

**Insegurança e engajamento no trabalho durante a pandemia de Covid-19:  
Compartilhamento e credibilidade da informação na maior *startup* brasileira**

**ANDERSON BETTI FRARE**

*Universidade Federal de Santa Catarina*

**ILSE MARIA BEUREN**

*Universidade Federal de Santa Catarina*

**Resumo**

Pandemias abalam indivíduos, organizações e economias pelo mundo afora. Suscitam cenários de incerteza que afligem até mesmo empresas inovadoras como as *startups*, acostumadas ao desafio cotidiano de promover a congruência de informações para assegurar sua continuidade. Seus funcionários tendem a ser acometidos de maior insegurança no trabalho, o que pode acarretar em redução no engajamento no trabalho. Neste ínterim, o compartilhamento vertical da informação e a credibilidade da informação sobre Covid-19 provinda da comunicação interna podem minimizar a insegurança no trabalho e promover o engajamento no trabalho. Já a credibilidade da informação sobre Covid-19 oriunda da comunicação externa (mídias sociais) pode atenuar esse efeito. Nesta perspectiva, objetiva-se investigar os efeitos do compartilhamento vertical da informação e da credibilidade da informação - comunicação interna na mitigação da insegurança no trabalho, moderados pela credibilidade da informação - comunicação externa, além do reflexo destes antecedentes no engajamento no trabalho. Uma *survey* está sendo realizada com funcionários da maior *startup* brasileira de serviços financeiros e na análise dos dados preliminares (n=122) aplicou-se a modelagem de equações estruturais. Os resultados preliminares apontam efeitos diretos do compartilhamento vertical da informação e credibilidade da informação - comunicação interna na minimização da insegurança no trabalho e do compartilhamento vertical da informação na promoção do engajamento no trabalho, sendo que ambos possuem efeitos indiretos positivos no engajamento no trabalho por meio da redução de insegurança no trabalho. Ademais, a credibilidade da informação - comunicação externa modera a relação entre credibilidade da informação - comunicação interna e insegurança no trabalho. Estes resultados preliminares proporcionam contribuições teóricas e para a prática gerencial, ao revelar os efeitos de antecedentes da insegurança no trabalho e do engajamento no trabalho num período singular de pandemia em uma *startup*, para auxiliar na mitigação da insegurança e no aumento do engajamento no trabalho neste período turbulento.

**Palavras-chave:** Insegurança no trabalho; Engajamento no trabalho; Compartilhamento vertical da informação; Credibilidade da informação.

## 1 Introdução

*Startups* possuem dificuldades atreladas a gestão (Carraro, Meneses & Brito, 2019), agravadas pela pandemia de Covid-19 (Kuckertz et al., 2020). Evidências apontam que compartilhamento vertical da informação e credibilidade da informação - comunicação interna podem mitigar a insegurança no trabalho e promover o engajamento no trabalho (Vander Elst, Baillien, De Cuyper & De Witte, 2010; Welch, 2012; Mishra, Boynton & Mishra, 2014; Baker, 2020; Hamouche, 2020). Já a credibilidade da informação - comunicação externa (mídias sociais) pode interferir na relação dessas estratégias com a insegurança no trabalho (Gao et al., 2020; Hamouche, 2020; Wiederhold, 2020).

Diferente de estudos pregressos que analisaram estes construtos isoladamente, nesta pesquisa são analisados conjuntamente em uma *startup*, considerando o emergente contexto da pandemia de Covid-19. No estudo objetiva-se investigar os efeitos do compartilhamento vertical da informação e da credibilidade da informação - comunicação interna na mitigação da insegurança no trabalho, moderados pela credibilidade da informação - comunicação externa, além do reflexo destes antecedentes no engajamento no trabalho. O campo de investigação justifica-se pela capacidade das *startups* inovarem e moldarem o futuro econômico (Walsh & Cunningham, 2016). Optou-se por investigar os funcionários da maior *startup* brasileira de serviços financeiros, visto que estão acostumados ao desafio de promover a congruência de informações para assegurar o negócio.

## 2 Framework Teórico

A literatura prévia sobre insegurança no trabalho aponta que ela tende a diminuir o engajamento no trabalho (Ali, Ali, Grigore, Molesworth & Jin, 2019; Karatepe, Rezapouraghdam & Hassannia, 2020), o que leva a suposição que: **H<sub>1</sub>**: Existe efeito negativo direto da insegurança no trabalho no engajamento no trabalho. Estudos pregressos apontam que o compartilhamento vertical da informação pode atenuar a insegurança no trabalho, além de impulsionar o engajamento no trabalho (Vander et al., 2010). Ademais, que o compartilhamento vertical da informação pode exercer efeito indireto positivo no engajamento no trabalho, por meio da insegurança no trabalho. Desta forma, presume-se que: **H<sub>2a</sub>**: Existe efeito negativo direto do compartilhamento vertical da informação na insegurança no trabalho; **H<sub>2b</sub>**: Existe efeito positivo direto do compartilhamento vertical da informação no engajamento no trabalho; **H<sub>2c</sub>**: Existe efeito indireto positivo do compartilhamento vertical da informação no engajamento no trabalho por meio da insegurança no trabalho.

Consonante à discussão da credibilidade da informação - comunicação interna, essa pode minimizar a insegurança no trabalho e maximizar o engajamento no trabalho (Welch, 2012; Mishra et al., 2014; Baker, 2020; Gao et al., 2020; Hamouche, 2020). Mediante essas evidências, presume-se efeito indireto positivo da credibilidade da informação - comunicação interna no engajamento no trabalho, por meio da insegurança no trabalho. Assim, prevê-se que: **H<sub>3a</sub>**: Existe efeito negativo direto da credibilidade da informação - comunicação interna na insegurança no trabalho; **H<sub>3b</sub>**: Existe efeito positivo direto da credibilidade da informação - comunicação interna no engajamento no trabalho; **H<sub>3c</sub>**: Existe efeito indireto positivo da credibilidade da informação - comunicação interna no engajamento no trabalho por meio da insegurança no trabalho.

Neste contexto, presume-se que a credibilidade da informação - comunicação externa pode atenuar a relação entre compartilhamento vertical da informação e credibilidade da informação - comunicação interna frente a insegurança no trabalho (Gao et al., 2020; Hamouche, 2020; Wiederhold, 2020). Portanto, assume-se que: **H<sub>4a</sub>**: Existe efeito moderador

da credibilidade da informação - comunicação externa na relação do compartilhamento vertical da informação com a insegurança no trabalho; **H<sub>4b</sub>**: Existe efeito moderador da credibilidade da informação - comunicação interna na relação da credibilidade da informação - comunicação externa com a insegurança no trabalho. Na Figura 1 apresenta-se o modelo teórico da pesquisa .

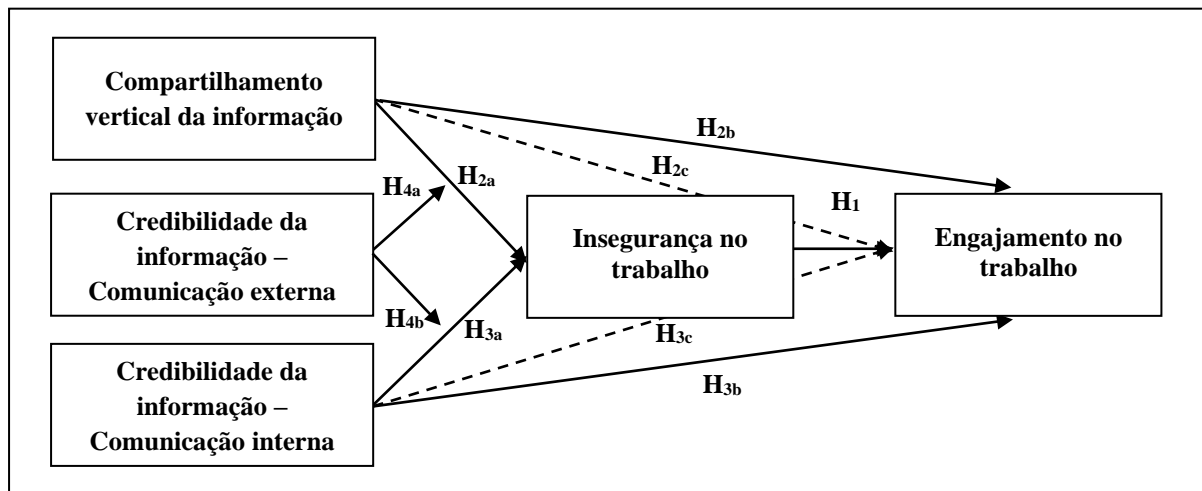


Figura 1. Modelo teórico da pesquisa

### 3 Metodologia

#### 3.1 População e amostra

A *survey* está sendo realizado com os funcionários da maior *startup* brasileira do segmento de serviços financeiros. Para contatar o público-alvo fez-se uso da rede social *LinkedIn*, que lista 2.642 funcionários dessa *startup*. Um convite foi enviado para todos e, aos que aceitaram participar da pesquisa foi informado o *link* do questionário no *QuestionPro*. Os contatos foram iniciados em 29 de abril de 2020 e para este resumo utilizaram-se as respostas até 16 de maio, totalizando 122 respostas válidas.

#### 3.2 Mensuração dos construtos

Os construtos foram mensurados com escala tipo *Likert* de sete pontos, variando entre discordo totalmente e concordo totalmente. O compartilhamento vertical da informação contém quatro indicadores, adaptados de Parker e Kyj (2006). O construto da insegurança no trabalho compõe-se de quatro itens, adaptados de De Witte (2000) e Darvishmotevali e Ali (2020). O engajamento no trabalho compreende cinco assertivas, adaptadas de Saks (2006) e Ali et al. (2020). A credibilidade das informações sobre Covid-19, tanto para comunicação interna quanto para comunicação externa (mídias sociais), compõem-se de três itens cada, adaptadas de Thompson, Wang e Daya (2019).

#### 3.3 Procedimentos de análise

Na análise dos dados utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais, no *software* SmartPLS 3.0. Pela SEM-PLS faz-se a análise de caminhos para as relações propostas (Hair Jr., Hult, Ringle & Sarstedt, 2017). Além dos efeitos diretos, são observadas análises de mediação (efeito indireto da variável independente na dependente pela variável mediadora) e moderação (fortalecimento/ enfraquecimento da relação pela variável moderadora) (Hair Jr. et al., 2017).

No modelo de mensuração, um item foi excluído do construto engajamento no trabalho, para ajuste do modelo. Pressupostos de validade discriminante e convergente, confiabilidade e ausência de multicolinearidade entre os preditores foram integralmente atendidos (Hair Jr. et al., 2017). A significância foi calculada por *bootstrapping* de 5000 reamostragens, intervalo de confiança *bias-corrected and accelerated* e teste unicaudal ao nível de significância de 0,05 (Hair Jr. et al., 2017), e na moderação utilizou-se o critério de dois estágios.

#### 4 Resultados preliminares

Observada adequação satisfatória do modelo de mensuração, procedeu-se à análise do modelo estrutural (Tabela 1).

Tabela 1

##### Análise de caminhos

Painéis		Dependentes	
<b>Painel A: Efeitos diretos</b>			
Independentes		Insegurança no trabalho	Engajamento no trabalho
CVI		-0,285(3,231)***	0,182(1,546)*
Ci-Ci		-0,284(2,520)***	0,114(1,074)
IT		-	-0,192(1,519)*
Ci-Ci		0,094(0,947)	-
<b>Painel B: Efeitos indiretos específicos (medição)</b>			
Independentes	Mediadora	Insegurança no trabalho	Engajamento no trabalho
CVI	IT	-	0,055(1,345)*
Ci-Ci	IT	-	0,054 (1,291)*
<b>Painel C: Efeitos de interação (moderação)</b>			
Independentes	Moderadora	Insegurança no trabalho	Engajamento no trabalho
CVI	Ci-Ce	0,154(1,256)	-
Ci-Ci	Ci-Ce	-0,241(2,058)**	-
<b>Painel D: Poder preditivo</b>			
Pressupostos		Insegurança no trabalho	Engajamento no trabalho
Coefficiente de determinação (R <sup>2</sup> )		0,172	0,103
Redundância geral do modelo (Q <sup>2</sup> )		0,141	0,067

Nota: \*p<0,10; \*\*p<0,05; \*\*\*p<0,01. Valor t entre parênteses.

Legenda: CVI=Compartilhamento vertical da informação; Ci-Ci=Credibilidade da informação – Comunicação interna; Ci-Ce=Credibilidade da informação – Comunicação externa; IT=Insegurança no trabalho; ET=Engajamento no trabalho.

Os resultados da Tabela 1 fornecem suporte estatístico para não rejeitar as hipóteses H<sub>1</sub>, H<sub>2a</sub>, H<sub>2b</sub>, H<sub>2c</sub>, H<sub>3a</sub>, H<sub>3c</sub> e H<sub>4b</sub>. O compartilhamento vertical da informação e a credibilidade da informação - comunicação interna revelam-se pertinentes na minimização da insegurança no trabalho e por meio desta diminuição influencia indireta e positivamente no engajamento no trabalho (mediação parcial e total, respectivamente). Estes resultados coadunam com a literatura disposta na seção 2. Em complemento a análise de moderação, a interação significativa é ilustrada na Figura 2.

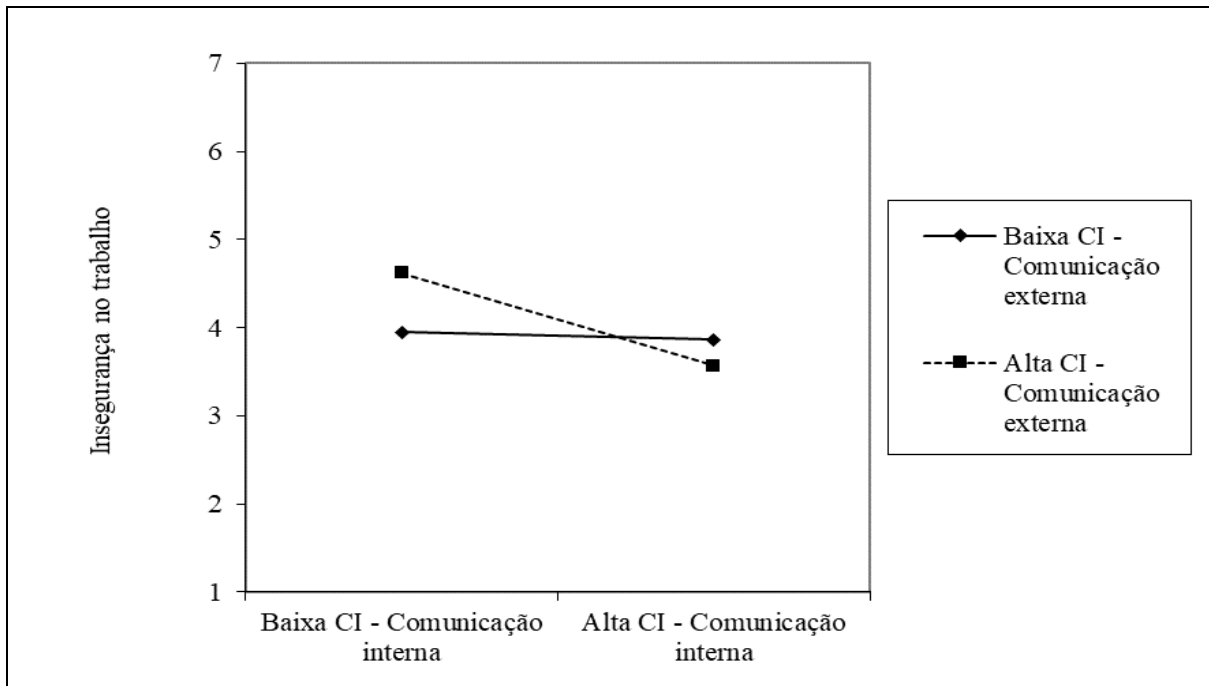


Figura 2. Efeito moderador: CI – Comunicação interna \* CI – Comunicação externa → Insegurança no trabalho.

Na Figura 2 observa-se que sob cenários de baixa credibilidade da informação - comunicação externa, existe pouca variação da credibilidade da informação - comunicação interna em relação a insegurança no trabalho. No entanto, em cenários de alta credibilidade da informação - comunicação externa, à medida que aumenta a credibilidade da informação - comunicação interna, a insegurança no trabalho diminui. Depreende-se que alta credibilidade da informação - comunicação externa, muitas vezes fundamentada em informações enganosas e exageradas (Gao et al., 2020), tende a agravar o sofrimento psicológico e a insegurança no trabalho (Hamouche, 2020). Contudo, a credibilidade da informação - comunicação interna pode agir em detrimento dessa situação (Mishra et al., 2014), pois conforme aumenta, promove diminuição da insegurança no trabalho, principalmente em cenários de alta credibilidade da informação - comunicação externa.

## 5 Considerações finais

Os resultados preliminares da pesquisa apresentam evidências que compartilhamento vertical da informação e credibilidade da informação - comunicação interna podem minimizar a insegurança no trabalho e promover engajamento no trabalho na *startup* pesquisada. Ademais, existem indícios que em cenários de alta credibilidade da informação - comunicação externa, à medida que aumenta a percepção de credibilidade da informação - comunicação interna diminui-se a insegurança no trabalho.

O estudo apresenta implicações teóricas e gerenciais ao revelar a pertinência dos construtos compartilhamento vertical da informação e credibilidade da informação - comunicação interna como antecedentes da insegurança no trabalho e engajamento no trabalho, além do efeito moderador da credibilidade da informação - comunicação externa entre a credibilidade da informação - comunicação interna e insegurança no trabalho. Indica que compartilhamento vertical da informação e credibilidade da informação - comunicação interna podem minimizar insegurança no trabalho e maximizar engajamento no trabalho, em cenários de baixa/ alta credibilidade da informação - comunicação externa.



### Referências

- Ali, M., Ali, I., Albort-Morant, G., & Leal-Rodríguez, A. L. (2020). How do job insecurity and perceived well-being affect expatriate employees' willingness to share or hide knowledge? *International Entrepreneurship and Management Journal*, doi.org/10.1007/s11365-020-00638-1
- Ali, I., Ali, M., Grigore, G., Molesworth, M., & Jin, Z. (2019). The moderating role of corporate reputation and employee-company identification on the work-related outcomes of job insecurity resulting from workforce localization policies. *Journal of Business Research*. In press. doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.060
- Baker, M. G. (2020). Who cannot work from home? Characterizing occupations facing increased risk during the COVID-19 pandemic using 2018 BLS data. *medRxiv*. In press. doi.org/10.1101/2020.03.21.20031336
- Carraro, W. B. W. H., Meneses, R., & Brito, C. (2019). Combinação de categorias de práticas de controle de gestão para o alto desempenho de start-ups. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(4), 861-878. dx.doi.org/10.7819/rbgn.v21i5.4022
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In: R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.). *Van groep naar gemeenschap* (pp. 325–350). Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou. Leuven: Garant.
- Gao, J., Zheng, P., Jia, Y., Chen, H., Mao, Y., Chen, S., Wang, Y., Fu, W., & Dai, J. (2020). Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *PLoS One*, 15(4), e0231924. doi.org/10.1371/journal.pone.0231924
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civillieri, A., & Salerno, L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37(3), 488-497. doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd edition). Los Angeles: Sage.
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2(15), 1-13. doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472. doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472

- Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., Steinbrink, K. M., & Berger, E. S. (2020). Startups in times of crisis—A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights*, 13(e00169), 1-13. doi.org/10.1016/j.jbvi.2020.e00169
- Mishra, K., Boynton, L., & Mishra, A. (2014). Driving employee engagement: The expanded role of internal communications. *Journal of Business Communication*, 51(2), 183-202. doi:10.1177/2329488414525399
- Parker, R. J., & Kyj, L. (2006). Vertical information sharing in the budgeting process. *Accounting, Organizations and Society*, 31(1), 27-45. doi.org/10.1016/j.aos.2004.07.005
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. doi.org/10.1108/02683940610690169
- Thompson, N., Wang, X., & Daya, P. (2019). Determinants of news sharing behavior on social media. *Journal of Computer Information Systems*, 1-9. doi.org/10.1080/08874417.2019.1566803
- Walsh, G. S., & Cunningham J. A. (2016). Business failure and entrepreneurship: Emergence, evolution and future research. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, 12(3), 163-285. dx.doi.org/10.1561/03000000063
- Welch, M. (2012). Appropriateness and acceptability: Employee perspectives of internal communication. *Public Relations Review*, 38(2), 246-254. doi:10.1016/j.pubrev.2011.12.017
- Wiederhold, B. K. (2020). Social media use during social distancing. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(5), 275-277. doi.org/10.1089/cyber.2020.29181.bkw
- Vander Elst, T., Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-264. doi.org/10.1177/0143831X09358372