



DESAFIOS PROFISSIONAIS EM TEMPOS DE COVID-19

CRISTINA ZUKOWSKY-TAVARES
DERSON LOPES-JR.
THIAGO DA SILVA GUSMÃO CARDOSO





Igreja Adventista
do Sétimo Dia

Divisão Sul-Americana da IASD

Presidente: Stanley Arco

Secretário: Edward Heidinger

Tesoureiro: Marlon Lopes



Educação
Adventista

Administração da Entidade Mantenedora (IAE)

Diretor-presidente: Maurício Lima

Diretor administrativo: Edson Medeiros

Diretor-secretário: Emmanuel Oliveira Guimarães

Diretor do departamento de educação: Ivan Góes

UNASP

Centro Universitário Adventista de São Paulo

Reitor: Martin Kuhn

Vice-reitores executivos / diretores de campus: Afonso Cardoso Ligório,

Antônio Marcos Alves, Douglas Jefferson Menslin

Vice-reitor Administrativo: Telson Bombassaro Vargas

Pró-reitor de graduação: Afonso Cardoso Ligório

Pró-reitor de pesquisa e desenvolvimento institucional: Allan Macedo de Novaes

Pró-reitor de educação a distância: Fabiano Leichsenring Silva

Pró-reitor de pós-graduação (lato sensu): Antônio Marcos Alves

Pró-reitor de desenvolvimento espiritual: Henrique Gonçalves

Diretores administrativos: Claudio Valdir Knoener, Flavio Knoner, Murilo Marques Bezerra

Diretor do Seminário adventista latino-americano de teologia : Reinaldo Wenceslau Siqueira

Diretor-geral de educação básica: Douglas Jefferson Menslin

Secretário-geral e procurador institucional : Marcelo Franca Alves

Diretora de recursos humanos : Karla Cristina de Freitas Souza

Diretor de produções artísticas: Tuiú Costa

Advogado-geral : Misael Lima Barreto Junior

Chefe de gabinete: Anna Cristina Pascual Ramos

UNASPRESS

Editora Universitária Adventista

Editor-chefe: Rodrigo Follis

Gerente de projetos: Bruno Sales Ferreira

Editor associado: Alysson Huf

Supervisor administrativo: Werter Gouveia

Supervisora de vendas e logística: Francieleide Santos

Editores: Felipe Carmo, Gabriel Pilon Galvani, Kerilyn Oliveira, Luiza Simões, Perez Sales e Thamires Mattos

Revisora: Thaís Alencar

Designers gráficos: Felipe Rocha, Jônathas Sant'Ana e Kenny Zukowski

UNASPRESS

Editora Universitária Adventista

Caixa Postal 88 – Reitoria Unasp
Engenheiro Coelho, SP CEP 13448-900
Tels.: (19) 3858-5171 / 3858-5172

www.unaspres.com.br

Desafios profissionais em tempos de covid-19

1ª edição – 2020

6 MB

Coordenação editorial: Thamires Mattos
Preparação: Thiago Basílio
Revisão: Thamires Mattos
Projeto gráfico e diagramação: Felipe Rocha

Dados Internacionais da Catalogação na Publicação (CIP)
(Ficha catalográfica elaborada por Hermenérico Siqueira de Moraes Netto – CRB 7370)

Zukowsky-Tavares, Cristina.

Desafios profissionais em tempos de covid-19 / Cristina Zukowsky-Tavares; Derson Lopes-Jr.; Thiago da Silva Gusmão Cardoso. Engenheiro Coelho: Unaspres, 2020.

92 p.

ISBN 978-65-89942-52-8

1. Trabalhadores – Questões de saúde. 2. Administração pessoal – dificuldades profissionais. I. Lopes-Jr., Derson. II. Cardoso, Thiago da Silva Gusmão. III. Título.

CDD 658.382

OP 00207

Editora associada:



Associação Brasileira
das Editoras Universitárias

Todos os direitos reservados à Unaspres - Editora Universitária Adventista. Proibida a reprodução por quaisquer meios, *sem prévia autorização escrita da editora*, salvo em breves citações, com indicação da fonte.

Conselho editorial e artístico da Unaspress

Martin Kuhn	Antônio Marcos Alves	Gilberto Damasceno
Telson Vargas	Diogo Cavalcanti	Gildene Silva
Rodrigo Follis	Douglas Menslin	Henrique Gonçalves
Adolfo Suárez	Eber Liesse	José Prudêncio Júnior
Afonso Cardoso	Edilson Valiante	Luis Strumiello
Allan Novaes	Fabiano Leichsenring	Reinaldo Siqueira
	Fabio Alfieri	

Comissão editorial científica *ad hoc*

Alfredo Almeida Pina de Oliveira

Universidade Guarulhos (UNG)

Christine Barbosa Betty

Universidade Federal de São Paulo (Unifesp)

Fábio Marcon Alfieri

Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp)

Josmar Arrais de Matos

Andrews University (AU)

Marco Antonio Figueiredo Milani Filho

Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....7

Método..... 10

DESAFIOS PARA A PRODUTIVIDADE E
IDENTIDADE PROFISSIONAL EM *HOME OFFICE* 11

Resultados..... 15

Análise..... 23

Referências..... 24

DESAFIOS ENFRENTADOS POR
PROFISSIONAIS DA SAÚDE 28

Resultados..... 31

Análise..... 40

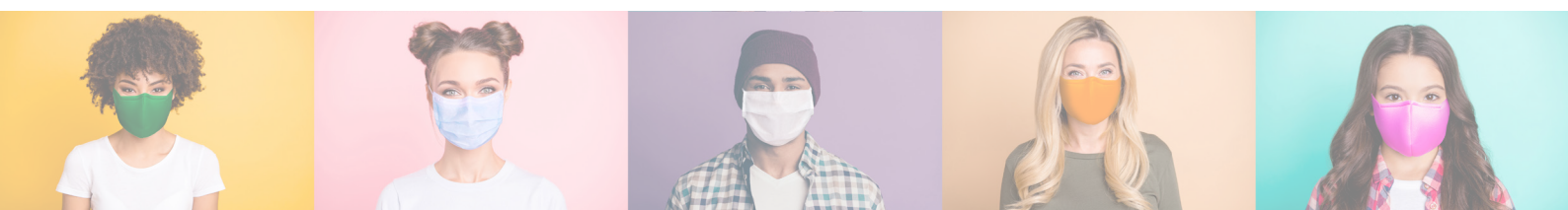
Referências..... 47

DESAFIOS ENFRENTADOS POR
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO 50

Resultados..... 55

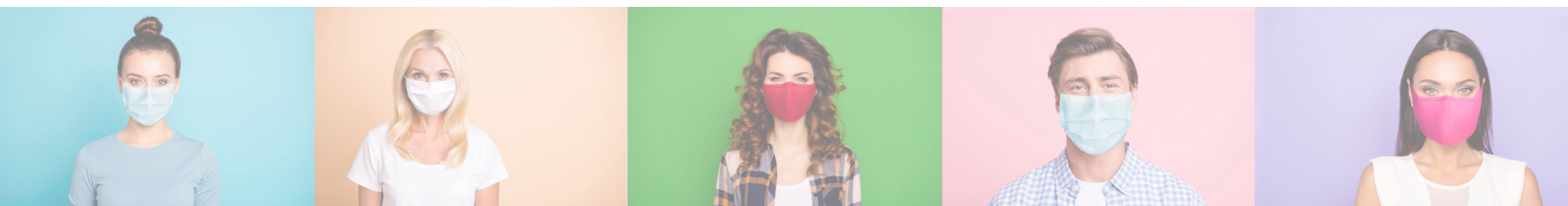
Análise..... 61

Referências..... 63





DESAFIOS COM O STRESS PROFISSIONAL E O VOLUNTARIADO	66
Medidas do Stress Profissional	69
Resultados.....	70
Análise.....	73
Referências	74
DESAFIOS COM O STRESS PROFISSIONAL E A ESPIRITUALIDADE	78
Espiritualidade nas Organizações.....	78
Dados e discussão.....	80
Referências	85
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	88
SOBRE OS AUTORES.....	90
APRESENTAÇÃO DO GRUPO DE PESQUISA [IN]TESE	91



INTRODUÇÃO

Em face da pandemia de covid-19, surgiram desafios profissionais e mudanças na forma e ritmo de trabalho, de modo que inúmeros trabalhadores e empresas têm enfrentado novas demandas com o aumento da intensidade do trabalho para algumas categoriais profissionais, especialmente os profissionais da saúde, enquanto outros tiveram suas atividades suspensas ou reconfiguradas na modalidade de teletrabalho ou *home office*. Isso porque, à medida que os casos de covid-19 e a contagem de mortes aumentam, as empresas se deparam com a tarefa desafiadora de manter a produção e a prestação de serviços, além de um atendimento de qualidade, maximizando a proteção de clientes e empregados. As medidas de prevenção a propagação do vírus interferem no ambiente de trabalho, exigindo reconfigurações, limites a circulação e números de pessoas no ambiente, principalmente devido ao alto poder de contágio e taxas de mortalidade observadas. A limitação do contato interpessoal da equipe laboral também serve para reduzir o esgotamento da força de trabalho devido ao tempo de isolamento nos casos infectados e processo lento de recuperação. Além disso, as organizações são requisitadas a adotarem novas tecnologias de trabalho, impactando diretamente na forma como são realizadas as reuniões, prestação de serviços, gestão e capacitação das equipes de trabalho.

As condições de trabalho no período de pandemia podem influenciar a saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, se constituindo em fator de risco ou proteção para o adoecimento mental, especialmente quando analisamos o estresse ocupacional. O estresse ocupacional resulta da percepção individual de não conseguir atender às demandas de trabalho, ocasionando intenso sofrimento psíquico. O modelo de demanda-controle ajuda a entender o estresse ocupacional, como o resultado de uma combinação entre alta demanda psicológica e baixo controle sobre as decisões relacionados ao trabalho. Ele permite avaliar o risco de estresse ocupacional devido a forma como o trabalho é organizado, sendo especialmente interessante para entender as relações entre trabalho e saúde mental dos trabalhadores.

Durante a pandemia de covid-19, profissionais de saúde costumam ter um ritmo intenso de trabalho, permeado por riscos de contaminação. Além disso, não é incomum a insuficiência de equipamento de proteção individual, um número inadequado de profissionais frente a demanda, ocasionando sobrecarga de tarefas nos cuidados prestados, somado a menores intervalos de pausa e turnos de trabalho mais extensos. Na China, por exemplo, pesquisas apontam que os profissionais de saúde da linha de frente de combate à covid-19, tiveram um aumento dos níveis de estresse, ansiedade e insônia, principalmente aqueles profissionais que trabalhavam em funções de suporte. Os profissionais da saúde também são um grupo de risco para o contágio por SARS-

CoV-2 devido à maior exposição que, por vezes, ocorre sem proteção adequada. A mortalidade por covid-19 pode ser alta.

Existem algumas lacunas na literatura relacionadas às poucas informações conhecidas sobre como as mudanças no mundo do trabalho ocorridos em função da pandemia podem afetar trabalhadores de diferentes setores, além do setor saúde. Não somente os profissionais da saúde são afetados pela pandemia, mas toda a força de trabalho de um país. Em vista disso, delineamos essa pesquisa exploratória sobre profissionais de diferentes categorias profissionais. Pesquisas anteriores já abordavam a compatibilidade ou não da força de trabalho de alguns países para a modalidade de teletrabalho. Esses arranjos de trabalho não são novos, já existem há algumas décadas, variando, entretanto, o grau de flexibilização temporal e espacial, pode-se citar, o escritório em casa, o trabalho móvel, o trabalho virtual, as organizações virtuais e os espaços de coworking virtuais.

O trabalho remoto em situações adversas e momentos de crise podem gerar uma ameaça à identidade profissional e os trabalhadores buscam novas estratégias de gerenciamento da identidade laboral para responder a essas ameaças.

Diante dos benefícios e riscos das mudanças enfrentadas no mundo do trabalho em meio à pandemia, buscamos investigar nesse estudo o impacto da crise de covid-19 sobre o trabalho de pessoas em diferentes categorias profissionais, medindo estresse ocupacional, percepções e atitudes dos profissionais, espiritualidade, voluntariado, condições de trabalho, medidas organizacionais adotadas e os desafios decorrentes das mudanças na forma e intensidade do trabalho.

Para abarcamos o escopo dos desafios profissionais e fatores que aumentam ou atenuam o seu impacto nas ocupações nesse período de pandemia, realizamos alguns recortes nesse relatório, dividindo nossos resultados em cinco painéis analíticos, a saber:

- Painel 1 - *Home office*, produtividade e identidade profissional durante a pandemia de covid-19;
- Painel 2 - Desafios enfrentados por profissionais da saúde;
- Painel 3 - Desafios enfrentados por profissionais da educação;
- Painel 4 - O voluntariado como atenuante do stress profissional;
- Painel 5 - Espiritualidade nas organizações como atenuante de stress;

O Painel 1 discute o impacto do *home office* sobre profissionais que foram alocados nessa modalidade de teletrabalho devido à pandemia de covid-19. Analisamos três aspectos da percepção de trabalho: identidade profissional, percepção de produtividade e delimitação de funções trabalho-família em trabalhadores afetados pela pandemia.

O Painel 2 analisa os desafios profissionais que surgiram no trabalho dos profissionais da saúde, especialmente por termos nessa categoria, um número significativo de profissionais atuando na linha de frente para o atendimento ao novo coronavírus, e pelo maior risco de exposição ao vírus no ambiente de trabalho, além de maior risco para o stress ocupacional.

O Painel 3 trata dos desafios profissionais enfrentados por profissionais da educação, uma vez que essa categoria foi uma das mais afetadas pela pandemia. A restrição das atividades acadêmicas e escolares de forma presencial logo no início da pandemia, impôs inúmeros desafios, alguns dos quais foram alvos de investigação neste estudo.

O Painel 4 analisa a relação entre a prática do voluntariado e o stress profissional no contexto das limitações impostas pela pandemia do covid-19. Investigações sobre o voluntariado não são tão frequentes em estudos científicos, porém os efeitos deste sobre o trabalho e a satisfação com a vida, especialmente em situações que envolvem a ação coletiva como a crise sanitária vivida, motivaram sua inclusão no escopo deste estudo.

O Painel 5 discute a espiritualidade nas organizações e sua relação com o stress profissional durante a pandemia de covid-19. Uma vez que as organizações que incentivam ativamente a espiritualidade no local de trabalho costumam colher frutos como aumento do bem-estar dos funcionários e do seu desempenho, investigamos se ela poderia ser um fator de proteção ou não para o stress profissional relacionado ao contexto pandêmico.

Os cinco painéis buscaram analisar como a pandemia de covid-19 ainda durante a sua primeira onda, impôs desafios para a atuação de diferentes categorias profissionais, algumas mais outras menos afetadas pelo contexto pandêmico. Como um estudo exploratório escolhemos distintas medidas que poderiam se constituir em fatores significativos, impactando positiva ou negativamente os profissionais em suas vidas pessoal e laboral. Acreditamos que as mudanças sofridas, podem ser pontos de virada que conduzirão a mudanças não apenas agudas, mas permanentes para o mundo do trabalho, acelerando tendências como a adoção da modalidade de home-office, a telemedicina, atendimentos on-line e o ensino híbrido tanto para o atual contexto pandêmico quanto para o pós pandêmico.

MÉTODO

O estudo é analítico descritivo transversal. A amostragem foi realizada pelo método do survey disponibilizado através de redes sociais como Facebook, LinkedIn e WhatsApp e por e-mail.

O link para resposta ficou aberto entre os dias 21 e 28 de maio de 2020. No total foram alcançadas 1142 pessoas, sendo que cada recorte selecionou uma amostra do total de formulários respondidos.

Tendo em vista que a pesquisa busca analisar desafios profissionais no contexto do isolamento social provocado pela pandemia de covid-19, o perfil para os respondentes da pesquisa é delimitado para pessoas com idade acima de 18 anos e com experiência profissional de pelo menos um ano, de forma que os respondentes fossem capazes de avaliar desafios relacionados ao trabalho.

O formulário de pesquisa possui questões demográficas e sócias econômicas, visando a determinação do perfil da amostra e também a análise desses fatores na percepção dos respondentes. Um exemplo de questões presentes no formulário são as 11 questões que buscam revelar a percepção das pessoas quanto a seu período de trabalho em *home office* (ver capítulo “Desafios para a produtividade e identidade profissional em *home office*”).

O inventário de avaliação das opiniões foi desenvolvido em escala Likert. Esse modelo foi escolhido dado a sua popularidade para avaliações de questões comportamentais. A escala criada foi: Discordo Totalmente, Discordo, Concordo e Concordo totalmente. Para fins estatísticos, foram estabelecidos os pesos 1, 2, 3 e 4 para cada uma das respostas. Todas as questões possuíam a opção “Não tenho opinião” para aqueles que não se enquadrassem nas assertivas.

O questionário foi aplicado por meio digital, utilizando-se da ferramenta Microsoft Forms, uma vez que essa ferramenta permite diversas análises de gráficos em si mesma e exporta de maneira organizada todos os dados obtidos dos respondentes para uma planilha única de Excel.

ANÁLISE DE DADOS

Cada painel utilizou uma abordagem quantitativa e de análise de dados multivariada, a análise de regressão linear múltipla (HAIR *et al.*, 2017). Os dados foram tratados no Software Stata versão 15.0, gerando a estatística descritiva e demais análises multivariadas para cada painel.

DESAFIOS PARA A PRODUTIVIDADE E IDENTIDADE PROFISSIONAL EM *HOME OFFICE*

Os desenvolvimentos tecnológicos permitem uma reorganização do trabalho. É possível ser mais flexível, oferecer maior autonomia e otimizar as demandas de vida pessoal e de trabalho. O *home office* é uma modalidade de trabalho que possui essas características. No entanto, sua utilização depende da harmonia entre funções e atividades desempenhadas pelo empregado dentro da organização. A proposta não traz apenas benefícios. Entre seus riscos potenciais, estão o aumento das demandas e da intensidade do trabalho, além de prejuízos para a identidade profissional (GAJENDRAN E HARRISON, 2007; DAL FORNO E MACEDO, 2019; OLIVEIRA *et al.*, 2020).

Em face da pandemia de covid-19, a demanda pelo *home office* aumentou. Empresas e trabalhadores de serviços precisaram se adaptar a esse e outros modelos de teletrabalho (BRASIL, 2017; BRASIL, 2020b; FILARDI *et al.*, 2020). À medida que os casos da doença e a contagem de mortes aumentam, organizações se depararam com um desafio: manter a produção e a prestação de serviços, além de um atendimento de qualidade, maximizando a proteção de clientes e empregados. Dada a longa vida do vírus responsável pela covid-19 em superfícies e a prevalência de disseminação viral assintomática (LI *et al.*, 2020; THORP, 2020), é fundamental que as empresas limitem o número de pessoas no ambiente de trabalho e no atendimento ao público, principalmente devido ao alto poder de contágio e taxas de mortalidade observadas.

A limitação do contato interpessoal das equipes laborais também serve para reduzir o esgotamento da força de trabalho devido ao tempo de isolamento nos casos infectados e processo lento de recuperação. Além disso, as organizações são requisitadas a terem responsabilidade social e são passíveis de serem punidas caso coloquem em risco a segurança e saúde pública nesse período de crise sanitária (CARDOSO E LIMA, 2020). Assim, o *home office* se tornou uma modalidade de trabalho cada vez mais próxima da realidade de empresas ao redor do mundo, impondo desafios profissionais.

56% da força de trabalho dos Estados Unidos da América tinha um trabalho compatível (pelo menos parcialmente) com o *home office* em 2017 – ou seja, antes da pandemia de covid-19 (GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS, 2017). No mesmo ano, estima-se que 17% dos trabalhadores da União Europeia estavam envolvidos em atividades de *home office* (MESSENGER *et al.*, 2017). Esses arranjos de trabalho já existem há algumas décadas, variando, entretanto, o grau de flexibilização temporal e espacial, pode-se citar, o escritório em casa, o trabalho móvel, o trabalho virtual, as organizações virtuais e os espaços de coworking virtuais (ROBELSKI *et al.*, 2019).

O teletrabalho doméstico ou *home office* pode ser definido como uma forma de organizar e/ou executar o trabalho regularmente, utilizando tecnologia da informação/comunicação, no contexto de um contrato/relação de trabalho, em que o trabalho que a princípio poderia ser realizado nas instalações físicas dos empregadores, é realizado fora dessas instalações (MESSENGER E GSCHWIND, 2016). Assim sendo, são três as características básicas do *home office*:

1. O trabalho é realizado regularmente fora das instalações da empresa;
2. Utilização de tecnologias da informação e/ou comunicação;
3. Existência de um contrato de trabalho desta modalidade.

Para os objetivos desse estudo, adotaremos como sinônimo de teletrabalho a expressão *home office*, uma vez que a casa costuma ser o local principal para o teletrabalho em quase todos os estudos da área (GAJENDRAN E HARRISON, 2007; MARTIN E MACDONNELL, 2012; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017; GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS, 2017).

Segundo o relatório do International Labour Office (2017), as empresas e funcionários se beneficiam por meio do *home office*. As melhoras cobrem áreas como o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, aumento da motivação, redução da rotatividade, aumento da produtividade e eficiência, além de redução de custos associados ao ambiente de trabalho (FILARDI *et al.*, 2020).

O trabalho remoto em situações adversas e momentos de crise pode gerar uma ameaça à identidade profissional. Por isso, funcionários buscam novas estratégias de gerenciamento da identidade laboral para responder a essas



O *home office* é compatível com o emprego de diversas pessoas ao redor do mundo.

Fonte: Shutterstock

ameaças. Em pesquisa realizada com profissionais da saúde na Holanda, observou-se que muitos deles gerenciam estratégias para manter suas identidades profissionais positivas perante situações inesperadas. Nesse contexto, a cooperação interdisciplinar foi relevante na criação de sentido para os incidentes e o consequente enfrentamento dos mesmos. A cooperação com o outro figura como aspecto central na construção da percepção individual de profissionalidade, já que sua conquista é viabilizada pela dinâmica interativa de reconhecimento no trabalho. Ela está fortemente vinculada à realização pessoal no campo das relações sociais e validação de outros trabalhadores no mesmo nível. Tanto o trabalho presencial quanto o remoto podem ou não oferecer oportunidades para tal (DAL FORNO E MACEDO, 2019; CHRISTOPHE DJOURS, 2011; 2012). Atualmente, os resultados são positivos em *home office*: em investigação com trabalhadores de organizações públicas, apenas 12,3% dos colaboradores acreditam que o reconhecimento de colegas não existe no *home office* (FILARDI *et al.*, 2020).

Os motivos relacionados a aumento da produtividade no *home office* costumam ser:

- possibilidade de trabalhar em horários de pico de eficiência;
- diminuição de distrações e interrupções;
- ambiente de maior concentração;
- redução da ausência incidental.

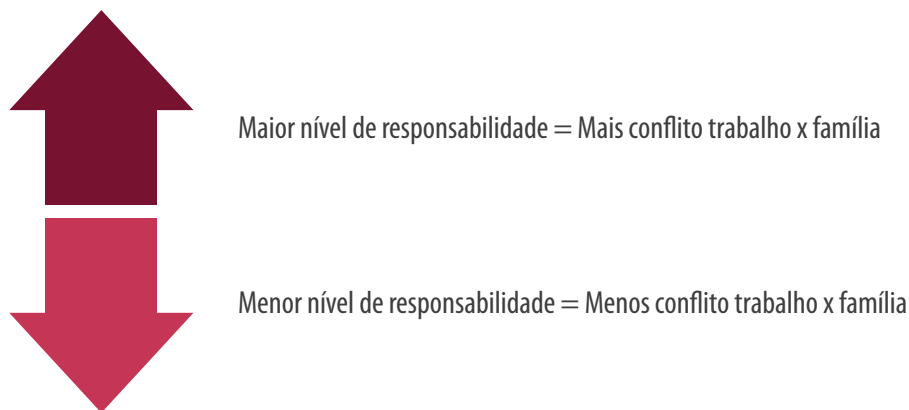
É importante verificar o relacionamento com supervisores, extensão e tempo gastos em teletrabalho. Um estudo relatou que o tempo gasto em *home office* desempenha um papel moderador na relação entre isolamento profissional e desempenho no trabalho (GOLDEN E VEIGA, 2008). A investigação se focou em 375 funcionários de nível profissional em uma indústria de alta tecnologia. Eles trabalhavam virtualmente em graus variados – em média 25% do tempo por semana – pelos últimos 20 meses. Os pesquisadores concluíram que os trabalhadores que possuíam relacionamentos de alta qualidade com seus supervisores e gastavam mais tempo e períodos nessa modalidade (extensão) demonstravam níveis de comprometimento, satisfação no trabalho e desempenho mais altos do que aqueles que trabalhavam menos extensivamente ou trabalhavam extensivamente por período igual, mas tinham menor qualidade no relacionamento.

Além da produtividade, uma questão que chama atenção no *home office* é a flexibilidade de trabalho. Ela pode trazer desafios, como o delicado equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como a delimitação de papéis e funções no dia a dia. Em casa, é importante o planejamento e autorregulação comportamental, para se manter concentrado nas tarefas do trabalho mesmo diante de distrações e demandas

conflitantes no ambiente doméstico, como a divisão de tarefas de casa ou a presença de ruídos no ambiente. Quando a fronteira entre o que é “trabalho” e o que é, de fato, “casa” não é clara, familiares podem ser levados a exigir maior participação nas responsabilidades domésticas. Alguns estudos reportam que o home-office traz maior equilíbrio trabalho-família (GAJENDRAN E HARRISON, 2007; FILARDI *et al.*, 2020), enquanto outros afirmam o contrário (KOSSEK *et al.*, 2006).

Uma pesquisa explorou a relação entre *home office* e produtividade entre funcionários de um call center (BLOOM *et al.*, 2015). Eles foram designados aleatoriamente para trabalhar em casa ou no escritório por nove meses. Os que atuaram em *home office* relataram melhora na satisfação do trabalho, experimentaram menos rotatividade e aumentaram sua produtividade em cerca de 13%.

Para Solís *et al.* (2017), os teletrabalhadores com maior nível de responsabilidade costumam apresentar níveis de conflito trabalho-família mais altos, enquanto os com menor nível de responsabilidade tem maior equilíbrio entre as duas áreas. Isso significa que o *home office* em si não afetou o nível de conflito trabalho-família, mas as mudanças aparecem a partir do nível de responsabilidade requisitado pelo trabalho do indivíduo.



As dificuldades em delimitar as funções no trabalho e na família e conflitos que costumam surgir entre as duas esferas refletem a competição por recursos limitados entre uma função no trabalho e uma função na família. Além disso, o conflito é frequentemente influenciado por características como apoio familiar, quantidade ou idade dos filhos, flexibilidade e autonomia no trabalho (CHANG *et al.*, 2017). É esperado que os funcionários casados e com filhos ocupem mais papéis na vida (por exemplo, esposa, mãe, empregada) e ter um número maior de funções não relacionadas ao trabalho, aumenta as dificuldades de delimitação de funções e atividades entre trabalho e não-trabalho (SHOCKLEY E ALLEN, 2012). Além disso, mulheres costumam

ser mais afetadas do que os homens por esse tipo de conflito quando trabalhando em *home office* (ALLEN *et al.*, 2015).

RESULTADOS

Diante dos benefícios e dos riscos do teletrabalho reportados na literatura e considerando sua adoção massiva pelas empresas, investigamos o impacto do *home office* sobre profissionais que foram alocados nessa modalidade de teletrabalho devido à pandemia de covid-19. Analisamos três aspectos da percepção de trabalho: identidade profissional, percepção de produtividade e delimitação de funções trabalho-família em trabalhadores afetados pela pandemia.

O formulário de pesquisa foi aplicado por meio digital e contou com questões demográficas e socioeconômicas, visando a determinação do perfil da amostra e a análise desses fatores na percepção dos respondentes, e foi complementado por 11 itens que buscam revelar a percepção das pessoas quanto a seu período de trabalho em *home office*. O quadro 1 apresenta a relação das assertivas e as respectivas variáveis associadas, além das espécies que foram classificadas. Os respondentes podiam selecionar as respostas “discordo totalmente”, “discordo”, “concordo” ou “concordo plenamente”.

A análise dos dados estudou a caracterização demográfica da amostra e das opiniões dos respondentes. O Quadro 1 traz um resumo da estatística descritiva.

Quadro 1: Assertivas para medição da opinião sobre o trabalho em *home office*

ASSERTIVA	VARIÁVEL	ESPÉCIE
Me sinto mais produtivo trabalhando em casa	Produtivo	Dependente
Tenho dificuldade em delimitar meu papel e funções em casa	D. Função	Dependente
Não me sinto tão profissional como antes	Id. Profissional	Dependente
Conto com o apoio da minha família em casa	Apoio Família	Independente
Tenho um ambiente de trabalho calmo e agradável	Ambiente	Independente
Posso contar com o apoio dos colegas de trabalho mesmo à distância	Apoio Colegas	Independente
Gosto de trabalhar com meus colegas à distância	Col. Distância	Independente
A flexibilidade de horários em casa desencadeia bem-estar	Flexibilidade	Independente
Já não aguento mais reuniões de treinamento online	T. a Reuniões	Independente

ASSERTIVA	VARIÁVEL	ESPÉCIE
Não consigo acompanhar inúmeras mensagens no grupo de trabalho	T. Mensagens	Independente
Apoio a possibilidade de se tornar uma política de jornada de trabalho parcial nas organizações	Futuro em HO	Independente

Fonte: Elaborado pelos autores

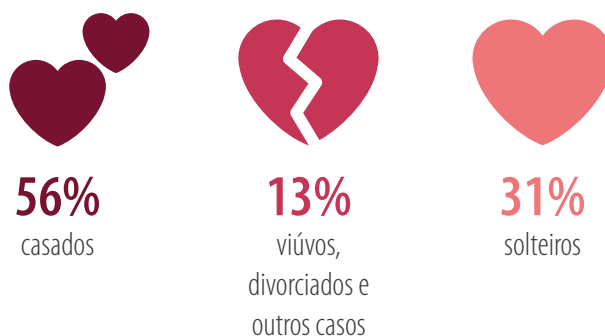
A análise dos dados estudou a caracterização demográfica da amostra e das opiniões dos respondentes. O Quadro 1 traz um resumo da estatística descritiva.

Quadro 2: Estatística Descritiva Resumida

	Observações à n	488 (100)
VARIÁVEIS		
Idade Média		39 anos
Sexo Feminino		66%
Casados		56%
Possui Filhos em Idade Escolar		36%
Ocupa função de Liderança		37%

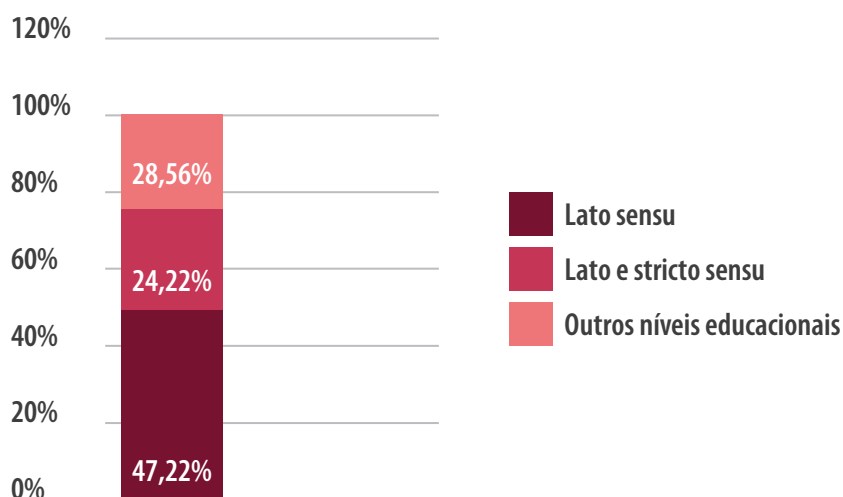
Fonte: Elaborado pelos autores

Pode-se observar que a média etária dos participantes é de 39 anos. O foco da pesquisa foi em pessoas que pudessem avaliar dificuldades profissionais. Por essa razão, essa média de idade favorece o estudo. A maioria da amostra declara-se do sexo feminino, representando 66% da amostra. O questionário foi divulgado amplamente nas redes sociais sem distinção de sexo na abordagem, portanto esse indicador não foi intencionalmente alcançado. O estado civil dos participantes também é relevante para a análise e está relacionado à faixa etária média, que é madura.



A maioria dos respondentes possui renda média de R\$ 3.601,00 e R\$ 6.000,00. Quanto ao nível de experiência no mercado de trabalho, a média foi de 5 anos. O grau de instrução da amostra é fator de destaque: 75,78% dos participantes têm ensino superior completo (lato sensu) com ou sem stricto sensu (mestrado ou doutorado).

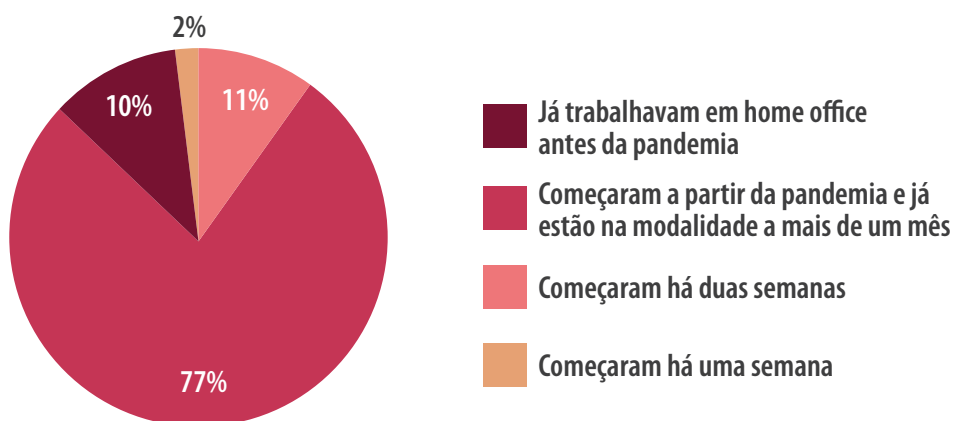
Figura 1: Nível educacional dos respondentes



Fonte: elaborado pelos autores.

Dados também foram colhidos sobre a quantidade de trabalhadores em *home office*. O link para resposta ficou aberto entre os dias 21 e 28 de maio de 2020. Foram alcançadas 949 pessoas nos primeiros dias, sendo que 461 formulários precisaram ser descartados pois os respondentes não estavam trabalhando em *home office* ou não possuíam experiência profissional. Ao final, restaram 488 formulários válidos para a análise.

Figura 2: Trabalho em home office



Fonte: elaborado pelos autores.

Um dado de impacto social está relacionado com a redução salarial. Entre os respondentes, 22,17% tiveram algum tipo de redução em sua renda devido à crise pandêmica de covid-19, com ou sem redução da jornada de trabalho.

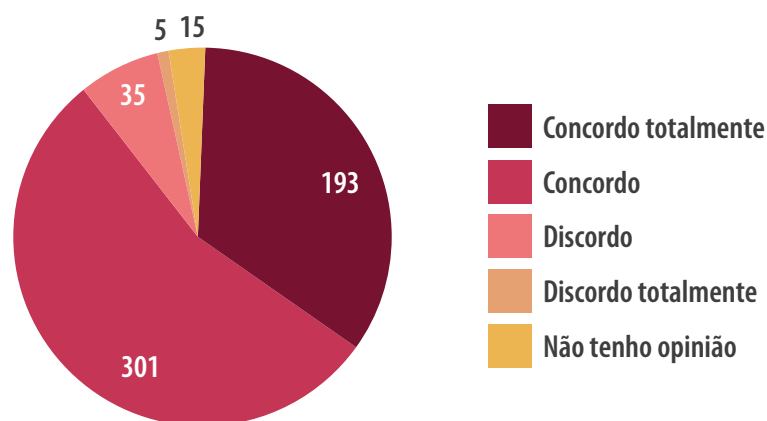
IDENTIDADE PROFISSIONAL

O senso de identidade profissional pode ser afetado caso não exista o apoio necessário em *home office*. Ele pode vir de várias formas. De acordo com os respondentes da pesquisa, os fatores mais importantes para a validação da identidade profissional são:

- Suporte recebido pela família em casa;
- Gostar de trabalhar com os colegas à distância;
- Associação de flexibilidade com bem estar;
- Tolerância a reuniões e treinamentos.

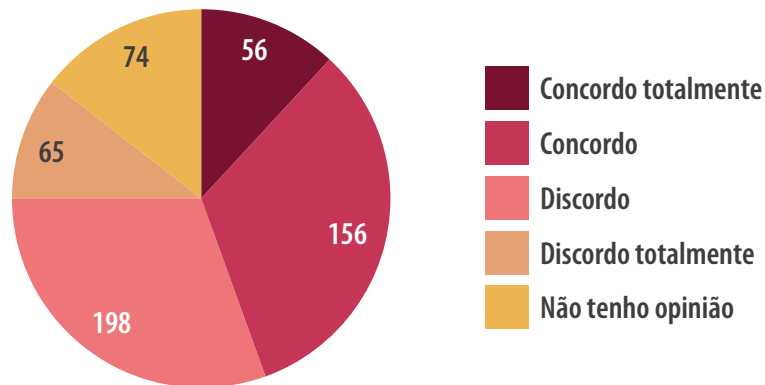
Esses quesitos se mostraram estatisticamente significativos. Na prática, isso significa quem quanto maior a concordância dos respondentes (preenchimento de “concordo” ou “concordo totalmente”), maior o senso de identidade profissional.

Figura 3: Respostas à asserção “Posso contar com o apoio dos colegas de trabalho mesmo à distância”



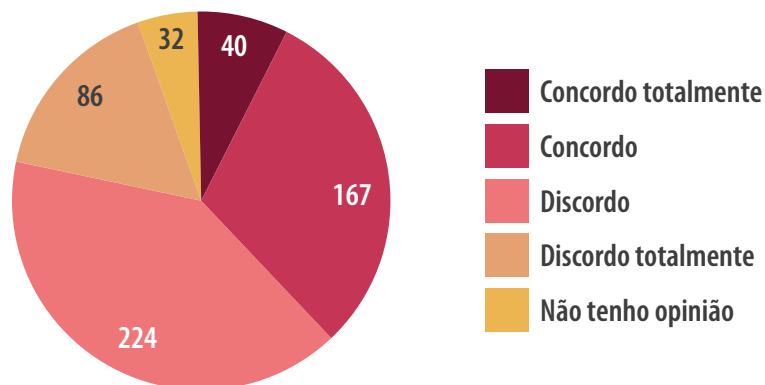
Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 4: Respostas à asserção “Já não aguento mais reuniões de treinamento online”



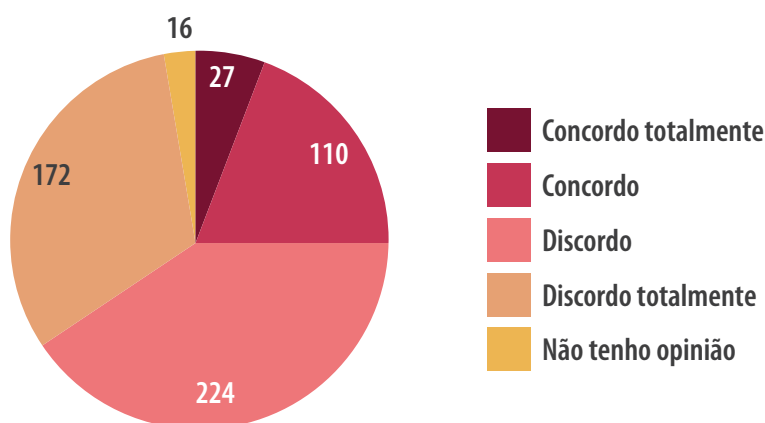
Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 5: Respostas à asserção “Não consigo acompanhar inúmeras mensagens no grupo de trabalho”



Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 6: Respostas à asserção “Não me sinto tão profissional como antes”



Fonte: elaborado pelos autores.

PRODUTIVIDADE

Ao analisar a produtividade dos respondentes, uma das variáveis mais relevantes foi idade. Indivíduos mais velhos possuem uma percepção menor de que estão sendo produtivos em *home office*. Esse resultado pode ter ligação com uma herança geracional

menos exposta ao teletrabalho. Outra explicação possível é o contato e domínio de ferramentas tecnológicas. Dados indicam que, em comparação com os adultos jovens, os adultos com mais idade costumam ter mais atitudes negativas em relação ao uso de computadores e das tecnologias da informação e comunicação (LEE *et al.*, 2019).

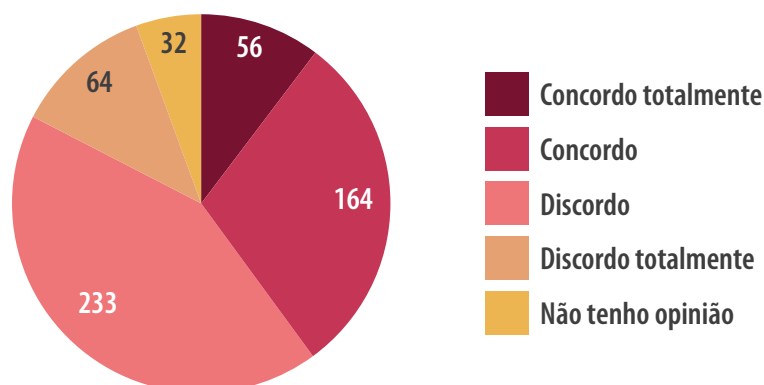
A renda também foi significativa, apontando que, quanto maior ela é, cresce a sensação de produtividade. Uma explicação para esse dado é que geralmente os trabalhadores que fazem ou tem uma profissão compatível com o *home office* estão em ocupações gerenciais e profissionais que requerem diplomas e especialização, e, conseqüentemente, são mais bem remuneradas (GLASS E NOONAN, 2016).

Outros aspectos que pesam para o fortalecimento dessa sensação são:

- Gostar de trabalhar com colegas à distância;
- Estar confortável com a flexibilidade oferecida pelo teletrabalho;
- Crença de que o *home office* deve se consolidar no futuro.

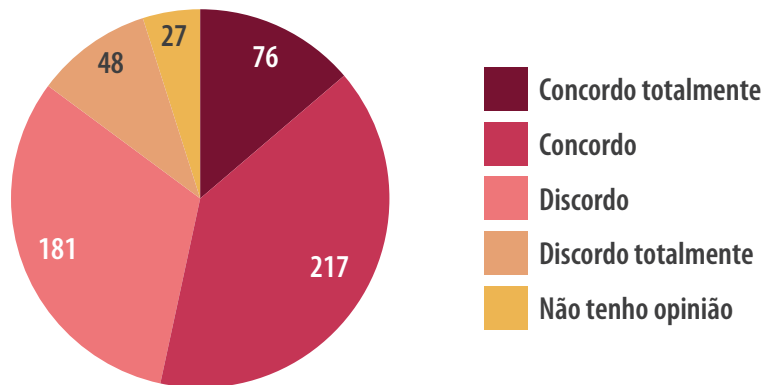
Esses dados corroboram estudos anteriores que mostraram associações positivas entre *home office* e desempenho profissional individual (GAJENDRAN E HARRISON, 2007; MARTIN E MACDONNELL, 2012; GAJENDRAN *et al.*, 2014). No estudo de Gajendran *et al.* (2014), por exemplo, foi observado que quanto mais tempo os funcionários trabalhavam remotamente, maior a percepção de autonomia. A flexibilidade de trabalhar fora de um espaço fixo e formal de trabalho pode aumentar a percepção de que suas decisões são autodirigidas em termos da gestão do seu tempo, tarefas e responsabilidades.

Figura 7: Respostas à asserção “Me sinto mais produtivo trabalhando em casa”



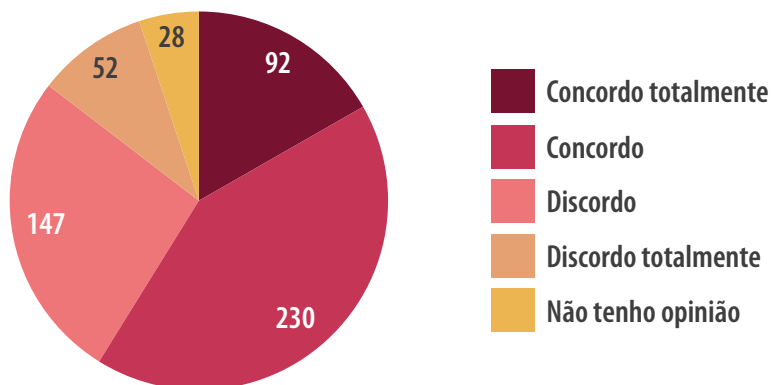
Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 8: Respostas à asserção “Gosto de trabalhar com meus colegas à distância”



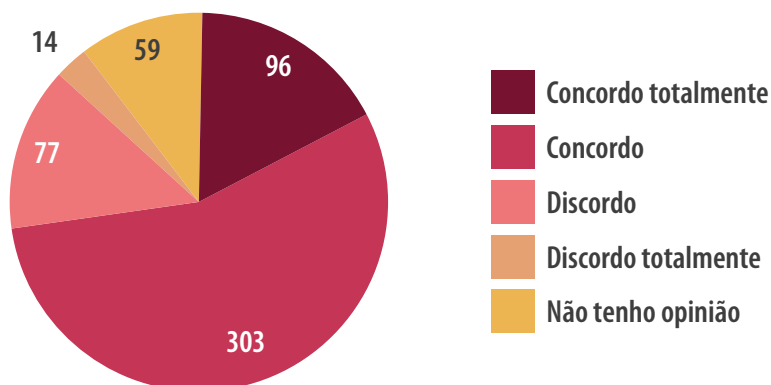
Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 9: Respostas à asserção “A flexibilidade de horários em casa desencadeia bem estar”



Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 10: Respostas à asserção “Vejo possibilidade de se tornar uma política de jornada de trabalho parcial nas organizações”



Fonte: elaborado pelos autores.

DELIMITAÇÃO DE FUNÇÕES TRABALHO-FAMÍLIA

Ao compartilhar um espaço com emprego e entes queridos, pode ser complicado conciliar as duas esferas da vida. Estudos anteriores mostraram que o *home office* pode aumentar ou diminuir o equilíbrio entre família e trabalho. Nessa pesquisa, não houve uma influência de status marital, sexo ou presença de filhos/dependentes sobre o trabalho em *home office*. O mesmo foi observado em outras pesquisas (ALLEN *et al.*,

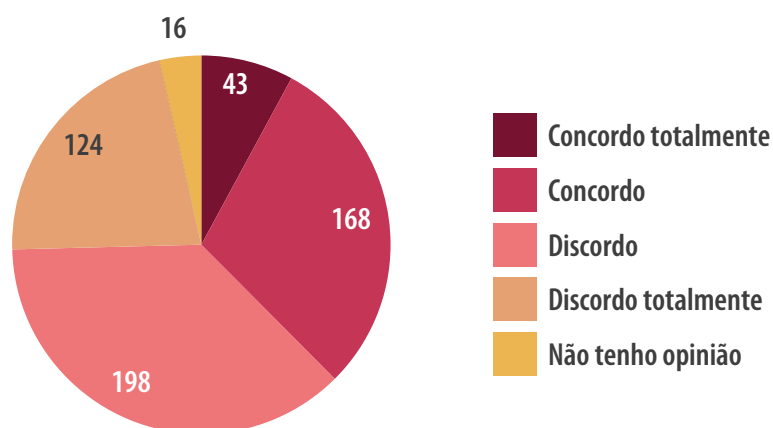
2013). Os respondentes também mostraram que, quanto mais jovem é o trabalhador, maior sua percepção de delimitação adequada das funções dentro de casa.

Outras variáveis também foram significantes, como:

- Apoio recebido pela família;
- Gostar de trabalhar com os colegas à distância;
- Bem-estar na flexibilidade.

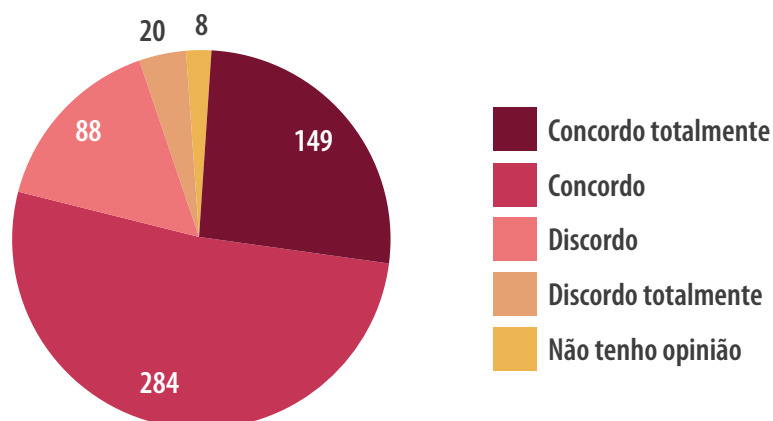
Quanto mais concordância com esses itens, maior a percepção individual em relação à delimitação de papéis em casa e no trabalho durante o *home office*. Normalmente, o conflito entre trabalho e família surge de um conflito entre papéis, e impacta sobre a satisfação com o trabalho seja em *home office* ou não (ALLEN *et al.*, 2015). A maior capacidade de delimitar as funções e papéis em casa são então fatores para o bem-estar da amostra analisada.

Figura 11: Respostas à asserção "Tenho dificuldade em delimitar minhas funções em casa"



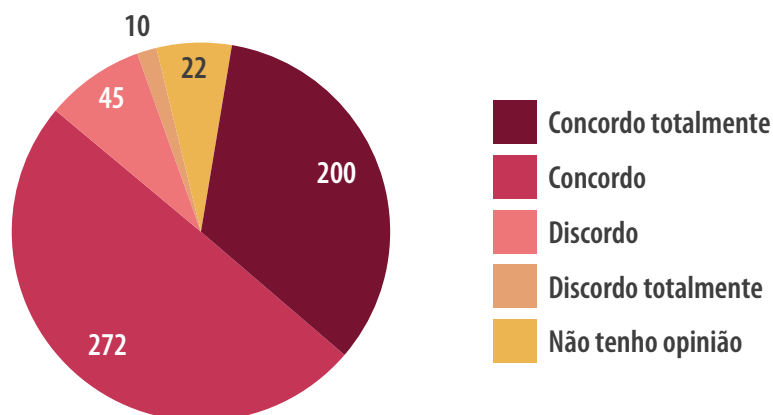
Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 12: Respostas à asserção "Tenho um ambiente de trabalho calmo e agradável"



Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 13: Respostas à asserção “Conto com o apoio da minha família em casa”



Fonte: elaborado pelos autores.

ANÁLISE

O primeiro impacto observado nessa pesquisa é o financeiro, com um número significativo de respondentes que tiveram perda salarial com redução ou não da jornada de trabalho. Estudos de monitoramento do International Labour Office (2020) sobre o impacto da pandemia de covid-19 reportam que, nesse momento, quatro em cada cinco pessoas (81%) na força de trabalho global de 3,3 bilhões são afetadas pelo fechamento total ou parcial do local de trabalho, com uma redução estimada de cerca de 6,7% na jornada de trabalho, o que equivale a 195 milhões de trabalhadores em tempo integral.



4 em cada 5 pessoas

no mundo tiveram seu local de trabalho fechado devido à pandemia

Os ambientes de trabalho, comunidades e rotinas diárias gerais estão passando por mudanças profundas. Trabalhar em casa pode oferecer benefícios e obstáculos imprevistos. Mesmo diante de experiência e materiais sobre o *home office*, ainda teremos impactos sobre a produtividade, comprometimento, saúde mental e bem-estar de trabalhadores ao redor do mundo. Cada grupo de trabalho e empresa terá circunstâncias únicas que precisarão se alinhar com os valores, missão, tipos e políticas de trabalho anteriores à pandemia e o isolamento social.

Seja por motivos e necessidades macroestruturais ou questões políticas decorrentes da crise de saúde pública e econômica, funcionários e empregadores precisarão se adaptar ao *home office* e lidar com seus potenciais impactos ainda por um bom tempo. Algumas organizações de pesquisa sobre o trabalho acreditam

que esse mundo não será mais o mesmo após os impactos da covid-19 (GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS, 2020; MESSENGER *et al.*, 2020).

REFERÊNCIAS

ALLEN, T. D.; GOLDEN, T. D.; SHOCKLEY, K. M. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. **Psychological Science in the Public Interest**, v. 16, n. 2, p. 40-68, 2015.

ALLEN, T. D.; JOHNSON, R. C.; KIBURZ, K.; SHOCKLEY, K. M. Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. **Personnel Psychology**, v. 66, p. 345-376, 2012.

BLOOM, N.; LIANG, J.; ROBERTS, J.; YING, Z. J. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. **Quarterly Journal of Economics**, v. 130, n. 1, p. 165-218, 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, [2017].

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria MS/GM nº 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Brasília: Ministério da Saúde, 03 fev. 2020. Assunto: ESPIN/covid-19.

BRASIL. **Decreto Federal n.10.282, de 20/03/2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília: Presidência da República, [2020].

BRYNJOLFSSON, E.; HORTON, J.; OZIMEK, A.; ROCK, D.; SHARMA, G.; TUYE, H. COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data. **National Bureau of Economic Research**, working paper, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2Ng6UDs>. Acesso em: 10 fev. 2021.

CARDOSO, A. C. M.; LIMA, C. R. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde**

Ocupacional, v. 45, n. 2, online, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2OhGiCC>. Acesso em: 10 fev. 2021.

CHANG, X.; ZHOU, Y.; WANG, C.; HEREDERO, C. P. How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. **Frontiers of Business Research in China**, v. 11, n. 8, online, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3jE8zPj>. Acesso em: 10 fev. 2021.

DINGEL, J. I.; NEIMAN, B. How Many Jobs Can be Done at Home? **National Bureau of Economic Research**, working paper, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3qaJZbx>. Acesso em: 10 fev. 2021.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise De Dados: Modelagem Multivariada Para Tomada De Decisões**. Rio De Janeiro: Elsevier, 2009.

FILARDI, F.; CASTRO, R.; MERCEDES P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

FORNO, C. D.; MACEDO, M. M. K. Do Protocolo aos Desafios Cotidianos: a Experiência Profissional de Bombeiros Militares. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, e184306, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3d1aZ9E>. Acesso em: 12 fev. 2021.

GAJENDRAN, R.S.; HARRISON, D.A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of the psychological mediators and individual consequences, **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 6, p. 1524-1541, 2007.

GAJENDRAN, R.S.; HARRISON, D.A.; DELANEY-KLINGER, K. (2014). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via ideals and job resources. **Personnel Psychology**, v. 68, n. 2, p. 353-393, 2014.

GLASS, J. L.; NOONAN, M. C. Telecommuting and Earnings Trajectories Among American Women and Men 1989-2008. **Social Forces**, v. 95, n. 1, p. 217-250, 2016.

GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS. **State of Telecommuting in the U.S. Employee Workforce**. San Diego: Global Workplace Analytics, 2017.

GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS. Work-At-Home After Covid-19: Our Forecast. **Global Workplace Analytics**, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2N5f0iu>. Acesso em: 08 fev. 2021.

MARTIN, B. H.; MACDONNELL, R. Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. **Management Research Review**, v. 35, n. 7, p. 602-616, 2012.

MESSENGER, J.; LLAVE, O. V.; GSCHWIND, L.; BOEHMER, S.; VERMEYLEN, G.; WILKENS, M. **Working anytime, anywhere**: The effects on the world of work. Geneva: International Labour Office, 2017.

ILO. **COVID-19 and the world of work**. Geneva: International Labour Organization, 2020.

KANG, S; OU, D.; MAK, C. M. The impact of indoor environmental quality on work productivity in university open-plan research offices. **Building and Environment**, v. 124, p. 78-89, 2017.

KOSSEK, E. E.; LAUTSCH, B.A.; EATON, S.C. Telecommuting, control, and boundary management: correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, n. 2, p. 347-367, 2006.

LEE, C. C.; CZAJA, S. J.; MOXLEY, J. H.; SHARIT, J.; BOOT, W. R.; CHARNESS, N.; ROGERS, W. A. Attitudes Toward Computers Across Adulthood From 1994 to 2013. **The Gerontologist**, v. 59, n. 1, p. 22-33, 2019.

MESSENGER, J.; GSCHWIND, L. Three Generations of Telework: New ICTs and (R) evolution from Home Office to Virtual Office. **New Technology, Work and Employment**, v. 31, n. 3, p.195-208, 2016.

ROBELSKI, S.; KELLER, H.; HARTH, V.; MACHE, S. Coworking Spaces: The Better Home Office? A Psychosocial and Health-Related Perspective on an Emerging Work Environment. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 16, n. 13, online, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3773VEL>. Acesso em: 12 fev. 2021.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. São Paulo: Atlas, 2013.

SHOCKLEY, K. M.; ALLEN, T. D. Motives for flexible work arrangement use. **Community, Work & Family**, v. 15, n. 2, p. 217-231, 2012.

SOLÍS, M. Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance, **European Journal of Management and Business Economics**, v. 26, n. 1, p. 21-34, 2017.

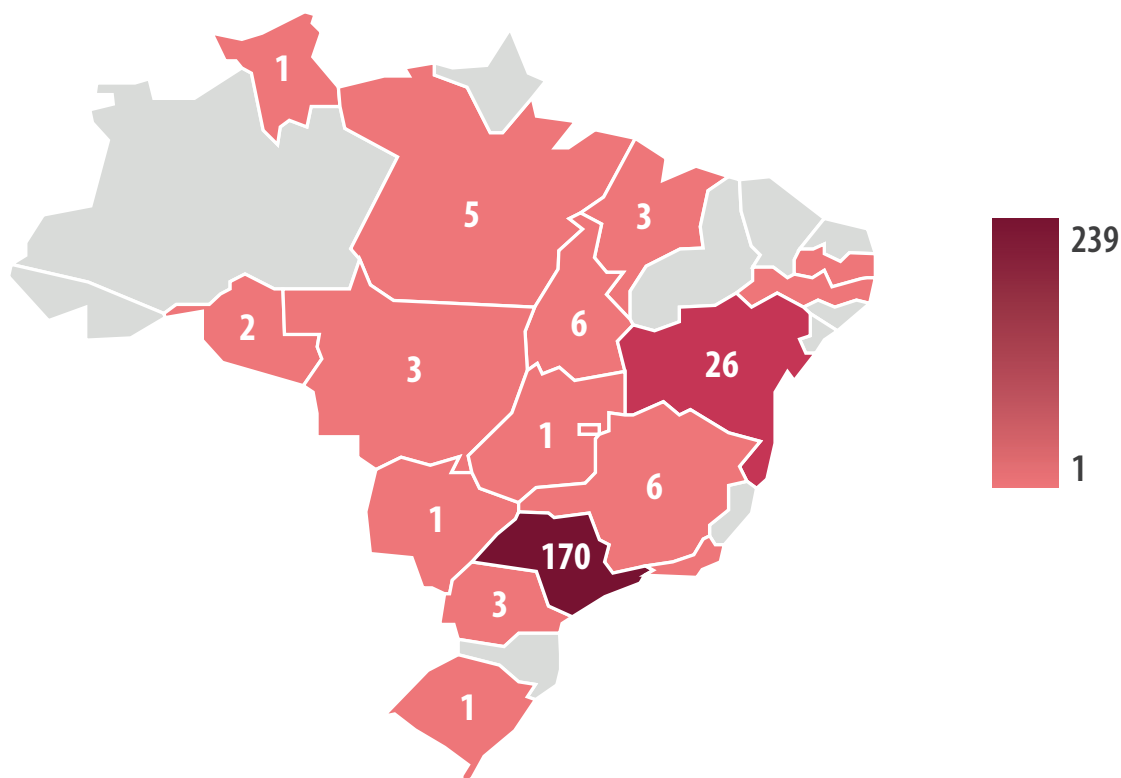
THORP, H. H. Underpromise, overdeliver. **Science**, v. 367, n. 6485, p. 1405, 2020.

DESAFIOS ENFRENTADOS POR PROFISSIONAIS DA SAÚDE

As medidas de distanciamento social para evitar um pico de contaminação pela covid-19 obrigaram o deslocamento de serviços para o teletrabalho. Essa mudança disruptiva afetou pessoas de diferentes categorias profissionais, mas não foi a realidade para a maior parte dos profissionais de saúde que foram convocados ao trabalho na linha de frente para o atendimento ao novo coronavírus. Profissionais das diferentes áreas da saúde que trabalham em docência, pesquisa ou outras funções não ambulatoriais foram estimulados a assumir postos de trabalho nos atendimentos emergenciais.

A pesquisa *Desafios profissionais em tempos de covid-19*, realizada em maio de 2020 por meios digitais, contou com 1142 respondentes. Deles, 239 (20,92%) eram profissionais da saúde. Houve representação de respondentes em 17 estados brasileiros (Figura 1 e Quadro 1), com predomínio para o estado de São Paulo (71,1%), seguido da Bahia (10,9%).

Figura 1: Estado de origem dos profissionais da saúde participantes da pesquisa



Fonte: elaborado pelos autores.

Quadro 1: Estado de origem dos profissionais da saúde participantes

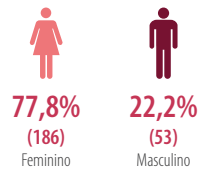
ESTADO	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
São Paulo	170	71,1
Roraima	1	0,4
Paraná	3	1,3
Distrito Federal	1	0,4
Tocantins	6	2,5
Rondônia	2	0,8
Mato Grosso	3	1,3
Mato Grosso do Sul	1	0,4
Pernambuco	2	0,8
Rio de Janeiro	4	1,7
Paraíba	1	0,4
Bahia	26	10,9
Minas Gerais	6	2,5
Maranhão	3	1,3
Goiás	1	0,4
Rio Grande do Sul	1	0,4
Pará	5	2,1
Moram no exterior	3	1,3
Total	239	100

Fonte: elaborado pelos autores.

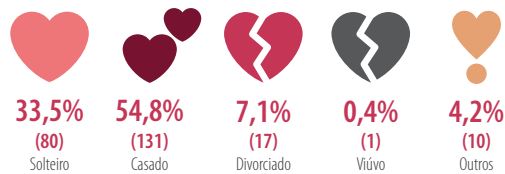
A maior parte dos respondentes é do sexo feminino, representando 77,8% da amostra. Destacamos que essa maioria feminina ocorreu também na pesquisa sobre profissionais da educação. Há um movimento sempre maior de mulheres nas duas categorias profissionais. Dos participantes, 79,4% declaram professar uma religião. Um grupo ligeiramente maior declara-se casado: 54,8%. Por sua vez, 7,1% são divorciados. Os solteiros representaram perto de um terço da amostra, com 33,5%.

Caracterização da amostra de profissionais da saúde (N = 239)

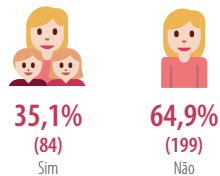
Sexo



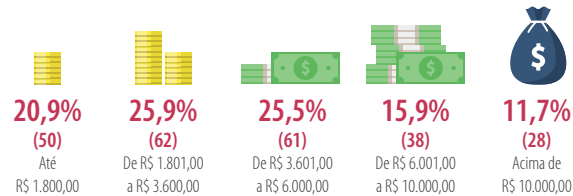
Estado civil



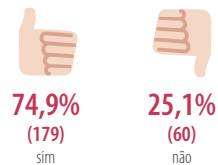
Filhos em idade escolar



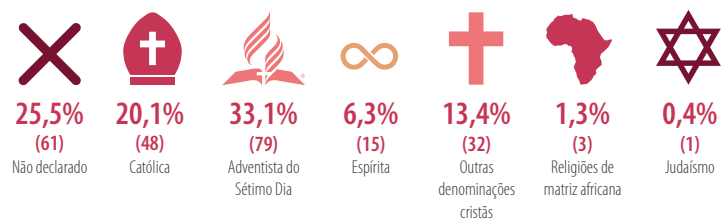
Renda individual



Pertence a alguma religião?



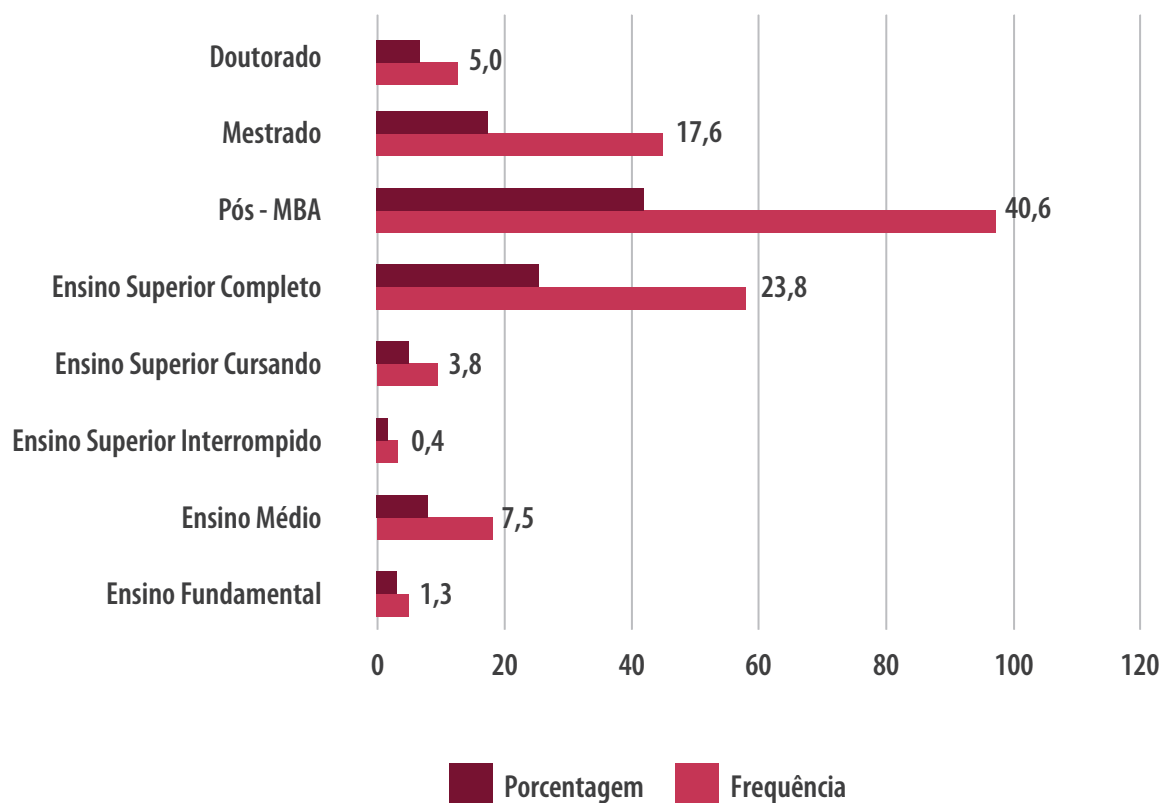
Qual?



Fonte: elaborado pelos autores.

Sobre grau de instrução, 63,2% possuem ensino superior completo e pós-graduação lato ou stricto sensu; outros 13% não possuem ensino superior completo. A distribuição da formação dos profissionais da saúde pode ser acompanhada na figura 2.

Figura 2: Distribuição dos profissionais de saúde de acordo com a formação



Fonte: elaborado pelos autores.

RESULTADOS

Ao serem questionados sobre a modalidade de trabalho durante a pandemia, 40,6% continuavam em seus locais comuns de trabalho e 37,2% exercendo o trabalho em *home office*, o que nos leva a inferir que muitos deles eram profissionais da saúde que atuavam na docência ou mesmo psicólogos que passaram a fazer teleatendimento. Dentre esses profissionais da saúde questionados no início da pandemia em 2020, apenas 2,9% perderam o emprego e 5% tiveram as férias adiantadas (Tabela 2).

Tabela 2: Caracterização do local de trabalho

VARIÁVEIS (PROFISSIONAIS DA SAÚDE)	Nº (%)
LOCAL DE TRABALHO DURANTE CONFINAMENTO	
Está trabalhando em seu local de trabalho	097 (40,6)
Está trabalhando em <i>home office</i>	089 (37,2)

VARIÁVEIS (PROFISSIONAIS DA SAÚDE)	Nº (%)
LOCAL DE TRABALHO DURANTE CONFINAMENTO	
Está de férias	012 (05,0)
Perdeu o emprego	007 (02,9)
Outro	034 (14,2)
EM RELAÇÃO AO HOME OFFICE	Nº (%)
Não, já trabalhava	010 (04,2)
Sim, há uma semana	001 (00,4)
Sim, há duas semanas	011 (04,6)
Sim, há mais de um mês	067 (28,0)
Não declararam	150 (62,8)

Fonte: elaborado pelos autores.

40,6% dos profissionais da saúde participantes puderam continuar no início da pandemia sem alterações em sua atribuição profissional, mas 18,8% tiveram carga horária e salário reduzidos (Tabela 3).

Tabela 3: Mudanças no trabalho em função da covid-19

VARIÁVEIS (PROFISSIONAIS DA SAÚDE)	Nº (%)
MUDANÇAS NO TRABALHO EM FUNÇÃO DA COVID-19	
Não foi afetado	097 (40,6)
Mesma carga horária com redução de salário	004 (01,7)
Carga horária reduzida sem redução do salário	019 (07,9)
Carga horária reduzida com redução de salário	045 (18,8)
Outros	055 (23,0)
Não declararam	019 (07,9)

Fonte: elaborado pelos autores.

Ao serem questionados se durante a pandemia fazem mais atividade física do que em um dia típico de trabalho os profissionais da saúde, em sua maioria preferiram não se posicionar quanto a essa questão (73,6%). Dentre poucos respondentes (26,4%), 17,6% afirmam não realizar mais atividades físicas nesse período, e apenas 8,4% ampliaram atividades físicas.

Ao responderem se houve mais exposição ao sol durante a pandemia, apenas 9,6% desses profissionais afirmaram que a exposição ao sol foi maior. Mais uma vez, 73,6% não declararam sua resposta. Como a pandemia ampliou exponencialmente o número de profissionais trabalhando em casa, 20,5% afirmaram ficar muito mais tempo sentados e em posição sedentária. Como apenas 73,6% se posicionaram a esse respeito, podemos dizer que, dentre os respondentes, a constatação é ratificada por praticamente todos os profissionais em *home office*. O cuidado com a saúde por parte dos próprios profissionais da saúde foi empobrecido (Tabela 4).

Tabela 4: Alguns cuidados com a saúde durante a pandemia de covid-19

PERFIL DE SAÚDE (PROFISSIONAIS DA SAÚDE)	Nº (%)
Atividade física	
Discordo totalmente	017 (07,1)
Discordo	025 (10,5)
Concordo	015 (06,3)
Concordo totalmente	005 (02,1)
Não tenho opinião	001 (00,4)
Não declararam	176 (73,6)
Exposição ao Sol	
Discordo totalmente	018 (07,5)
Discordo	021 (08,8)
Concordo	017 (07,1)
Concordo totalmente	006 (02,5)
Não tenho opinião	001 (00,4)
Não declararam	176 (73,6)

PERFIL DE SAÚDE (PROFISSIONAIS DA SAÚDE)	Nº (%)
Ficar mais sentado	
Discordo totalmente	002 (00,8)
Discordo	011 (04,6)
Concordo	029 (12,1)
Concordo totalmente	020 (08,4)
Não tenho opinião	001 (00,4)
Não declararam	176 (73,6)

Fonte: elaborado pelos autores.

Dentre os profissionais da saúde participantes, 74,1% possuem mais de cinco anos de experiência profissional (Quadro 6), e 54,4% trabalham em empresas de até 100 funcionários, sendo que 35,6% encontravam-se em empresas de até 30 funcionários. Um número expressivo de profissionais da saúde envolvidos nessa pesquisa se apresentava em alguma função de liderança (39,7%).

Tabela 5: Experiência profissional dos trabalhadores da saúde participantes

	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
NÃO TEM	5	2.1
SIM, MENOS DE 1 ANO	21	8.8
SIM, DE 1 A 3 ANOS	21	8.8
SIM, DE 3 A 5 ANOS	15	6.3
SIM, MAIS DE 5 ANOS	177	74.1
TOTAL	239	100

Fonte: elaborado pelos autores.

As funções exercidas na saúde pelos profissionais participantes foram, em primeira instância, a psicologia (31%) e enfermagem (27,6%). Outras tiveram menor representação: fisioterapia (5%), nutrição (4,2%), odontologia (3,8%), gestão em saúde (3,3%), medicina (2,9%), agentes comunitários de saúde (2,1%) e 20,1% de

categorias profissionais em saúde não mencionadas no formulário (Tabela 6). Em outro questionamento com esses mesmos profissionais, 95 deles, ou seja, 39,7%, declararam ocupar alguma função de liderança em sua ocupação laboral na saúde.

Tabela 6: Funções exercidas na área da saúde pelos profissionais participantes

FUNÇÕES	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Enfermeiro/a	48	20,1
Fisioterapeuta	12	5
Médico/a	7	2,9
Psicólogo/a	74	31
Nutricionista	10	4,2
Dentista	9	3,8
Aux./Téc. Enfermagem	18	7,5
Agente de Saúde	5	2,1
Gestor/a de Saúde	8	3,3
Outras	48	20,1
Total	239	100

Fonte: elaborado pelos autores.

Houve uma significativa participação de enfermeiros e técnicos em enfermagem participando da pesquisa *Desafios profissionais em tempos de covid-19*. As condições de trabalho dos profissionais da enfermagem durante a pandemia de covid-19 costumam ser marcadas por um ritmo intenso de trabalho e permeado por riscos de contaminação (HUANG et al, 2020). Além disso, não é incomum a insuficiência de equipamento de proteção individual e um número inadequado de profissionais frente à demanda, ocasionando sobrecarga de tarefas nos cuidados prestados, somado a menores intervalos de pausa e turnos de trabalho mais extensos. O papel fundamental da enfermagem nos postos de atendimento à pandemia nos leva à valorização dessa categoria profissional, somada às demais profissões da saúde.

Um ambiente profissional satisfatório e adequado é essencial para a saúde integral do trabalhador, com ênfase na área emocional, e para a qualidade da assistência prestada ao paciente (LAHUERTA-VALLS et al, 2018). Há possibilidade de o profissional de saúde estar envolvido em questões, problemas, situações estressoras e mesmo assim manter alto compromisso e satisfação laboral, pois mais ainda percebe o valor da sua profissionalidade. Quando estão satisfeitos em seu ambiente de trabalho, o nível de estresse que experimentam é variável, o que pode afetar o desempenho no trabalho com impacto negativo direto no paciente (CRIVILLERO et al., 2020).

Na pesquisa *Desafios profissionais em tempos de covid-19*, os participantes da área da saúde (N=239) estavam alocados em organizações de diferentes tamanhos e estruturas de funcionamento. Parte deles (35,6%) são oriundas de instituições com até 30 funcionários, e 32,6% são de organizações com mais de 500 funcionários (Tabela 7).

Tabela 7: Número de funcionários nas instituições dos profissionais de saúde participantes

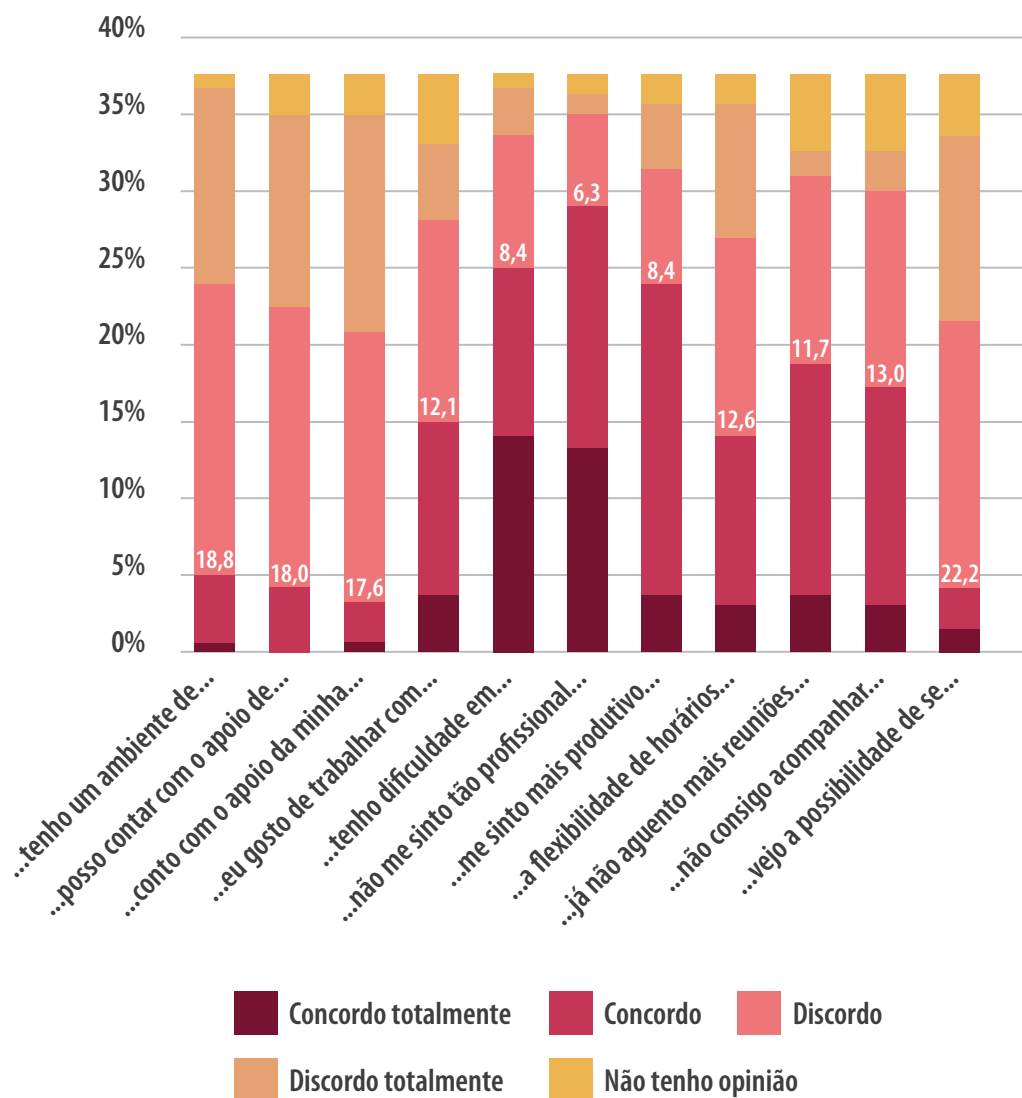
		FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM	PORCENTAGEM VÁLIDA	PORCENTAGEM ACUMULATIVA
VÁLIDO	De 1 a 30	85	35,6	35,6	35,6
	De 31 a 100	45	18,8	18,8	54,4
	De 101 a 200	9	3,8	3,8	58,2
	De 201 a 500	22	9,2	9,2	67,4
	De 501 a 2000	24	10	10	77,4
	De 2001 a 5000	22	9,2	9,2	86,6
	Mais de 5000	32	13,4	13,4	100
	Total	239	100	100	

Fonte: elaborado pelos autores.

Apenas 89 (37,2 %) dentre os 239 respondentes da área da saúde se posicionaram quanto aos itens relacionados na Figura 3 e que dizem respeito ao ambiente de trabalho, produtividade e relação com a família e colegas de profissão em *home office*. De forma geral, esses 89 respondentes percebem possuir um ambiente de trabalho em *home office* calmo e agradável (86,56%); **77,68% acreditam que o *home office* deveria se tornar uma política de jornada de trabalho parcial entre os profissionais de saúde** e 58,60% acreditam que a flexibilidade de horários gera bem-estar. No entanto, 62,36%

deles sentiram-se menos produtivos nesse período de trabalho; 40,59% não apreciam trabalhar com os colegas a distância; 31,45% têm dificuldade de delimitar as funções em casa; e 8,87% não contam com o apoio da família.

Figura 3: Percepção dos profissionais de saúde quanto ao seu ambiente e relações de trabalho em home office.

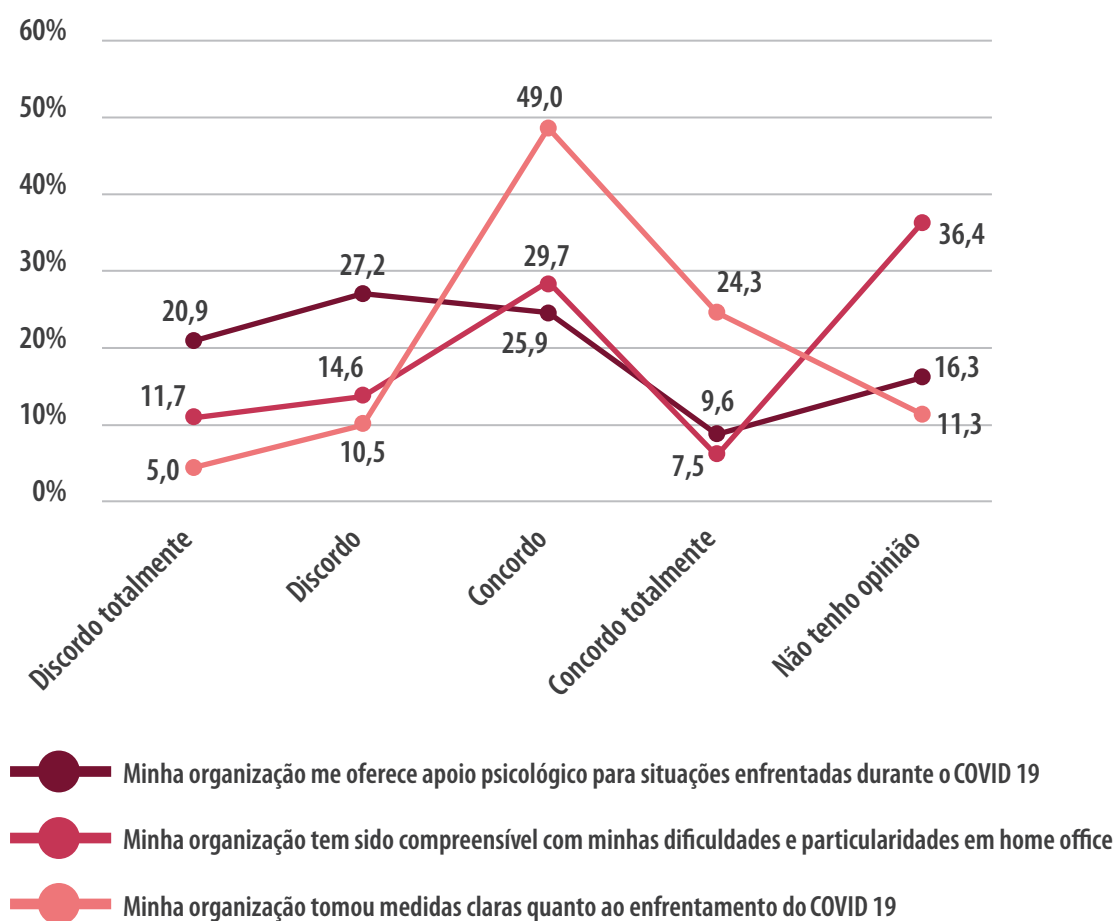


Fonte: elaborado pelos autores.

O apoio organizacional exerce influência na vida de seus colaboradores. Os profissionais da saúde na pesquisa *Desafios profissionais em tempos de covid-19* relataram que a instituição em que trabalham tomou medidas claras quanto ao enfrentamento da covid-19 (73,3%). Outros apontaram que a instituição empregadora foi compreensível com dificuldades do *home office* (37,2%), e 35,5% dos empregadores ofereceram apoio psicológico para as situações enfrentadas durante a pandemia (Figura 4).

A partir de investigações anteriores, entende-se que a medida organizacional relacionada ao apoio psicológico pode se mostrar relevante em um quadro de pandemia e isolamento social. Estudos sobre outros surtos de doenças respiratórias infecciosas demonstraram que os profissionais da saúde costumam temer o contágio e infecção de familiares, amigos e colegas (JOHAL *et al.*, 2009). O impacto psicológico nos profissionais da saúde que lidam com surtos de doenças infecciosas pode ser duradouro, principalmente naquelas que, por risco de contágio, foram submetidos ao isolamento social (LIU *et al.*, 2012). O estresse ocupacional percebido deve ser considerado pelos gestores e serviços onde atuam os profissionais da saúde, com vistas ao planejamento de medidas organizacionais de adequado cuidado, suporte e apoio.

Figura 4: Medidas organizacionais oferecidas por empregadores na saúde



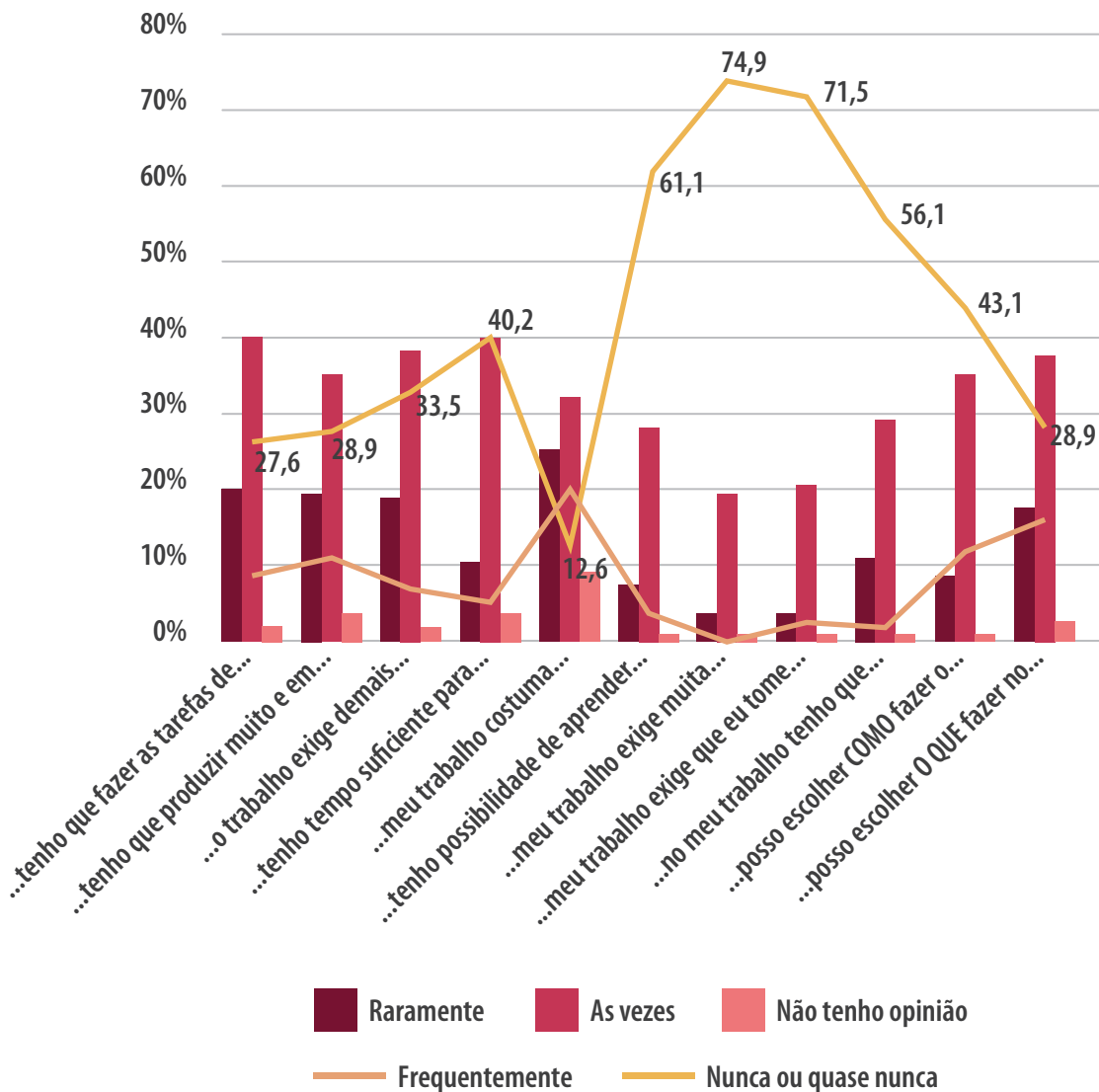
Fonte: elaborado pelos autores.

As tarefas realizadas pelos profissionais de saúde constituem-se muitas vezes em situações estressoras pela rapidez nas quais precisam ser feitas às vezes (40,6%) ou frequentemente (27,6%), ou a necessidade de produzir muito em pouco tempo às vezes (36%) ou frequentemente (28,9%). Eles também expressam que frequentemente

o trabalho exige demais (33,5%). O estresse de não conseguir cumprir os prazos de trabalho importuna 17,2% dos respondentes, ainda se tornando desagradável quando só às vezes conseguem concluí-lo em tempo (39,3%).

Uma porcentagem de 56,1% precisa repetir com frequência as mesmas tarefas ou, às vezes, atender exigências contraditórias (33,9%). Um grupo de trabalhadores da saúde destaca sua autonomia em poder frequentemente (28,9%) ou às vezes (36,8%); escolher “o que fazer” ou “como fazer” o trabalho frequentemente (43,1%), o que revela acentuado poder de decisão desse grupo. No entanto, considerando o total de participantes da investigação (N=239), a maior parte deles (74,9%) ressalta que suas funções na saúde exigem iniciativas constantes, e 74,9% asseveram que o trabalho exige competências e habilidades especializadas de alto nível (Figura 5).

Figura 5: Exigências laborais dos profissionais da saúde



Fonte: elaborado pelos autores.

ANÁLISE

Na China, os profissionais de saúde da linha de frente de combate à covid-19 relataram níveis mais altos de estresse, ansiedade e insônia do que os profissionais que trabalhavam em funções de suporte (LAI *et al.*, 2020). No estudo, os profissionais mais afetados foram as enfermeiras (mulheres), profissionais de saúde de linha de frente, que relataram sintomas mais graves em todas as medidas de saúde mental utilizadas (LAI *et al.*, 2020). Os profissionais da saúde também foram, desde o início da pandemia, um grupo de risco para o contágio por SARS-CoV-2, devido à maior exposição que, por vezes, não era acompanhada da proteção adequada, aumentando assim a mortalidade pela doença (NAGESH E CHAKRABORTY, 2020).

Segundo Petzold, Plag e Ströhle (2020), alguns estressores psicossociais aos quais profissionais da saúde são expostos incluem: estigmatização experimentada por quem lida diretamente com pacientes de covid-19; medidas estritas de segurança relacionadas ao uso de Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs); aumento da demanda de trabalho (mais horas de trabalho, mais pacientes e maior concentração); redução do apoio social; maiores incertezas e insegurança devido à exposição prolongada a pacientes infectados; medo de infectar a própria família; sentimentos de isolamento profissional por serem separados das equipes e condições de trabalho costumeiras.

Embora sejam apontados na literatura revisada possíveis estressores que afetam o trabalho e a saúde mental de profissionais da saúde, a maior parte das pesquisas se concentrou em investigar sintomas de estresse, ansiedade, depressão e saúde geral. Não encontramos estudos que investigaram com maior clareza os estressores específicos da atuação profissional e sua influência sobre medidas de estresse ocupacional em profissionais da saúde. Assim, o objetivo do presente estudo é investigar como demandas da atuação

O serviço realizado em favor de outras pessoas, para além das contribuições profissionais no exercício diário da profissão em saúde, pode resultar em bem-estar e contentamento para os que dele participam.

profissional de assistência e cuidado ao paciente são percebidas por profissionais da saúde e o quanto podem influenciar o estresse ocupacional.

Em cenários com condições de trabalho fragilizadas e com insumos e equipamentos de proteção insuficientes, os enfermeiros são confrontados com uma série de desafios pessoais e profissionais ao lidarem com o risco de adoecimento de sua equipe, o medo de sua própria morte e dos colegas, aumento da jornada de trabalho e a complexidade do trabalho imposto pelo manejo clínico da covid-19 (5). Apesar das condições apresentadas, os profissionais demonstraram resiliência e compromisso ético para continuar a realizar os cuidados de enfermagem.

Para muitos, o serviço realizado em favor de outras pessoas, para além das contribuições profissionais no exercício diário da profissão em saúde, pode resultar em bem-estar e contentamento para os que dele participam. Movimentos de voluntariado crescem ao redor do mundo e o número de pessoas que oficialmente dedica parte do seu tempo ao serviço não remunerado e desinteressado aumenta. Mas, no período de uma pandemia, como se comportaram os profissionais da saúde investigados? A maior parte deles não se envolvia com atividades voluntárias (51,5%). No entanto, 22,6% realizavam pelo menos uma hora semanal de voluntariado; 16,7%, de uma a três horas semanais; 5% gastavam de três a cinco horas nessas atividades; e 4,2% passavam acima de cinco horas envolvidos em serviços não remunerados. Dentre esses profissionais, 11,3% passaram a se envolver em atividades voluntárias a partir da pandemia. Por outro lado, 22,6% dos que praticavam voluntariado regularmente reduziram suas ações durante a pandemia (Tabela 8).

Tabela 8: Profissionais da saúde e voluntariado durante a pandemia da covid-19

QUANTO TEMPO VOCÊ DEDICA HABITUALMENTE A ATIVIDADES VOLUNTÁRIAS POR SEMANA?	N (%)
Pelo menos 1 hora	054 (22,6)
De 1 a 3 horas	040 (16,7)
De 3 a 5 horas	012 (05,0)
Acima de 5 horas	010 (04,2)
Nenhuma	123 (51,5)
QUANTO A SUA PRÁTICA DE VOLUNTARIADO EM RELAÇÃO AO COVID 19...?	N (%)
...Não praticava voluntariado antes e não pratico agora...	103 (43,1)
...Passei a praticar voluntariado em função do COVID 19...	027 (11,3)

QUANTO A SUA PRÁTICA DE VOLUNTARIADO EM RELAÇÃO AO COVID 19...?	N (%)
...Já praticava voluntariado antes e continuo praticando na mesma intensidade durante o COVID 19...	055 (23,0)
...Eu diminui as horas para o voluntariado durante o COVID 19...	024 (10,0)
...Eu praticava voluntariado antes do COVID 19 mas não tenho praticado ultimamente...	030 (12,6)

Fonte: elaborado pelos autores.

Considerando os impactos sociais e econômicos da covid-19, 4% da amostra perdeu seu emprego. Algumas organizações optaram por políticas de redução salarial. Entre os respondentes, 22,17% tiveram algum tipo de redução em sua renda por impacto da crise pandêmica, com ou sem redução da jornada de trabalho.

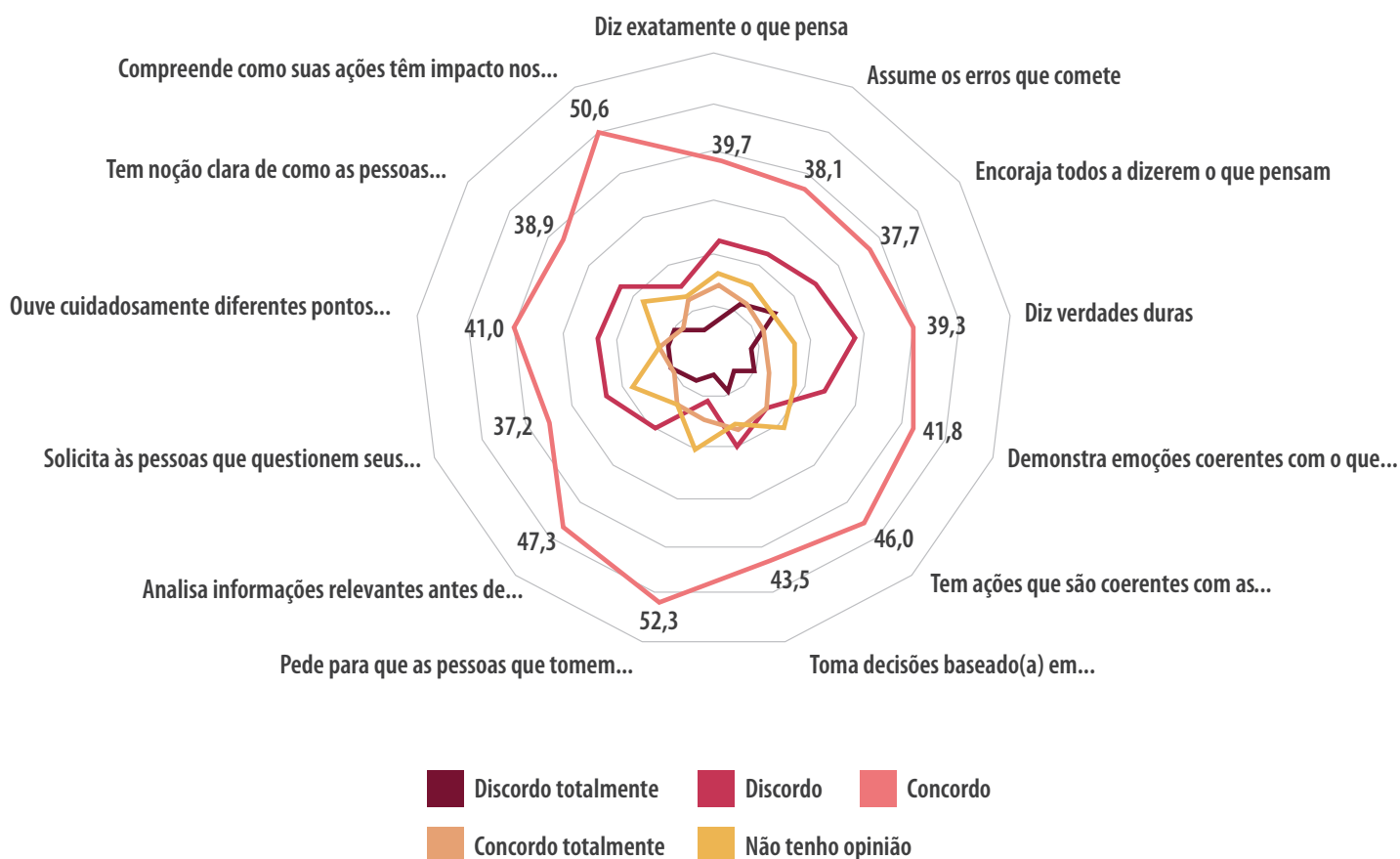
Promover uma rotina que favoreça oportunidades para pausas, tempo de descanso suficiente e trocas entre pares pode ajudar a reduzir os efeitos da alta carga de trabalho sentida. As medidas de autocuidado não podem ser negligenciadas – por mais difíceis que se tornem nesse momento –, como a alimentação saudável, manter o corpo ativo e um sono reparador. Além disso, os profissionais da saúde devem ter acesso a serviços de apoio psicológico. O apoio social fora do local de trabalho também pode amortecer o estresse, mas os profissionais de saúde geralmente negligenciam o relacionamento com seus amigos e familiares devido a cargas de trabalho pesadas ou preocupações em infectar outras pessoas.

A escassez de EPI, que intensifica o medo de exposição ao novo coronavírus no trabalho, contribui para o sofrimento psicológico ou outra doença.

Entende-se que a liderança em saúde exerce importante papel na condução de medidas de apoio organizacional para o alcance das metas e satisfação profissional de seus trabalhadores em momentos de crise. Em nossa pesquisa, a liderança ocupou um papel de destaque no andamento dos trabalhos em foco. Os pontos mais altos de concordância dos profissionais de saúde em relação à sua liderança referiram-se ao comportamento do gestor de “pedir que as pessoas tomem posições coerentes com seus valores fundamentais” (65,7%); mencionam também o fato do líder “compreender como suas ações têm impacto nos outros” (64%); “ter ações coerentes com as crenças que defende” (60,2%); e analisar informações relevantes antes de tomar uma posição (59,9%). Já o grau de maior discordância dos respondentes nas assertivas propostas, ou seja, questões que acreditam que seus gestores não realizam efetivamente estiveram relacionadas a “encorajar todos a dizerem o que pensam” (38,5%); “dizer verdades duras” (35,2%); “ouvir

cuidadosamente diferentes pontos de vista e feedbacks antes de tomar posições” (34,7%); e “assumir os erros que comete[m]” (34,3%). Dessa forma, ao mesmo tempo que os profissionais de saúde apontam coerência em seus líderes e respeito a valores fundamentais que defendem, também criticam a falta de transparência e possibilidade de ouvir o outro (Figura 6).

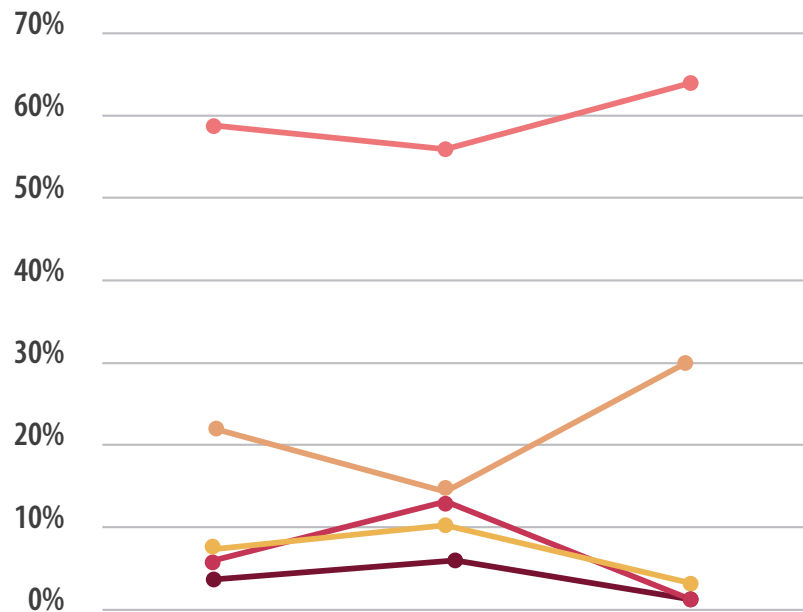
Figura 6: Percepção dos profissionais da saúde a respeito da atuação de seus líderes na pandemia



Fonte: elaborado pelos autores.

Os profissionais da saúde investigados demonstraram concordância muito forte com a compreensão do que traz significado em seu trabalho (94,1%) e conexão entre o trabalho e bem-estar social (88,7%), bem como conexão com a missão organizacional (82%). 78,2% sentem-se parte de uma comunidade de trabalho que conhecem claramente e estão ligados às metas da organização. Os profissionais da saúde atribuem valor social muito forte ao serviço que realizam, e possuem alto comprometimento com as metas e missão em favor de outras pessoas, o que confere significado ainda maior à sua prática laboral (Figuras 7 e 8).

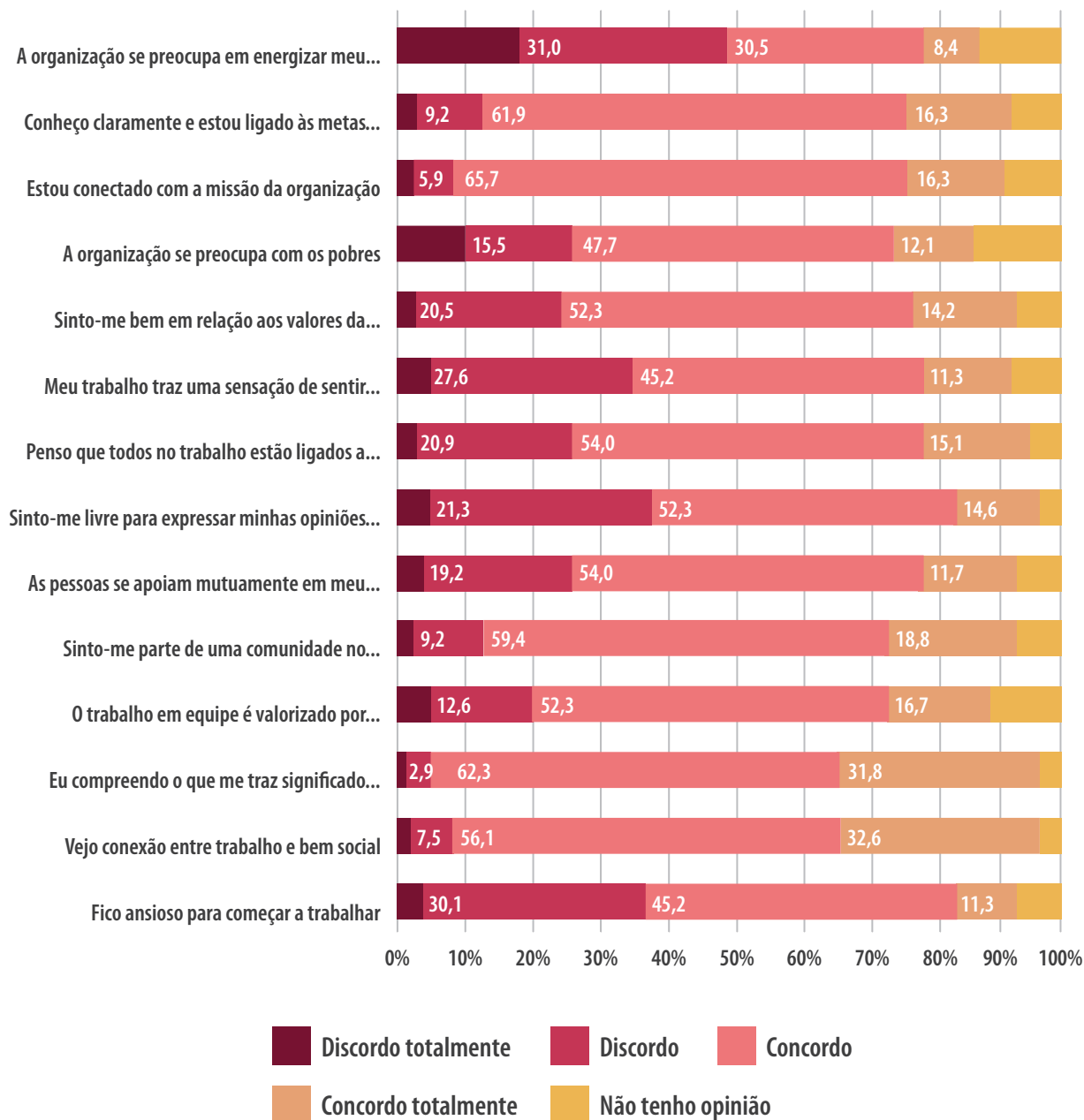
Figura 7: Profissionais da saúde e senso de missão organizacional



	Me faz experimentar alegria	Energiza o espírito	Está ligado ao que acho importante na vida
Discordo totalmente	3,8	5,9	2,1
Discordo	7,5	13,4	2,1
Concordo	59,4	56,1	62,8
Concordo totalmente	21,3	14,6	30,1
Não tenho opinião	7,9	10,0	2,9

Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 8: Profissionais da saúde: significado, sentido e missão organizacional

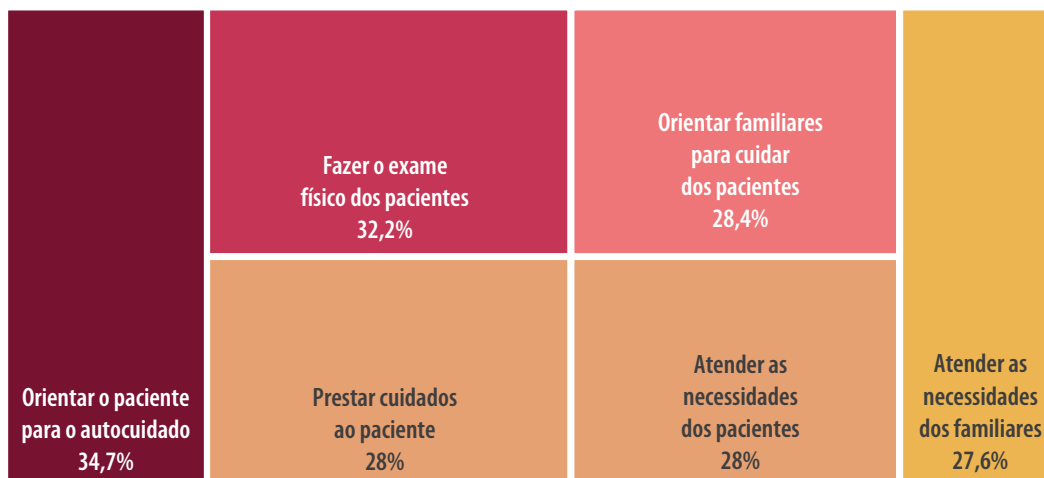


Fonte: elaborado pelos autores.

Os profissionais da saúde tiveram alguns questionamentos específicos sobre a percepção do seu trabalho no início da pandemia da covid-19. Aproximadamente a metade dos profissionais da saúde participantes (49,4) da investigação responderam os questionamentos específicos sobre algumas atribuições no serviço.

Ao se referirem sobre o que consideravam mais ou menos desgastante no cotidiano de suas ações, os respondentes consideraram pouco desgastantes algumas atividades, como orientar o paciente para o autocuidado (Figura 9).

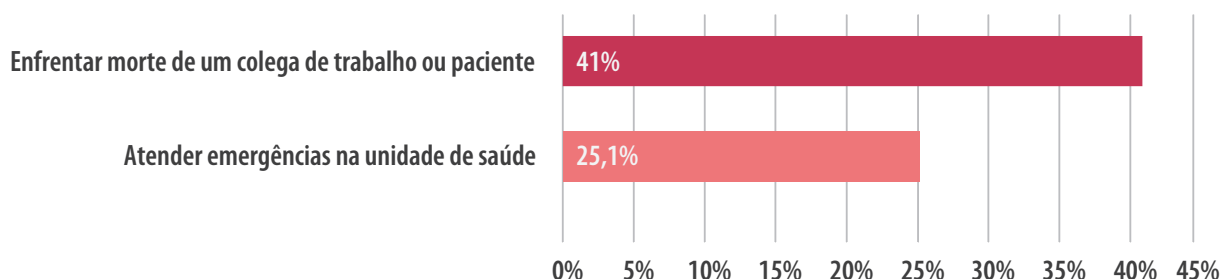
Figura 9: Atividades pouco desgastantes para profissionais de saúde



Fonte: elaborado pelos autores.

Por outro lado, há aspectos que foram considerados muito ou excessivamente desgastantes (Figura 10).

Figura 10: Atividades muito ou excessivamente desgastantes para profissionais de saúde



Fonte: elaborado pelos autores.

No Brasil, há cerca de 3,5 milhões de trabalhadores de saúde apenas no Sistema Único de Saúde (SUS). Eles passam por diversos desafios em meio a uma pandemia como a de covid-19. Alguns deles são a elevada transmissibilidade do vírus, a falta de Equipamentos de Proteção Individuais (EPI) adequados, a sobrecarga de trabalho e os impactos na saúde mental. A Comissão Nacional de Saúde da China destacou que mais de 3,3 mil profissionais foram infectados até o início de março de 2020. Na Itália, 20% dos profissionais da área de Saúde foram contaminados depois de terem contato com pacientes infectados. A infecção também atingiu os trabalhadores dos serviços de limpeza, e a falta de EPIs adequados nos hospitais foi o motivo mais apontado para o aumento das taxas de infecção.

A pandemia causada pela covid-19 faz com que nos deparemos com a fragilidade das leis que asseguram a saúde e a segurança do trabalhador. Entende-se a necessidade de medidas de proteção, preparo e formação e oferta de condições de trabalho adequadas para os profissionais de saúde. Também é importante que exista destinação de recursos para essas medidas, além da contratação de um número maior de profissionais na linha de frente, reflexões e ações que foquem a organização dos processos de trabalho, aproximação da governança, formação permanente dos trabalhadores, entre outras (BARROSO *et al.*, 2020).

A morte, o processo de adoecer, a doença em si, o isolamento social, as perdas de renda e trabalho, o acúmulo de dívidas e a incerteza em relação ao futuro são reconhecidos fatores com impactos na saúde integral do trabalhador da saúde (KABAD *et al.*, 2020). Atender às necessidades do Sistema Único de Saúde (SUS) para o enfrentamento da covid-19 e de outras emergências em saúde pública, como futuras pandemias, torna-se um importante chamado aos profissionais e à governança em saúde.

REFERÊNCIAS

BARROSO, B. I. L.; SOUZA, M. B. C. A.; BREGALDA, M. M.; LANCMAN, S.; COSTA, V. B. B. A saúde do trabalhador em tempos de COVID-19: reflexões sobre saúde, segurança e terapia ocupacional. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 3, p. 1093-1102, 2020.

BOONE JR., H. N.; BOONE D. A. Analyzing Likert Data. **Journal of Extension**, v. 50, n. 2, online, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3jfeWZi>. Acesso em: 03 fev. 2021.

CRIVILLERO, O. P. C.; SAAVEDRA, E. F. C.; SANCHEZ, R. M. S.; ALFARO, C. E. R. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID - 19. **SciELO Preprints**, online, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/39KJzms>. Acesso em: 03 fev. 2021.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise De Dados: Modelagem Multivariada Para Tomada De Decisões**. Rio De Janeiro: Elsevier, 2009.

GREENE, W.H. **Econometric Analysis**. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1999.

GUJARARATI, D. N. **Basic Econometrics**. Boston: McGraw Hill, 2003.

HAIR, J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M.; THIELE, K. O. Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, v. 45, n. 5, p. 616-632, 2017.

HUANG, J. Z.; HAN, M. F.; LUO, TD; REN, A. K.; ZHOU, X. P. Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. **Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases**, v. 38, n. 3, p. 192-195, 2020.

KABAD, J. F.; NOAL, D. S.; PASSOS, M. F. D.; MELO, B. D.; PEREIRA, D. R.; SERPELONI, F.; SOUZA, M. S.; KADRI, M. R. E.; LIMA, C. C.; MAGRIN, N. P.; FREITAS, C. M. A experiência do trabalho voluntário e colaborativo em saúde mental e atenção psicossocial na COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 9, online, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/36H8XYd>. Acesso em: 03 fev. 2021.

LAHUERTA-VALLS, L.; ROCA-CAPARA, N.; BLANCO-BLANCO, J. Are nurses working in a pediatric Oncology-Hematology unit satisfied with their work environment? **Ene**, v. 12, n. 1, p. 709, 2018.

LAI, J.; MA, S.; WANG, Y.; CAI, Z.; HU, J.; WEI, N.; WU, J.; DU, H.; CHEN, T.; LI, R.; TAN, H.; KANG, L.; YAO, L. HUANG, M.; WANG, H; WANG, G.; LIU, Z.; HU, S. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. **JAMA Network Open**, v. 3, n. 3, online, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/39GUbme>. Acesso em: 03 fev. 2021.

LIU, X.; KAKADE, M.; FULLER, C. J.; FAN, B.; FANG, Y.; KONG, J.; GUAN, Z.; WU, P. Depression after exposure to stressful events: lessons learned from the severe acute respiratory syndrome epidemic. **Comprehensive Psychiatry**, v. 53, n. 1, p. 15-23, 2012.

NAGESH, S.; CHAKRABORTY, S. Saving the frontline health workforce amidst the COVID-19 crisis: Challenges and recommendations. **Journal of Global Health**, v. 10, n. 1, online, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3cDtReL>. Acesso em: 03 fev. 2021.

NORMAN, G. Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics. **Advances in Health Sciences Education**, v. 15, n. 5, p. 625-632, 2010.

PETZOLD, M. B.; PLAG, J.; STROHLE, A. Umgang mit psychischer Belastung bei Gesundheitsfachkräften im Rahmen der Covid-19-Pandemie. **Nervenarzt**, v. 91, n. 5, p. 417-421, 2020.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. São Paulo: Atlas, 2013.

TEIXEIRA, C. F. S.; SOARES, C. M.; SOUZA, E. A.; LISBOA, E. S.; PINTO, I. C. M.; ANDRADE, L. R.; ESPIRIDIÃO, M. A. A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 9, p. 3465-3474, 2020.

DESAFIOS ENFRENTADOS POR PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

O isolamento social como estratégia para reduzir a disseminação do vírus SARS-CoV-2, responsável pela covid-19, implicou em quase 1,5 bilhão de jovens e crianças em 165 países fora da escola em todo o mundo, correspondendo a 87% da população mundial de estudantes. É uma crise sem precedentes instituída nos espaços educacionais e há necessidade de respostas de docentes, gestores e famílias amparados por políticas governamentais cidadãs e resolutivas (UNESCO, 2020).

Ampliar as medidas de distanciamento social para evitar um pico de contaminação pela covid-19 obrigou o deslocamento de serviços em *home office* para trabalhadores considerados dos grupos de risco de todas as categorias profissionais não incluídas nos serviços de natureza essencial, dentre eles os profissionais da educação. No Brasil, salvo casos de trabalhadores da área que foram convocados por governos estaduais e municipais a permanecerem nas unidades escolares, cerca de 47,9 milhões de alunos na Educação Básica (INEP, 2019), 8,4 milhões no Ensino Superior e 2,5 milhões de professores (INEP, 2018), foram abruptamente afastados para suas casas, a partir das medidas adotadas pelo Ministério da Educação (BRASIL, 2020).

Na pesquisa *Desafios profissionais em tempos de covid-19*, realizada em maio de 2020 por meios digitais, 317 dos 1142 respondentes (27, 75%) foram profissionais da educação residentes em diversos lugares do Brasil, com predominância de residentes em São Paulo.

Dessa forma, 207 (65,3%) dos profissionais residem no estado de São Paulo; 34 (10,7%) no Rio de Janeiro; 23 (7,3%) na Bahia; 15 (4,7%) de Minas Gerais; 7 (2,2%) do Maranhão; 6 (1,9%) do Pará; 5 de Goiás (1,6%); Rio Grande do Sul, Paraná, Sergipe e Roraima tiveram em cada um deles 3 (0,9%) participantes; Espírito Santo teve 2 (0,6%); e o Distrito Federal.

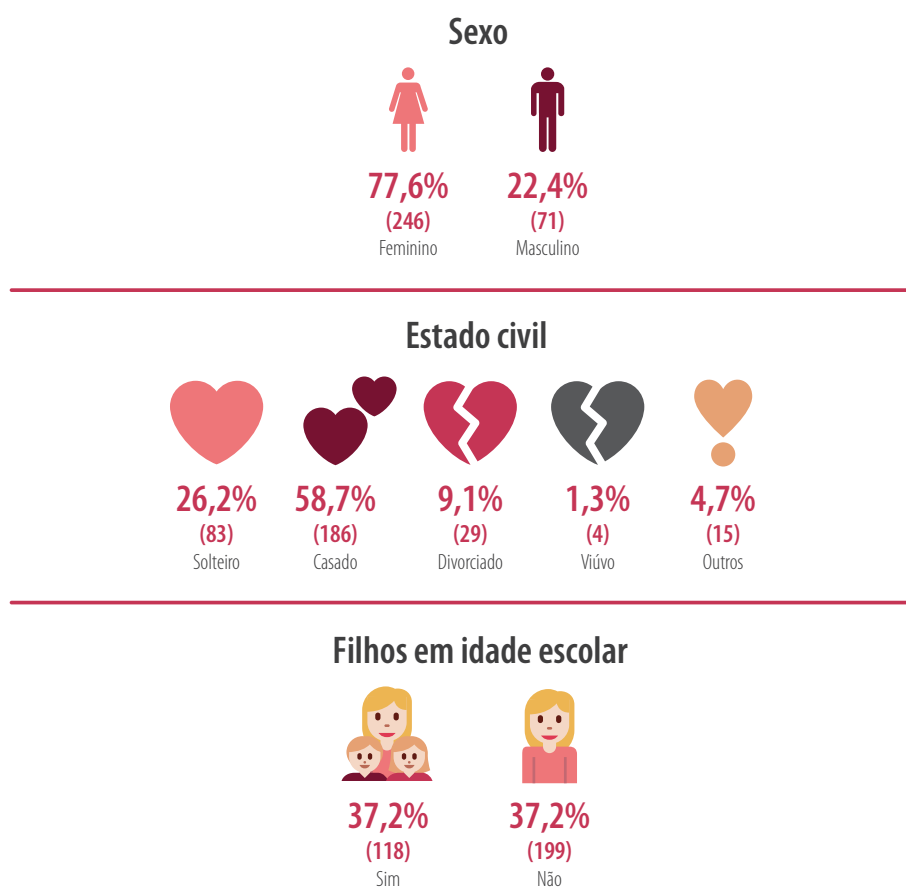
Com idade média de 41,24±10,96 anos, a maioria da amostra declara-se do sexo feminino, representando 77,6%. Uma vez que a média de idade dos participantes foi madura, a maioria dos respondentes declararam-se casados, 58,7%. Os solteiros representaram perto de um terço da amostra, com 26,2%. Dentre os profissionais da educação, 62,8% não possuem filhos em idade escolar (Tabela 1). Entendemos que, durante a pandemia da covid-19, os profissionais da educação, em especial as mulheres que representam a maior parte dos respondentes, que precisaram acompanhar as exigências escolares dos filhos (37,2%) ampliaram ainda mais a relação de tarefas

em *home office*. Dentre os profissionais da educação questionados, 28,4% declararam dificuldade em delimitar suas funções ao trabalhar dentro da sua própria casa.

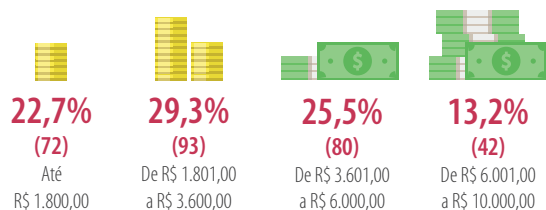
A maior parte desses profissionais da educação possui renda mensal entre R\$ 1.801,00 e R\$ 3.600,00 (29,3%), sendo que 25,2% recebem entre R\$ 3.601,00 e R\$ 6.000,00. No entanto, 22,7% possuem apenas uma renda de até R\$ 1.800,00 e somente 13,2% dos entrevistados recebem acima de R\$ 6.001 (Tabela 1). Ter uma formação específica para a docência e a valorização profissional por meio de planos de cargos e salários, remuneração compatível com profissionais de outras áreas que têm a mesma formação fazem parte de direitos sociais básicos para o docente brasileiro, desafiado pela crise atual (BRASIL, 2014; BERNARDO *et al.*, 2020; FERNANDES *et al.*, 2020).

Os profissionais da educação entrevistados declararam em sua maioria fazer parte de uma denominação religiosa (87,7%), ou seja, participam regularmente de cultos e outras ações coletivas que caracterizam as práticas de determinada religião, bem como sua comunhão individual.

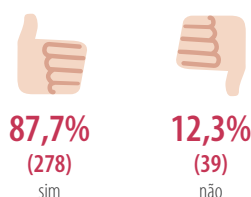
Tabela 1: Caracterização da amostra do estudo (N = 317)



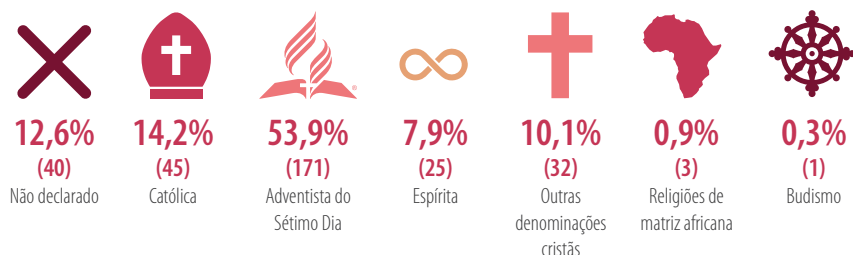
Renda individual



Pertence a alguma religião?



Qual?

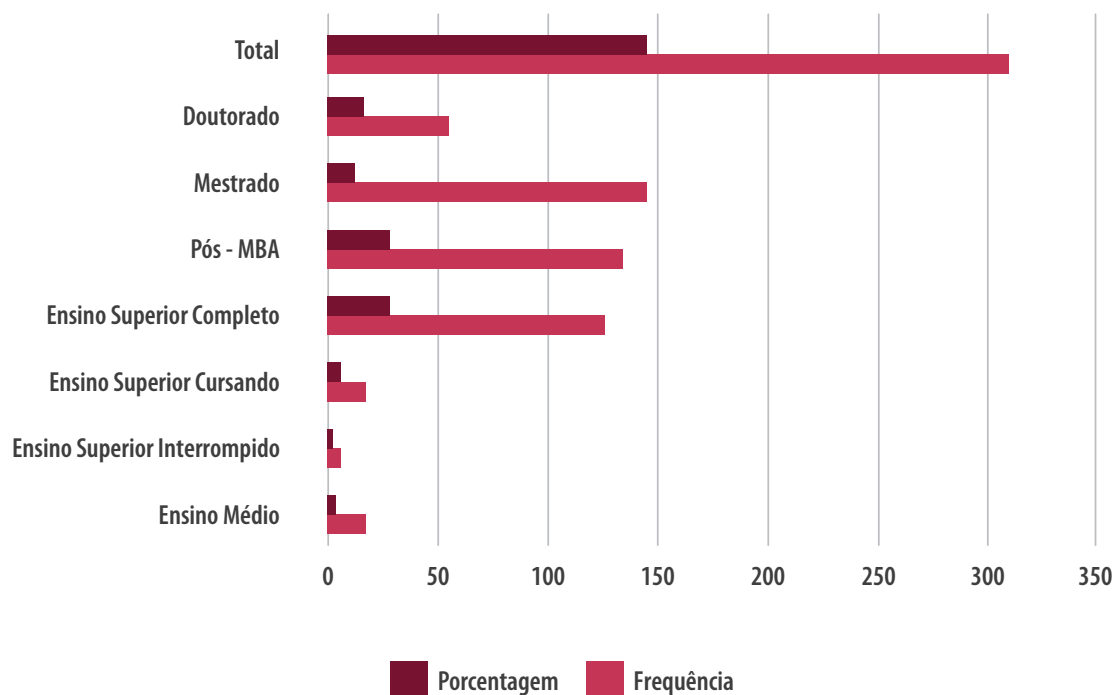


Fonte: elaborado pelos autores.

A maior parte desses profissionais da educação possui renda mensal entre R\$ 1.801,00 e R\$ 3.600,00 (29,3%), sendo que 25,2% recebem entre R\$ 3.601,00 e R\$ 6.000,00. No entanto, 22,7% possuem apenas uma renda de até R\$ 1.800,00 e somente 13,2% dos entrevistados recebem acima de R\$ 6.001 (Tabela 1). Ter uma formação específica para a docência e a valorização profissional por meio de planos de cargos e salários, remuneração compatível com profissionais de outras áreas que têm a mesma formação fazem parte de direitos sociais básicos para o docente brasileiro, desafiado pela crise atual (BRASIL, 2014; BERNARDO *et al.*, 2020; FERNANDES *et al.*, 2020).

Os profissionais da educação entrevistados declararam em sua maioria fazer parte de uma denominação religiosa (87,7%), ou seja, participam regularmente de cultos e outras ações coletivas que caracterizam as práticas de determinada religião, bem como sua comunhão individual.

Figura 1: Grau de instrução dos profissionais de educação participantes do estudo.



Fonte: elaborado pelos autores.

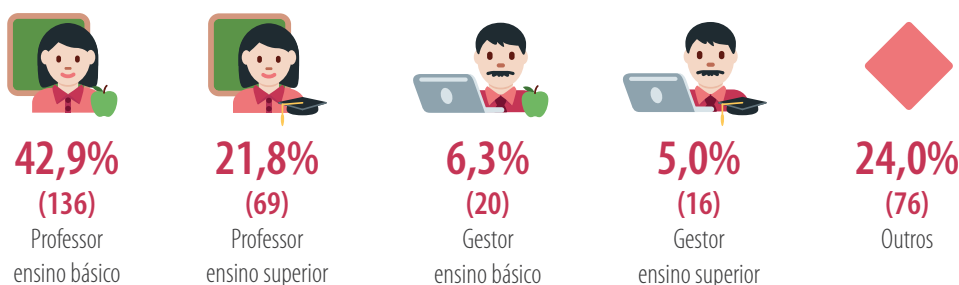
Dentre os 317 profissionais participantes, 81,7% possuem mais de cinco anos de experiência profissional. Ao registrarem sua função no ambiente educacional, 205 (64,7%) representavam professores envolvidos com os desafios do processo ensino-aprendizagem remoto com os estudantes, estando 136 (42,9%) na Educação Básica e 69 (21,8%) no Ensino Superior. Os profissionais da educação participantes engajados com a liderança educacional foram 36 (11,3%), sendo 20 (6,3%) da Educação Básica e 16 (5,0 %) do Ensino Superior. Ainda participaram 76 (24%) profissionais que exercem funções variadas no ambiente educacional, seja na secretaria, monitoria, tecnologia, laboratórios, cantina, departamento de bibliotecas ou outros (Tabela 2).

Tabela 2: Experiência profissional e função exercida pelos participantes do estudo

Experiência profissional



Estado civil

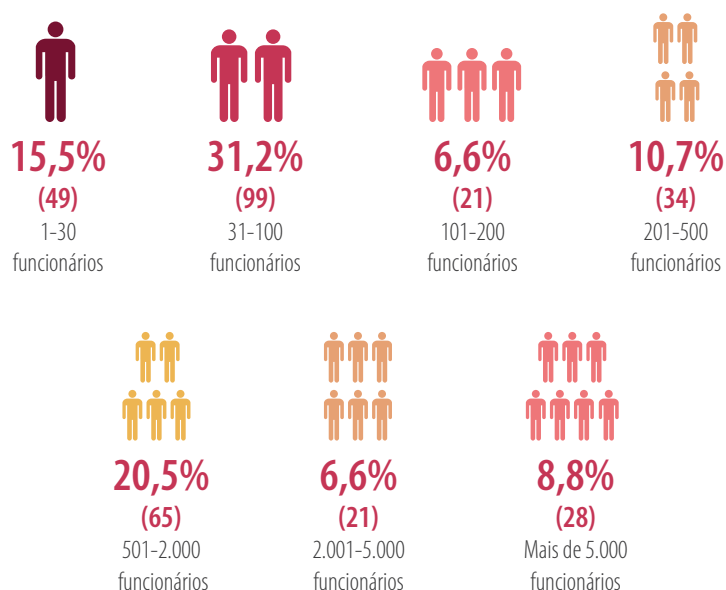


Fonte: elaborado pelos autores.

Grande parte dos entrevistados (31,2%) são oriundos de instituições educacionais de pequeno a médio porte, que contam com 31 a 100 funcionários, seguidos de instituições de porte maior, com 501 a 2.000 funcionários (20,5%) (Tabela 3). Apenas 14,6% declararam receber suporte de infraestrutura da sua organização para trabalhar em *home office*, e 68,8% expressaram que suas instituições educacionais de origem tomaram medidas claras quanto ao enfrentamento da covid-19, o que foi ponto de total discordância para outros 54,9%. Em pesquisa realizada nesse mesmo período pela Fundação Carlos Chagas com quase 15 mil professores. Dentre eles, 66,8% afirmaram sentir-se apoiados pela escola. No entanto, esse percentual foi ligeiramente menor entre professoras negras (63,5%) e professores negros (60,2%) (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2020).

Tabela 3: Quantidade de funcionários nas instituições de origem dos profissionais da educação participantes

Funcionários da instituição



Fonte: elaborado pelos autores.

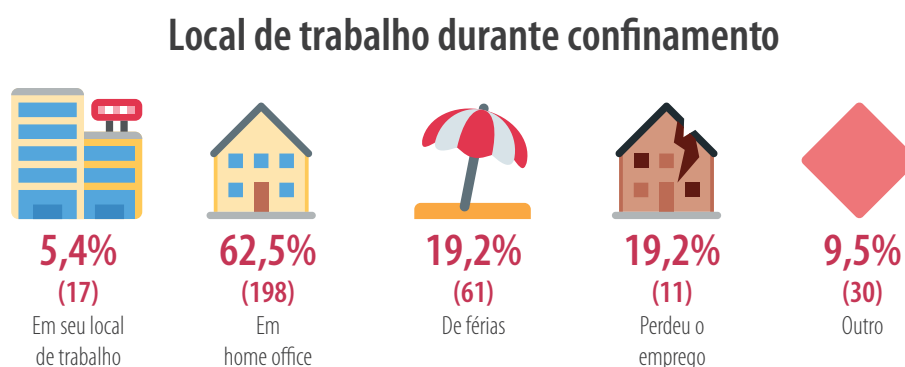
RESULTADOS

Sobre o início do trabalho em *home office*, 2,8% dos profissionais da educação já trabalhavam nessa modalidade antes do isolamento social, 62,5% iniciaram após a crise sanitária e 54,3% expressaram dificuldade em realizar o trabalho em *home office*. No grupo de profissionais da educação em *home office*, 32,8% gostam de trabalhar com seus colegas a distância, mas 42,5% declaram o contrário.

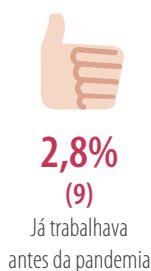
Sobre ter apoio concreto dos colegas no trabalho a distância, 54,9% revelaram obter o apoio necessário e 37,5% discordaram amplamente dessa afirmação. Alguns profissionais da educação (16,4%) acreditam que trabalhar em casa fez com que se sentissem menos profissionais do que antes, já 16,1% perceberam-se mais produtivos em *home office*.

Uma parcela de 32,2% desabafou sobre a incapacidade de acompanhar tantas mensagens no grupo de trabalho. Para 27,8% dos profissionais da educação, trabalhar em casa desencadeou maior flexibilidade em seus horários, trazendo bem-estar, e 36,3% acreditam que o *home office* deveria se tornar uma política de jornada de trabalho parcial nas organizações. Um percentual menor, de 5,4% dos participantes, continuou trabalhando em suas unidades educacionais de origem (Tabela 4).

Tabela 4: Caracterização do local de trabalho.



Em relação ao *home office*



Fonte: elaborado pelos autores.

Os impactos sociais do isolamento social provocado pela covid-19 podem ser vistos em diferentes indicadores, sendo que 3,5% dos profissionais da educação perderam o emprego, 19,2% foram colocados em férias fora do período regulamentar. Além disso, 7,9% sofreram algum tipo de redução salarial e 15,4% tiveram redução na carga horária de trabalho (Tabela 5).

Tabela 5: Jornada de trabalho e remuneração dos profissionais da educação em função da covid-19.

VARIÁVEIS	Nº (%)
Não foi afetada	101 (31,9)
Mesma carga horária com redução de salário	011 (03,5)
Carga horária reduzida sem redução do salário	035 (11,0)
Carga horária reduzida com redução de salário	014 (04,4)
Outros	084 (26,5)
Não declararam	072 (22,7)

Fonte: elaborado pelos autores.

Dentre os profissionais da educação respondentes, um número expressivo omitiu a resposta no questionamento sobre saúde e bem-estar durante a pandemia da covid-19 e pode-se inferir certo desconforto da categoria profissional com relação a essa questão. No entanto, 37,9% manifestaram o excesso de atividades diárias em posição sentada, diferindo de um dia típico de trabalho antes da pandemia, o que pode desencadear diferentes reações de mal-estar. Ao serem questionados sobre realizar mais atividades físicas moderadas ou intensas ao longo da semana de trabalho na pandemia, apenas 10,1% dos profissionais da educação afirmaram realizar mais atividades físicas e 34,7% discordaram do aumento de atividades físicas. Sobre ter mais tempo de exposição ao sol a cada dia durante a pandemia, 31,9% discordaram e apenas 13,3% concordaram (Tabela 6).

Tabela 6: Bem-estar no trabalho em função da covid-19

PERFIL DE SAÚDE (VARIÁVEIS)	Nº (%)
Atividade física	
Discordo Totalmente	061 (19,2)
Discordo	049 (15,5)

PERFIL DE SAÚDE (VARIÁVEIS)	Nº (%)
Concordo	025 (07,9)
Concordo Totalmente	007 (02,2)
Não Tenho Opinião	003 (00,9)
Omitiram a resposta	172 (54,3)
Exposição ao Sol	
Discordo Totalmente	055 (17,4)
Discordo	046 (14,5)
Concordo	037 (11,7)
Concordo Totalmente	005 (01,6)
Não Tenho Opinião	002 (00,6)
Omitiram a resposta	172 (54,3)
Ficar mais sentado	
Discordo Totalmente	010 (03,2)
Discordo	015 (04,7)
Concordo	063 (19,9)
Concordo Totalmente	057 (18,0)
Omitiram a resposta	172 (54,3)

Fonte: elaborado pelos autores.

Ao serem questionados sobre ações regulares de voluntariado, 30,9% dos profissionais da educação afirmaram praticar 1 hora a cada semana, 17% de 1 a 3 horas, 7,9% de 3 a 5 horas semanais, e um pequeno grupo de 5,4% chegou a praticar acima de cinco horas de voluntariado a cada semana. Desses profissionais, 25,9 continuaram suas ações de voluntariado da mesma forma antes e durante a pandemia, 37,2% afirmaram diminuir ou mesmo parar as ações durante a pandemia. No entanto, 36,9% que não praticavam voluntariado iniciaram alguma ação na pandemia.

A pergunta mais incidente é se todos esses profissionais da educação estariam preparados para o súbito enfrentamento de uma nova concepção de trabalho

pedagógico com aulas remotas e as condições necessárias para tal, a partir de suas próprias casas em *home office*.

A estratégia política adotada pela governança mundial, com o fechamento das escolas, instigou a continuidade dos estudos em casa com docentes em acesso remoto, preparando materiais em um novo formato e concepção pedagógica. Os professores passaram a vivenciar um novo paradigma educacional para o qual nem sempre há estrutura operacional (falta de apoio, de tecnologia, internet e suporte residencial) e nem formação profissional adequada (CASTAMAN E RODRIGUES, 2020).

Na presente pesquisa, os professores expressaram sua opinião relacionada à formação para a docência em ambientes digitais e o enfrentamento da nova realidade docente no início da pandemia. Um grupo de professores sentia-se despreparado (18,9%), embora a maior parte deles discordasse da necessidade de formação (30%). Alguns expuseram que o trabalho triplicou com as aulas remotas (27,6%) e 30% demonstraram cansaço com os treinamentos concentrados para uso de plataformas on-line. Mesmo assumindo o envolvimento com um excesso de trabalho, os docentes participantes mostraram-se fortemente entusiasmados em utilizar novas metodologias de ensino (46,1%).

A percepção de preparo para o ensino remoto é influenciada por questões como produtividade, identidade profissional e bem-estar com a flexibilidade do trabalho. Há uma relação com o nível moderado de satisfação do corpo docente com suas experiências de ensino on-line, especialmente com sua flexibilidade, assim como a frustração com dificuldades técnicas e com a falta de contato pessoal e interação (WASILIK e BOLLIGER, 2009).

O despreparo é em parte explicado pelas dificuldades encontradas na transição de um modelo de ensino tradicional para o on-line. Os educadores nesta transição geralmente trazem suas pedagogias tradicionais com eles, que podem não ser tão eficazes no ambiente on-line, o que é sentido em termos de produtividade e sensações de não se sentirem

A estratégia política adotada pela governança mundial, com o fechamento das escolas, instigou a continuidade dos estudos em casa com docentes em acesso remoto, preparando materiais em um novo formato e concepção pedagógica.

profissionais exercendo seu ofício nessa modalidade, já que precisam de desenvolvimento profissional no uso de pedagogias on-line (BEZUIDENHOUT, 2018).

A percepção dos profissionais da educação de que o trabalho triplicou (27,6%) indica uma sobrecarga de tarefas enfrentadas pelos profissionais em geral, que estão em *home office* e dos docentes, lembrando que 64,15% deles estão na linha de frente das salas de aula on-line. Também é preciso considerar que o número de profissionais da educação do sexo feminino foi maior (77,6%), e, como muitos estudos apontam, a jornada laboral das mulheres ainda acumula responsabilidades adicionais na gestão da própria casa por questões culturais diversas. Nessa pesquisa, 28,4% dos participantes declararam dificuldade para delimitar as funções em *home office*. Apenas 16,1% sentem-se mais produtivos em casa. A sobrecarga no trabalho, a pressão pelo alcance de metas educacionais, os índices de qualidade e avaliações externas intensificam a jornada de trabalho desse (a) profissional, que se estende além do horário previsto e em finais de semana. As políticas públicas de valorização do educador não podem desconsiderar o bem-estar e necessidades docentes (SOUZA *et al.*, 2018; GATTI *et al.*, 2019).

Respostas à pesquisa Educação escolar em tempos de pandemia confirmam a representação feminina nas redes públicas e privadas (81%), segundo a maior jornada declarada. As professoras se destacam na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, enquanto os homens marcam presença nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2020).

O predomínio de mulheres na pesquisa reflete características da profissão docente (INEP 2018; 2019) e a maneira como o trabalho afeta diferentemente homens e mulheres na sociedade (SOUSA E GUEDES, 2016).

Papéis frequentemente e desigualmente atribuídos a homens e mulheres nas responsabilidades domésticas afetam mais mulheres do que homens, como visto neste estudo e em outros que investigaram o conflito “trabalho-



A educação brasileira conta com docentes que são majoritariamente mulheres.

Fonte: Shutterstock

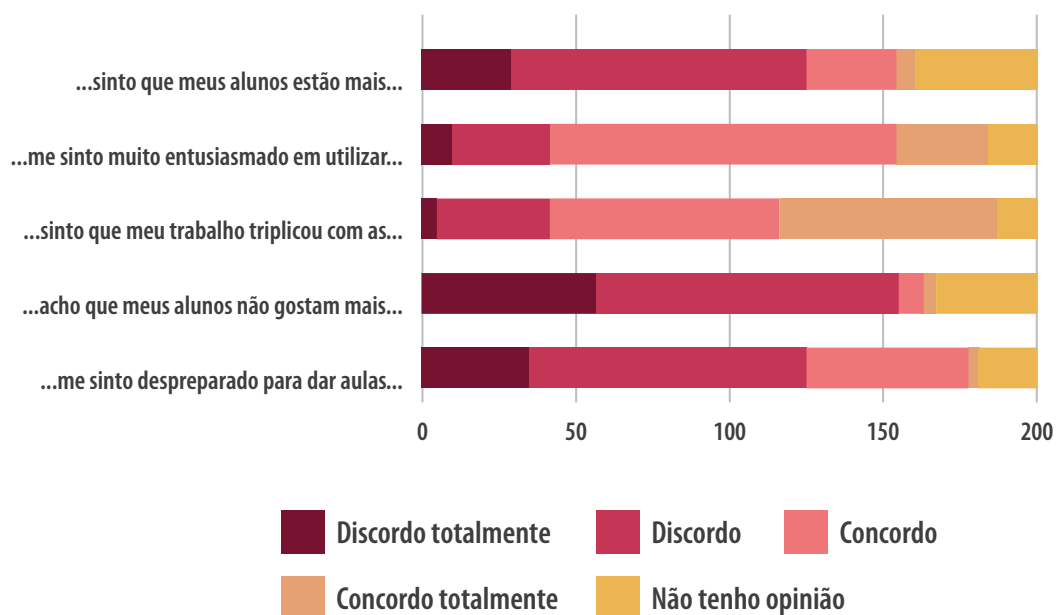
família” no *home office* (ALLEN *et al.*, 2013). A dificuldade de delimitar papéis também costuma ser acentuada no trabalho em *home office* quando as tarefas exigem maior demanda e responsabilidade (SOLIS *et al.*, 2017).

Em estudo de investigação dos moderadores da relação “trabalho-família”, os resultados obtidos mostraram que os teletrabalhadores com maior nível de responsabilidade costumam apresentar conflito “trabalho-família” mais alto (SOLIS *et al.*, 2017), o que pode explicar a influência negativa da liderança sobre a delimitação de papéis e funções em casa.

Ao registrarem a percepção que possuem do engajamento dos estudantes nas aulas remotas, os professores expressam de forma geral que continuam gostando de participar de suas aulas (50,4%).

No entanto, grande parte deles alerta para uma maior ausência do estudante nas aulas remotas (40,7%). Solicitar ao professor que emitisse sua opinião em relação ao sentimento do aluno no enfrentamento das aulas remotas e declarar se continuam de fato presentes em aula foram os dois questionamentos em que um número maior de professores não teve no início da pandemia uma opinião formada sobre o assunto. Em pesquisa realizada também no início da pandemia pela Fundação Carlos Chagas com 14.285 docentes em todas as unidades da federação, também foi possível observar que 49,3% dos professores acreditam que somente parte dos alunos consegue realizar as atividades e a expectativa em relação à aprendizagem diminuiu praticamente pela metade (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2020).

Figura 2: Percepção dos docentes participantes sobre as aulas online.



Fonte: elaborada pelos autores.

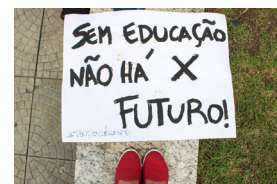
ANÁLISE

Entendemos que o fechamento das escolas afeta desproporcionalmente os grupos mais vulneráveis, o que pode ajudar a compreender a diminuição da presença de estudantes nas aulas remotas, segundo os participantes da pesquisa, mesmo gostando de participar das aulas. Há diferentes evidências científicas apontando que a paralisação das aulas implica em atrasos consideráveis no desenvolvimento de habilidades acadêmicas (CARLSSON *et al.*, 2015).

As desigualdades sociais entre os mais pobres também desencadeiam desafios que ultrapassam os resultados educacionais, pois muitos estudantes brasileiros fazem as principais refeições na escola, afetando a segurança alimentar e o aprendizado acadêmico dos alunos de baixa renda.

Equidade é uma palavra de ordem no desafio global da conectividade para a continuidade de prestação dos serviços educacionais, já que o fechamento das escolas impactou de forma desigual no percurso educacional de crianças e jovens mais vulneráveis que dependem da escola para necessidades e direitos básicos em saúde e educação constitucionalmente estabelecidos. De que forma os professores e estudantes poderiam desenvolver suas atividades quando muitos brasileiros possuem dificuldade no acesso remoto?

Embora 79,9% dos brasileiros residam em lares com internet, o acesso principal é por celular (99,2%) e apenas 48,1% com computadores. O rendimento médio per capita é indicador do tipo de recursos disponível. Em 2018, ele era de R\$ 957 para os domicílios que não tinham computador e nem tablet e de R\$ 2.404 para os que tinham pelo menos um deles (IBGE, 2018). Dados sobre o uso das tecnologias em escolas brasileiras descrevem que 58% dos professores de escolas públicas urbanas utilizam o celular em atividades com os alunos, sendo que 51% deles fazem uso da própria rede 3G e 4G. Sobre as escolas possuírem ambiente virtual de aprendizagem, 47% das escolas particulares possuíam se comparadas a 17% das escolas públicas (CETICBR, 2017).



Historicamente, a educação no Brasil enfrenta inúmeros desafios.

Fonte: Shutterstock

Outro desafio relacionado ao bem-estar integral de crianças e adolescentes com o fechamento de instituições de ensino, é que, quando estão fora da escola, costumam apresentar prejuízos na sua saúde física, como ganho de peso e perda de capacidade cardiorrespiratória (RUNDLE *et al.*, 2020). Um outro efeito significativo do fechamento não planejado de escolas é a diminuição de atividades e contatos sociais das crianças, em alguns casos podendo chegar a números expressivos.

Já um efeito positivo foi revelado pela pesquisa realizada pela Fundação Carlos Chagas: com a suspensão das aulas presenciais, as professoras indicaram um aumento tanto da relação escola-família (45,6%) quanto do vínculo do aluno com a família (47,2%) (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2020).

Com a chegada da pandemia, várias situações foram agravadas. O país terá uma grande tarefa de tentar minimizar ao máximo os danos causados por este ano de exceções quando a situação se “normalizar”.

A adoção massiva do ensino remoto não é garantia de aprendizagem, ainda mais no contexto brasileiro de analfabetismo funcional, desigualdades sociais e cenários educacionais distintos, que se refletem nas políticas educacionais nesse período de pandemia. O processo de ensino- aprendizagem online de alta qualidade não é barato e pode ser menos equitativo e mais excludente (WASSERMAN *et al.*, 2020).

Pesquisa sobre o sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do coronavírus no país revelam que os professores reportam mudanças intensas de hábitos e rotinas do trabalho docente (INSTITUTO PENÍNSULA, 2020).

A pesquisa entrevistou 7.773 professores brasileiros de instituições públicas e privadas da educação básica via questionário e entrevistas diretas. Um dado importante sobre a formação e experiência dos professores da educação básica é que 88% deles nunca havia ministrado aula de maneira remota antes do período de distanciamento

A pandemia apenas expôs a fragilidade de políticas educacionais em meio a situações e contextos absolutamente inusitados.

social. Além disso, a grande maioria dos docentes (83,4%) se sentem nada ou pouco preparados para ensinar de maneira remota. Quando comparados os professores dos diferentes ciclos da educação básica, os profissionais de educação infantil são os que se sentem menos preparados para o ensino virtual/online (89%), enquanto para os do ensino médio essa porcentagem é menor (77%) (INSTITUTO PENÍNSULA, 2020).

A pandemia apenas expôs a fragilidade de políticas educacionais em meio a situações e contextos absolutamente inusitados. Trabalhadores brasileiros da educação em diferentes condições passaram a ser monitorados a distância. Mesmo em uma situação incomum, os resultados cobrados foram os mesmos de períodos anteriores, considerados “normais”. Além disso, a maior parte dos profissionais não possuíam a formação docente necessária para o enfrentamento da pandemia e dos desafios digitais. Uma parcela significativa de estudantes, familiares e docentes sem acesso adequado à tecnologia Wi-Fi ou um canal na TV de estudo acentuaram ainda mais a corrida desigual em acessos e direitos, comprometendo o compromisso com a equidade. Quanto mais pobre, menos condições de acesso, confirmando o problema da estrutura social e cultural que temos no Brasil: os mais vulneráveis têm menos opções de desenvolvimento, enquanto privilegiados têm acesso e estrutura para as aulas. Podemos nos questionar se, ao findar de toda essa pandemia, vamos aplaudir o enorme esforço de flexibilidade e adaptação dos professores a novos métodos educacionais em circunstâncias nunca vistas e convidar esses educadores, e não apenas corporações ou fundos de investimento, para traçar o caminho a ser seguido após essa crise global.

REFERÊNCIAS

ALLEN, T. D.; JOHNSON, R. C.; KIBURZ, K.; SHOCKLEY, K. M. Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. **Personnel Psychology**, v. 66, p. 345–376, 2013.

BERNARDO, J. S. Implicações dos repasses constitucionais na qualidade da educação municipal das regiões Norte e Nordeste do Brasil. **Educação e Pesquisa**, v. 46, online, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3jeQAYY>. Acesso em: 04 fev. 2021.

BEZUIDENHOUT, A. Analysing the Importance-Competence Gap of Distance Educators With the Increased Utilisation of Online Learning Strategies in a Developing World Context. **The International Review of Research in Open and Distributed Learning**, v. 19, n. 3, p. 263-281, 2018.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Plano Nacional de Educação. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 151, n. 120, p. 1, 26 jun. 2014.

BRASIL. Medida Provisória 934 de 1º/04/2020. **Diário Oficial da União**: edição extra, Brasília, DF, ano 158, n. 63, p. 1, 01 abr. 2020.

CARLSSON, M.; DAHL, G. B.; ÖCKERT, B.; ROOTH, D. The Effect of Schooling on Cognitive Skills. **Review of Economics and Statistics**, v. 97, n. 3, p. 533-547, 2015.

CASTAMAN, A.; RODRIGUES, R. Distance Education in the COVID-19 crisis: an experience report. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 6, online, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2YJKNrB>. Acesso em: 04 fev. 2021.

CETICBR. TIC Educação. **Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação**, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3ax0fgg>. Acesso em: 04 fev. 2021.

FERNANDES, M. D. E.; FERNANDES, S. J.; CAMPO, V. G. Remuneração docente: efeitos do plano de cargos, carreira e remuneração em contexto municipal. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 106, n. 28, p. 25-44, 2020.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Educação Escolar em Tempos de Pandemia**: Informes 1 e 2. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3aDECLx>. Acesso em: 03 nov. 2020.

GATTI, A.; BARRETO, E. S. S.; ANDRÉ, M. E. D. A.; ALMEIDA, P. C. A. A. **Professores do Brasil**: novos cenários de formação. Brasília: Unesco, 2019.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais 2018**: Uma análise das condições de vida da população brasileira. Brasília: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3sfhKta>. Acesso em: 22 mar. 2021.

INEP. **Censo da educação superior 2018**: resumo técnico. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2018.

INEP. **Censo da educação básica 2019**: resumo técnico. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2019.

INSTITUTO PENÍNSULA. **Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do Coronavírus no Brasil** – Estágio intermediário. São Paulo: Instituto Península, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3oDFKDC>. Acesso em: 03 jun. 2020.

RUNDLE, A. G.; PARK, Y.; HERBSTMAN, J. B.; KINSEY, E. W.; WANG, Y. C. COVID-19 – Related School Closings and Risk of Weight Gain Among Children. **Obesity**, v. 28, n. 6, p. 1008-1009, 2020.

SOLÍS, M. Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. **European Journal of Management and Business Economics**, v. 26, n. 1, p. 21-34, 2017.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v.87, n. 30, p. 123-139, 2016.

SOUZA, K. R.; FERNANDEZ, V. S.; TEIXEIRA, L. R.; LARENTIS, A. L.; MENDONÇA, A. L. O.; FELIX, E. G.; SANTOS, M. B. M.; RODRIGUES, A. M. S.; MOURA, M.; SIMÕES-BARBOSA, R. H.; BARROS, W. O.; ALMEIRA, M. G. Cardenetas de Saúde e Trabalho: Diários de professores de Universidade Pública. **Cadernos de Saúde**, v. 34, n. 3, online, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3arUcJK>. Acesso em: 04 fev. 2021.

UNESCO. No Dia da Educação, UNESCO chama atenção para a urgência de ações de enfrentamento após impacto da COVID-19. Organização das Nações Unidas para Educação, **Ciência e Cultura**, 27 de abril de 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2Yx2cDS>. Acesso em: 01 fev. 2021.

WASILIK, O.; BOLLIGER, D. U. Faculty satisfaction in the online environment: An institutional study. **Internet and Higher Education**, v. 12, n. 3-4, p. 173-178, 2009.

WASSERMAN, N.; HOLBERT, N.; BLIKSTEIN, P. Will the coronavirus infect education, too? The risk of a radical shift to online learning after the crisis ends. **New York Daily News**, 08 de abril de 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3pFnN9b>. Acesso em: 01 fev. 2021.

DESAFIOS COM O STRESS PROFISSIONAL E O VOLUNTARIADO

As políticas públicas de isolamento social decorrentes da pandemia de covid-19 alteraram substancialmente as condições de trabalho. Milhares de pessoas sofreram impactos profundos no âmbito profissional, como perda de emprego, férias forçadas, redução da jornada de trabalho, redução salarial, mudança para trabalho em *home office*, antecipação de feriados, alteração de compromissos, ajustes nas metas, entre outros. Todas essas mudanças, somadas aos impactos familiares e tensões provocadas pelo risco da doença em si, trouxeram um grande potencial de stress no trabalho. O stress em atividades profissionais resulta da percepção individual de não conseguir atender às demandas de trabalho, resultando em sofrimento psíquico, mudanças de comportamento, atitudes negativas em relação ao trabalho, e risco cardiovascular aumentado (QUICK E HENDERSON, 2016). Nesse cenário, atividades que ajudem a atenuar a carga de stress e ofereçam alívio para os momentos mais difíceis se tornam fundamentais.

O voluntariado está cada vez mais presente no mundo corporativo (AZEVEDO, 2007). As empresas procuram desenvolver essa espécie de programa de maneira intencional e com diversas motivações. Isso já foi alvo de análises, feitas por Azevedo (2007) e Fischer e Falconer (2001). Além disso, as companhias também passaram a valorizar colaboradores e candidatos que possuam experiências diversas em trabalho voluntário (COOK E JACKSON, 2006). Na multinacional Deloitte (2016), por exemplo, o voluntariado pode ser decisivo para a conquista de um novo emprego. Além dos benefícios profissionais e para o desenvolvimento pessoal (LOOSEMORE E BRIDGEMAN, 2017; WILLEMS E DURY, 2017), diversos estudos apontam os benefícios do voluntariado para a saúde mental, bem-estar e, por consequência, como auxílio no combate ao stress (CAVALCANTE *et al.*, 2015; LEVITEN-REID E CAMPBELL, 2016; MUSICK E WILSON, 2003; OKUN *et al.*, 2015; STUKAS *et al.*, 2014).

De acordo com o relatório anual do Programa de Voluntários das Nações Unidas, em 2017 mais de 1 bilhão de pessoas estiveram envolvidas em alguma atividade em voluntariado (UNV, 2018). O tema do voluntariado é amplo e diversificado. Essa dedicação altruísta vai desde pessoas que se dispõem a testar produtos de mercado, medicamentos ou procedimentos cirúrgicos, até devotos religiosos que abandonam o trabalho para dedicar-se integralmente ao serviço humanitário.

O conceito de voluntariado incorpora três componentes-chave em sua definição:

- É uma doação ativa de tempo e/ou habilidades em vez de apoio passivo através de doações monetárias (WILSON, 2000);
- É uma atividade planejada (proativa) a um ato espontâneo de ajudar e servir (CLARY E SNYDER, 1999);
- Ocorre no contexto de uma organização voluntária ou de caridade (WILSON E MUSICK, 1997).

Assim, entendemos que o voluntário é um agente de transformação que atua para beneficiar a comunidade. No entanto, outro fator deve ser levado em consideração ao definirmos um “voluntário”: a percepção da sociedade sobre quem ele é. Cnaan, Handy e Wadsworth (1996) descobriram quatro dimensões usadas para distingui-lo:

- Livre arbítrio;
- Remuneração (na verdade, sua falta);
- Formalidade do voluntariado;
- Quem será ajudado.

Essa percepção “mede” quem é voluntário de acordo com os benefícios recebidos por ele ao invés das contribuições geradas à comunidade. Em outras palavras, quanto maiores os benefícios proporcionados para o voluntário a partir de seu serviço, menor será sua percepção como voluntário pela sociedade. Quando tratamos de possíveis impactos para o voluntário de acordo com percepção dos colegas de trabalho, o serviço supostamente realizado por motivos intrínsecos é creditado pelos colegas. Enquanto isso, se o voluntariado for percebido como uma performance, será estigmatizado (RODELL E LYNCH, 2016).



O voluntariado percebido como natural e altruísta é considerado crível por colegas.

Fonte: Shutterstock

A valorização do voluntariado no meio corporativo é crescente e vista como parte de uma agenda ampla para incentivar as empresas a agir como cidadãos corporativos comprometidos (PAJO E LEE, 2011). Por essa razão, há muito tempo as empresas e seus funcionários reconheceram sua responsabilidade pelo bem-estar das comunidades em que operam. Uma das formas mais comuns para impactar seus arredores é contribuir por meio do voluntariado corporativo (BROCKNER *et al.*, 2014). Esses programas se originaram nos EUA na década de 1970, e, desde os anos 1990, se popularizaram em empresas britânicas. Posteriormente, o voluntariado corporativo foi desenvolvido no restante da Europa, especialmente na Holanda, na Suíça e na Alemanha (SARJARDO E SERRA, 2008; HERZIG, 2006). Entre seus benefícios, está a possibilidade de relação entre voluntariado e lealdade à organização. Ele está positivamente relacionado com o comprometimento do voluntário com a organização, sendo que a experiência de integridade pessoal no ambiente de trabalho é responsável por esta relação (BROCKNER *et al.*, 2014)

Os efeitos da relação entre voluntariado e o trabalho de um determinado indivíduo são mútuos tendo em vista que a experiência de trabalho é um dos fatores que impulsionam o voluntariado, principalmente em situações em que o indivíduo não percebe sua atividade laboral sendo importante para sua vida. Além disso, o voluntariado não interfere no trabalho do indivíduo. Pelo contrário: há uma relação indireta positiva no desempenho através da complementação entre as atividades (RODELL E LYNCH, 2016).

Ser voluntário é fornecer um contraponto às recentes contribuições acadêmicas que menosprezaram as “motivações” humanitárias ou diminuíram seus possíveis benefícios intrínsecos. Algumas das motivações de voluntários incluem:



Sentimentos de altruísmo: desejar ajudar e/ou retribuir



Significado: causar impacto na vida de alguém ou de um grupo



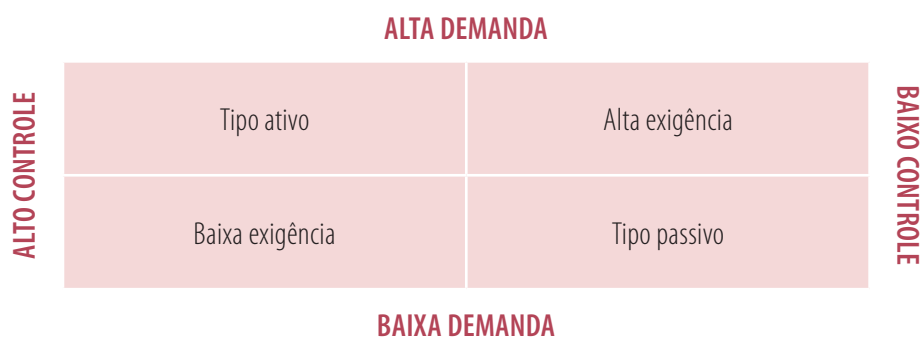
Cidadania organizacional: ajudar a empresa a apresentar uma imagem positiva da comunidade



MEDIDAS DO STRESS PROFISSIONAL

O stress ocupacional resulta da percepção individual de não conseguir atender às demandas de trabalho, resultando em sofrimento psíquico, mudanças de comportamento, atitudes negativas em relação ao trabalho, e risco cardiovascular aumentado (QUICK E HENDERSON, 2016). Dentre os modelos para explicá-lo, destaca-se o de demanda-controle, elaborado por Robert Karasek (1979). Esse modelo possibilita uma classificação do trabalho a partir do cruzamento da magnitude das dimensões de demanda psicológica e controle.

Figura 1: Modelo de demanda-controle



Fonte: Karasek (1979); adaptado pelos autores

Karasek descobriu que trabalhadores com empregos de alta demanda e baixo controle (medidos pela latitude das decisões) relatavam significativamente mais exaustão no trabalho. No modelo de demanda-controle, as demandas psicológicas são medidas em função de questões como rapidez, intensidade, esforço e conflito de demandas no trabalho, enquanto o controle é medido pela latitude de decisão, através de questões como aprendizagem, nível de habilidade, iniciativa e repetição de tarefas, assim como a autoridade de decisão sobre o que fazer e como trabalhar (HÖKERBERG *et al.*, 2014; CHUNGKHAM *et al.*, 2013). A partir dessa abordagem que centra a avaliação do risco de estresse ocupacional na forma como o trabalho é organizado, pode-se investigar as repercussões das mudanças na organização do trabalho em decorrência de um evento, como a covid-19.

Os processos de reestruturação e manejo das atividades profissionais em função da pandemia têm acarretado mudanças significativas na organização e gestão do trabalho. Estudos de monitoramento do ILO (2020) sobre o impacto da pandemia de covid-19 no mundo do trabalho reportam que, nesse momento, quatro em cada cinco pessoas (81%) são afetadas pelo fechamento total ou parcial do local de trabalho. Também há uma redução estimada em 6,7% na jornada de trabalho, o que atinge 195 milhões de trabalhadores em tempo integral. Os dados levam em consideração força de trabalho global de 3,3 bilhões de pessoas. Além disso, estimativas da Global Workplace Analytics (2020) indicam que 25 a 30% da força de trabalho estará trabalhando em casa vários dias por semana até o final de 2021 por influência da covid-19.

Atualmente, há poucas informações conhecidas sobre como as mudanças no mundo do trabalho ocorridos em função da pandemia podem afetar trabalhadores de diferentes setores, além do setor saúde (TAN *et al.*, 2020).

RESULTADOS

Assim, procuramos responder se a prática do voluntariado pode atenuar o stress profissional durante a pandemia de covid-19. O estudo considerou a versão em português da job scale produzida por Alves *et al.* (2004) e Hökerberg *et al.* (2014) para medição de stress, e se baseou em um questionário aplicado digitalmente. O questionário foi aplicado por meio digital, utilizando-se da ferramenta Microsoft Forms, uma vez que essa ferramenta permite diversas análises de gráficos em si mesma e exporta de maneira organizada todos os dados obtidos dos respondentes para uma planilha única de Excel. O link para resposta amplamente divulgado nas redes sociais e via e-mail, sendo aberto para respostas entre os dias 21 e 28 de maio de 2020. O stress profissional e o voluntariado foram estudados aqui a partir de 996 respondentes.

A análise dos dados procurou estudar a caracterização demográfica da amostra e das opiniões dos respondentes e posteriormente explorar os dados na análise multivariada. A tabela 1 traz um resumo da estatística descritiva da amostra total e da amostra exclusiva dos voluntários.

Tabela 1: Estatística Descritiva Resumida

VARIÁVEIS	Nº (%) 996 (100)
Idade média	39 anos
Sexo feminino	66%
Casados	56%
Possui filhos em idade escolar	36%
Ocupa função de liderança	37%

Fonte: elaborado pelos autores.

Pode-se observar que a média etária de ambas as amostras é de 39 anos. A maioria da amostra declara-se do sexo feminino, representando 66% do total, e casados compõe 56% do número. A classificação “outros”, incluindo viúvos, divorciados, e demais casos, alcançou 13% e 8%. Solteiros representaram perto de um terço da amostra, 31%.

As variáveis Renda, Grau de Instrução e Experiência profissional foram medidas por uma escala e analisada pelo cálculo da Moda. A renda da maioria dos respondentes ficou entre R\$ 3.601,00 e R\$ 6.000,00. O grau de instrução da amostra é fator de destaque. A moda ficou em 5, Ensino Superior Completo. De forma geral, 75,78% possuem ensino superior completo ou níveis superiores, em especial, 28,56% possuem *stricto sensu*. Quanto ao item referente à experiência profissional, a moda da escala aponta 4 acima de 5 anos. Na distribuição percentual, 80,15% dos participantes possui mais de 5 anos de experiência. Também foi possível averiguar que a maioria dos respondentes empregados estava em *home office*.

Tabela 2: Home office para respondentes empregados

JÁ TRABALHAVAM EM HOME OFFICE ANTES DO ISOLAMENTO SOCIAL	10%	
COMEÇARAM A TRABALHAR EM HOME OFFICE APÓS O INÍCIO DA PANDEMIA DE COVID-19	Há 1 mês ou mais	77%
	Há duas semanas	11%
	Há uma semana	2%

Fonte: elaborado pelos autores.

Considerando os impactos sociais e econômicos da covid-19, 4% da amostra perdeu seu emprego. Algumas organizações optaram por políticas de redução salarial. Entre os respondentes, 22,17% tiveram algum tipo de redução em sua renda por impacto da crise pandêmica da covid-19, com ou sem redução da jornada de trabalho.

Os participantes demonstraram ter experiência com a prática de voluntariado, mas muitos não atuam na área no momento.

Tabela 3: Prática de voluntariado entre os respondentes

NUNCA PRATICAM ATIVIDADES VOLUNTÁRIAS	38,47%	
PRATICAVAM VOLUNTARIADO ANTES DA PANDEMIA DE COVID-19	Deixaram de praticar durante a pandemia	16,6%
	Interromperam totalmente o voluntariado	13,12%
	Continuaram normalmente sua participação em projetos voluntários	24,35%
COMEÇARAM A PRATICAR VOLUNTARIADO EM FUNÇÃO DA PANDEMIA DE COVID-19	7,46%	

Fonte: elaborado pelos autores.

Após a coleta dos dados, eles foram processados e validados. A idade foi relevante estatisticamente, apontando que quanto mais velho o respondente, maior sua percepção de que consegue delimitar adequadamente suas funções mesmo em casa. Ter filhos foi relevante, mas, negativamente. Ser voluntário e ter recebido apoio psicológico durante a pandemia de covid-19 aumenta a percepção de que o respondente delimita seus papéis e sua função corretamente em *home office*. Quando o stress profissional

foi especificamente analisado, a única variável significativa estatisticamente e positiva foi o tamanho da empresa. Isso significa que, quanto maior a organização, maior o stress profissional do respondente. As demais variáveis significativas foram negativas. São elas: Idade, medidas de segurança contra a covid-19 tomadas pela empresa e compreensão da organização durante a pandemia. A presença desses itens diminui o stress profissional do participante.

ANÁLISE

As alterações realizadas no ambiente corporativo durante a pandemia retratam a falta de preparo das pessoas para lidar com esse novo estilo de trabalho. Profissionais mais velhos tiveram maior facilidade à adaptação de um novo ritmo nas tarefas organizacionais, mas, entre os respondentes, quem tem filhos em idade escolar viveu tempos difíceis. Foi complicado delimitar papéis de trabalho e atividades de casa.



Profissionais experientes se adaptaram mais rápido ao *home office* e seu ritmo



Profissionais com filhos em idade escolar ficaram sobrecarregados e tiveram dificuldade em separar o trabalho dos deveres de casa

O isolamento social paralisou a maioria dos projetos de voluntariado realizados por empresas ou de forma individual, mas o stress relacionado ao trabalho é menor em pessoas que realizavam/continuaram com essa prática.

A forma mais eficaz para continuar um serviço voluntário ou começar a praticá-lo é estar bem consigo mesmo. Assim, é possível doar seu tempo com qualidade a fim de remediar necessidades sociais imediatas. Solidariedade faz parte do combate ao stress na doação de tempo e colaboração com o serviço voluntário.

No estilo corporativo de voluntariado, umas das opções é promover ações online ou à distância, mesmo que iniciadas com assistencialismo e foco em doações. Elas servem para estimular pessoas que não tiveram oportunidade de se engajar em alguma atividade ou movimento.

Estudos apontam os benefícios do voluntariado para a saúde mental, bem-estar e, por consequência, como auxílio no combate ao stress (CAVALCANTE *et al.*, 2015; LEVITEN-REID E CAMPBELL, 2016; MUSICK E WILSON, 2003; OKUN *et al.*, 2015; STUKAS *et al.*, 2014). Esse estudo comprovou que o stress é um fator atenuante com

o serviço voluntário, porém o impacto positivo ocorre apenas para profissionais que trabalham em empresas estruturadas e de grande porte.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. G. M.; CHOR, D., F. E.; LOPES, C. S.; WERNECK, G. L. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, n. 2, p. 164-171, 2004

AZEVEDO, D. Voluntariado corporativo: motivações para o trabalho voluntário. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 27., 2007, Foz do Iguaçu. **Anais [...]**. Foz do Iguaçu: ENGEPE, 2007, p. 1-10.

BROCKNER, J.; SENIOR, D.; WELCH, W. Corporate volunteerism, the experience of self-integrity, and organizational commitment: Evidence from the field. **Social Justice Research**, v. 27, n. 1, p. 1-23, 2012.

CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J.; MÓL, A. L. R. Motivação De Voluntários: Proposição De Um Modelo Teórico. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 1, p. 124-156, 2015.

CHUNGKHAM, H. S.; INGRE, M.; KARASEK, R.; WESTERLUND, H.; THEORELL, T. Factor structure and longitudinal measurement invariance of the demand control support model: an evidence from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). **PLOS ONE**, v. 8, n. 8, online, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/2LuL4M2>. Acesso em: 08 fev. 2021.

CLARY, E.; SNYDER, M. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. **Current Directions in Psychological Science**. v. 8, n. 5, p. 156-159, 1999.

CNAAN, R. A.; HANDY, F.; WADSWORTH, M. Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. **Nonprofit and voluntary sector quarterly**, v. 25, n. 3, p. 364-383, 1996.

COOK, P.; JACKSON, N. **Valuing Volunteering**. London: VSO, 2006.

DELOITTE. **The 2016 Deloitte Millennial Survey**: Winning over the next generation of leaders. London: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3q3XRUH>. Acesso em: 08 fev. 2021.

FISCHER, R.; FALCONER, A. Voluntariado empresarial: estratégias de empresas no Brasil. **Revista de Administração**, v. 36, n. 3, p. 15-27, 2001.

GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS. Work-At-Home After Covid-19: Our Forecast. **Global Workplace Analytics**, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2N5f0iu>. Acesso em: 08 fev. 2021.

HERZIG, C. Corporate volunteering in Germany: survey and empirical evidence. **International Journal of Business Environment**, v. 1, n. 1, p. 51-69, p. 2006.

HÖKERBERG, Y. H.; REICHENHEIM, M. E.; FAERSTEIN, E.; PASSOS, S. R.; FRITZELL, J.; TOIVANEN, S.; WESTERLUND, H. Cross-cultural validity of the demand-control questionnaire: Swedish and Brazilian workers. **Revista de Saúde Pública**, v. 48, n. 3, p. 486-496, 2014.

ILO. **COVID-19 and the world of work**. Geneva: International Labour Organization, 2020.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, p. 285-308, 1979.

LEVITEN-REID, C.; CAMPBELL, R. Volunteer roles and the benefits of volunteering: An examination of nonprofit housing cooperatives. **Community Development**, v. 47, n. 4, p. 464-480, 2016.

LOOSEMORE, M.; BRIDGEMAN, J. Corporate volunteering in the construction industry: motivations, costs and benefits, **Construction Management and Economics**, v. 35, n. 10, p. 641-653, 2017.

MUSICK, M. A.; WILSON, J. Volunteering and depression: The role of psychological and social resources in different age groups. **Social science & medicine**, v. 56, n. 2, p. 259-269, 2003.

OKUN, M. A.; BARR, A.; HERZOG, A. Motivation to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. **Psychology and aging**, v. 13, n. 4, p. 608, 1998.

PAJO, K.; LEE, L. Corporate sponsored volunteering: a work design perspective. **Journal of Business Ethics**, v. 99, p. 467-482, 2011.

PARKINSON, L.; WARBURTON, J.; SIBBRITT, S.; BYLES, J. Volunteering and older women: Psychosocial and health predictors of participation. **Aging and Mental Health**, v. 14, p. 917-927, 2010

PUSHKAR, D.; REIS, M.; MORROS, M. Motivation, personality and well-being in older volunteers. **The International Journal of Aging and Human Development**, v. 55, n. 2, 141-162, 2002.

QUICK, J. C.; HENDERSON, D. F. Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 13, n. 5, p. 459, 2016.

RODELL, J. B.; LYNCH, J. W. Perceptions of employee volunteering: Is it “credited” or “stigmatized” by colleagues? **Academy of Management Journal**, v. 59, n. 2, p. 611-635, 2016.

STUKAS, A. A.; SNYDER, M.; CLARY, E. G. Volunteerism and community involvement: Antecedents, experiences, and consequences for the person and the situation. In: SCHROEDER, D. A.; GRAZIANO, W. (Eds.), **The Oxford Handbook of Prosocial Behavior**. New York, NY: Oxford University Press, 2014.

TAN, W.; HAO, F.; MCINTYRE, R. S.; JIANG, L.; JIANG, X.; ZHANG, L.; ZHAO, X.; ZOU, Y.; HU, Y.; LUO, X.; ZHANG, Z.; LAI, A.; HO, R.; TRAN, B.; HO, C.; TAM, W. Is returning to work during the COVID-19 pandemic stressful? A study on immediate mental health status and psychoneuroimmunity prevention measures of Chinese workforce. **Brain, behavior, and immunity**, v. 87, p. 84-92, 2020.

UNITED NATIONS. **Volunteer Annual Report**. New York: United Nations, 2018.

WILLEMS, J.; DURY, S. Reasons for not volunteering overcoming boundaries to attract volunteers. **The Service Industries Journal**, v. 37, n. 11-12, p. 726-745, 2017.

WILSON, J. Volunteering. **Annual Review of Sociology**, v. 26, n. 1, p. 215-240, 2000.

WILSON, J.; MUSICK, M. Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. **American Sociological Review**, v. 62, p. 694-713, 1997.

DESAFIOS COM O STRESS PROFISSIONAL E A ESPIRITUALIDADE

Os processos de reestruturação e manejo das atividades profissionais em função da pandemia acarretaram mudanças significativas na organização e gestão do trabalho. Estimativas da Global Workplace Analytics (2020) indicam que 25 a 30% da força de trabalho trabalhará em casa vários dias por semana até o final de 2021 por causa da influência da covid-19. O modelo de demanda-controle de Karasek (1979) argumenta que os trabalhadores cujos empregos são classificados como de alta demanda e baixo controle (medidos pela latitude das decisões) apresentam significativamente mais exaustão no trabalho.

A partir dessa abordagem que centra a avaliação do risco de estresse ocupacional na forma como o trabalho é organizado, pode-se investigar as repercussões das mudanças na organização do trabalho em decorrência de um evento, como a covid-19. Atualmente, há poucas informações conhecidas sobre como as mudanças no mundo do trabalho ocorridos em função da pandemia podem afetar trabalhadores de diferentes setores, além do setor saúde (TAN *et al.*, 2020).

ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

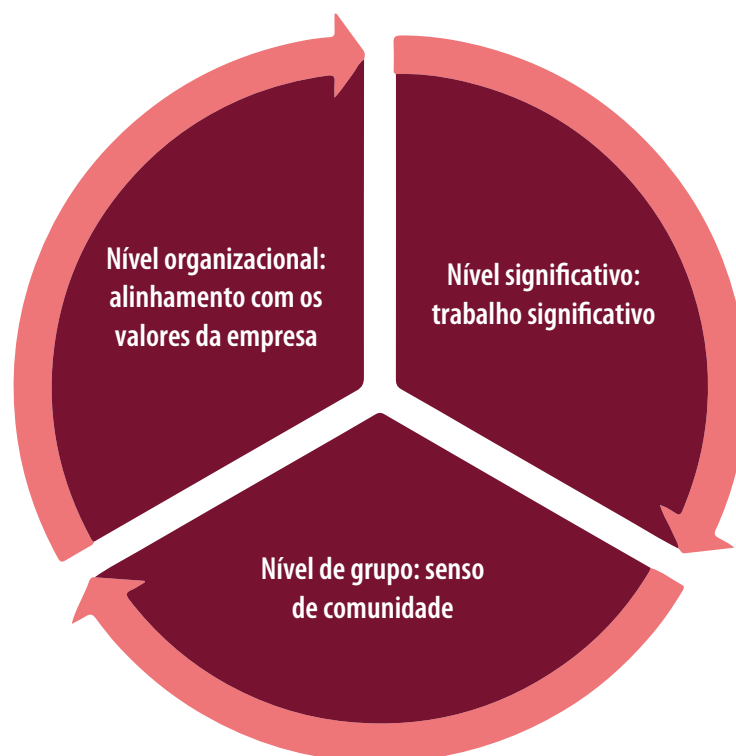
Embora o movimento da espiritualidade no local de trabalho tenha começado no início dos anos 1920, ele ganhou impulso no final da década de 1990 com a divulgação de um desejo crescente entre os funcionários de ter significado e propósito no trabalho – não apenas dinheiro. Como a abordagem espiritual do trabalho reconhece esse fato, além de considerar que a alma e o espírito de um funcionário no trabalho estão tão envolvidos tanto quanto as mãos e a mente (ASHMOS E DUCHON, 2000), a promoção da espiritualidade no local de trabalho foi recebida de braços abertos por líderes de todo o mundo (PANDEY, 2017). Organizações que incentivam ativamente a espiritualidade no local de trabalho relataram impacto positivo no bem-estar dos funcionários (HAWLEY E HAWLEY, 1993), no desempenho da unidade de trabalho (DUCHON E PLOWMAN, 2005) e no desempenho organizacional (FRY E MATHERLY, 2006; PETCHSAWANG E DUCHON, 2012). Além disso, a espiritualidade e, em alguns casos, a religião, podem impactar nas decisões dos líderes e no estilo de gestão (BARTOLI, 2007; BERTERO, 2007).

As definições de espiritualidade recebem distintas ênfases conforme a perspectiva teórica e estudos que se pretendem fazer. A definição de Koenig *et al.* (2001) tem sido uma das mais aceitas ao conceituar espiritualidade como uma busca pessoal de compreensão relacionada a questões existenciais maiores (por exemplo, o sentido da

vida, a morte) e suas relações com o sagrado e/ou transcendente. Esse conceito de espiritualidade pode levar ao desenvolvimento de práticas religiosas ou na formação de comunidades religiosas, mas não necessariamente.

Chawla e Guda (2010) comentam que a contribuição da espiritualidade para o local de trabalho, quando evidenciada pelos funcionários, resulta em satisfação profissional e os encoraja a demonstrar comportamentos que extrapolam as exigências e com abordagens sociais (FRY, 2003). Milliman *et al.* (2003) relataram o papel encorajador da espiritualidade no local de trabalho na construção da unidade dentro das organizações, o que leva a maior adesão ao trabalho em equipe, colaboração e redução das ocorrências de absenteísmo e rotatividade de funcionários. Milliman *et al.* (2003) propuseram uma estrutura tridimensional para encapsular a construção da espiritualidade no local de trabalho em todos os três níveis.

Figura 1: Estrutura tridimensional da espiritualidade no local de trabalho



Fonte: Milliman *et al.* (2003).

Com as crescentes complexidades no trabalho, incluindo os avanços da tecnologia e da globalização, muitos trabalhadores sentem necessidade de crescerem profissionalmente e pessoalmente, encontrando um trabalho significativo, sustentável e satisfatório. O trabalho pode contribuir para a definição de si dos indivíduos. Os fatores de aprimoramento associados ao trabalho significativo e gratificante, por

sua vez, aumentam a satisfação no trabalho. Todos esses tópicos se tornam mais latentes quando intencionalmente desenvolvidos em um ambiente de espiritualidade (PANDEY *et al.*, 2017). Quando pessoas com entendimento, desejos e aspirações semelhantes se encontram, elas podem unir forças para alcançar um nível mais alto de realização de metas, implementando as ferramentas conhecidas, como a divisão do trabalho, delegação e empoderamento, além de se engajarem em melhorias e inovações adicionais, esse esforço, que resulta em sinergia de ação, é fortalecido e estimulado pela espiritualidade (REGOS *et al.*, 2007; RUPCIC, 2017).

Cavanagh e Bandsuch (2002) defendem que espiritualidade está relacionada ao resultado positivo que o indivíduo espiritualizado promove dentro do ambiente organizacional. Aparentemente, indivíduos espiritualizados conseguem dar sentido à vida e ao trabalho ao considerarem que precisam atravessar determinadas situações como parte de um propósito maior, uma missão de vida. Portanto, se há espiritualidade constituindo os seres humanos e estes procuram dar sentido e significado para o seu trabalho através dessa dimensão, as organizações que não buscarem inserir essa temática em seus contextos podem ser prejudicadas.

DADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa utilizou-se de um formulário de pesquisa com questões demográficas e sócios econômicas, visando a determinação do perfil da amostra e também a análise desses fatores na percepção dos respondentes. Foram inseridas assertivas para medir o nível de espiritualidade da organização (MILLIMAN *et al.*, 2003) e o nível de stress dos respondentes, (ALVES *et al.*, 2004; HÖKERBERG *et al.*, 2014), além de algumas questões sobre medidas adotadas relacionadas a COVID-19. As assertivas são demonstradas no quadro 1.

Figura 2: Assertivas Adaptadas para o Estudo

ASSERTIVAS PARA ESPIRITUALIDADE	ASSERTIVAS PARA STRESS/ MEDIDAS COVID-19
Me faz experimentar alegria	O trabalho exige demais
Energiza o espírito	Tenho tempo suficiente para cumprir as tarefas do trabalho
Está ligado ao que acho importante na vida	Meu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes
Fico ansioso para começar a trabalhar	Tenho possibilidade de aprender coisas novas em meu trabalho
Vejo conexão entre trabalho e bem social	Meu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados

ASSERTIVAS PARA ESPIRITUALIDADE	ASSERTIVAS PARA STRESS/ MEDIDAS COVID-19
Eu compreendo o que me traz significado em meu trabalho	Meu trabalho exige que eu tome iniciativas
As pessoas se apoiam mutuamente em meu trabalho	No meu trabalho tenho que repetir muitas vezes as mesmas tarefas
Sinto-me livre para expressar minhas opiniões no trabalho	Posso escolher COMO fazer o meu trabalho
Penso que todos no trabalho estão ligados a um objetivo comum	Posso escolher O QUE fazer no meu trabalho
Meu trabalho traz uma sensação de sentir parte de uma família	Minha organização me oferece apoio psicológico para situações enfrentadas durante o covid-19
Sinto-me bem em relação aos valores da organização	Minha organização tem sido compreensível com minhas dificuldades e particularidades em
A organização se preocupa com os pobres	Minha Organização tomou medidas claras quanto ao enfrentamento do covid-19
Estou conectado com a missão da organização	
Conheço claramente e estou ligado às metas da organização.	
A organização se preocupa em energizar meu espírito (meus valores e motivação interior)	

Fonte: Elaborado pelos autores

O formulário foi desenvolvido em escala Likert e foi aplicado por meio digital, utilizando-se da ferramenta Microsoft Forms, amplamente divulgado nas redes sociais e via e-mail entre os dias 21 e 28 de maio de 2020. Foram estudadas 996 pessoas nessa etapa. O trabalho fez uso de regressão linear múltipla, essa técnica “tem como objetivo estudar a relação entre duas ou mais variáveis explicativas que se apresentam de forma linear e uma variável dependente métrica” (FÁVERO *et al.*, 2009, p. 346). As variáveis dependentes foram Stress, criada com a soma das assertivas do job stress scale, e referente a tomada de medidas de enfrentamento à covid-19. A variável independente Espiritualidade nas Organizações foi obtida pela soma das respostas às questões de Milliman *et al.* (2003).

A análise dos dados procurou estudar a caracterização demográfica da amostra e das opiniões dos respondentes e posteriormente explorar os dados na análise multivariada. A tabela 1 traz um resumo da estatística descritiva da amostra total e da amostra exclusiva dos voluntários.

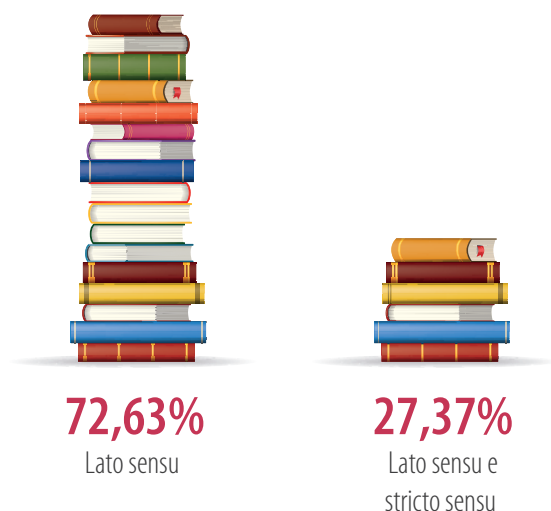
Figura 3: Estatística Descritiva Resumida

VARIÁVEIS	Nº (%) 996 (100)
Idade média	39 anos
Sexo Feminino	66%
Casados	56%
Possui Filhos em Idade Escolar	36%
Ocupa função de Liderança	37%

Fonte: elaborado pelos autores.

As variáveis Renda, Grau de Instrução e Experiência profissional foram medidas por uma escala e analisada pelo cálculo da Moda. A renda da maioria dos respondentes ficou entre R\$ 3.601, e R\$ 6.000,00. O grau de instrução da amostra é fator de destaque. 75,78% das pessoas possuem ensino superior completo ou níveis superiores. Em especial, 28,56% têm *stricto sensu*. Quanto ao item referente à experiência profissional, a maior parte da amostra é veterana: 80,15% das pessoas têm cinco anos ou mais no mercado de trabalho.

Figura 4: Lato e *stricto sensu* entre respondentes com ensino superior



Fonte: elaborado pelos autores.

Considerando os impactos sociais e econômicos da covid-19, 4% da amostra perdeu seu emprego. Algumas organizações optaram por políticas de redução salarial.

Entre os respondentes, 22,17% tiveram algum tipo de redução em sua renda por impacto da crise pandêmica do COVID 19, com ou sem redução da jornada de trabalho. Analisando-se apenas as empresas com índice significativo de espiritualidade, esses números são um pouco menos dramáticos. Nenhum dos respondentes de organizações com espiritualidade foi demitido e o percentual de pessoas com redução de salário foi menor, alcançando 15,1%.

Ao constatar as medidas de enfrentamento à covid-19, algumas variáveis foram significativas, como tamanho da empresa, nível de espiritualidade da organização, apoio psicológico oferecido e compreensão com as limitações durante o enfrentamento da pandemia e renda, todas com coeficiente positivo. Percebe-se então que empresas maiores tiveram mais ações contra a covid-19 do que empresas menores. Essa informação pode estar associada com diferentes perspectivas, como capacitação dos tomadores de decisão, preparo técnico e condições econômicas e financeiras da empresa, pois organizações com mais caixa têm maior chance de reagir a uma pandemia, diferente de empresas menores que podem estar lutando por sua sobrevivência.

O nível de espiritualidade – variável foco desse estudo – foi altamente significativo. Na prática, quanto maior o nível de espiritualidade da organização, maior a constatação de medidas tomadas para o enfrentamento da pandemia. Como o inventário utilizado mede significado pessoal encontrado na empresa, senso de comunidade e alinhamento de valores, pode-se concluir que empresas com essas características tendem a ser mais empáticas e preocupadas com as pessoas, estando dispostas a agir em defesa da sociedade. As variáveis sobre apoio psicológico oferecido e compreensão com as limitações durante o enfrentamento da pandemia demonstram a percepção dos respondentes quanto a receber apoio da organização. Logo, é natural que essas variáveis estejam associadas a medidas tomadas pelas organizações. Finalmente, a variável renda demonstrou que uma renda maior aumenta a probabilidade

Quanto maior o nível de espiritualidade da organização, maior a constatação de medidas tomadas para o enfrentamento da pandemia.

de medidas tomadas pela empresa. Esse resultado pode estar relacionado com o próprio tamanho das empresas, que, por consequência pagam maiores salários; ou com o nível hierárquico elevado de respondentes, que o leva a ter percepções mais abrangentes sobre ações da empresa.

O stress ocupacional durante a pandemia também foi analisado. A única variável positiva e estatisticamente significativa foi o tamanho da empresa; ou seja, quanto maior a empresa, maior o stress ocupacional do respondente. Em geral, grandes empresas possuem sistemas mais focados em metas e com maior pressão por resultados, o que pode contribuir para o stress elevado. Além disso, o receio de demissões em massa nas grandes empresas pode ter influenciado essa relação com o stress ocupacional. As demais variáveis significativas foram negativas. São elas: idade, espiritualidade na organização, compreensão da empresa durante a pandemia e renda. A presença desses itens diminui o stress ocupacional do participante. A variável relacionada com compreensão de limitações durante a crise da covid-19 é uma consequência natural da iniciativa organizacional, já que esse comportamento deixa os colaboradores com sensação de segurança e acolhimento pela empresa.

A variável relacionada ao nível de espiritualidade na organização obteve alto grau de significância mais uma vez. Esse fato reforça o papel da espiritualidade nas empresas relacionado ao maior cuidado com o colaborador e seu bem estar, assim como aumento do senso de significado e melhora da saúde mental e física (ASHMOS E DUCHON, 2000; CAVANAGH E BANDSUCH, 2002; CHAWLA E GUDA, 2010; MILIMAN *et al.*, 2003; PANDEY *et al.*, 2017; PAWAR, 2009; GUPTA *et al.*, 2014; REGOS *et al.*, 2007; RUPCIC, 2017), itens que estão relacionados à capacidade de lidar com problemas e mudanças na empresa, e, por consequência, menor stress ocupacional. Finalmente, a significância da variável renda pode estar associada ao maior nível hierárquico e por consequência maior adaptabilidade a tensões e pressões causadas pelo trabalho.



A pandemia não parou a dimensão espiritual de trabalhadores. Por mais estressantes que suas funções tenham se tornado, a fé proporciona alívio.

Fonte: Shutterstock

Nesse contexto, mudanças individuais e organizacionais podem ser feitas. Para os indivíduos, é importante lembrar que organizações com maior nível de espiritualidade podem trazer um ambiente de trabalho mais agradável, com bem-estar e disposição para enfrentar as demandas e desafios de sua função, diminuindo o stress ocupacional. Para as organizações, é preciso se atentar a itens que aumentem seus níveis de espiritualidade; Isso pode ajudar a empresa a melhorar a qualidade de vida e controle emocional de seus colaboradores diante das crises, pressões por resultado e intensidade no trabalho. Assim, uma empresa com alta espiritualidade tem maior probabilidade de atrair e manter os melhores talentos.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. G. M.; LOPES, C. S.; WERNECK, G. L. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, n. 2, p. 164-171, 2004.

ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.

BARTOLI, J. Espiritualidade e Conhecimento. **GV-executivo**, v. 6, n. 6, 2007.

BERTERO, C. O. A Permanência da Religião. **GV-executivo**, v. 6, n. 6, 2007.

CHAWLA, V.; GUDA, S. Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction, Propensity to Leave and Job Commitment: An Exploratory Study among Sales Professionals. **Journal Of Human Values**, v. 16, n. 2, p. 157-167, 2010.

DUCHON, D.; PLOWMAN, D. A. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. **Leadership Quarterly**, v. 16, n. 5, p. 807-833, 2005.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise de Dados: Modelagem Multivariada Para Tomada De Decisões**. Rio De Janeiro: Elsevier, 2009.

FRY, L. W.; MATHERLY, L. L. Spiritual leadership and organizational performance: Na exploratory study. *In: Academy of Management meeting*. Atlanta: [s.n.], 2006. p. 1-32.

FRY, L.W. Toward A Theory Of Spiritual Leadership, **The Leadership Quarterly**, v. 14 n. 6, p. 693-727, 2003.

GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS. **Work-At-Home After Covid-19: Our Forecast**. Global Workplace Analytics, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2N5f0iu>. Acesso em: 08 fev. 2021.

GUPTA, M.; KUMAR, V.; SINGH, M. Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). **Journal of Business Ethics**, v. 122, p. 79-88, 2014.

HAWLEY, J.; HAWLEY, J. A. **Reawakening the spirit in work: The power of dharmic management**. Berrett-Koehler Publishers, 1993.

HÖKERBERG, Y. H.; REICHENHEIM, M. E.; FAERSTEIN, E.; PASSOS, S. R.; FRITZELL, J.; TOIVANEN, S.; WESTERLUND, H. Cross-cultural validity of the demand-control questionnaire: Swedish and Brazilian workers. **Revista de Saúde Pública**, v. 48, n. 3, p. 486-496, 2014.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Monitor: COVID-19 and the world of work**. [S.l.], 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2YWNqGG>. Acesso em: 09 fev. 2021.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, p. 285-308, 1979.

KOENIG, H. G.; LARSON, D. B. Religion and mental health: Evidence for an association. **International Review Psychiatry**, v. 13, p. 67-78, 2007.

MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, A. J.; FERGUSON, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.

PANDEY, A. Workplace Spirituality: Themes, Impact and Research Directions. **South Asian Journal of Human Resources Management**, v. 4, p. 212-217, 2017.

PANDEY, A., GUPTA, V. & GUPTA, R. K. Spirituality and innovative behaviour in teams: Examining the mediating role of team learning. **IIMB Management Review**, v. 12, n. 3, p. 116-126, 2017.

PAWAR, B. S. Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 30, p. 759-777, 2009.

PETCHSAWANG, P.; DUCHON, D. Workplace spirituality, meditation, and work performance. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 9, p. 189-208, 2012.

REGOS, A.; CUNHA, M. P. E.; SOUTO, S. Espiritualidade nas Organizações e Comprometimento Organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, art. 12, 2007. Disponível em: <https://bit.ly/3a4zXDi>. Acesso em: 09 fev. 2021.

RUPCIC, N. Spiritual development: a missing and powerful leverage when building learning organizations. **The Learning Organization**, v. 24, n. 6, p. 418-426, 2017.

TAN, W.; HAO, F.; MCINTYRE, R. S.; JIANG, L.; JIANG, X.; ZHANG, L.; ZHAO, X.; ZOU, Y.; HU, Y.; LUO, X.; ZHANG, Z., LAI, A.; HO, R.; TRAN, B.; HO, C.; TAM, W. Is returning to work during the COVID-19 pandemic stressful? A study on immediate mental health status and psychoneuroimmunity prevention measures of Chinese workforce. **Brain, behavior, and immunity**, v. 87, p. 84-92, 2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa *Desafios profissionais em tempos de covid-19* investigou os impactos da crise pandêmica citada sobre o trabalho de pessoas em diferentes categorias profissionais, medindo estresse ocupacional, percepções e atitudes dos profissionais, espiritualidade, voluntariado, condições de trabalho, medidas organizacionais adotadas e os desafios decorrentes das mudanças na forma e intensidade do trabalho.

Percebeu-se que, independente da categoria profissional investigada, a crise de covid-19 alterou substancialmente os locais de trabalho, seu regime, a forma de execução das tarefas rotineiras e também as condições de trabalho. No que se refere as condições de trabalho, mudanças no salário, em relacionamentos com fornecedores, clientes e colegas – incluindo a liderança – foram percebidas. Em uma extensão das alterações no ambiente de trabalho, houve impactos sobre a relação trabalho-família, pois o *home office* confundiu os limites entre os ambientes doméstico e profissional, que antes eram separados de forma mais clara.

Apontou-se os principais desafios ao longo deste relatório, porém é necessário refletir sobre os novos caminhos que podem ser trilhados a partir das mudanças ocorridas e, que ainda estão em curso e por certo se somarão a outras, alterando significativamente as relações de trabalho.

De maneira geral, todos os profissionais foram impactados em suas realidades. Perda de emprego, reduções salariais, riscos de contaminação para aqueles que continuaram atuando na linha de frente do trabalho, o medo instabilidade econômico e o cenário assustador de total imprevisibilidade, repercutiram na vida das pessoas em seu âmbito pessoal e profissional.

Embora o *home office* tenha se tornado a única opção para alguns setores e uma tendência nas organizações, notou-se nesta pesquisa que são necessárias diversas adaptações para que essa modalidade de trabalho remoto seja efetiva. Em nossa amostra, a produtividade e a delimitação de papéis entre a casa e o trabalho foram comprometidas nesse período. Ademais, o *home office* e as alterações das condições de trabalho contribuíram para a intensificação dos níveis de estresse ocupacional.

Os desafios alcançaram de forma especial os profissionais da educação e saúde. No que se refere aos professores de todas as modalidades e níveis de ensino, a pandemia colocou-os em um cenário de aulas online para o qual não possuíam formação nem infraestrutura adequadas. As mudanças para a área da educação ocorridas nesse período têm acelerado tendências atuais, a exemplo do ensino híbrido. No setor de saúde, o trabalho intenso durante esse período, as condições inadequadas, o contato diário com a morte de pacientes e colegas, além do risco constante de levar a doença

para seus próprios familiares, fizeram com que os profissionais vivessem um período de intenso estresse e desgaste físico e emocional.

Em meio a todo o caos e incertezas, percebeu-se que alguns elementos atenuaram o estresse ocupacional e dificuldades no prosseguimento do trabalho. Apoio da família, suporte para condições adequadas de trabalho, medidas emergenciais por parte de líderes e organizações, compreensão diante das pressões sofridas e apoio psicológico disponibilizados nas empresas, fizeram com que os profissionais em trabalho pudessem enfrentar este momento com mais qualidade de vida e resiliência. Além disso, fatores como a espiritualidade e o voluntariado contribuíram diretamente com bem-estar integral dos indivíduos, auxiliando no enfrentamento da crise pandêmica.

Em suma, a pandemia de covid-19 nos ensina que podemos ser surpreendidos a qualquer momento por situações que nos tirem de nossa zona de conforto e nos coloquem diante de cenários jamais imaginados. Certamente, assim como esta não foi a primeira, outras crises virão e colocarão a prova a capacidade de sobrevivência da humanidade. Sendo o trabalho uma das partes mais significativas e presentes em nossas vidas, os desafios desta esfera sempre serão relevantes e precisam ser estudados de maneira cuidadosa e constante. Nesta pesquisa, constatou-se que as alterações nas condições de trabalho impactaram todas as áreas da vida. Dessa forma, as medidas e investimentos tomados nas organizações têm impacto direto em toda a sociedade. Essa conclusão reforça a responsabilidade de líderes, espaços laborais e pesquisadores para a promoção da saúde e bem estar do ser humano, tanto como indivíduos como em sua coletividade.

SOBRE OS AUTORES

CRISTINA ZUKOWSKY-TAVARES

Doutora em Educação (Currículo) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2008) e Pós-doutora em Educação pela Universidade de São Paulo (2012). Atuou do Mestrado ao pós-doutorado nas linhas de Pesquisa voltadas à Avaliação Educacional, priorizando a Formação de professores em avaliação. Docente no Mestrado Profissional em Promoção da Saúde e no Mestrado em Educação do Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp). Cursa o segundo pós-doutorado em Ensino para as Ciências da Saúde na Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Foi eleita representante da Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação (SPCE) no Brasil em 2011. Líder do grupo de pesquisa (In) TESE - Interdisciplinaridade em Saúde e Educação (Unasp).

DERSON LOPES-JR.

Doutor em administração pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), é professor, autor, consultor e palestrante nas áreas de liderança, produtividade, gerenciamento de projetos espiritualidade e voluntariado. Atua como Coordenador Geral de Pós-graduação, Pesquisa, Extensão e EAD da FAAMA, VP de P&D/e-Learning na Aspectum; Leader Partner na GOTT e co-founder no Instituto Aksioss. Além do doutorado, possui mestrado em administração pela FECAP, certificação PMP, especialização em Finanças e graduações em Administração, Ciências Contábeis e Teologia. Atuou em diferentes áreas em sua carreira e coordenou projetos de curto e longo prazo como voluntário em diversos países, incluindo Bangladesh.

THIAGO DA SILVA GUSMÃO CARDOSO

Doutor e Mestre em Educação e Saúde na Infância e Adolescência pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Graduado em Psicologia pela Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) e Licenciado em Filosofia pela Faculdade Batista Brasileira (FBB). Psicólogo pesquisador no Centro Paulista de Neuropsicologia (CPN-NANI). É professor no bacharelado em Psicologia e no Mestrado Profissional em Promoção da Saúde do Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp). É docente permanente do mestrado e doutorado em Educação e Saúde na Infância e Adolescência (Unifesp). É vice-líder do Grupo de Pesquisa Núcleo de Estudos em Cognição Social da Unifesp (NECSU) do Departamento de Psicobiologia da Unifesp e líder do grupo de pesquisa (In) TESE - Interdisciplinaridade em Saúde e Educação (Unasp).

APRESENTAÇÃO DO GRUPO DE PESQUISA [IN] TESE

“INTERDISCIPLINARIDADE EM SAÚDE E EDUCAÇÃO”

O grupo “Interdisciplinaridade em Saúde e Educação (In)Tese” realiza pesquisas direcionadas à aplicação de saberes, avaliações e práticas interdisciplinares aos campos da saúde e educação, criando interfaces de investigação de áreas da psicologia, pedagogia e ciências da saúde com outras áreas do conhecimento. Nas pesquisas aplicadas à saúde, são conduzidas investigações sobre promoção da saúde mental, estilo de vida, educação em saúde, fatores de risco e proteção para o adoecimento no contexto escolar, familiar e ocupacional, além de pesquisas clínicas de aspectos neuropsicológicos, fenótipos cognitivos e comportamentais de transtornos do neurodesenvolvimento. Nos projetos de pesquisa aplicados à educação, são conduzidas investigações sobre avaliação da aprendizagem, projetos e programas de ensino, formação continuada de profissionais, processos cognitivos e afetivos implicados na aquisição de habilidades e competências acadêmicas, e questões relativas à inclusão escolar e social.

MEMBROS

LÍDERES

- Dr. Thiago Gusmão Cardoso
- Dra. Cristina Zukowsky-Tavares

DOCENTES

- Dra. Catherine Araújo
- Dra. Sideli Biazzi
- Dra. Suely Franca;
- Dra. Elizabete Agrela de Andrade

EGRESSAS DO MESTRADO EM PROMOÇÃO DA SAÚDE

- Ma. Jussara Dias Queiroz Brito
- Ma. Neilia Gomes da Silva Braga

MESTRANDOS EM PROMOÇÃO DA SAÚDE

- Adriana Abbud
- Camila Aguiar de Santana

DISCENTES DE GRADUAÇÕES DO UNASP (INICIAÇÃO CIENTÍFICA):

- Alice Osório
- Beatriz Oliveira
- Bianca Oliveira
- Jorlane da Silva Reis
- Karina Beatriz Gangi
- Lia Abda
- Sthefanny Meira Moreira
- Valkiria Galvão Andrade