-da-america-latina-em-ranking-de-consultoria-britanica/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2020a). Organograma DAP. Recuperado em fevereiro de 2020 de <https://prodegesp.ufsc.br/dap/organograma-dap/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2020b). UFSC suspende expediente em todas as unidades nesta quarta-feira, 18 de março. Recuperado em março de 2020 de <https://noticias.ufsc.br/2020/03/ufsc-suspende-expediente-em-todas-as-unidades-nesta-quarta-feira-18-de-marco/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2020c). Organograma PRODEGESP. Recuperado em janeiro de 2021 de <https://prodegesp.ufsc.br/apresentacao/organograma-prodegesp/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2019a). A Universidade Federal de Santa Catarina. Recuperado em agosto de 2019 de <http://estrutura.ufsc.br/>.

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2019b). Estatuto da UFSC. Recuperado em setembro de 2019 de https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/197915/ESTATUTO_UFSC_atualizado%20julho%20de%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2019c, setembro, 27). Estudo revela importância econômica e social da UFSC para o estado [Site]. Recuperado de <https://noticias.ufsc.br/2019/09/estudo-revela-importancia-economica-e-social-da-ufsc-para-o-estado/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2019e, maio, 6). Orçamento da UFSC está bloqueado em mais de R\$ 60 milhões [Site]. Recuperado de <https://noticias.ufsc.br/2019/05/orcamento-da-ufsc-esta-bloqueado-em-mais-de-r-60-milhoes/>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2019f). Seplan-Ufsc – Secretaria de Planejamento e Orçamento da Universidade Federal de Santa Catarina. Relatório de Gestão 2019. Recuperado em dezembro de 2020 de <http://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2013/02/Relatorio-de-Gestao-2019.pdf>.

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2019g). Seplan-Ufsc – Secretaria de Planejamento e Orçamento da Universidade Federal de Santa Catarina. UFSC em números. Recuperado em setembro de 2021 de <http://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2020/09/Folder-UFSC-em-n%C3%BAmoros-2019.pdf>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2018a). Seplan-Ufsc – Secretaria de Planejamento e Orçamento da Universidade Federal de Santa Catarina. UFSC Em Números – 2009 a 2018. Recuperado em setembro de 2019 de <http://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2019/09/UFSC-EM-NUMEROS-2009-A-2018.pdf>

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. (2018b). Seplan-Ufsc – Secretaria de Planejamento e Orçamento da Universidade Federal de Santa Catarina. Relatório de Gestão 2018. Recuperado em outubro de 2019 de <http://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2019/05/UFSC-Relato%CC%81rio-de-Gesta%CC%83o-2018.pdf>

Ugwu, F.O. & Igbende, D.A.. (2017). Going beyond borders: Work centrality, emotional intelligence and employee optimism as predictors of organizational citizenship behavior. *Cogent Psychology*, 4(1). doi: 10.1080/23311908.2017.1362805

Umstattd, M.R., McAuley, E., Motl, R.W., Rosengren, K.S. (2007). Pessimism and physical functioning in older women: influence of self-efficacy. *J Behav Med*, 30, 107–114

Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing*(2nd ed.). Hoboken: Wiley.

Vergara, S. C. (1997). *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas.

Viegas, C. M. A. R. (2011). As funções da administração pública. Recuperado em janeiro de 2021 de https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/as-funcoes-da-administracao-publica/#_ftn19

Vieira, R. E. (2008). Administração pública de caráter democrático e participativo no estado de direito no Brasil: o novo serviço público face a constituição de 1988. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*, Curitiba, 4, 4. Recuperado em janeiro de 2021 de revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/download/218/211/

Voltaire, C. (1759). *Cândido*. Recuperado em outubro de 2019 de <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/candido.pdf>

Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, v.15, n.1, p.11-21.

Wu, L., Tan, Y., & Liu, Y.. (2017). Factor structure and psychometric evaluation of the Connor-Davidson resilience scale in a new employee population of China. *BMC Psychiatry*. 17. 49. Recuperado em julho de 2019 de <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-017-1219-0>.

Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2011). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183–200. doi: 10.1348/096317908X285633

Yıldırım, M., Çiçek, İ. & Şanlı, M.E. (2021). Coronavirus stress and COVID-19 burnout among healthcare staffs: The mediating role of optimism and social connectedness. *Curr Psychol*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01781-w>

Yim, H Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)*, 11 (1), 6-12.

Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman (2).

You J., Fung, H.H.L. & Isaacowitz, D.M. (2009). Age differences in dispositional optimism: a cross-cultural study. *Eur J Ageing*. 6(4):247. doi: 10.1007/s10433-009-0130-z.

Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. (2010). *Orientação Para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed.

Zanelli, J.C., & Silva, N. (2012). *Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Zanon, C., Dellazzana-Zanon, L. L., Wechsler, S. M., Fabretti, R. R. & Rocha, K. N. (2020). COVID-19: implicações e aplicações da Psicologia Positiva em tempos de pandemia. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37, e200072. Epub June 01, 2020. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200072>

APÊNDICES

APÊNDICE A – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS**DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS**

Olá!

Eu me chamo Josiele Maria de Souza, sou mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC e convido você, servidor técnico-administrativo da UFSC, a participar da pesquisa intitulada “Otimismo no trabalho: um estudo com servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFSC”.

Essa pesquisa tem como finalidade analisar as influências do otimismo no trabalho dos Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina,

Esse questionário leva em torno de 15 minutos para ser respondido.

Lembrando que essa pesquisa é destinada aos servidores Técnico-Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal de Santa Catarina nível D ou E;

- e trabalhar no Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da Prodegesp.

Você pode ler e ter acesso a uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido no seguinte link:

<https://docs.google.com/document/d/17aSkcT5YIS5zr2F3E1HvNYo3b8pSAy2ug0xnNZO XKZE/edit?usp=sharing>

Esse documento apresenta seus direitos enquanto participante da pesquisa e meus deveres enquanto pesquisadora, de acordo com a resolução 510/16 (Ética em Pesquisa).

Sua participação é muito importante!

Caso você tenha alguma dúvida pode entrar em contato comigo pelo email josielemaria@gmail.com

Desde já agradeço a sua contribuição.

Sexo: [] Feminino [] Masculino

Idade: _____

Última formação completa:

() Nível Médio () Graduação () Pós-Graduação - Especialização () Pós-Graduação –
Mestrado () Pós-Graduação - Doutorado () Outros: _____

Tempo que trabalha na organização:

Tempo que trabalha no DAP:

Vínculo na instituição - Servidor Técnico-Administrativo qual nível na carreira (D ou E):

Cargo:

Cargo de Direção, Coordenação ou Chefia: () Sim () Não

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Bloco inicial

1. Para começar a nossa conversa eu gostaria que você falasse um pouco sobre o que pensa e sente em relação ao trabalho que você desempenha na UFSC?
2. Você acredita que essa forma de ver/perceber o seu trabalho, influencia na realização das suas atividades? Caso positivo, de que modos?
3. Quando você se depara com um problema/imprevisto/desafio no trabalho, como costuma reagir? O que pensa imediatamente (tenta ignorar; pensa que não tem solução; pensa que a situação pode ser resolvida, etc.)? E como age (na sequência)? (busca compreender o ocorrido e pensar em soluções, fica paralisado, busca auxílio, deixa que os outros resolvam, não reage até receber ordens, faz uma lista de dificuldades, reclama da situação, etc.)
4. E sobre o tema otimismo, de modo geral, para você, o que é ser otimista?
5. O que é ser otimista no trabalho para você? Considerando sua resposta, você se considera otimista?
6. Quais são os fatores que contribuem para que você se sinta otimista (ou pessimista, caso a pessoa diga que não se sente otimista) no trabalho?

Execução do trabalho

7. Você percebe se o otimismo/pessimismo influencia a qualidade da realização do seu trabalho? Se sim, poderia dar um exemplo.
8. Quando você está otimista na execução do seu trabalho, quais são os seus comportamentos/como você age? Quais resultados percebe?
9. Eu gostaria que você pensasse em uma pessoa que é otimista no trabalho. Quais características você identifica nela? Quais características dela você identifica em você?

Relacionamento interpessoal

10. No relacionamento com seus colegas, o que você acha que prevalece mais: otimismo ou pessimismo? Consegue identificar repercussões de ser mais otimista ou pessimista (dependendo da resposta da pessoa) nos relacionamentos? [se ser otimista/pessimista influencia na qualidade dos relacionamentos]
11. O que você faz quando se depara com situações negativas e/ou desafiadoras no relacionamento com seus colegas? Por que reage desta forma?
12. O que você considera que poderia melhorar na relação com seus colegas de modo a lhe proporcionar otimismo no trabalho?

Bloco final

13. Além dos relacionamentos no trabalho, há mais alguma coisa que poderia melhorar no trabalho de forma a proporcionar maior otimismo?

14. Diante de todas as mudanças como reformas administrativas realizadas e previstas, corona, como você se sente em relação à realização do seu trabalho? E quanto aos relacionamentos pessoais no trabalho, você percebe alguma mudança/interferência?

15. Existe algo a respeito do assunto que estamos tratando (otimismo no trabalho) que você desejaria mencionar, mas que não foi contemplado por este roteiro de entrevista?

**APÊNDICE C – CARTA DE APRESENTAÇÃO E AUTORIZAÇÃO
INSTITUCIONAL**

Florianópolis, ____ de _____ de 2020.

Prezado(a),

Eu, Josiele Maria de Souza, mestranda do programa de pós-graduação em Psicologia da UFSC sob orientação do professor Dr. Narbal Silva, estou desenvolvendo o projeto de dissertação que tem como objetivo investigar a influência do otimismo no ambiente de trabalho. Esta pesquisa será desenvolvida a partir da aplicação de um questionário online e de uma entrevista presencial com os Técnico-Administrativos em Educação, nível D e E, da Universidade.

Dessa forma, venho solicitar-lhe o consentimento para uso dos dados obtidos na pesquisa. A participação será voluntária e o servidor público estará protegido pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, pela resolução 466 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. A participação nesta pesquisa configura-se como uma atividade de risco mínimo ao participante, não lhes causando prejuízos. Não haverá riscos advindos da participação na pesquisa, e os dados obtidos por meio das entrevistas serão sigilosos, sendo o anonimato assegurado a todos os participantes.

Cordialmente,

Josiele Maria de Souza
e-mail: josielemaria@gmail.com

Narbal Silva
e-mail: narbal.silva@globo.com

Declaro para os devidos fins e efeitos legais que tomei conhecimento da pesquisa sob responsabilidade da pesquisadora Josiele Maria de Souza, sob orientação do professor Dr. Narbal Silva. Como responsável pelo Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, autorizo a sua execução declarando que acompanharei o seu desenvolvimento para garantir que será realizada dentro do que preconiza a Resolução CNS 466/12, de 12/09/2012 e complementares.

Assinatura

_____, ____ de _____ de 2020

APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, Josiele Maria de Souza, aluna de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC e meu orientador Prof. Narbal Silva, convidamos você a participar da pesquisa para elaboração da Dissertação de mestrado intitulada: Otimismo no trabalho: um estudo com servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina. A pesquisa tem como finalidade analisar as influências do otimismo no trabalho dos Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina, neste sentido a sua participação é muito importante para o alcance dos objetivos.

A coleta de dados se dará em duas etapas: primeiramente através do preenchimento de um questionário online para conhecer os dados sociodemográficos e ocupacionais e também para avaliar o otimismo do participante. A segunda etapa será a entrevista semiestruturada online. As entrevistas serão gravadas para fins de uma melhor análise e compreensão do fenômeno estudado. A pesquisa será realizada por meio de ferramenta de webconferência. Cabe salientar que os resultados desta pesquisa poderão ser apresentados em revistas e eventos científicos, porém a divulgação dos dados dos participantes será realizada de forma codificada.

Os critérios de inclusão para participação desta pesquisa são: ser servidor Técnico-Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal de Santa Catarina nível D ou E e trabalhar no Departamento de Administração de Pessoal (DAP) na Prodegesp; ter aceitado participar da pesquisa e lido o Termo de Consentimento de Livre Esclarecimento (TCLE).

O estudo será realizado dentro dos princípios éticos e de acordo com a Resolução 510/16 do Conselho Nacional da Saúde que rege os procedimentos em pesquisa com seres humanos. Os pesquisadores serão os únicos a terem acesso aos dados e tomarão todas as providências necessárias para manter a confidencialidade, entretanto ressaltamos que sempre existe a remota possibilidade da quebra da confidencialidade, mesmo que involuntária (por exemplo,

roubo de documentos, computadores, pendrive e etc.). Caso isso venha a acontecer, as consequências serão tratadas nos termos da lei.

Os possíveis riscos e desconfortos oriundos desta pesquisa estão relacionados ao possível cansaço ao ser entrevistado, além das reflexões oriundas do tema desta pesquisa. Havendo necessidade, podemos indicar profissionais capacitados para oferecer atendimento psicológico especializado. Cabe salientar também que o entrevistado não é obrigado a responder a todas as perguntas e caso deseje se retirar da pesquisa não haverá prejuízo algum.

Não haverá despesas para a participação desta pesquisa. Todos os custos serão arcados pela pesquisadora. Ressalta-se também que a participação na pesquisa não será remunerada. Após a finalização da dissertação, o documento será disponibilizado no Repositório Institucional da Biblioteca Universitária e se for do seu interesse poderá ser enviada uma cópia para o seu email.

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSC (CEPSH). O CEPSH é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Em caso de reclamações referentes aos aspectos éticos da pesquisa você deve entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEPSH, localizado no Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401, Trindade, Florianópolis/SC, CEP 88.040400 ou pelo Fone: (48) 3721-6094, ou ainda pelo endereço eletrônico: cep.propesq@contato.ufsc.br

Se houver dúvida em relação ao estudo ou se você não desejar mais fazer parte do mesmo, favor entrar em contato pelo telefone (48) 984527079 ou pelo e-mail josielemaria@gmail.com. Se você estiver de acordo em participar, podemos garantir que as informações serão confidenciais.

Desde já agradecemos sua participação.

Josiele Maria de Souza,
mestranda PPGP/UFSC

Profº Dr. Narbal Silva
Orientador PPGP/UFSC
Psicólogo CRP/SC 12/06927

Eu, _____, RG n. _____, declaro estar ciente de que: li este documento e obtive dos pesquisadores todas as informações que

julguei necessárias para me sentir esclarecido sobre os procedimentos desta pesquisa e de que se eu tiver dúvidas em relação a ela, aos seus procedimentos, riscos ou benefícios tenho o direito de contatar a pesquisadora a qualquer momento visando esclarecimentos. Declaro que recebi assinei e rubriquei as páginas das duas cópias deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, uma que ficará comigo e outra será entregue ao pesquisador responsável pela pesquisa. Desse modo, livre e esclarecido, consinto em participar da pesquisa intitulada: “Otimismo no trabalho: um estudo com servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina” e autorizo que meus dados, exceto meu nome, telefone e e-mail sejam utilizados na sua divulgação.

Desse modo, livre e esclarecido, consinto em participar da pesquisa intitulada: “Otimismo no trabalho: um estudo com servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina” e autorizo que meus dados, exceto meu nome, telefone e e-mail sejam utilizados na sua realização e divulgação.

_____, ____ de _____ de 20 ____.

E-mail para contato: _____

Telefones para contato: _____

APÊNDICE E – RELAÇÃO ENTRE OBJETIVOS, PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO SEMI-ESTRUTURADO E CATEGORIAS

| OBJETIVOS | PERGUNTAS ROTEIRO QUALITATIVO | CATEGORIAS DE ANÁLISE |
|--|--|---|
| <p>1. analisar as influências do otimismo na execução do trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da UFSC;</p> | <p>1.1 Para começar a nossa conversa eu gostaria que você falasse um pouco sobre o que pensa e sente em relação ao trabalho que você desempenha na UFSC.</p> <p>1.2 Você acredita que essa forma de ver/perceber o seu trabalho influencia na execução das suas atividades?</p> <p>1.3 Quando você se depara com um problema/imprevisto/desafio no trabalho, como costuma reagir? O que pensa imediatamente e como age?</p> <p>1.4 E sobre o tema otimismo, de modo geral, para você o que é ser otimista?</p> <p>1.5 O que é ser otimista no trabalho para você? Considerando sua resposta, você se considera otimista?</p> <p>1.6 Quais são os fatores que contribuem para que você se sinta otimista (ou pessimista) no trabalho?</p> | <p>1.1.1 Pensamentos e sentimentos em relação ao Trabalho</p> <p>1.2.1 Influências das percepções e dos sentimentos na execução do trabalho</p> <p>1.3.1 Tipos de enfrentamentos diante de situações adversas no trabalho</p> <p>1.4.1 Concepções de Otimismo no trabalho</p> <p>1.5.1 Concepções de otimismo no trabalho</p> <p>1.6.1 Fatores contribuintes para o otimismo ou</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>1.7 Você percebe se o otimismo/pessimismo influencia a qualidade da execução do seu trabalho? Se sim, poderia dar um exemplo.</p> <p>1.8 Quando você está otimista na execução do seu trabalho, quais são os seus comportamentos/como você age? Quais resultados percebe?</p> <p>1.9 Gostaria que você pensasse em uma pessoa que é otimista no trabalho. Quais características você identifica nela?</p> <p>1.10 Além dos relacionamentos no trabalho, há mais alguma coisa que poderia melhorar no trabalho de forma a proporcionar maior otimismo?</p> <p>1.11 Diante de todas as mudanças como reformas administrativas realizadas e previstas, como você se sente em relação a execução do seu trabalho?</p> | <p>pessimismo no trabalho</p> <p>1.7.1 Relações entre otimismo e execução do trabalho</p> <p>1.8.1 Relações entre otimismo e comportamentos no trabalho</p> <p>1.9.1 igual 1.8.1</p> <p>1.10.1 Melhorias no trabalho e otimismo</p> <p>1.11.1 Mudanças e sentimentos relacionados ao trabalho</p> |
| <p>2. verificar a influência do otimismo nos relacionamentos interpessoais no trabalho dos Técnico-Administrativos do Departamento de Administração de Pessoal e Desenvolvimento de</p> | <p>2.1 No relacionamento com seus colegas, o que você acha que prevalece mais: otimismo ou pessimismo? Consegue identificar repercussões de ser mais otimista ou pessimista nos relacionamentos?</p> <p>2.2 O que você faz quando se depara com situações negativas e/ou desafiadoras no relacionamento com seus colegas? Por que reage desta forma?</p> <p>2.3 O que você considera que poderia melhorar na relação com seus colegas de modo a lhe proporcionar otimismo no trabalho?</p> | <p>2.1.1 Relacionamentos e otimismo ou pessimismo</p> <p>2.2.1 Ações diante de situações adversas nos relacionamentos</p> <p>2.3.1 Proposições de</p> |

| | | |
|-------------------------|--|---|
| Pessoas da UFSC. | 2.4 Diante de todas as mudanças como reformas administrativas realizadas e previstas, como você se sente em relação aos relacionamentos pessoais no trabalho, você percebe alguma mudança/interferência? | melhorias visando aumentar o otimismo no trabalho 2.4.1 Mudanças e influências nos relacionamentos interpessoais |
|-------------------------|--|---|

Fonte: elaborado pela autora (2021)

APÊNDICE F – MÉDIAS INDIVIDUAIS DA AMOSTRA

| Servidor | “Eficácia Perseverante” | “Expectativas” | Escore Otimismo |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------|
| S1 | 4,37 | 4,95 | 4,66 |
| S2 | 3,20 | 4,27 | 3,74 |
| S3 | 2,97 | 4,18 | 3,57 |
| S4 | 4,33 | 4,73 | 4,53 |
| S5 | 4,00 | 4,50 | 4,25 |
| S6 | 4,00 | 4,09 | 4,05 |
| S7 | 3,10 | 3,68 | 3,39 |
| S8 | 4,63 | 4,82 | 4,73 |
| S9 | 4,00 | 4,64 | 4,32 |
| S10 | 4,03 | 4,00 | 4,02 |
| S11 | 4,77 | 4,32 | 4,54 |
| S12 | 4,83 | 5,00 | 4,92 |
| S13 | 4,40 | 4,82 | 4,61 |
| S14 | 3,23 | 3,00 | 3,12 |
| S15 | 3,50 | 4,05 | 3,77 |
| S16 | 3,57 | 4,36 | 3,97 |
| S17 | 3,93 | 4,05 | 3,99 |
| S18 | 4,33 | 5,00 | 4,67 |
| S18 | 2,73 | 3,41 | 3,07 |
| S20 | 4,23 | 4,91 | 4,57 |
| S21 | 4,20 | 4,09 | 4,15 |

Fonte: elaborado pela autora (2021)