rLAS® v.7, n.3 Especial (2025)
EIXO III: Meio Ambiente e Processos Produtivos Sustentáveis
ISSN: 2526-219X

Análise do capital psicológico de trabalhadores de um hospital do Extremo Sul Catarinense

Analysis of the psychological capital of workers at a hospital in the extreme south of Santa Catarina

Katiely Zanelatto Pereira[1*], Bruna Zeferino[1], Daniela Vitorassi Longen[1], Willians Cassiano Longen[2]

[1]Núcleo de Estudo e Pesquisa em Saúde do Trabalhador (NEPST). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

[2]Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva-PPGSCol/UNESC, Coordenador do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Saúde do Trabalhador (NEPST), Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

*Autora para correspondência: katiely.zpereira@outlook.com

RESUMO

A literatura mostra que índices reduzidos de absenteísmo, índices satisfatórios de qualidade de vida, menos estresse, sucesso na carreira, produtividade e satisfação no trabalho são associados ao capital psicológico em níveis mais elevados. Dentro deste contexto, o presente estudo tem como objetivo avaliar o capital psicológico dos trabalhadores de um hospital. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Extremo Sul Catarinense, parecer nº 4.183.925. Trata-se de um estudo transversal quantitativo, que contou com a participação de 49 trabalhadores.Para realização da pesquisa foi utilizado um questionário virtual, através da plataforma Google Forms, composto pela Escala de Capital Psicológico, em sua versão reduzida (CPQ12), proposta por Luthans *et al.*, e por um questionário específico para coleta de informações sobre os aspectos sociodemográficos e ocupacionais. Os participantes apresentaram nível de PsyCap de 4,87, valor superior à média. Os resultados da pesquisa demonstram que mesmo diante dos desafios provenientes da pandemia, os trabalhadores consideram-se aptos a lidar com desafios, são otimistas em situações negativas, esperam resultados positivos e se recuperam rapidamente após contratempos.

Palavras-chave: saúde do trabalhador; capital psicológico; promoção de saúde.

ABSTRACT

The literature shows that reduced rates of absenteeism, satisfactory rates of quality of life, less stress, career success, productivity and job satisfaction are associated with psychological capital at higher levels. Within this context, the present study aims to assess the psychological capital of hospital employees. The project was approved by the Research Ethics Committee of the Universidade do Extremo Sul Catarinense, opinion n. 4.183.925. It is a cross-sectional quantitative study, with the participation of 49 employees. To conduct the research, a virtual questionnaire was used, through the Google Forms platform, composed by the Scale of Psychological Capital, in its reduced version (CPQ12), proposed by Luthans *et al.*, And by a specific questionnaire to collect information about the aspects sociodemographic and occupational. The participants had a PsyCap level of 4.87, which is higher than the average. The results of the research demonstrate that even in the face of challenges arising from the pandemic, workers consider themselves able to deal with challenges, are optimistic in negative situations, expect positive results and recover quickly after setbacks.

Keywords: occupational health; public health; psychosocial impact.

1 INTRODUÇÃO

O termo trabalhador na saúde compreende tanto os profissionais da saúde, quanto aqueles que trabalham nos serviços de saúde (Brasil, 2020). O desafio da pandemia da COVID-19 incluiu a dimensão psicológica dos trabalhadores (Wu; Styra; Gold, 2020).

Os primeiros relatórios relativos à COVID-19 mostram que os trabalhadores da saúde experimentam ansiedade, estresse e medo. Os efeitos psicológicos são motivados por muitos fatores, incluindo incertezas (Belingheri; Paladino; Riva, 2020; Lai *et al.*, 2020).

O capital psicológico, também mencionado por meio do acrônimo “Psycap”, é definido como o estado psicológico positivo de um indivíduo que está aberto ao desenvolvimento. Atitudes e comportamentos positivos dos trabalhadores no ambiente organizacional são influenciados, estando especificamente correlacionados com satisfação, comprometimento, inovação e bem-estar (Youssef-Morgan; Luthans, 2015). Dentro deste contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar o capital psicológico dos/as trabalhadores/as de um hospital durante a pandemia do COVID-19.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de um estudo quantitativo transversal, que foi realizado em um hospital localizado no estado de Santa Catarina/BR. Todos os trabalhadores foram convidados a participar da pesquisa. A população do estudo foi composta por 49 trabalhadores de diversos setores do hospital que se enquadraram nos critérios de inclusão.

O projeto foi aprovado pelo parecer nº 4.183.925 do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma. Posteriormente, o hospital foi contatado para informar os dados de início da pesquisa. Os participantes foram recrutados de acordo com o registro do quadro de trabalhadores e por meios digitais. Os dados foram obtidos através de um questionário virtual, que esteve disponível de agosto a outubro de 2020, composto por dois instrumentos, sendo o primeiro um questionário, elaborado pelos autores, para coletar dados sociodemográficos e ocupacionais.

O segundo instrumento utilizado foi a Escala de Capital Psicológico – versão reduzida, PCQ-12 (Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Como uma versão resumida do PCQ-24, o PCQ-12 foi traduzido e validado para a população brasileira. O participante deverá responder numa escala Likert de seis pontos, de acordo com o grau de concordância em cada item. Através da soma e da média aritmética das respostas, obtém-se o valor do PsyCap, onde 4 é considerado o valor médio, na escala de seis pontos (Viseu *et al.*, 2012). O questionário de Capital Psicológico apresentou propriedades psicométricas satisfatórias, demonstrando diferentes evidências de validade no contexto brasileiro. Os resultados das análises fatoriais confirmatórias e das análises convergentes de validade reveladas que o PCQ-12 podem ser consideradas uma medida de PsyCap, com subdimensões específicas (Kamei *et al.*, 2018).

Os dados coletados foram analisados com auxílio do software IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 22.0. As variáveis quantitativas foram expressas por mediana e amplitude interquartil (correção de Tukey) quando não apresentaram distribuição normal, e por média e desvio padrão quando seguiram distribuição normal. As variáveis qualitativas foram expressas por meio de frequência e porcentagem.

Os testes estatísticos foram realizados com um nível de significância $\alpha = 0,05$ e, portanto, confiança de 95%. A distribuição dos dados quanto à normalidade foi avaliada por aplicação do teste de Shapiro-Wilk ($n < 50$) e Kolmogorov-Smirnov ($n \geq 50$). A variabilidade das variáveis quantitativas entre categorias de variáveis qualitativas foi avaliada pelo teste de

Levene. A comparação das médias das variáveis quantitativas entre categorias de variáveis qualitativas dicotômicas utilizou o teste U de Mann-Whitney, enquanto para variáveis qualitativas politômicas com distribuição normal, empregou-se a ANOVA. Para variáveis quantitativas sem distribuição normal, aplicou-se o teste H de Kruskal-Wallis. A correlação entre variáveis quantitativas foi calculada pelo coeficiente de Pearson (distribuição normal) ou de Spearman (sem distribuição normal).

3 RESULTADOS

Tabela 1 - Características Sociodemográficas dos Trabalhadores do Hospital.

	Média±DP, n (%) n=49
Idade (anos)	34,22±8,24
Estado Civil	
Solteira/o	11 (22,4)
Casada/o-União Estável	33 (67,3)
Divorciada/o	5 (10,2)
Viúva/o	-
Escolaridade	
Sem instrução e/ou menos de um ano de estudo	-
Ensino Fundamental incompleto ou equivalente	-
Ensino Fundamental completo ou equivalente	1 (2,0)
Ensino Médio completo ou equivalente	20 (40,8)
Ensino Superior incompleto ou equivalente	6 (12,2)
Ensino Superior completo ou equivalente	22 (44,9)
Não determinado	-

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Tabela 2 - Características Ocupacionais dos Trabalhadores do Hospital. Legenda AIQ: Amplitude Interquartil.

Função	**Mediana AIQ, n (%) n=49**
Recepcionista	5 (10,2)
Auxiliar Administrativo	3 (6,1)
Faturista	1 (2,0)
Enfermeira(o)	5 (10,2)
Técnica(o) de Enfermagem	23 (46,9)
Técnica(o) de Radiologia	3 (6,1)
Farmacêutica(o)	1 (2,0)
Auxiliar de Farmácia	1 (2,0)

Coordenador(a) de Enfermagem	1 (2,0)
Higienizador(a)	2 (4,1)
Copeira(o)	2 (4,1)
Psicóloga(o)	1 (2,0)
Diretor(a) Geral	1 (2,0)
Carga Horária de Trabalho	
De 4 até 6 horas	6 (12,2)
De 6 até 8 horas	6 (12,2)
De 8 até 12 horas	22 (44,9)
12 horas ou mais	15 (30,6)
Trabalho em Paralelo em Outro Local	
Sim	7 (14,3)
Não	42 (85,7)
Tempo (em anos) que exerce a função	3,0 (1,2 – 9,0)

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Tabela 3 - Capital Psicológico dos Trabalhadores do Hospital.
Nota: Valor médio do PsyCap = 4,0.

	Média±DP n=49
Capital Psicológico	
Esperança	4,74 ± 0,53
Autoeficácia	4,87 ± 0,45
Resiliência	4,82 ± 0,47
Otimismo	5,1 ± 0,54

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Tabela 4 – Relação entre Características Sociodemográficas e Capital Psicológico.

	PsyCap, Média ± DP n=49	**Valor-p**
Estado Civil		
Solteiro	4,76 ±0,48	0,339†
Casado/União Estável	4,91 ±0,28	
Divorciado	4,83 ± 0,39	
Viúvo	-	
Escolaridade		
Sem instrução e/ou menos de um ano de estudo	-	0,648¥
Ensino Fundamental incompleto ou equivalente	-	
Ensino Fundamental Completo ou equivalente*	5,17	

Ensino Médio Completo ou equivalente	4,81 ± 0,31
Ensino Superior Incompleto ou equivalente	4,86 ± 0,29
Ensino Superior Completo ou equivalente	4,91 ± 0,38
Não determinado	-

Legenda: ┼Valor obtido após aplicação do teste de Kruskal-Wallis; ¥Valor obtido após aplicação do teste ANOVA de uma via *n=1.
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Tabela 5 – Relação entre Características Ocupacionais e Capital Psicológico.

	PsyCap, Média ± DP n=49	**Valor-p**
Função		
Recepcionista	4,55 ± 0,32	0,217┼
Auxiliar Administrativo	4,69 ±0,25	
Faturista*	4,83	
Enfermeiro (a)	5,02 ± 0,31	
Técnico de Enfermagem	4,84 ± 0,32	
Técnico de Radiologia	4,86 ± 0,24	
Farmacêutico(a) *	5,75	
Auxiliar de Farmácia*	4,75	
Coordenador (a) de enfermagem*	5,00	
Higienizador (a)	5,04 ± 0,18	
Copeiro (a)	4,83 ± 0,47	
Psicólogo (a) *	5,42	
Diretor (a) geral*	5,17	
Carga horária de trabalho		
De 4 até 6 horas	4,84 ± 0,33	0,176¥
De 6 até 8 horas	5,12 ± 0,33	
De 8 até 12 horas	4,87 ± 0,30	
12 horas ou mais	4,76 ± 0,38	
Trabalha em Paralelo em outro local		
Sim	4,98 ± 0,31	0,128†
Não	4,85 ± 0,34	

Legenda: ┼Valor obtido após aplicação do teste de Kruskal-Wallis; ¥Valor obtido após aplicação do teste ANOVA de uma via; †Valor obtido após aplicação do teste U de Mann- Whitney *n=1.
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Tabela 6 – Relação entre Idade e Capital Psicológico.

	r	**Valor-p**
Idade x PsyCap	0,124	0,396

Legenda: r Correlação de Pearson.
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Tabela 7 – Relação entre o tempo que exerce a função e o capital psicológico.

	rs	Valor-p
Tempo na Função x PsyCap	0,112	0,444

Legenda: r_S Correlação de Spearmann
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

4 DISCUSSÃO

Todos os 49 trabalhadores que responderam a esta pesquisa foram do sexo feminino, com idade média de 34,22 anos (Tabela 1), enfatizando o protagonismo das mulheres nos serviços de saúde (Borges; Detoni, 2017).

Em relação às características ocupacionais (Tabela 2), a categoria profissional predominante foi a de técnicos de enfermagem (46,9%), com carga horária de trabalho de 12 horas ou mais (30,6%) e que não trabalham em outra instituição (85,7%). Um estudo com profissionais de Enfermagem de um hospital identificou que os que realizam longas jornadas de trabalho possuem maior probabilidade de ficarem expostos ao estresse ocupacional e aumentam o risco de redução do desempenho no trabalho (Santana; Ferreira; Santana, 2020).

Conforme observado (Tabela 3), o PsyCap recebeu uma média superior à pontuação média de respostas (valor médio = 4). Esta pontuação infere que mesmo diante dos principais desafios que os trabalhadores da saúde estão vivenciando no enfrentamento da pandemia, como a elevada transmissibilidade do vírus, falta de EPI, sobrecarga de trabalho e impactos na saúde mental (Belingheri; Paladino; Riva, 2020; Luthans; Youssef-Morgan; Avolio, 2015), os participantes serão capazes de realizar suas tarefas e resolver problemas. Também se sentem confiantes para assumir e envidar esforços para ter sucesso em tarefas desafiadoras, podem fazer atribuições positivas sobre ter sucesso, e redirecionar caminhos para alcançar seus objetivos e quando cercados por problemas e adversidades conseguem alcançar o sucesso (Youssef-Morgan; Luthans, 2015).

Um estudo realizado no Canadá identificou após o primeiro surto de COVID-19 sintomas de estresse entre profissionais de saúde (Ramírez-Ortiz *et al.*, 2020). A depressão é a causa de incapacidade mais comum em locais de trabalho no mundo, tendo uma alta prevalência, pode resultar em baixo desempenho e produtividade (OPAS, 2018; Feitosa; Fernandes, 2020). No Brasil, transtornos mentais nos trabalhadores configuram-se como a terceira causa de afastamento do trabalho (Silva-Junior; Fischer, 2015).

Quando analisados de forma individual (Tabela 3), os construtos que compõe os quatro domínios do PsyCap, os mesmos obtiveram uma pontuação superior à média de respostas. Porém, o construto esperança recebeu menor pontuação. Diante das adversidades laborais no contexto pandêmico, os trabalhadores apresentam menor confiança em alcançar objetivos profissionais. Sugira-se aqui uma investigação sobre este domínio para verificar a real percepção dos trabalhadores. Uma possibilidade de pesquisa neste sentido seria uma utilização avaliando pontualmente a autoeficácia com instrumento validado.

As correlações entre o PsyCap e as características sociodemográficas e ocupacionais (Tabela 4, 5, 6 e 7) não apresentaram resultados estatisticamente significativos.

Tais descobertas denotam uma população trabalhadora otimista, com autoeficácia, resiliente e esperançosa, marcando um contexto de boa reserva de capital psicológico para responder aos desafios a exemplo do contexto pandêmico.

Os resultados desta pesquisa podem ajudar os trabalhadores da saúde a compreenderem as complexidades do trabalho em organizações de saúde, identificando indicadores que promovam o bem-estar laboral. Também contribuem para ações de aprimoramento de serviços, baseadas em diagnósticos reais da complexidade dos coletivos humanos no ambiente de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Os resultados do presente estudo evidenciaram um nível de PsyCap acima da média entre os trabalhadores de um hospital, durante a pandemia da COVID-19, o que significa que os participantes se apresentam aptos a lidar com desafios, são otimistas em situações negativas, esperam resultados positivos e são capazes de se recuperar rapidamente após contratempos (Youssef-Morgan; Luthans, 2015). O capital psicológico é modificável a partir da influência de fatores internos e/ou externos (Luthans; Youssef; Avolio, 2007), frente a isto fica a sugestão de que esta análise seja realizada novamente com periodicidade bianual, com o objetivo de identificar aspectos que possam ser melhorados e desenvolvidos dentro da organização. Não foram encontrados outros estudos com o objetivo de analisar o nível de PsyCap dos trabalhadores na saúde em território brasileiro durante o período da pandemia. Sugere-se que a análise seja realizada com outros trabalhadores em diferentes localidades.

REFERÊNCIAS

BELINGHERI, M.; PALADINO, M. E.; RIVA, M. A. Beyond the assistance: additional exposure situations to COVID-19 for healthcare workers. **The Journal of Hospital Infection**, London, v. 105, n. 2, p. 353, mar. 2020. DOI: 10.1016/j.jhin.2020.03.033.

BORGES, T. M. B.; DETONI, P. P. Trajetórias de feminização no trabalho hospitalar. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 143-157, 2017. DOI: 10.11606/issn.1981- 0490.v20i2p143-157.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Recomendações de proteção aos trabalhadores dos serviços de saúde no atendimento de COVID-19 e outras síndromes gripais**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.saude.go.gov.br/files/banner_coronavirus/GuiaM-Recomendacoesdeprotecaotrabalhadores-COVID-19.pdf. Acesso em: 30 abr. 2025.

FEITOSA, C. D. A.; FERNANDES, M. A. Leave of absence due to depression. **Revista Latino- Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 28, e3274, jun. 2020. DOI: 10.1590/1518- 8345.3634.3274.

KAMEI, H. *et al.* Psychological Capital Questionnaire - Short Version (PCQ-12): evidence of validity of the Brazilian version. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 23, n. 2, p. 203-214, abr./jun. 2018. DOI: 10.1590/1413-82712018230202.

LAI, J.; MA, S.; WANG, Y. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. **JAMA Network Open**, Chicago, v. 3, n. 3, e203976, mar. 2020. DOI: 10.1001/jamanetworkopen.2020.3976.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. **Psychological capital: developing the human competitive edge**. Oxford: Oxford University Press, 2007.

LUTHANS, F.; YOUSSEF-MORGAN, C. M.; AVOLIO, B. J. **Psychological capital and beyond**. New York: Oxford University Press, 2015.

OPAS - ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Folha informativa – Depressão**. Brasília, DF, 2018.

RAMÍREZ-ORTIZ, J. *et al*. Mental health consequences of the COVID-19 pandemic associated with social isolation. **Colombian Journal of Anesthesiology**, Bogotá, v. 48, n. 4, e930, set. 2020. DOI: 10.5554/22562087.e930.

SANTANA, L. C.; FERREIRA, L. A.; SANTANA, L. P. M. Occupational stress in nursing professionals of a university hospital. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 73, n. 2, e20180997, fev. 2020. DOI: 10.1590/0034-7167-2018-0997.

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. Ausência por doença por transtornos mentais e estressores psicossociais no trabalho. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, out./dez. 2015. DOI: 10.1590/1980-5497201500040005.

VISEU, J. *et al.* Psychological capital and its assessment by PCQ-12. **ECOS**, Niterói, v. 2, n. 1, p. 1-14, 2012. Disponível em: http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/792/666. Acesso em: 30 abr. 2025.

WU, P. E.; STYRA, R.; GOLD, W. L. Mitigating the psychological effects of COVID-19 on health care workers. **Canadian Medical Association Journal**, Ottawa, v. 192, n. 17, p. 459-460, abr. 2020. DOI: 10.1503/cmaj.200519.

YOUSSEF-MORGAN, C. M.; LUTHANS, F. Psychological capital and well-being. **Stress and Health**, Chichester, v. 31, n. 3, p. 180-188, ago. 2015. DOI: 10.1002/smi.2623.