

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
IFMG *CAMPUS* OURO BRANCO
Curso Bacharelado em Administração

**ANÁLISE DOS FATORES SOBRE O DESEMPENHO PROFISSIONAL:
ESTUDO EM GRANDES EMPRESAS NA REGIÃO DO ALTO PARAÓPEBA.**

RAMON MAURÍCIO CASSEMIRO SANTOS

OURO BRANCO
Dezembro/2025

Curso Bacharelado em Administração

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
Campus Ouro Branco

**ANÁLISE DOS FATORES SOBRE O DESEMPENHO PROFISSIONAL:
ESTUDO EM GRANDES EMPRESAS NA REGIÃO DO ALTO PARAÓPEBA.**

RAMON MAURÍCIO CASSEMIRO SANTOS

Artigo científico apresentado como requisito para cumprimento e aprovação
em Trabalho de Conclusão do Curso Bacharelado em Administração do
IFMG *Campus* Ouro Branco.

Orientador: Prof. Dr. Francis Marcean Resende Barros.

OURO BRANCO
Dezembro/2025

Curso Bacharelado em Administração

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
Campus Ouro Branco

S237a Santos, Ramon Maurício Cassemiro.

Análise dos fatores sobre o desempenho profissional: estudo em grandes empresas na região do Alto Paraopeba. / Ramon Maurício Cassemiro Santos. – 2025.

27f.il.col.

Orientador: Francis Marcean Resende Barros.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus Ouro Branco*, 2025.

1. Gestão de tempo. 2. Autoeficácia. 3. Desempenho profissional. 4. Bem-estar. 5. Distress. I. Barros, Francis Marcean Resende. II. Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus Ouro Branco*. III. Título.

CDU: 658.3

Catálogo: Márcia Margarida Vilaça - CRB-6/2235
Biblioteca do Instituto Federal de Minas Gerais, *Campus Ouro Branco*.

DOCUMENTO ÚNICO DE DEFESA DE TCC (ANEXO II)

ATA DA DEFESA DE TCC

No dia 19 / 01 / 2026, às 20 : 00 horas, o(a) aluno(a) Ramon Mauricio Casemiro Santos do curso de Administração turma 2022 do IFMG – Campus Ouro Branco, defendeu o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) e foi aprovado (aprovado / reprovado / não compareceu) com a nota 20/26, que está condicionada ao cumprimento dos procedimentos pós-defesa do TCC. Caso seja aprovado, deverá apresentar o trabalho com as devidas modificações e no formato solicitado em 26 / 01 / 26.

O aluno está ciente de que, caso não cumpra os procedimentos pós-defesa de TCC até a data estipulada, sua nota será considerada zero e a sua defesa será anulada. Também está ciente de que o trabalho de conclusão de seu curso poderá ser divulgado pela Instituição através dos seus meios de comunicação.

Observações pertinentes à defesa:

DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO

Eu, Ramon Mauricio Casemiro Santos, estudante do curso Administração do IFMG – Campus Ouro Branco, declaro, para os devidos fins e efeitos, e para fazer prova junto ao IFMG – Campus Ouro Branco, que, **sob as penalidades previstas no art. 299 do Código Penal Brasileiro**, que é de minha criação o trabalho de conclusão de curso que ora apresento.

Art. 299 do Código Penal Brasileiro, que dispõe sobre o crime de Falsidade Ideológica:

“Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia estar escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar verdade sobre fato juridicamente relevante:

Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa, se o documento é particular.

Parágrafo único. Se o agente é funcionário público, e comete o crime prevalecendo-se do cargo, ou se a falsificação ou alteração é de assentamento de registro civil, aumenta-se a pena de sexta parte.”

Este crime engloba plágio e compra fraudulenta de documentos científicos.

Por ser verdade, e por ter ciência do referido artigo, firmo a presente declaração.

Assinatura do aluno:

Ramon Mauricio Casemiro Santos

NOME COMPLETO E ASSINATURA DOS COMPONENTES DA BANCA E DO ORIENTADO

Orientador: Nome:	<u>Franco Marciano Rezende Barros</u>	Assinatura:	<u>Franco Barros</u>
Membro 2: Nome:	<u>Ricardo Xavier de Souza</u>	Assinatura:	<u>Ricardo Souza</u>
Membro 3: Nome:	<u>Livia Aladim Matosinhos</u>	Assinatura:	<u>Livia Aladim</u>
Aluno: Nome:	<u>Ramon Mauricio Casemiro Santos</u>	Assinatura:	<u>R</u>

ANÁLISE DOS FATORES SOBRE O DESEMPENHO PROFISSIONAL: ESTUDO EM GRANDES EMPRESAS NA REGIÃO DO ALTO PARAÓPEBA.

Ramon Maurício Cassemiro Santos
Graduando em Bacharelado em Administração
Instituto Federal de Minas Gerais – IFMG *Campus* Ouro Branco
ramonmauricio@outlook.com

Francis Marcean Resende Barros
Prof. Dr. no Instituto Federal de Minas Gerais – IFMG *Campus* Ouro Branco
francis.barros@ifmg.edu.br

RESUMO

Em um contexto organizacional cada vez mais dinâmico e competitivo, conseguir promover o desempenho profissional dos funcionários das diferentes áreas no setor privado tem se tornado um desafio para a gestão de pessoas. Neste artigo, investigou-se os principais fatores que influenciam a percepção sobre a gestão do tempo, a autoeficácia e o estresse no ambiente de trabalho relacionado ao desenvolvimento do profissional. Com base em uma abordagem quantitativa e descritiva, foi aplicado um questionário a uma amostra representativa de 100 trabalhadores do setor privado. Os dados foram tratados por meio de análise descritiva, análise fatorial confirmatória e modelagem de equações estruturais, permitindo identificar as relações entre as variáveis analisadas e testar hipóteses sobre a influência dessas variáveis no processo de avaliação de desempenho dos funcionários. Os resultados encontrados incluem a formulação de um modelo teórico que explica os principais fatores relacionados ao ambiente corporativo e à proposição de estratégias mais eficazes de gestão de pessoas. Além disso, com este estudo, busca-se contribuir para o avanço da literatura acadêmica ao explorar as interações entre as dimensões organizacionais e individuais que afetam o comportamento humano e o controle percebido do tempo. Também foi proposto recomendações práticas aos gestores, como o desenvolvimento de políticas organizacionais que promovam *feedbacks*, maior engajamento e bem-estar no ambiente de trabalho, reduzindo o estresse e aumentando o comprometimento dos funcionários das grandes empresas na região do Alto Paraopeba.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Tempo. Autoeficácia. Desempenho Profissional. Bem-Estar. *Distress*.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo principal analisar a percepção de desempenho profissional, entendido como a capacidade com que os indivíduos exercem suas funções de maneira eficaz e produtiva no ambiente de trabalho. Essa performance está condicionada por diferentes fatores, tais como motivação, engajamento, satisfação e processos de melhoria constante do desempenho profissional nas organizações. Compreender esses elementos é essencial para promover a produtividade individual e o sucesso profissional. Além disso, o desempenho está vinculado à aplicação de competências técnicas e comportamentais que auxiliam o alcance de metas e resultados organizacionais. O engajamento, por sua vez, contribui diretamente para um melhor desempenho (Bakker, 2022), além de influenciar positivamente a satisfação, o comprometimento dos funcionários (Ogbuanya e Chukwuedo, 2017) e a saúde mental (Tisu *et al.*, 2020).

Além disso, o desempenho profissional reflete a capacidade do trabalhador em aplicar seus conhecimentos, habilidades técnicas e comportamentais de forma eficiente e produtiva, alinhando suas atividades às metas e expectativas da empresa. O engajamento no trabalho é um estado afetivo e emocional resultante da conexão entre vigor, dedicação e absorção (Mezzomo; Andric, Gonçalves, 2023; Schaufeli *et al.*, 2002).

A gestão de pessoas contemporânea reconhece a avaliação de desempenho como uma ferramenta estratégica para promover o desenvolvimento organizacional e individual. Segundo Chiavenato (2016), a avaliação de desempenho é essencial para identificar talentos, alinhar expectativas e subsidiar decisões sobre promoções, treinamentos e reconhecimento, tornando-se um elo entre o crescimento do empregado e os objetivos da empresa. Dessa forma, as práticas de gestão de pessoas têm um impacto significativo no desempenho profissional e nos resultados organizacionais.

Nesse contexto, o líder exerce papel fundamental no processo de avaliação de desempenho. Cabe a ele orientar, dar *feedbacks* construtivos e criar um ambiente de confiança que favoreça o crescimento do liderado. Conforme destacado por Barbosa e Brondani (2004), o líder deve ser exemplo, facilitador do diálogo e promotor de um ambiente propício ao aprendizado e à inovação. Já o liderado é corresponsável pelo seu desenvolvimento, devendo participar ativamente do processo, recebendo *feedbacks* e buscando aprimoramento.

Diante da importância do desempenho profissional para a produtividade, o presente artigo visa responder o seguinte problema de pesquisa: **Quais são os fatores que explicam o desempenho profissional?**

Este artigo tem como finalidade abordar conceitos da ciência administrativa e aprofundar estudos na gestão dos fatores que influenciam a percepção de desempenho profissional, integrando abordagens contemporâneas sobre engajamento, motivação, satisfação e métodos de avaliação. As tendências atuais em avaliação de desempenho apontam para modelos flexíveis e customizados, alinhados às estratégias organizacionais, tornando as avaliações mais objetivas e integradas ao desenvolvimento de competências (Richieri, 2016).

Trabalhadores engajados tendem a apresentar melhor desempenho individual de atividades (Bakker, 2022; Castanha; Beuren; Gasparetto, 2020; Mazzei; Butera; Quaratino, 2019; Oliveira; Lavarda, 2023; Ribeiro *et al.*, 2023; Shantz *et al.*, 2013; Tisu *et al.*, 2020), além de favorecer aspectos como saúde mental (Tisu *et al.*, 2020), autoeficácia (Granziera; Perera, 2019), bem-estar (Mazzei; Butera; Quaratino, 2019), satisfação e comprometimento no trabalho (Ogbuanya; Chukwuedo, 2017).

Dessa forma, avaliar e monitorar o desempenho profissional é essencial por diversas razões. Em primeiro lugar, essa prática permite que as organizações identifiquem tanto os pontos fortes quanto as áreas que necessitam de aprimoramento, seja no nível individual ou coletivo. Isso favorece a criação de estratégias mais eficazes voltadas ao desenvolvimento contínuo. Além disso, avaliações bem conduzidas subsidiam decisões importantes relacionadas a promoções, programas de capacitação e políticas de reconhecimento, o que tende a aumentar a motivação e o engajamento dos funcionários. Outro fator relevante é a capacidade de detectar, de forma precoce, dificuldades ou desvios de desempenho, permitindo intervenções rápidas e direcionadas. Isso contribui diretamente para o aumento da produtividade e da eficiência organizacional. A mensuração sistemática também fortalece uma cultura organizacional mais justa e transparente, na qual os critérios de avaliação são bem definidos, reduzindo a possibilidade de conflitos ou interpretações diversas.

2 LENTE TEÓRICA

O referencial teórico a seguir apresenta evidências da importância do desempenho profissional no contexto laboral atual, destacando o papel estratégico da gestão do tempo. Em um cenário cada vez mais dinâmico e exigente, a trajetória profissional demanda a integração de competências técnicas e habilidades emocionais. Fatores como organização, autogerenciamento e enfrentamento do estresse tornam-se fundamentais para que os funcionários mantenham a produtividade e a qualidade em suas entregas.

A gestão do tempo (como demonstrado por Sagredo-Lillo; Bizarria Munoz; Careaga Butter, 2020), é um elemento central da prática profissional, afetando diretamente a qualidade do trabalho, especialmente em contextos que exigem colaboração e inclusão. No estudo, os autores destacam que a falta de tempo formal e a necessidade de utilizar “tempos livres e instâncias informais” compromete a efetividade do trabalho colaborativo e gera sobrecarga nos funcionários. Essa sobrecarga, se não acompanhada de uma percepção positiva de autoeficácia, isto é, a crença na própria capacidade de realizar tarefas com sucesso, pode se transformar em fonte de estresse crônico.

A autoeficácia, portanto, funciona como um amortecedor psicológico que ajuda o profissional a manter o foco, mesmo diante de condições adversas de tempo e pressão. Já o estresse, quando mal gerenciado, compromete a produtividade, desorganiza prioridades e reduz a motivação. Assim, o domínio dessas três dimensões – tempo, crença pessoal e controle emocional – configura-se como um diferencial competitivo para quem almeja não apenas alcançar, mas sustentar o sucesso profissional em um ambiente de alta complexidade.

2.1 Desempenho

O desempenho, tanto no contexto acadêmico quanto no profissional, refere-se à habilidade de alcançar objetivos com eficiência e consistência. Esse conceito abrange não apenas a entrega de resultados, mas também a forma como as tarefas são executadas, considerando critérios como qualidade, organização e persistência ao longo do tempo. Atualmente, o conceito de desempenho está fortemente atrelado a competências comportamentais, como disciplina, foco, organização e gestão eficiente do tempo. De acordo com Adams e Blair (2019), o desempenho acadêmico está diretamente associado à adoção de estratégias eficazes de gestão do tempo, especialmente no que se refere à definição de metas,

organização e controle percebido do tempo. A pesquisa revela que estudantes que possuem maior percepção de controle sobre seu tempo apresentam melhores médias acadêmicas e menor nível de estresse.

Por outro lado, a procrastinação caracteriza-se pelo hábito de postergar atividades, mesmo quando se tem consciência dos prejuízos que isso pode causar ao desempenho (Steel, 2006). Entre os fatores que contribuem para a procrastinação acadêmica estão características pessoais (como ansiedade e baixa autoestima), bem como a percepção da tarefa e do ambiente (Visser; Korthagen; Schoonenboon, 2018). Estudos indicam que a procrastinação é mais prevalente entre estudantes que possuem baixa motivação, autossabotagem ou crenças disfuncionais sobre suas habilidades (Rodrigues, 2020).

Adams e Blair (2019) também identificam que a procrastinação é uma barreira significativa ao desempenho. Mesmo quando conscientes da importância das atividades, muitos estudantes adiam sua execução, influenciando negativamente sua produtividade e desempenho acadêmico. Portanto, observa-se uma evolução no conceito de desempenho, que hoje é compreendido de forma mais ampla, considerando a gestão eficaz do tempo como uma competência essencial para o alcance de melhores resultados, tanto na vida acadêmica quanto no mercado de trabalho.

Scherer, Talley e Fife (2017) reforçam que fatores pessoais, como a capacidade de organização, a autorregulação e a perspectiva temporal, são elementos cruciais para o desempenho acadêmico. Segundo esses autores, o desenvolvimento de habilidades não cognitivas, como disciplina e gestão do tempo, influencia diretamente os resultados acadêmicos, superando, muitas vezes, habilidades puramente técnicas.

De maneira análoga à trajetória acadêmica, a trajetória profissional bem-sucedida está, portanto, fortemente relacionada à capacidade de integrar competências técnicas e comportamentais, especialmente no que tange à gestão do tempo, à percepção de autoeficácia e ao controle do estresse. No contexto organizacional, essas dimensões se mostram fundamentais para o desempenho de alta qualidade. A satisfação está relacionada ao nível de contentamento que um profissional sente em relação ao seu trabalho e é considerada um fator determinante para a retenção de talentos e a produtividade.

2.2 Gestão do tempo

A gestão do tempo é reconhecida como uma habilidade fundamental no desenvolvimento acadêmico e profissional, sendo definida como a capacidade de planejar, organizar e executar tarefas dentro dos prazos estabelecidos, de forma eficiente e com qualidade. Conforme Adams e Blair (2019), a gestão do tempo se organiza em quatro dimensões principais: definição de metas e prioridades (SGP), mecânica da gestão do tempo (TMM), preferência por organização (PFO) e controle percebido do tempo (PCOT). O estudo evidencia que o controle percebido do tempo (PCOT) é o fator que mais influencia diretamente o desempenho dos estudantes. A gestão do tempo é um aspecto importante no contexto empresarial, referindo ao processo de planejamento e execução eficaz de tarefas dentro de um prazo determinado.

De acordo com os estudos sobre comportamentos e gerenciamento de tempo, a importância do desempenho acadêmico se destaca como um fator primordial não apenas para a trajetória educacional, mas também para a compreensão do desempenho profissional, uma vez que incentiva a adoção de práticas organizacionais eficazes. O artigo de Adams e Blair (2019) investiga a relação entre práticas de gestão do tempo e o desempenho acadêmico de estudantes de engenharia, utilizando análises estatísticas com base na Escala de Comportamento de Gestão do Tempo (TMB). O estudo obteve relatos de autopercepção sobre gestão do tempo, coletados por meio de uma versão modificada da escala de Macan, Shahani, Dipboye, *et al.* (1990).

O fator procrastinação foi identificado como um dos principais impasses nos comportamentos recorrentes dos estudantes. Mesmo quando sabem que as atividades propostas são importantes ou urgentes, não as realizam, causando, assim, um impacto no desempenho acadêmico e na redução da produtividade. Além disso, Gerrard; Newfield; Asli *et al.* (2017) destacam que a percepção da carga de trabalho e a forma como os estudantes administram seu tempo são determinantes para o sucesso acadêmico. A má gestão do tempo está associada a sentimentos de sobrecarga, aumento da ansiedade e baixo desempenho.

Segundo Yanik, Yan, Kaul *et al.* (2016), quando os alunos expressam preocupações com sua organização e prazos, a gestão do tempo aparece como uma das maiores fontes de ansiedade. Isso reforça a ideia de que desenvolver competências de gestão do tempo não apenas melhora o desempenho acadêmico, mas também contribui para a saúde mental e o equilíbrio emocional dos indivíduos.

Scherer, Talley e Fife (2017) ainda apontam que, no cenário atual, o sucesso acadêmico e profissional depende cada vez mais da autorregulação e da capacidade de gerir o próprio tempo de forma eficiente, especialmente diante de um ambiente marcado por múltiplas

demandas, tecnologias e distrações.

A gestão do tempo, conforme descrita por Claessens, Eerde e Rutte (2007), consiste em uma série de comportamentos que visam melhor adequar as ações de um indivíduo à conclusão de objetivos específicos dentro de um prazo definido. Portanto, não é o tempo em si que é gerenciado, mas sim as ações, decisões e prioridades de cada indivíduo, por meio de estratégias de autorregulação.

Ao longo dos anos, o conceito de gestão do tempo evoluiu de uma abordagem estritamente operacional e linear, centrada no controle de cronogramas e no cumprimento de prazos, para uma visão mais ampla, que engloba aspectos emocionais, cognitivos e comportamentais. Hargreaves (1992) já havia sinalizado essa complexidade ao discutir a dualidade do tempo nas instituições educativas: de um lado, um tempo cronológico, estático e sequencial; do outro, um tempo vivido, dinâmico e flexível, que se adapta às necessidades, aos desafios e às interações humanas.

Nos contextos atuais, especialmente diante de um ambiente marcado por rápidas transformações digitais e aumento das demandas multitarefas, a gestão do tempo passou a ser reconhecida como uma competência socioemocional essencial. Estudos recentes, como o de Alyami *et al.* (2021), confirmam que a eficácia na gestão do tempo não está restrita apenas ao planejamento de atividades, mas envolve também a capacidade de priorizar tarefas, resistir às distrações, lidar com imprevistos e manter o foco nas metas estabelecidas.

Segundo Claessens, Eerde e Rutte (2007), a gestão do tempo envolve um conjunto de comportamentos que ajudam os indivíduos a organizar suas ações em direção a metas específicas. A gestão do tempo é composta por duas dimensões: planejamento, que envolve a criação de estratégias para administrar atividades futuras, e a execução, que se concentra na implementação desses planos. Uma gestão eficaz do tempo não só melhora a produtividade, mas também reduz a procrastinação (Allen, 2015).

Além disso, a procrastinação, que se tornou um fenômeno cada vez mais recorrente em ambientes acadêmicos e profissionais, surge como um dos principais desafios na gestão do tempo. Esse comportamento não apenas compromete a produtividade, como também afeta diretamente a saúde mental e o equilíbrio emocional, influenciando negativamente o desempenho (Adams; Blair, 2019).

Quando bem aplicada, a gestão do tempo contribui significativamente para a melhoria do desempenho acadêmico e profissional, atuando como um mecanismo de fortalecimento da disciplina, da motivação e da autorresponsabilidade (Allen, 2015). Ela

permite que profissionais desenvolvam maior clareza sobre suas prioridades, otimizem recursos, reduzam o estresse e aumentem sua eficácia na entrega de resultados.

Portanto, é possível afirmar que a gestão do tempo, na atualidade, transcende uma simples ferramenta de produtividade. Ela é uma competência estratégica que influencia diretamente o desempenho no trabalho, promovendo mais eficiência, qualidade, equilíbrio e satisfação profissional. Diante da relevância da gestão do tempo como competência essencial no contexto atual, tanto acadêmico quanto profissional, e considerando as evidências empíricas que apontam sua influência direta na qualidade do desempenho (Adams; Blair, 2019; Alyami *et al.*, 2021), entende-se que indivíduos que utilizam estratégias eficazes de planejamento, organização e autorregulação tendem a alcançar melhores resultados em suas atividades.

Além disso, conforme destaca Allen (2015), um bom sistema de gerenciamento do tempo não apenas contribui para o aumento da produtividade, mas também estimula a motivação, o foco e a capacidade de concluir tarefas com eficiência. Isso reforça a ideia de que a forma como o tempo é utilizado influencia diretamente os resultados esperados em ambientes organizacionais e acadêmicos.

Portanto, fundamentado nos estudos revisados, propõe-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H1: A Gestão do Tempo influencia positivamente o Desempenho Profissional.

2.3 Autoeficácia

A autoeficácia é definida como a crença que um indivíduo tem na sua própria capacidade de organizar e executar ações necessárias para atingir determinados objetivos (Bandura, 1997). Essa percepção influencia diretamente o modo como as pessoas enfrentam desafios, superam obstáculos e se mantêm motivadas em tarefas profissionais.

Bandura (1997) propôs a autoeficácia como a convicção pessoal de que é possível organizar e executar ações necessárias para atingir metas específicas. Essa crença é influenciada por experiências passadas, observação de modelos, apoio social e estados emocionais. A autoeficácia está positivamente correlacionada à motivação e ao desempenho, sugerindo que estudantes com altas crenças de autoeficácia são menos propensos a procrastinar e mais capazes de gerenciar seu tempo de forma eficaz (Schunk, 1995; Malkoç e Mutlu, 2018).

Segundo Cherian e Jacob (2013), a autoeficácia não é apenas um conceito psicológico isolado, mas um fator essencial que influencia diretamente a motivação, o desenvolvimento de carreira e o desempenho no trabalho. Esses autores reforçam que

funcionários que possuem elevados níveis de autoeficácia tendem a ser mais resilientes, proativos e focados na solução de problemas, o que influencia positivamente os resultados organizacionais.

Karatepe, Arasli e Khan (2007) também confirmam que a autoeficácia é um forte preditor de desempenho no trabalho, além de estar relacionada ao comprometimento organizacional e à redução da intenção de *turnover*. Seus estudos mostram que profissionais com maior crença na própria capacidade demonstram melhor desempenho, maior satisfação no trabalho e mais comprometimento com a organização.

Ao longo dos anos, o conceito de autoeficácia evoluiu. Inicialmente, era aplicado principalmente no contexto educacional e psicológico. Atualmente, ele é amplamente reconhecido no ambiente organizacional como uma competência comportamental essencial. Conforme apontam os estudos de Cherian e Jacob (2013), as organizações modernas valorizam não apenas as habilidades técnicas dos profissionais, mas também sua capacidade de acreditar em si mesmos, de se adaptar às mudanças e de enfrentar desafios de forma autônoma e eficaz.

No contexto profissional, indivíduos com alta autoeficácia estabelecem metas mais desafiadoras, demonstram maior persistência e são mais capazes de lidar com situações adversas (Karatepe; Arasli; Khan, 2007). Além disso, eles tendem a apresentar maior comprometimento com seus papéis, mais satisfação no ambiente de trabalho e melhor desempenho em comparação com aqueles que possuem baixos níveis de autoeficácia.

Assim, formula-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H2: A Autoeficácia influencia positivamente o Desempenho Profissional.

2.4 Estresse

Para compreender adequadamente o estresse no ambiente de trabalho, torna-se necessário distinguir os conceitos de *eustress* e *distress*. *Eustress* refere-se ao estresse positivo, ou seja, aquele que motiva, energiza e estimula o indivíduo a enfrentar desafios, promovendo crescimento, adaptação e desempenho saudável. É percebido como uma pressão controlável e benéfica, que pode aumentar a produtividade e o bem-estar. Em contrapartida, segundo Fink (2016), uma demanda interpretada como um desafio incontrolável e aversivo leva os indivíduos a reagirem, provocando estresse e deixando-os ansiosos.

Sob essa perspectiva, dada a natureza imprevisível e incontrolável dos impactos mundiais multidimensionais da crise da COVID-19, tal cenário criou um grande nível de estresse para a população. De fato, um estudo recente realizado entre canadenses no início de

2020 descobriu que 85,7% relataram um nível moderado ou alto de estresse (Nwachukwu *et al.*, 2020). Além disso, os trabalhadores foram particularmente afetados por esta crise, uma vez que, além das interrupções em suas vidas pessoais, a crise da COVID-19 também gerou uma variedade de desafios relacionados ao trabalho, como insegurança no emprego, ausência de limites pessoais durante o teletrabalho com o cônjuge ou filhos em casa, ou isolamento social de colegas e do supervisor (Hamouche, 2023; Pacheco *et al.*, 2020; Shockley *et al.*, 2021).

O *distress*, por sua vez, é o "estresse negativo", caracterizado por sobrecarga, sensação de ameaça, ansiedade e incapacidade de lidar com as demandas. Esse tipo de estresse está associado a efeitos deletérios sobre a saúde física e mental, levando a sofrimento psicológico, exaustão e queda de desempenho. Surge quando as demandas são percebidas como ameaças, incontroláveis e opressoras. O *distress* provoca desgaste físico e emocional, ansiedade, sofrimento psicológico e pode levar ao adoecimento mental e físico (Drapeau, Marchand; Beaulieu-Prévost, 2011; Massé; Poulin; Dassa *et al.*, 1998).

No contexto do trabalho, especialmente em situações de crise, como a pandemia de COVID-19, o *distress* se manifesta de forma mais intensa devido à sobrecarga de demandas, insegurança no emprego, dificuldades no *home office*, isolamento social e falta de separação entre vida pessoal e profissional. Isso leva à redução de energia, queda na motivação e comprometimento, além do aumento do sofrimento psicológico. A satisfação com a vida refere-se à sensação de bem-estar consigo mesmo e com o ambiente em que se encontra (Cobos-Sanchiz; Del-Pino-Espejo; Sanchez-Tovar *et al.*, 2020).

Segundo Kumar *et al.* (2021), fatores como desconforto ocupacional, distrações familiares e sobrecarga de papéis são preditores significativos de sofrimento psicológico, que, por sua vez, influencia de maneira negativa o desempenho no trabalho.

Nesse contexto, a Síndrome de Burnout apresenta-se como um fenômeno psicossocial amplamente discutido e observado na atualidade. É caracterizado pela exaustão emocional e física resultante de pressões intensas no trabalho. A doença não é apenas individual, mas afeta toda a sociedade, causando implicações sociais significativas devido às pressões e demandas excessivas nos ambientes de trabalho (De Sousa *et al.*, 2020).

Diante desse cenário, o apoio familiar é essencial na rotina profissional, e uma cultura de equilíbrio entre trabalho e família pode aumentar o comprometimento e minimizar conflitos. Dessa maneira, ao garantir o bem-estar do funcionário, é possível harmonizar as esferas profissional e pessoal (De Oliveira *et al.*, 2020).

Por fim, o estresse ocupacional, quando associado à má gestão do tempo e à baixa

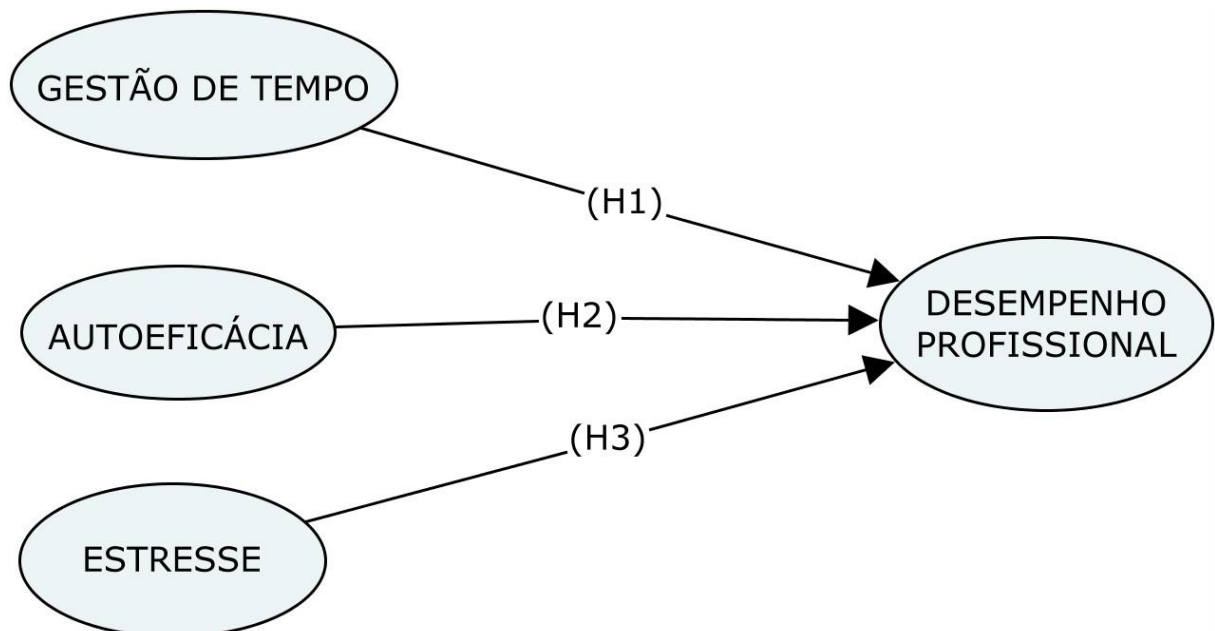
autoeficácia, atua como fator de risco à saúde mental e à produtividade. Portanto, desenvolver estratégias eficazes de organização do tempo, fortalecer a autoeficácia e implementar medidas de prevenção ao estresse são caminhos imprescindíveis para a construção de uma carreira profissional bem-sucedida, sustentável e alinhada às exigências contemporâneas.

H3: O *distress* influencia negativamente o Desempenho Profissional.

2.5 Framework de pesquisa

Os modelos de pesquisa, desenvolvidos com base nas problemáticas identificadas na literatura e na formulação das hipóteses, estão ilustrados na Figura 1. A testagem desses modelos visa responder à questão de pesquisa e alcançar as contribuições abordadas na introdução.

Figura 1 - Modelos de pesquisa



Fonte: Autoria própria

3 METODOLOGIA

O presente estudo adotou uma abordagem quantitativa e descritiva, permitindo a mensuração objetiva de fenômenos, por meio da coleta estruturada de dados numéricos e da aplicação de técnicas estatísticas para análise (Creswell, 2017; Hair; Black; Babin *et al.*, 2019). Já o caráter descritivo visa identificar, analisar e relatar as características do perfil dos respondentes e descrever os fatores que influenciam o desempenho profissional percebido pelos funcionários no setor privado, sem intervenção direta nas variáveis pesquisadas (Gil, 2008; Malhotra; Nunan; Birks, 2020). Essa combinação metodológica é recomendada para estudos organizacionais que buscam compreender o comportamento humano e os efeitos de práticas de gestão nas organizações (Marras, 2022).

Segundo Gerhardt e Silveira (2018), uma pesquisa aplicada tem como objetivo gerar conhecimento com aplicação prática voltada à mensuração do desempenho profissional em contextos organizacionais reais, envolvendo funcionários do setor privado. O problema investigado possui natureza concreta e utilitária, contribuindo para a gestão de pessoas em organizações distintas.

Para a obtenção de dados, foi utilizado um questionário com 15 perguntas (APÊNDICE A), originadas de escalas testadas em estudos prévios. O questionário foi aplicado a uma amostra representativa de funcionários do setor privado da região do Alto Paraopeba, composta por homens e mulheres de 18 a 55 anos. A aplicação do questionário foi feita de forma *on-line*. A coleta de dados ocorreu no período entre setembro e dezembro de 2025. Antes da aplicação definitiva foi realizado um pré-teste com 10 participantes representativos da população-alvo, com o objetivo de validar a clareza e a coerência dos itens.

Com a estrutura dos construtos conhecidas, foi realizada a análise fatorial confirmatória (AFC) para testar a validade do modelo fatorial identificado. Hair, Black, Babin *et al.* (2019) explicam que a AFC é utilizada para verificar se os dados se ajustam a um modelo teórico previamente definido, confirmando as relações entre os fatores e as variáveis observadas.

Por fim, a modelagem de equações estruturais (SEM) foi utilizada para examinar as relações causais entre os fatores identificados e o desempenho profissional dos funcionários. A SEM, conforme descrito por Hair, Black, Babin *et al.* (2019), é uma técnica avançada que permite testar e estimar relações complexas entre múltiplas variáveis dependentes e independentes simultaneamente. No estudo, a SEM foi empregada para modelar as relações entre os fatores de gestão de tempo, autoeficácia, estresse no ambiente de trabalho e

proporcionar uma compreensão mais profunda das dinâmicas no setor privado na região do Alto Paraopeba.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A amostra foi composta por 100 respondentes. O gênero predominante na amostra foi o feminino (68,3%). Com relação à faixa etária, a maioria (64,4%) se concentrou entre 18 e 30 anos. No que se refere à renda familiar, houve maior concentração de pessoas na classe C (60,4%). Quanto à escolaridade, 60% da amostra tinham ensino superior incompleto.

O perfil identificado nessa análise corresponde a 57,4% de gestores das empresas do setor privado e cerca de 42,6% de funcionários inseridos na região do Alto Paraopeba, sendo que 51,5% atuam como prestador de serviços e 30,7% está presente no setor industrial, reconhecido no ramo siderúrgico e mineração. O desempenho profissional dos funcionários é influenciado pelos principais fatores: gestão de tempo, autoeficácia, estresse e *distress* no ambiente de trabalho.

4.1 Análise Descritiva

Tabela 2 - Estatísticas descritivas

Indicador	Média	Desvio padrão	Assimetria	Curtose
GT1	5.780	1.368	-1.720	3.830
GT2	5.940	1.127	-1.956	5.930
GT3	5.460	1.337	-1.415	3.029
AE1	5.280	1.272	-965	1.614
AE2	5.500	1.367	-1.356	1.991
AE3	5.820	1.077	-524	-586
AE4	5.720	1.570	-1.599	2.101
D1	4.080	1.390	-54	-482
D2	4.020	1.414	-167	-556
D3	4.420	1.304	-323	-59
D4	3.600	1.544	27	-845
DES1	4.940	1.588	-641	216
DES2	5.280	1.408	-913	1.313
DES3	5.580	1.156	-799	-82
DES4	5.900	1.142	-1.131	1.211

Fonte: Autoria própria

Considerando as médias das variáveis, observa-se, na Tabela 1, que os itens GT2 (5,94), DES4 (5,90), AE3 (5,82) e GT1 (5,78) apresentaram os valores mais altos. Esses

resultados indicam que os respondentes avaliaram de forma mais positiva a gestão do tempo no ambiente de trabalho e os aspectos relacionados ao desempenho profissional. Isso pode refletir uma organização que promove um ambiente mais produtivo e cooperativo, onde os funcionários percebem suporte para seu crescimento e desenvolvimento. O destaque é a uniformidade nas respostas, especialmente relacionadas à percepção de *autoeficácia*, o que reforça a importância da comunicação clara e constante entre a liderança e os funcionários.

As médias mais baixas foram atestadas nas variáveis DES1 (4,94), D3 (4,42), D1 (4,08) e D4 (3,60). Esses valores revelam uma percepção mais crítica tanto em relação ao desempenho profissional dos funcionários quanto ao *distress* no ambiente de trabalho. Ressalta-se que esse fator é mensurado diferente dos demais, pois relata a frequência que o estresse negativo se manifesta no ambiente do trabalho e sua relação com o desempenho profissional dos funcionários nas grandes empresas do Alto Paraopeba.

O maior desvio padrão foi identificado na variável DES1 (1,588), seguida por AE4 (1,570) e D4 (1,544). Esses resultados indicam maior oscilação nas respostas relacionadas ao desempenho profissional e à *autoeficácia*. Isso sugere que diferentes percepções podem existir entre os respondentes sobre a sua percepção de desempenho e as iniciativas para melhorar a gestão de tempo no trabalho. Já os menores desvios padrões foram presentes nos indicadores dos construtos AE3 (1,077) e GT2 (1,127). Esses valores refletem maior uniformidade nas respostas quanto ao ambiente de trabalho e à percepção de *autoeficácia*. Essa uniformidade pode ser um indicativo de uma cultura organizacional harmônica e um ambiente de trabalho produtivo.

Ainda nessa análise, a ocorrência de valores de assimetria superiores ao módulo 3 e ou de curtose superiores ao módulo 10, nas variáveis, indica violação dos pressupostos de normalidade. O valor mais alto de assimetria identificado foi em D4 (27). Os valores mais baixos foram revelados em D1 (-54) e D2 (-167). Quanto à curtose, os valores mais altos foram identificados em GT2 (5.930) e GT1 (3.830). Os valores mais baixos foram revelados em D3 (-0,59) e DES3 (-0,82). Nenhum valor ultrapassou os limites, indicando distribuições aceitáveis para os dados.

A relação significativa entre gestão do tempo e *autoeficácia* reafirma estudos como os de Adams e Blair (2019) e Sagredo-Lillo *et al.* (2020), os quais apontam que indivíduos capazes de planejar melhor suas atividades tendem a se sentir mais competentes e confiantes diante das demandas profissionais. Essa confiança funciona como um recurso psicológico que favorece o engajamento e a persistência diante de desafios.

A influência direta da autoeficácia sobre o desempenho reforça a perspectiva de Bandura (1997), segundo a qual a crença na própria capacidade é determinante para o esforço, a resiliência e a qualidade das entregas profissionais. No contexto organizacional analisado, profissionais que acreditam em suas competências percebem melhor desempenho, independentemente dos níveis de estresse percebidos.

Por fim, os resultados indicam que intervenções organizacionais voltadas ao aprimoramento da gestão do tempo e ao fortalecimento da autoeficácia podem contribuir significativamente para a melhoria do desempenho profissional. Programas de capacitação, *feedbacks* estruturados e práticas de gestão de pessoas que estimulem a autonomia e o desenvolvimento de competências podem gerar impactos positivos tanto no nível individual quanto organizacional.

4.2 Análise fatorial confirmatória

Na análise dos coeficientes de caminho e comunalidades, todas as variáveis apresentaram valor maior que 0,6, nos dois parâmetros. Sendo assim, os indicadores do D (*distress*/estresse negativo) foram mantidos no estudo por se tratar de um construto formativo. Diante disso, procedeu-se à verificação da validade convergente e discriminante. A validade convergente foi atestada a partir da confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (AVE) dos construtos, que apresentaram valor acima de 0,6.

Embora alguns coeficientes apresentados na correção entre os construtos do modelo sejam inferiores ao valor de referência comumente adotado para construtos reflexivos (0,60), optou-se por manter tais variáveis no modelo em função da natureza formativa do construto *distress* (D).

Diferentemente dos construtos reflexivos, nos quais se espera elevada correlação entre os indicadores, os construtos formativos são caracterizados pelo fato de que seus indicadores não são intercambiáveis, podendo apresentar correlações baixas ou mesmo inexistentes entre si (Hair; Black; Babin *et al.*, 2009). Nesse tipo de modelagem, cada indicador representa uma dimensão específica do construto, contribuindo de forma única para sua formação.

Portanto, a manutenção desses indicadores está em conformidade com as recomendações metodológicas da literatura sobre PLS-SEM, que orientam que, em construtos formativos, o critério principal de permanência dos indicadores deve ser a coerência teórica e

não exclusivamente o valor dos coeficientes estatísticos. A partir disso, foi possível atestar as validades (Tabela 2).

Tabela 2 - Validades convergente e discriminante

Construto	AVE	CC	GT	D	AE	DES
GT	0,756	0,840	0,869			
D	0,000	0,000	0,000	0,000		
AE	0,777	0,714	0,695	0,000	0,881	
DES	0,652	0,745	0,408	0,000	0,597	0,807

Fonte: Autoria própria

4.3 Modelagem de equações estruturais

A modelagem de equações estruturais (SEM) foi aplicada para avaliar as relações entre os construtos latentes definidos no modelo teórico. Utilizou-se o estimador PLS-PM (*Partial least squares path modeling*) e o objetivo principal foi verificar a significância estatística das relações hipotéticas entre as variáveis latentes (Tabela 3).

Tabela 3 - Resultado da Rede Nomológica

Relação	Coefficiente padronizado	P-valor	Resultado
GT → AE	0,690	0,001	Suportada
D → AE	-0,106	0,144	Não Suportada
GT → DES	0,001	0,991	Não Suportada
D → DES	-0,148	0,072	Suportada (10%)
AE → DES	0,575	0,001	Suportada

Fonte: Autoria própria

Na interpretação, relações com p-valores inferiores a 0,05 foram consideradas estatisticamente significativas e classificadas como "suportadas". Para p-valores entre 0,05 e 0,10, as relações foram interpretadas como marginalmente significativas, adequadas para estudos exploratórios. Relações com p-valores superiores a 0,10 não foram suportadas.

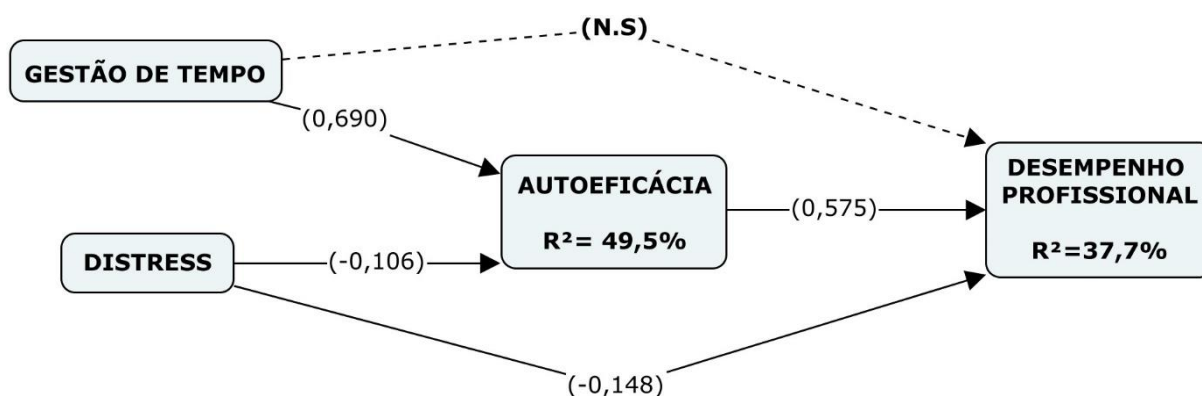
Os resultados mostraram que as relações $GT \rightarrow AE$, $D \rightarrow DES$ e $AE \rightarrow DES$ foram suportadas, indicando que essas variáveis exógenas influenciam diretamente os construtos de gestão do tempo (GT) e Autoeficácia (AE). Por outro lado, as relações $D \rightarrow AE$, e $GT \rightarrow DES$ não foram suportadas, sugerindo uma influência limitada ou inexistente no contexto analisado.

Conclui-se que o modelo estrutural capturou relações estatisticamente relevantes entre variáveis latentes, reforçando a validade das hipóteses suportadas. As relações não suportadas oferecem subsídios para ajustes no modelo teórico e para investigação futura, contribuindo para o refinamento da análise. A partir disso, foi possível atestar as validades.

4.4 Resultado dos modelos

Na Figura 2, está sintetizado o modelo estrutural proposto, destacando os coeficientes padronizados de caminho e os valores de variância explicada (R^2) nas variáveis endógenas. Essa análise evidencia o impacto dos construtos antecedentes nos construtos dependentes Autoeficácia ($R^2 = 49,5\%$) e Desempenho Profissional ($R^2 = 37,7\%$), bem como sua relevância para o modelo geral.

Figura 2 - Modelo estrutural proposto



Fonte: Autoria própria

A partir da análise da imagem, é possível compreender que a Gestão do Tempo é influenciada positivamente por Autoeficácia (0,690), já o construto *distress* apresentou uma relação baixa (-0,106) referente a Autoeficácia. Apesar disso, o seu impacto no modelo se justifica pelo fato de ser tratado como um construto de natureza formativa no contexto do

modelo proposto.

O valor de R^2 da Autoeficácia (0,575) está interligado ao Desempenho Profissional. Isso indica a proporção de variância explicada pelos construtos preditores. Esse resultado reforça ainda mais que os funcionários precisam desenvolver a competência da Autoeficácia no ambiente de trabalho para alcançar a conquista profissional nas organizações privadas.

5 GOODNESS-OF-FIT

O índice *Goodness-of-Fit* (GOF), calculado para o modelo estrutural, foi de 53,58%, o que reflete a qualidade geral do ajuste do modelo. Esse índice é obtido a partir da raiz quadrada do produto entre o valor médio de comunalidade (AVE) e o valor médio de variância explicada (R^2) para as variáveis endógenas. Ele é frequentemente utilizado como uma métrica global para avaliar a capacidade explicativa e a adequação do modelo à estrutura teórica proposta.

O valor de 53,58% é considerado satisfatório em modelos de equações estruturais, indicando que o modelo se ajusta bem aos dados empíricos e é capaz de explicar uma parcela substancial das relações entre as variáveis. Isso significa que o modelo proposto captura eficientemente as relações causais previstas teoricamente e evidencia a robustez da construção e especificação do modelo.

De acordo com Sanchez (2013), valores de GOF acima de 60% são indicativos de um bom ajuste global, especialmente em modelos de complexidade moderada a alta. Portanto, mesmo com o modelo GOF moderado, o resultado obtido (53,58%) mostra estabilidade e coerência das medidas, reforçando ainda mais a confiabilidade e a validade do modelo proposto.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo alcançou seu objetivo principal, que foi investigar a percepção dos principais fatores de justificam o desempenho profissional nas organizações privadas. A construção do modelo teórico permitiu avançar na compreensão das relações entre a gestão do tempo, autoeficácia e o estresse no ambiente de trabalho, identificando, dessa forma, os pontos fortes e áreas de melhoria, além de possibilitar o fornecimento de *feedbacks* constante e a promoção do desenvolvimento profissional.

Os resultados demonstraram que o modelo estrutural possui um poder explicativo moderado, com um valor de R^2 da Autoeficácia (49,5%) e um Desempenho Profissional (37,7%), permitindo, assim, que *goodness-of-fit* (GOF) seja de 53,58%. Isso reflete uma qualidade de ajuste satisfatória para a proposta inicial e reforça também a importância de políticas organizacionais voltadas para o bem-estar dos funcionários. Ademais, os resultados indicam que a autoeficácia é o fator primordial para o desempenho profissional no setor privado.

Além disso, os resultados das avaliações orientam programas de treinamento, planos de desenvolvimento individual e ações de reconhecimento, influenciando diretamente a motivação e o engajamento dos funcionários. Dessa forma, a pesquisa permite alinhar as expectativas entre gestores e empregados, deixando claro o que se espera de cada função e como o desempenho será acompanhado e reconhecido ao longo do tempo. Isso aumenta a satisfação e o comprometimento dos funcionários nas organizações.

Diante desse cenário, a liderança transformacional tem ganhado destaque como um estilo de liderança capaz de promover mudanças positivas e incentivar a inovação dentro das organizações (Bass, Avolio 2004). Líderes transformacionais inspiram e motivam suas equipes a superarem seus interesses pessoais em prol de objetivos organizacionais mais amplos, destacando as oportunidades e desafios do ambiente de trabalho (Bass; Avolio, 2004).

Este estudo contribui para a literatura sobre autoeficácia no setor privado ao abordar especificamente o contexto do desempenho profissional, um tema ainda pouco explorado. Além disso, avança na investigação sobre a gestão do tempo ao integrar variáveis relevantes e propor um modelo teórico aplicável a diferentes contextos organizacionais.

Por fim, é importante reconhecer as limitações deste estudo, como o uso de uma amostra específica e transversal, que pode restringir a generalização dos resultados. Estudos futuros podem se beneficiar de amostras maiores e longitudinais, bem como da aplicação do

modelo em diferentes contextos organizacionais.

Recomenda-se novas investigações sobre os modelos propostos e suas limitações do estudo, como o escopo da amostra e a possibilidade de viés em respostas autorrelatadas. Sugere-se que estudos futuros explorem esses fatores em diferentes contextos empresariais e considerem métodos qualitativos para complementar os achados quantitativos. Essa abordagem integrada pode oferecer uma compreensão mais ampla das avaliações de desempenho e satisfazer tanto as demandas acadêmicas quanto as necessidades práticas das organizações.

Ademais, a discussão dos resultados reforça a necessidade de políticas de gestão de pessoas que priorizem o bem-estar e o desenvolvimento dos funcionários. Práticas que integrem comprometimento com as entregas dos resultados podem oferecer uma vantagem competitiva ao criar um ambiente de trabalho alinhado aos valores dos empregados.

Estratégias que promovam um ambiente organizacional inclusivo, seguro e alinhado às demandas dos funcionários devem ser continuamente avaliadas e aprimoradas. Com base nos resultados deste estudo, é evidente que a autoeficácia não é apenas uma questão de competência profissional, mas também um diferencial competitivo no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, Richelle V.; BLAIR, Erik. The impact of time management behaviors on undergraduate engineering students' performance [Impacto dos comportamentos de gestão do tempo no desempenho de estudantes de graduação em engenharia]. **Sage Open**, v. 9, n. 1, 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244018824506>. Acesso em: 12 jan. 2026.
- ALLEN, David. **A arte de fazer acontecer**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2015.
- ALYAMI, Mohammed *et al.* The impact of time management practices on academic performance: a cross-sectional study among medical students in Saudi Arabia. **Advances in Medical Education and Practice**, v. 12, p. 595–602, 2021.
- BAKKER, A. B. The social psychology of work engagement: state of the field. **Career Development International**, v. 27, n. 1, p. 36-53, 2022.
- BANDURA, Albert. **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W. H. Freeman, 1997.
- BARBOSA, Emerson Rodrigues; BRONDANI, Gilberto. Planejamento estratégico organizacional. **Revista eletrônica de contabilidade**, v. 1, n. 2, p. 123-123, 2004.
- BASS, Bernard M.; AVOLIO, Bruce J. **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership**. Thousand Oaks (CA): Sage Publications, 2004.
- CLAESSENS, B.J.C.; EERDE, W. VAN; RUTTE, C.G.; ROE, R.A., *et al.* Uma revisão da época literatura de gestão. **Personnel Review**, 2007, 36(2):255–76.
- CASTANHA, E. T.; BEUREN, I. M.; GASPARETTO, V. Influência da comunicação interna e do engajamento no desempenho de tarefas de servidores públicos. **Revista Internacional de Relaciones Públicas**, v. 10, n. 20, p. 179-200, 2020.
- CHERIAN, Jacob; JACOB, Jolly. Impacto da autoeficácia na motivação e no desempenho dos funcionários. **Revista Internacional de Negócios e Gestão**, v. 8, n. 14, p. 80, 2013.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados**. 7. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2016. (Série recursos humanos).
- COBOS-SANCHIZ, D.; DEL-PINO-ESPEJO, M.-J.; SANCHEZ-TOVAR, L.; MATUD, M.P. A importância de eventos e mudanças relacionadas ao trabalho no sofrimento psicológico e na satisfação com a vida entre jovens trabalhadores na Espanha: uma análise de gênero. **Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública**, 17(3), 1–14, 2020.
- CRESWELL, John W. **Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches** [Desenho de pesquisa: abordagens qualitativas, quantitativas e de métodos mistos]. Thousand Oaks (CA): Sage Publications, 2017.
- DE OLIVEIRA, Álvaro Vinícios Almeida, *et al.* Equilíbrio entre Vida pessoal e Profissional: um Estudo com Docentes Universitários. **UFAM Business Review-UFAMBR**, v. 2, n. 2, p. 20-33, 2020. Disponível em: <http://www.periodicos.ufam.edu.br/ufambr>. Acesso em: jan. 2026.
- DE SOUSA, Juliana Carvalho *et al.* Burnout na atividade docente: evidências de um estudo envolvendo instituições de ensino superior. **Revista de Administração da UFMS**, v. 3, pág. 554-565, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/28029>. Acesso em: jan. 2026.

DRAPEAU, A.; MARCHAND, A.; BEAULIEU-PRÉVOST, D. Epidemiologia do sofrimento psíquico. In.: L'ABATE, L. (org.), **Doenças mentais: compreensão, previsão e controle**, Rijeka: InTechOpen, 2011. p. 105–135.

FINK, G. Estresse, definições, mecanismos e efeitos descritos: Lições da ansiedade. In.: FINK, G (org.). **Estresse: Conceitos, cognição, emoção e comportamento**. London: Academic Press, 2016. p. 3–11.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. UFRGS. 2018.

GERRARD, M.D.; NEWFIELD, K.; ASLI, N.B.; VARIAWA, C. Os alunos estão sobrecarregados? Compreendendo as expectativas e realidades da carga de trabalho dos calouros de engenharia. In.: **Conferência e Exposição Anual da ASEE**, 2017, Columbus, Ohio, 2017, junho.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GRANZIERA, H.; PERERA, H. N. Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. **Contemporary Educational Psychology**, v. 58, p. 75-84, 2019.

HARGREAVES, Andy. **Os professores em tempos de mudança: o trabalho e a cultura dos professores na idade pós-moderna**. Lisboa: McGraw-Hill, 1992.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate Data Analysis**. 8th ed. Massachusetts: Cengage Learning, 2019.

HAMOUCHE, Salima. COVID-19 e a saúde mental dos funcionários: estressores, moderadores e agenda para ações organizacionais. **Emerald Open Research**, v. 1, n. 2, 2023.

KARATEPE, Osman M.; ARASLI, Huseyin; KHAN, Abdulrahim. O impacto da autoeficácia nos resultados profissionais de funcionários de hotéis: evidências do Chipre do Norte. **International Journal of Hospitality & Tourism Administration**, v. 8, n. 4, p. 23-46, 2007.

KHABBACHE, Hicham *et al.* The contribution of subjective wellbeing to the improvement of the academic performance of university students through time management as a mediator factor: A structural equation modeling. **Journal of Health and Social Sciences**, v. 8, p. 308-22, 2023.

KUMAR, Parul *et al.* Trabalhando em confinamento: a relação entre estressores de trabalho induzidos pela COVID-19, desempenho profissional, sofrimento e satisfação com a vida. **Psicologia Atual**, p. 1-16, 2021.

MACAN, T.H.; SHAHANI, C.; DIPBOYE, R.L.; PHILLIPS, A.P. Gestão do tempo de estudantes universitários: correlações com desempenho acadêmico e estresse. **Journal of Educational Psychology**, ed. 82, p. 760-768, 1990. doi:10.1037/0022-0663.82.4.760.

MALHOTRA, Naresh K.; NUNAN, Daniel; BIRKS, David F. **Marketing research**. Pearson UK, 2020.

MALKOÇ, A.; MUTLU, A. K. Academic self-efficacy and academic procrastination: Exploring the mediating role of academic motivation in Turkish university students. **Universal Journal of Educational Research**, v. 6, n. 10, p. 2087-2093, 2018. DOI: 10.13189/ujer.2018.061005.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2022.

MASSÉ, R.; POULIN, C.; DASSA, C.; LAMBERT, J.; BÉLAIR, S.; BATTAGLINI, A. Elaboração e validação de uma ferramenta de medida de estresse psicológico em uma

população não clínica de francófonos quebequenses. **Jornal Canadense de Saúde Pública**, 1998, ed. 89 v.3, p. 183–187.

MAZZEI, A.; BUTERA, A.; QUARATINO, L. Employee communication for engaging workplaces. **Journal of Business Strategy**, v. 40, n. 6, p. 23-32, 2019.

MEZZOMO, V. B.; ANDRIC, J. T.; GONÇALVES, J. Antecedentes e consequentes do engajamento no trabalho: uma revisão integrativa da literatura. **Summa Psicológica UST**, v. 20, n. 2, p. 60-69, 2023.

NWACHUKWU, Izu *et al.* Pandemia de COVID-19: diferenças relacionadas à idade nas medidas de estresse, ansiedade e depressão no Canadá. **Revista internacional de pesquisa ambiental e saúde pública**, v. 17, n. 17, p. 6366, 2020.

OGBUANYA, T. C; CHUKWUEDO, S. O. Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter? **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 33, n. 3, p. 165-173, 2017.

OLIVEIRA, R. S.; LAVARDA, C. E. F. Efeitos dos vínculos organizacionais no engajamento no trabalho e no desempenho de tarefas. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 22, n. 4, p. 1-17, 2023.

PACHECO, Tyler *et al.* Segurança no emprego e promoção do bem-estar dos trabalhadores em meio à pandemia de COVID-19: Um estudo com trabalhadores canadenses uma a duas semanas após o início das medidas de distanciamento social. **International Journal of Wellbeing**, v. 10, n. 3, 2020.

RIBEIRO, N. *et al.* The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 31, n. 2, p. 533-549, 2023.

RICHERI, Sergio da Silva. Avaliação de Desempenho Profissional: Métodos e Tendências. **Escola Superior da Cetesb**, 03 jun 2016.

RODRIGUES, I. Procrastinação acadêmica, autoeficácia e adaptação acadêmica em estudantes universitários [Dissertação de mestrado não-publicada]. **Universidade Salgado de Oliveira, Niterói**, 2020.

SAGREDO-LILLO, Emilio José; BIZARRÍA MUÑOZ, Marcela Patricia; CAREAGA BUTTER, Marcelo. Gestión del tiempo, trabajo colaborativo docente e inclusión educativa. **Revista colombiana de educación**, n. 78, p. 343-360, 2020.

SCHAUFELI, W. B. *et al.* The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p. 71- 92, 2002.

SCHERER, Stephen; TALLEY, Courtney P.; FIFE, Jonathan E. How personal factors influence academic behavior and GPA in African American STEM students. **SAGE Open**, v. 7, n. 2, 2017.

SCHUNK, Dale H. Autoeficácia, motivação e desempenho. **Journal of applied sport psychology**, v. 7, n. 2, p. 112-137, 1995.

SHANTZ, A. *et al.* The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. **The international Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 13, p. 2608-2627, 2013.

SHOCKLEY, Kristen M. *et al.* Estratégias trabalho-família durante a COVID-19: Examinando a dinâmica de gênero entre casais com dupla renda e filhos pequenos. **Journal of Applied**

Psychology, v. 106, n. 1, p. 15, 2021.

SANCHEZ, G. PLS path modeling with R. Berkeley: Trowchez Editions, 2013, 551p.

STEEL, P.; KÖNIG, C. (2006). Integrando teorias de motivação. **Academy of Management Review**, 31(4), 889–913. [https:// doi.org/10.5465/amr.2006.22527462](https://doi.org/10.5465/amr.2006.22527462).

TISU, L. *et al.* Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. **Personality and Individual Differences**, v. 153, p. 109644, 2020.

TUREL, Ofir; GAUDIOSO, Fulvio. Techno-stressors, distress and strain: the roles of leadership and competitive climates. **Cognition, Technology & Work**, v. 20, n. 2, p. 309-324, 2018.

VISSER, L.; KORTHAGEN, F.; SCHOONENBOOM, J. Diferenças nas características de aprendizagem entre alunos com níveis alto, médio e baixo de procrastinação acadêmica. **Frontiers in Psychology**, 9(808), (2018). Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00808>. Acesso em: jan. 2026.

YANIK, P.; YAN, Y.; KAUL, S.; FERGUSON, C. Fontes de ansiedade entre estudantes de engenharia: avaliação e mitigação. In.: **Conferência e Exposição Anual da ASEE**, Nova Orleans, Louisiana, 2016.

APÊNDICES

APÊNCICE A - Questionário de Pesquisa

Construto	Item	Fonte
Desempenho	<p>DES1: Sou um dos melhores funcionários da minha empresa.</p> <p>DES2: Estou entre os 10% melhores funcionários da minha empresa.</p> <p>DES3: Tenho muito conhecimento sobre os serviços prestados aos clientes.</p> <p>DES4: Tenho conhecimento sobre o que os clientes esperam da minha empresa.</p>	KARATEPE; ARASLI; KHAN (2007)
Gestão do Tempo	<p>GT1: Dedico tempo suficiente para realizar minhas tarefas profissionais.</p> <p>GT2: Concluo todas as minhas tarefas profissionais no prazo.</p> <p>GT3: Consigo distribuir meu tempo de forma eficiente para as diferentes atividades que exerço.</p>	KHABBACHE (2023)
Autoeficácia	<p>AE1: Sinto que sou superqualificado para o trabalho que estou fazendo.</p> <p>AE2: Sinto-me confiante de que minhas habilidades e capacidades são iguais ou superiores às dos meus colegas.</p> <p>AE3: Tenho experiências e realizações que aumentam minha confiança no trabalho que desempenho.</p> <p>AE4: Eu poderia exercer uma atividade mais desafiadora do que a que estou fazendo.</p>	KARATEPE; ARASLI; KHAN (2007)

<p><i>Distress</i></p>	<p>D1: Com que frequência você sentiu que não conseguia controlar as coisas importantes em seu trabalho?</p> <p>D2: Com que frequência você se sentiu inseguro quanto à sua capacidade de lidar com as demandas do seu trabalho?</p> <p>D3: Com que frequência você sentiu que as coisas não estavam indo como você queria no trabalho?</p> <p>D4: Com que frequência você sentiu que as dificuldades relacionadas ao trabalho estavam se acumulando tanto que você não conseguia superá-las?</p>	<p>TUREL; GAUDIOSO (2018)</p>
------------------------	---	-----------------------------------