



BEM–ESTAR NA PANDEMIA DA COVID–19: UM ESTUDO COM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

WELL–BEING DURING COVID–19 PANDEMIC: A STUDY WITH UNIVERSITY PROFESSORS

Suzete Antonieta Lizote¹, Marisa Luciana Schwabe de Moraes², Nathalie Fontana³

Autor correspondente: Suzete Antonieta Lizote – E-mail: lizote@univali.br

RESUMO

O bem–estar subjetivo é um tema que busca compreender como o indivíduo avalia a satisfação em sua vida, a qual considera aspectos pessoais, vivências, valores e expectativas. Este estudo teve como objetivo identificar o bem–estar subjetivo e a autonomia no *home–office* dos professores universitários em tempos de pandemia da COVID–19. Trata–se de um estudo transversal com abordagem quantitativa. A amostra de 54 docentes de uma Universidade Comunitária do Sul do Brasil foi gerada pela aplicação da Escala de Bem–Estar Subjetivo de Albuquerque e Tróccoli (2004). Ela esteve dividida em aspectos positivos, negativos e satisfação com a vida e foi acrescentada uma dimensão denominada autonomia no *home–office* em tempos de pandemia da COVID–19. Os resultados apontaram que a maioria dos docentes, ou seja, 68,51%, apresentou um moderado bem–estar subjetivo, sendo os aspectos negativos superiores aos positivos com 16,66% e 14,81%, respectivamente. Por fim, se observou elevada autonomia no *home–office* com 66,67% das respostas. Conclui–se, portanto, que esses achados, de certa forma, são satisfatórios, pois, percebe–se que, mesmo tendo os afetos negativos sido mais presentes do que os aspectos positivos do bem–estar subjetivo, os docentes pesquisados estão comprometidos e buscando desempenhar suas atividades da melhor forma possível. Para as instituições que estão tendo que se adaptar em vários aspectos, isso é um fator determinante, pois são as pessoas os bens ativos mais importantes de uma organização.

Palavras–chave: Autonomia. Bem–estar. *Home–office*. Promoção da saúde.

ABSTRACT

Subjective well–being is a theme which analyzes how people evaluate satisfaction in life, taking into account personal aspects, experience, values and expectations. Current paper identifies subjective welfare and autonomy in home–office of university professors during the COVID–19 pandemic through a transversal study and quantitative approach. A sample of fifty–four university professors from a university in southern Brazil was generated by applying the Subjective Welfare Scale by Albuquerque and Tróccoli (2004), divided into positive and negative aspects, satisfaction with life, to which was added a dimension called autonomy in home–office during the COVID–19 pandemic. Results show that most professors (68.51%) showed a moderate subjective well–being, with negative aspects higher than the positive ones, or rather, 16.66% and 14.81%, respectively. High autonomy in home–office with 66.67% of replies has been reported. Results are satisfactory since, even though negative aspects are more present than the positive ones in subjective well–being, the professors are committed and try to perform their activities in the best way possible. This is a determining factor for institutions which are trying to make adaptations since people are the most important active goods of the organization.

¹ Doutora em Administração e Turismo. Docente na Universidade do Vale do Itajaí – Escola de Negócios, Mestrado Profissional em Gestão, Internacionalização e Logística (PMPGIL) e Mestrado e Doutorado em Administração (PPGA) Biguaçu (SC), Brasil.

² Doutoranda em Administração no Programa de Mestrado e Doutorado em Administração (PPGA) Univali. Docente e Coordenadora do Curso de Graduação em Ciências Contábeis na Universidade do Vale do Itajaí – Escola de Negócios, Biguaçu e Itajaí (SC), Brasil.

³ Mestranda no Mestrado Profissional em Gestão, Internacionalização e Logística (PMPGIL) Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí (SC), Brasil.

Keywords: Autonomy. Health promotion. Home office. Well-being.

INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) em dezembro de 2019 foi alertada sobre casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na China, causados por um novo vírus. Em seguida, a OMS declarou que o surto do coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional e, em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia (OPAS, 2020). Considerando o cenário de pandemia decorrente do novo coronavírus (COVID-19), de importância internacional, a rápida disseminação do vírus e a falta de estrutura dos serviços de saúde levaram as autoridades governamentais a tomarem medidas extremas de suspensão geral de todas as atividades e os serviços públicos não essenciais, sob regime de quarentena, no âmbito municipal, estadual e federal, para fins de prevenção e combate ao contágio pela Covid-19 (ARORA; SRINIVASAN, 2020; SUN *et al.*, 2020).

Dentre as ações de enfrentamento à Covid-19, o governo decretou estado de calamidade pública, com aplicação de medida de isolamento social, de fechamento de comércio e de fronteiras entre países, fato que afetou também as instituições de ensino. Rossoni (2020) aponta que pela necessidade de distanciamento social, as atividades mais dependentes do fluxo e da concentração de pessoas tiveram impactos imediatos, como é o caso da educação superior. Esse estudo tem como locus uma Instituição de Ensino Superior localizada em Santa Catarina.

O Estado de Santa Catarina, por meio dos Decretos nº 509/2020 e nº 525/2020 (SANTA CATARINA, 2020a; 2020b), determinou a suspensão das aulas presenciais em todos os níveis no Estado e a utilização de plataformas para atender à condição do ensino remoto emergencial para continuação do calendário letivo, o qual sugere a utilização de

estratégias de ensino distintas das presenciais, visando suprir as necessidades da estrutura de ensino realizada de forma remota. Nesse sentido, Lall e Singh (2020) salientam que tanto as instituições de ensino quanto os profissionais da educação tiveram que realizar adaptações para criação de estratégias de ensino-aprendizagem visando manter a regularidade das atividades de ensino.

Destaca-se também que, com o distanciamento social, as empresas, como medida de prevenção e buscando evitar a propagação ainda maior do vírus, estão em sua maioria adotando o regime de *home-office*. Porém, Muniz (2020) coloca que se o *home-office* reduz o risco de contágio, pode aumentar o de esgotamento físico e mental. Assim, neste momento em que tudo é incerto, é essencial manter o comprometimento, a satisfação e o bem-estar dos seus colaboradores, que também têm muitas incertezas e, conseqüentemente, se sentem inseguros em relação aos acontecimentos presentes e futuros, tanto pessoais quanto profissionais.

Nas últimas décadas a psicologia positiva tem como foco a investigação da saúde, dos aspectos positivos, como os de qualidade de vida, felicidade e bem-estar (ALBUQUERQUE; TRÓCOLLI, 2004; HILLAGE *et al.*, 2014; ROBERTSON *et al.*, 2015; CARNEIRO; FERNANDES, 2015; GUEST, 2017). Para Paz *et al.* (2020), a predominância de aspectos positivos, na vida de uma pessoa, proporcionará efeitos no sistema fisiológico, o que poderá prevenir o surgimento de doenças.

O estudo do bem-estar subjetivo, segundo Albuquerque e Trócolli (2004), busca compreender a avaliação que os indivíduos fazem sobre suas vidas, considerando aspectos como satisfação, felicidade e frequência com que experimentam emoções positivas e negativas. Diante desse contexto, este artigo buscou resposta ao seguinte questionamento: qual a frequência de bem-estar subjetivo e a autonomia no *home-office* dos docentes universitários em tempos de pandemia? Para tanto, definiu-se como objetivo geral identificar o bem-estar subjetivo da autonomia

no *home-office* dos docentes universitários em tempos de pandemia da Covid-19.

2 METODOLOGIA

Este estudo, quanto à forma de abordagem do problema, se caracteriza como quantitativo. A avaliação quantitativa compreende organizar, sumarizar, caracterizar e interpretar os dados numéricos (MARTINS; THEÓPHILO, 2007). As características deste estudo, do ponto de vista dos seus objetivos, o posicionam como descritivo. Para Vergara (1998) os objetivos da pesquisa descritiva se referem à obtenção de informações sobre um fenômeno ou sobre determinada população e à descrição de suas características. No que tange aos procedimentos técnicos, foi do tipo levantamento, que tem como objetivo contribuir para o conhecimento de uma área particular de interesse através da coleta de dados sobre indivíduos ou sobre o ambiente destes (MARTINS; THEÓPHILO, 2007).

Quanto ao momento de coleta de dados, a pesquisa se classifica como sendo de corte transversal. O questionário foi direcionado aos docentes de graduação em Administração, Ciências Contábeis e Comércio Exterior de uma Universidade Comunitária do Sul do Brasil via correio eletrônico com auxílio da ferramenta do *Google Docs*, no período de 01 a 25 de maio de 2020. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE foi apresentado no início do instrumento de coleta de dados. O presente estudo não foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), porque implica risco mínimo para os sujeitos participantes. De acordo com Shaughnessy, Zechmeister e Zechmeister (2007, p. 66), “um risco mínimo significa que o dano ou inconformidade que os participantes podem experimentar em uma investigação não é maior que o que podem experimentar em suas vidas diárias ou durante provas físicas ou psicológicas de rotina”. Apenas em situações em que há possibilidade de dano físico ou psicológico é expressivamente maior do que ocorre

rotineiramente na vida cotidiana, é indispensável submeter a pesquisa ao CEP (SHAUGHNESSY; ZECHMEISTER; ZECHMEISTER, 2007).

A população esteve composta por 72 docentes, resultando em uma amostra, que foi selecionada por conveniência e acessibilidade, de 54 respondentes.

O questionário, além de levantar dados sociodemográficos dos respondentes, compreendia dois blocos, quais sejam:

1) O primeiro buscou identificar o bem-estar subjetivo com base na escala desenvolvida e validada no Brasil por Albuquerque e Tróccoli (2004). Para este estudo ela foi composta por 24 itens sendo divididos em: a) afetos positivos (vigoroso, orgulhosos, amável, animado, apaixonado, determinado, dinâmico, entusiasmado, forte e inspirado); b) afetos negativos (nervoso, aflito, amedrontado, angustiado, humilhado, incomodado, inquieto, irritado, perturbado e rancoroso) associados a uma escala do tipo Likert na qual o número 1 correspondia a ‘nem um pouco’ e o 5 referia-se a ‘extremamente’; e c) satisfação com a vida, composta por 4 questões, quais sejam: 1) a minha vida está próxima do meu ideal; 2) minhas condições de vida são excelentes; 3) estou satisfeito com a minha vida; e 4) até agora eu tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida, também respondidos em uma escala de 5 pontos sendo que o número 1 representava ‘discordo totalmente’ e 5 ‘concordo totalmente’.

2) O último bloco referiu-se à autonomia em trabalho *home-office* com 4 perguntas, a saber: 1) todas as atividades que faço em *home-office* são realizadas porque gosto de fazer; 2) todas atividades que faço em *home-office* são realizadas porque eu penso que são importantes; 3) as atividades que faço em *home-office* são realizadas porque eu devo fazer; e 4) as atividades que faço em *home-office* são realizadas porque eu preciso fazer. A quantificação foi realizada através de uma escala do tipo Likert de 5 pontos, na qual o valor 1 representava ‘de maneira nenhuma’ e o 5 ‘muito’.

Os dados, após terem sido digitados em uma planilha eletrônica *Excel*, foram analisados

descritivamente com base nas frequências das respostas. Com subsídio nas orientações de Barbetta (2007), adaptou-se uma escala de frequência para determinar se a frequência seria baixa (até 30%), moderada (de 31% a 60%) e alta (acima de 61%).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Em relação ao sexo, se verifica que a maioria era do sexo feminino (52%). Dentre os participantes, no que se refere ao estado civil, a maioria dos docentes optou pela união estável (43%). Referente à faixa etária, 56% têm idade entre 35 e 45 anos. A maioria da amostra (78%) possui filhos.

Na Tabela 1 são apresentados os escores médios e seus respectivos desvios padrões dos fatores da escala de bem-estar subjetivo, composto por aspectos positivos, negativos e satisfação com a vida. Também estão evidenciados os escores da autonomia no *home-office*.

Tabela 1. Escores médio do bem-estar subjetivo

Fatores	Média	Desvio Padrão
Afeto positivo	3,32	0,69
Afeto negativo	3,92	0,68
Satisfação com a vida	3,41	0,69
Autonomia no trabalho <i>home office</i>	4,32	0,58

Fonte: Elaborada pelos autores.

Considerando o intervalo de 1 a 5, para os fatores de afeto positivo; de satisfação com a vida e a autonomia em *home-office*, quanto maior o escore, ponderando o ponto de corte como 3, melhor o bem-estar subjetivo e a autonomia, e quanto menor o escore, abaixo da média 3, para o afeto negativo, melhor pode ser considerado o bem-estar subjetivo e menor a autonomia.

Observa-se que o afeto negativo foi o fator que obteve maior escore médio em relação ao demais, indicando que na atual situação de pandemia os docentes sentem com mais frequência emoções negativas do que positivas. De acordo com Lague,

Galoon e Cetutti (2019), as emoções negativas estão ligadas a sentimentos desagradáveis como estresse, angústia, incômodo, medo, incerteza, os quais são fatores negativos para o bem-estar subjetivo e para a qualidade de vida.

No que tange à autonomia em relação ao trabalho *home-office*, observa-se um escore alto com 4,32. Com base nesses resultados, infere-se que os docentes participantes da pesquisa estão conseguindo adaptar-se a essa nova modalidade de trabalho e buscando fazê-lo com eficiência. Esses achados convergem com os de Haubrich e Froehlich (2020) ao apontarem que estabelecer limites entre trabalho e casa é algo importante. Segundo os autores, o tempo, espaço e organização do trabalho, tecnologia e comunicação são as formas mais utilizadas para delimitar o *home-office*. Na sequência, na Tabela 2 são apresentadas as frequências do bem-estar subjetivo geral.

Tabela 2. Frequência de bem-estar subjetivo geral

	n	%
Baixo bem-estar subjetivo	9	16,66%
Moderado bem-estar subjetivo	37	68,51%
Elevado bem-estar subjetivo	8	14,81%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Ao analisar a tabela acima, se verifica que a maioria dos docentes, 68,51% apresentou um moderado bem-estar subjetivo, indicando, dessa forma, que não são completamente felizes e satisfeitos com suas vidas. Contudo, 14,81% afirmaram estarem mais felizes e satisfeitos pois evidenciaram um elevado bem-estar subjetivo. Por outro lado, o baixo bem-estar subjetivo apresentou um índice maior, representando 16,66% dos respondentes que se sentem menos felizes e satisfeitos com suas vidas. Portanto, conclui-se que prevaleceu a frequência moderada de bem-estar subjetivo, com emoções tanto positivas quanto negativas. De acordo com Cantor e Sanderson (1999), algumas teorias do bem-estar postulam que é a busca ativa de metas, e não sua realização completa, que contribui para o bem-estar, o que está alinhado com

a premissa de realização profissional, segundo a qual estar no caminho para alcançar metas pessoalmente relevantes também é importante.

A Tabela 3, por sua vez, exhibe as frequências dos fatores do bem-estar subjetivo e da autonomia no *home-office*.

Tabela 3. Frequência do afeto positivo, afeto negativo, de satisfação com a vida e autonomia no *home office*

	n	%
Afeto positivo		
Baixo afeto positivo	9	16,67%
Moderado afeto positivo	38	70,37%
Elevado afeto positivo	7	12,96%
Afeto negativo		
Baixo afeto negativo	6	11,11%
Moderado afeto negativo	35	64,82%
Elevado afeto negativo	13	24,07%
Satisfação com a vida		
Baixa satisfação com a vida	10	18,51%
Moderada satisfação com a vida	31	57,39%
Elevada satisfação com a vida	13	24,07%
Autonomia no <i>home office</i>		
Baixa autonomia com o <i>home office</i>	7	12,96%
Moderada autonomia com o <i>home office</i>	11	20,37%
Elevada autonomia com o <i>home office</i>	36	66,67%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os dados da Tabela 3 evidenciam que dos docentes investigados, a maioria apresenta uma frequência moderada de afeto positivo, negativo e de satisfação com a vida com 70,37%, 64,82% e 57,39%, respectivamente. Já em relação à autonomia no trabalho *home-office*, se observa elevada autonomia com 66,67% das respostas.

Com base nos dados obtidos, salienta-se também que os afetos negativos que mais se destacaram foram: nervoso, angustiado, inquieto e amedrontado. Já os positivos sobressaíram os aspectos: amável, determinado, dinâmico e forte.

Esses resultados refletem com muita propriedade o momento vivenciado, pois, a insegurança e a incerteza dos acontecimentos futuros trazem à tona sentimentos de angústia, inquietude e medo em relação à situação econômica e social, assim

como o nervosismo no que tange, principalmente, à instabilidade profissional. Por outro lado, os indivíduos estão sendo resilientes, com muita força e dinamismo, mais amáveis com o próximo, bem como precisam ser fortes e determinados para continuar com as atividades profissionais e pessoais. Nesse sentido, Sampaio, Gomide Junior e Oliveira (2019) salientam que é essencial que a organização promova o reconhecimento dos trabalhadores e conceda *feedbacks* positivos, estimulando seus funcionários no desempenho de seus trabalhos através da criação de vínculos afetivos positivos com seus colaboradores.

Importante destacar que o bem-estar está fortemente associado à promoção de saúde. Os estudos de Deeg e Van Zonneveld (1989) apontaram que o bem-estar prediz estados de saúde e está associado à longevidade. Constanzo *et al.* (2004), por sua vez, revelaram também que os indivíduos com maior otimismo e vitalidade, características envolvidas com o bem-estar, possuíam o sistema imunológico mais adaptado ou como os mesmos consideraram, forte, enquanto pessoas mais estressadas apresentavam respostas imunológicas deficitárias. Além disso, Myers e Diener (2018) constataram que pessoas com elevados níveis de bem-estar possuem também melhor saúde cardiovascular e comportamentos mais saudáveis (se engajando na prática de exercícios, uso de cinto de segurança e até uso mais frequente de protetor solar), assim como possuem laços sociais mais fortes, mais frequentemente se casam, possuem menor taxa de divórcio, são mais pró-sociais e são mais bem-sucedidas em seus trabalhos

Cachioni *et al.* (2017) destacam que a satisfação com a vida se apresenta sensível ao perfil dos indivíduos. Segundo os referidos autores, desde a própria definição do que pode ser visto como bem-estar, até variáveis sociodemográficas, podem influenciar a satisfação com a vida. Em se tratando do público analisado nesta pesquisa, se constatou que a maioria ainda tem uma carreira longa, pois a faixa etária predominante é de 35 a 45 anos e nesse sentido a literatura sugere que a satisfação com a vida está significativamente associada a perspectivas de

trabalho, oportunidades de crescimento intelectual, situação financeira e segurança pessoal (DIENER; OISHI; TAY, 2018).

Compreende-se, portanto, que, quanto mais positiva a percepção em relação à qualidade de vida, maior deveria ser a percepção em relação aos aspectos positivos. Porém, neste estudo verifica-se que os docentes estão, em sua maioria, moderadamente satisfeitos com sua vida, embora os aspectos negativos estejam mais presentes do que os positivos.

O home-office, por sua vez, caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos (TASCETTO; FROELICH, 2019) e, mais especificamente nos dias de hoje, pela necessidade em função da pandemia vivenciada. Neste estudo verifica-se autonomia elevada (66,67%) em relação a essa modalidade de trabalho. Importante ressaltar que a asseveração com maior grau de concordância foi: todas as atividades que faço em home-office são realizadas porque gosto de fazer. Assim, constata-se que os docentes pesquisados estão comprometidos e buscando adaptar-se às exigências laborais da atual situação. Esses resultados vão ao encontro da concepção teórica de Oliveira, Gomide Jr. e Poli (2020) os quais definem o bem-estar como a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos ao desempenharem seus papéis nas organizações, pressupondo uma relação de reciprocidade indivíduo/organização.

Em relação às limitações, destaca-se que a pesquisa foi realizada durante a pandemia da Covid-19, não sendo possível aplicar o questionário pessoalmente em sala de aula, o que poderia aumentar o número de respondentes.

O estudo apresenta contribuições para o avanço do campo de estudos na área de gestão dos recursos humanos. Empiricamente, buscou provocar reflexões sobre a necessidade de revisões e adequações da forma como as atividades laborais estão sendo conduzidas em home-office.

Salienta-se que este estudo se realizou em uma instituição específica, assim cabe sugerir para

essa limitação que a temática sobre o bem-estar seja investigada em outros contextos organizacionais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que os resultados deste estudo, de certa forma, são satisfatórios, pois, percebe-se que mesmo os efeitos negativos serem mais presentes do que os aspectos positivos do bem-estar subjetivo, os docentes pesquisados estão comprometidos e buscando desempenhar suas atividades da melhor forma possível. O *home-office*, portanto, se caracteriza por ser uma modalidade de trabalho flexível, que trouxe uma nova dinâmica nas relações de trabalho, provocando mudanças nas empresas, nas condições de trabalho, nas formas de regulação trabalhista. Porém, há que se ter cuidados com esse processo, de modo que as pessoas saibam gerenciar seu tempo e seu espaço laboral para não gerar bem-estar negativo e diminuir sua qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, A.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153–164, 2004. Doi: 10.1590/S0102-37722004000200008
- ARORA, A. K.; SRINIVASAN, R. Impact of pandemic Covid-19 on the teaching – learning process: a study of higher education teachers. **Prabandhan: Indian Journal of Management**, v. 13, n. 4, p. 43–56, 2020. Doi: 10.17010/pijom/2020/v13i4/151825
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 7. ed. Florianópolis: UFSC, 2007.
- CACHIONI, .; *et al.* Bem-estar subjetivo e psicológico de idosos participantes de uma universidade aberta à terceira idade. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 3, p. 340–352, 2017. Doi: <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.160179>
- CANTOR, N.; SANDERSON, C. A. Life task participation

and wellbeing: The importance of taking part in daily life. *In*: KAHNEMAN, D.; DIENER, E.; SCHWARZ, N. (ed.). **Well-being: the foundations of hedonic psychology**. New York: Russell Sage Foundation, 1999.

CARNEIRO, L. L.; FERNANDES, S. R. P. Bem-estar pessoal nas organizações e locus de controle no trabalho. **Revista Psicologia – Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 3, p. 257–270, 2015. Doi: 10.17652/rpot/2015.3.599

CONSTANZO, E. S. *et al.* Mood and cytokine response to influenza virus in older adults. **Journal of Gerontology A Biological Sciences Medicine Scientific**, p. 1328–1333, 2004. Doi:10.1093/gerona/59.12.1328

DEEG, D. J. H.; VAN ZONNEVELD, R. J. Does happiness lengthen life? The prediction of longevity in the elderly. *In*: VEENHOVEN, R. (ed.). **How harmful is happiness?** Consequences of enjoying life or not. Rotterdam: Universitaire Pers Rotterdam, 1989. p. 29–43.

DIENER, E.; OISHI, S.; TAY, L. Advances in subjective well-being research. **Natural Human Behavior**, v. 2, p. 253–260, 2018. Doi: 10.1038/s41562-018-0307-6

GUEST, D. E. Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. **Human Resource Management Journal**, v. 27, n. 1, p. 22–38, 2017. Doi: 10.1111/1748-8583.12139

HAUBRICH, D. B.; FROELICH, C. Benefícios e desafios do home-office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167–184, 2020. Doi: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>

HILLAGE, J. *et al.* **Health and employment outcomes: data exploration**. London: The National Archives, 2014.

LAGUE, J.; de Q. D.; GALLON, S.; CERUTTI, P. S. Bem-estar subjetivo de imigrantes senegaleses. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 2, p. 240–260, 2019. Doi: 10.21529/RECADM.2019010

LALL, S.; SINGH, N. COVID-19: unmasking the new face of education. **International Journal of Research in Pharmaceutical Sciences**, p. 11, n. 1, p. 48–53, 2020. Doi: 10.26452/ijrps.v11iSPL1.2122

MARTINS, G. A.; THEÓFILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MUNIZ, A. **Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-office-na-pandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.shtml>. Acesso em: 03 maio 2020.

MYERS, D. G.; DIENER, E. The scientific pursuit of happiness. **Perspectives on Psychological Science**, v. 13, n. 2, p. 218–225, 2018. Doi: <https://doi.org/10.1177/1745691618765171>

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JÚNIOR, S.; POLI, B. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1–26, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa – Covid-19 (Doença causada pelo novo coronavírus)**. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 04 abr. 2021.

PAZ, M. G. T. *et al.* Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1–37, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>

ROBERTSON, I. *et al.* Resilience training in the workplace from 2003–2014: A systematic review.

Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88, n. 3, p. 533–562, 2015. Doi: 10.1111/joop.12120

ROSSONI, L. Covid-19: organizações, trabalho em casa e produção científica. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 2, p. 158–168, 2020. Doi: 10.21529/RECADM.2020ed2
SAMPAIO, T. A.; GOMIDE JÚNIOR, S.; OLIVEIRA, Á. F. Bem-estar no trabalho, gestão e justiça no trabalho em modelo mediacional. **Revista Laborativa**, v. 8, n. 1, p. 26–43, 2019.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 509, de 17 de março de 2020**. Dá continuidade à adoção progressiva de medidas de prevenção e combate ao contágio pelo coronavírus (Covid-19) nos órgãos e entidades da administração pública estadual direta e indireta e estabelece outras providências. 2020a. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/sc/decreto-n-509-2020-santa-catarina-da-continuidade-a-adoacao-progressiva-de-medidas-de-prevencao-e-combate-ao-contagio-pelo-coronavirus-covid-19-nos-orgaos-e-nas-entidades-da-administracao-publica-estadual-direta-e-indireta-e-estabelece-outras-providencias>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 525, de 23 de março de 2020**. Dispõe sobre novas medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus e estabelece outras providências. 2020b. Disponível em: https://www.sc.gov.br/images/DECRETO_525.pdf. Acesso em: 11 mar. 2021.

SHAUGHNESSY, J. J.; ZECHMEISTER, E. B.; ZECHMEISTER, J. S. **Métodos de Investigación en Psicología**. 7. ed. México: McGraw-Hill Interamericana, 2007.

SUN, Q. *et al.* Lower mortality of COVID-19 by early recognition and intervention: experience from Jiangsu Province. **Annals of Intensive Care**, v. 10, n. 33, p. 1–4, 2020. Doi: 10.1186/s13613-020-00650-2
TASCHETTO, M.; FROELICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos

do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349–375, 2019. Doi: 10.20503/recape.v9i3.39652

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

Recebido em: 27/08/2021

Aceito em: 10/11/2021