

## TRABALHO DECENTE NO CONTEXTO PÓS-PANDEMIA: COMPREENSÕES SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Thalita de Souza (PIC/UEM), Ingrid Ribeiro Antonio (PIC/UEM), Jéssica Syrio Callefi (Orientadora), Maria de Lourdes Santiago Luz (Coorientadora). E-mail: ra120224@uem.br

Universidade Estadual de Maringá, Departamento de Engenharia de Produção,  
Maringá, PR.

### Engenharia de Produção/ Higiene e Segurança do Trabalho

Palavras-chave: covid; satisfação no trabalho; proteção dos profissionais.

### RESUMO

O objetivo desta pesquisa é verificar quais as principais mudanças de concepção de satisfação no trabalho após a pandemia Covid. A revisão sistemática de literatura foi utilizada como método. Espera-se obter como resultados, uma lista de variáveis que podem auxiliar os gestores para melhores tomadas de decisões organizacionais.

### INTRODUÇÃO

Em 2020, o mundo foi afetado pela pandemia da COVID-19, evidenciando problemas governamentais, econômicos, políticos e não poderia ser diferente com relação ao trabalho. Novas formas de trabalho foram criadas, houve adaptações aos métodos tradicionais de trabalho e também a adesão de novos sistemas laborais, como o conceito de *home office* (Duarte, 2021).

Segundo a teoria de Maslow, as necessidades humanas estão arranjadas em uma hierarquia que deixa implícita que o homem tem uma inclinação para o autodesenvolvimento. Para que esse desenvolvimento seja realizado é necessário que as necessidades inferiores sejam satisfeitas para que haja motivação para ativar as necessidades superiores (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Ainda nesta temática, Callefi (2022), por exemplo, propõe um modelo em que a Satisfação no Trabalho pode ser compreendida por 7 fatores, são eles: Motivação pessoal, Remuneração, Relações no Trabalho, Trabalho, Influência do trabalho na vida pessoal, Políticas Organizacionais e Habilidades na liderança. Observando que ocorrem mudanças de concepção ao longo dos acontecimentos históricos, o objetivo desta pesquisa é verificar quais as principais mudanças de concepção de satisfação no trabalho após a pandemia Covid.

## MATERIAIS E MÉTODOS

Para alcançar os objetivos propostos, optou-se pela utilização da metodologia Revisão Sistemática da Literatura. Pesquisou-se na base de dados Portal Capes os termos “trabalho” e “covid” e “covid e “trabalhadores”. Somente artigos revisados por pares em português. A seleção dos artigos, com filtro dos últimos 5 anos e somente artigos científicos, compreendendo os anos de 2020 a 2023.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

No Quadro 1 são apresentados os artigos selecionados para a análise.

**Quadro 1: Artigos selecionados**

A Covid-19 e os desafios para a ressignificação do sindicalismo contemporâneo.
As intrincadas relações sistêmicas entre mercado de trabalho, relações de trabalho e gestão de recursos humanos em contexto pandêmico.
Catadores de materiais recicláveis e a Covid 19: impactos no trabalho diante da pandemia.
De um trabalhador de saúde mental para muitos outros: sacrifício e sacralização em tempos de covid.
Home office sob a perspectiva dos trabalhadores: lições do período pandêmico.
Implicações da atuação da enfermagem no enfrentamento da COVID-19: exaustão emocional e estratégias utilizadas.
Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família.
Pandemia e precarização no trabalho: um catalisador de vulnerabilidades.
Qualidade de vida no trabalho remoto compulsório em tempos de pandemia COVID 19: análise em uma instituição federal de educação no sul do Brasil.
Trabalho, sindicatos e proteção social na pandemia de 2020: notas sobre o caso brasileiro.
Vulnerabilidade e atividades essenciais no contexto da COVID-19: reflexões sobre a categoria de trabalhadoras domésticas.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

O tópico especificidades em diferentes profissões, está ligado a várias áreas em que os trabalhadores ficaram vulneráveis aos impactos na pandemia adotando diferentes estratégias para se manterem bem, além de procurarem outros meios para sobreviverem. Os trabalhadores de saúde mental, juntamente com a equipe técnica envolvendo pacientes, se viram em um ambiente caótico que não poderiam parar de atender, assim ao notarem que muitas pessoas foram infectadas por

estarem expostas ao vírus, apresentando sintomas de ansiedade, doenças psicossomáticas que conseqüentemente tiveram afastamento e outros atendiam a *home office*.

Em seguida, a proteção aos trabalhadores diz respeito ao fato de, mesmo sabendo que trabalhar durante a pandemia da covid 19 implica em riscos significativos, a maior parte da população mundial tem no trabalho sua fonte de renda (Filho; Silva, 2020). Assim, foram criadas medidas como, redução da quantidade de trabalhadores em ônibus, desinfecção do ambiente e de máquinas trabalhistas, cancelamento de treinamentos e viagens, distribuição de máscaras, disponibilização de álcool em gel e medição de temperatura dos funcionários foram tomadas para maior controle e averiguação da situação (Filho; Silva, 2020).

Por último, a satisfação no trabalho em tempos de pandemia mostra que para que as empresas não parassem suas atividades, foi implementado o *home office*, forma de trabalho que causou diversas dificuldades aos colaboradores, principalmente no contexto de não conseguirem uma divisão clara entre assuntos pessoais e profissionais, levando-os a um estado de esgotamento e estresse (Ceribeli *et al.*, 2022). Porém, mesmo com essas desvantagens, nota-se preferência pelo formato híbrido, entretanto vê-se uma necessidade de investimentos em equipamentos e principalmente apoio psicológico para trabalhadores remotos. (Ceribeli *et al.*, 2022).

## CONCLUSÕES

A pandemia da covid 19, foi um período inesperado e escuro, não havia conhecimento suficiente sobre muitas questões e nem do que deveria ser feito. Período marcado por decisões tomadas com urgência e sem planejamento, acarretando erros e situações embaraçosas. Nesse contexto, os profissionais tiveram que se adaptar a diferentes condições independente da áreas de atuação dos mesmos, passaram por diversos problemas psicológicos e não tiveram suas demandas atendidas. Medidas como *home office* e isolamento social foram tomadas para a proteção dos colaboradores, porém para os que continuaram trabalhando de forma presencial, houve medidas como, redução de turnos e disponibilização de álcool em gel uso de máscaras. Questões como o trabalho de forma híbrida acarretou tanto estresse e jornadas de trabalho mal determinadas como também um certo conforto para tais colaboradores. Conclui-se assim, que no primeiro momento foram tomadas as decisões rápidas de acordo com a situação e momentâneas. Todavia, todos esses acontecimentos forneceram uma base de dados para auxiliarem os gestores tomarem medidas funcionais no âmbito organizacional.

## REFERÊNCIAS

CALLEFI, Jéssica Syrio. Relações entre satisfação no trabalho e competências dos trabalhadores em diferentes culturas organizacionais. 2022. Tese (Doutorado em Economia, Organizações e Gestão do Conhecimento) - Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2022.

CERIBELI, H. B. *et al.* Home office sob a perspectiva dos trabalhadores: lições do período pandêmico. **Rev. Fatec Zona Sul**. v. 9, n.3, p., 2023.

DUARTE, D. A. Pandemia e precarização no trabalho: um catalisador de vulnerabilidades. **Laborativa**, v. 10, n. 1, p. 144-154, 2021.

FILHO, R. F; SILVA, L. M. Trabalho, sindicatos e proteção social na pandemia de 2020: notas sobre o caso brasileiro. **Rev. Ciências Sociais Unisinos, São Leopoldo**, v. 56, n. 2, p. 177-188, 2020.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. (Org.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. **Porto Alegre: Artmed**, 2004.