

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

Jéssica Syrio Callefi^{1*}

Thalita de Souza²

Ingrid Ribeiro Antonio³

Maria de Lourdes Santiago Luz⁴

¹Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade São Paulo (EESC/USP), São Carlos, São Paulo, Brasil. *Autor para correspondência. jessica.callefi@gmail.com

²Graduada em Engenharia de Produção pela Universidade Estadual de Maringá (UEM), Maringá, Paraná, Brasil. ra120224@uem.br

³Graduada em Engenharia de Produção pela Universidade Estadual de Maringá (UEM), Maringá, Paraná, Brasil. ra120224@uem.br

⁴Professora no curso de Engenharia de Produção da Universidade Estadual de Maringá (UEM), Maringá, Paraná, Brasil. msluz@uem.br

DOI: <https://doi.org/10.33871/26747170.2025.7.2.10344>

RESUMO: O objetivo desta pesquisa é verificar quais as principais mudanças de concepção de Satisfação no Trabalho após a pandemia Covid. O contexto da pandemia modificou as relações de trabalho. Dessa forma, este estudo avança ao trazer uma análise das novas formas de compreensão de Satisfação no Trabalho. A Revisão Sistemática da Literatura foi utilizada como metodologia. Coletou-se evidências de 13 artigos publicados nos últimos 5 anos contendo as palavras “trabalho”, “Covid” e “trabalhadores”. As variáveis de Satisfação no Trabalho mais relevantes foram: Saúde e segurança no trabalho, Mercado de trabalho, Gestão da organização do trabalho, Salário e benefícios financeiros e Carga de trabalho. Teoricamente, este estudo avança ao trazer um compilado de ações relativas à especificidade das profissões, proteção ao trabalhador e as formas de compreensão de satisfação no trabalho durante a pandemia. Compreender as mudanças na concepção de satisfação no trabalho permite que os gestores elaborem políticas organizacionais direcionadas às necessidades dos trabalhadores.

Palavras chaves: Covid; Satisfação no trabalho; Recursos Humanos.

COMPREHENSIONS ABOUT JOB SATISFACTION IN THE POST-PANDEMIC CONTEXT

ABSTRACT: This research aims to verify the main changes in the conception of Job Satisfaction after the Covid pandemic. The pandemic context has changed work relationships. In this way, this study advances by providing emerging perspectives on Job Satisfaction. The Systematic Literature Review was used as methodology. Evidence was collected from 13 articles published in the last 5 years containing the words “trabalho”, “Covid” and “trabalhadores”. The most relevant Job Satisfaction variables were: Occupational health and safety, Job market, Work organization management, Salary and financial benefits and Workload. The study contributes theoretically by compiling actions tailored to specific professions, worker safety measures, and evolving understandings of job satisfaction during the

pandemic. Understanding changes in the conception of job satisfaction allows managers to develop organizational policies aimed at workers' needs.

Keywords: Covid; Job satisfaction; Human Resources.

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*, por exemplo. Nesta nova forma de trabalho, as jornadas de trabalho foram alargadas, de forma que as atividades domésticas rotineiras se misturaram às atividades do trabalho (Duarte, 2021).

Também foi crescente o número de trabalhadores informais (IBGE, 2023). Estes, por sua vez, não possuem os mesmos direitos trabalhistas que os funcionários formais, projetando uma série de problemas que afetam a satisfação destes trabalhadores, como: o estresse por exaustão, a não remuneração adequada, a falta de estabilidade e desvalorização (Ceribeli, et al., 2022). As formas organizacionais atuais, com estruturas mais flexíveis, acarretam em maiores cargas psíquicas dos trabalhadores (Amorim et al., 2022).

A satisfação no trabalho pode ser entendida, também, como o nível de contentamento do empregado com relação às suas atividades trabalhistas (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004), ou seja, como o trabalhador se sente em relação ao seu trabalho. Evidencia-se, que a temática de Satisfação no Trabalho ainda tem sido bastante estudada nos últimos 5 anos (por exemplo, D'Angelo & Esteves, 2021; Bastos, 2021; Callefi, 2022; Amorin et al., 2023, Ceribeli et al., 2023), inclusive abordando aspectos relacionados a Covid. Portanto, estudos nesta temática são relevantes para compreender como as relações de trabalho são alteradas pela conjuntura histórica vivenciada.

Neste contexto, o objetivo desta pesquisa foi investigar quais as principais mudanças de concepção de satisfação no trabalho após a pandemia da Covid-19. Pois, houve uma percepção relacionada ao crescente número de trabalhadores informais no contexto da pandemia da Covid-19 e sua insatisfação no trabalho (Filho & Silva, 2020; Barcala & Faraone, 2020).

Como metodologia, optou-se pela Revisão Sistemática de Literatura (Moher et al., 2009), utilizando artigos publicados nos últimos 5 anos com o uso das palavras-chave “trabalho” e “Covid”. Foram selecionados 13 artigos que trouxeram evidências relevantes para este estudo.

Como resultados, este estudo apresenta caminhos para a compreensão de satisfação no trabalho durante a pandemia, evidenciando principalmente fatores relacionados com o *home office*, a dificuldade de adaptação das famílias em separar o contexto de trabalho e familiar e a insegurança gerada sobre uso de novas estratégias organizacionais para manter os trabalhadores empregados em períodos de isolamento.

Além disso, a partir das evidências encontradas nos artigos científicos, foi possível apresentar um compilado de ações relativas a profissões específicas, como catadores de materiais recicláveis, trabalhadores de saúde mental, enfermeiros e domésticas.

REVISÃO DE LITERATURA

Satisfação no trabalho

A teoria da Satisfação no Trabalho, proposta por Edwin Locke em 1976, estabelece que os trabalhadores têm diferentes atitudes com relação à atividade laboral, podendo ser positivas ou negativas. Neste ponto de vista, pode-se dizer que o nível de satisfação é um saldo entre essas atitudes. Se a maioria dessas atitudes for positiva, podemos dizer que o trabalhador está satisfeito com suas atividades (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004).

O período entre 1940 e 1960 foi relevante para o desenvolvimento do conceito de motivação (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004). As teorias, no geral, partem da ideia de que uma energia ou força geram um impulso para agir. Autores como Maslow (1943), McClelland (1953), Alderfer (1969) e

Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) foram os precursores destas teorias.

Maslow (1943) tem como suposição que as necessidades humanas têm origem biológica e 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 (sendo elas fisiológicas e de segurança) sejam satisfeitas para que haja motivação para ativar as necessidades superiores (sociais, de estima e de autorrealização).

Na Figura 1 são apresentadas as necessidades de acordo com a teoria de Maslow.

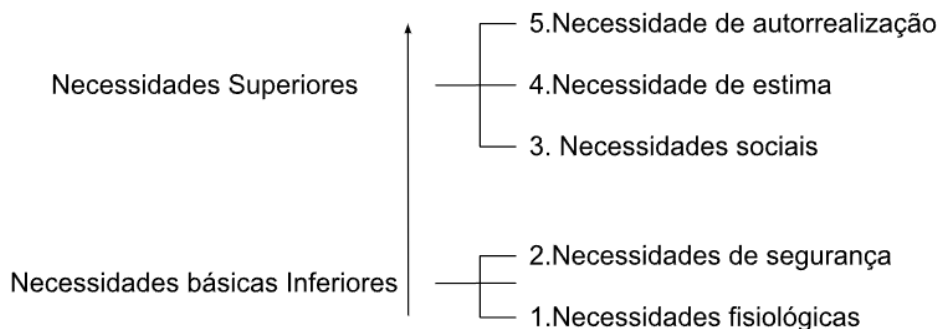


Figura 1. Hierarquia das necessidades de Maslow

Fonte: Adaptado de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014).

Dando sequência a linha de raciocínio de Maslow, no final da década de 60, Alderfer (1969) reorganizou cinco necessidades hierarquizadas e as agrupou em três, sendo elas: Existência (E): Inclui necessidades fisiológicas e de segurança; Relacionamento (R): reúne necessidades sociais e de estima; Crescimento (C): Autorrealização. Assim Alderfer (1969), afirmou que a motivação pode também seguir um sentido regressivo e não apenas progressivo.

Na teoria de McClelland (1953), as necessidades também são consideradas biológicas, porém não são vistas como hierárquicas e são classificadas em três tipos - Poder, Afiliação e Realização - elas se interrelacionam e se exibem em diferentes níveis e intensidade de acordo com o perfil psicológico e o processo de socialização de cada um. Quando a necessidade de realização predomina, o indivíduo sente alta motivação para a autorrealização, lutando continuamente pelo seu sucesso pessoal. Quando a necessidade de afiliação é mais forte, a pessoa centra sua atenção nos seus relacionamentos, estar próximo e ser aceito pelo outro é o que orienta sua ação. Por fim, quando a necessidade de poder é a mais desenvolvida, a pessoa se sente motivada a influenciar, mudar atitudes e condutas alheias. A motivação no trabalho depende da intensidade dos arranjos entre os tipos de necessidades citadas. Esta teoria está representada na Figura 2.

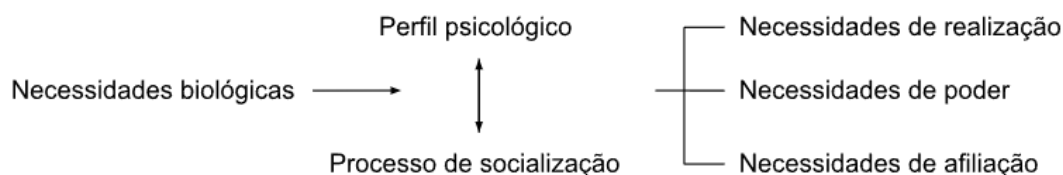


Figura 2. Teoria das Necessidades de McClelland

Fonte: Adaptado de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014).

A teoria Bifatorial de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) foi desenvolvida com base no que as pessoas desejam obter com seu trabalho, destacando o que fazem elas se sentirem bem ou mal. De acordo com as respostas, é possível destacar fatores relacionados com satisfação (localizado nas pessoas ou nas próprias tarefas) e insatisfação (localizada no externo, como na política da empresa, no estilo de supervisão, no relacionamento com colegas e em recompensas e benefícios recebidos) no trabalho. Com isso, a Teoria Bifatorial foi estruturada em dois conjuntos de fatores, sendo eles: (1) Conjunto dos fatores de higiene: relacionado a questões externas, que se alternam entre insatisfação e a não satisfação; (2) Conjunto dos fatores motivadores: referente a questões internas que oscilam nas condições de satisfação

e de não satisfação.

A conclusão é que o contrário de satisfação não é insatisfação, e sim, a não satisfação e do mesmo modo, o oposto da insatisfação não é a satisfação e sim a não satisfação. Portanto, questões como salário, ambiente de trabalho, modo de supervisão e relacionamento entre colegas de trabalho não são questões capazes de satisfazer e motivar trabalhadores, mas devem ser tratadas com atenção por dirigentes da organização a fim de evitar a insatisfação no trabalho, já que a mesma pode prejudicar o desempenho. Por outro lado, questões como, realização do trabalho, desempenho do cargo e delegação de responsabilidades, são fatores capazes de satisfazer e motivar as pessoas (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004).

A teoria de Herzberg continua sendo aplicada em estudos, conforme apresentado por Andrade, Pereira e Ckagnazaroff (2007). Os autores notaram que a relação satisfação e/ou permanência na organização se diz respeito ao fato de se obter os benefícios proporcionados pela mesma. Já em questões como ter um relacionamento bom com colegas de trabalho e/ou chefia, assim como desenvolver uma carreira são fatores que agregam na decisão de não permanência nessas empresas (Andrade, Pereira e Ckagnazaroff, 2007). Portanto, as relações interpessoais são tão importantes quanto os benefícios oferecidos pela empresa.

Ainda mais recente, La False et al. (2020) evidenciaram que os níveis de satisfação no trabalho relacionado a critérios como, satisfação com colegas, satisfação com salário, satisfação com a natureza do trabalho e até satisfação com promoções, diminuíram em 2018. Na mesma linha de pensamento, Ceribeli et al. (2022) ressaltam que os trabalhadores perceberam de forma mais intensa o esgotamento pelo estresse do trabalho, o qual não foi acompanhado por remuneração adequada e reconhecimento.

Callefi (2022) propõe uma lista contendo 23 variáveis de Satisfação no Trabalho, as quais foram obtidas através da análise dos principais questionários relativos ao trabalho. Estas variáveis são: Políticas da empresa, Saúde emocional no trabalho, Envolver-se ao realizar o trabalho, Feedback sobre o trabalho realizado, Saúde e segurança no trabalho, Independência e autonomia, Mercado de trabalho, Status de trabalho, Gestão da organização do trabalho, Tarefa significativa, Valores morais do trabalho, Oportunidade de crescimento e promoção, Conquista pessoal, Relações com supervisão, Vida fora da empresa, Relacionamentos entre Colegas de Trabalho, Salário e benefícios financeiros, Bem-estar da sociedade, Capacidade técnica de supervisão, Uso de habilidades, Variedade de trabalho, Carga de trabalho, Clareza da tarefa a ser executada.

Portanto, verifica-se que estudos dentro deste eixo temático ainda são pertinentes para a elaboração de ambientes de trabalho mais adequados às necessidades dos trabalhadores.

Covid

O Covid se trata de uma infecção respiratória causada pelo coronavírus SARS - CoV- 2, onde refere-se de uma doença grave de alta transmissibilidade, que por sua vez afetou globalmente a saúde e toda a rotina da população. Por se tratar de uma doença infecciosa e extremamente perigosa que tem como principais sintomas resfriado, febre, cansaço, tosse seca, perda de olfato e paladar entre outros. A mesma apresenta um grande número de mutações que podem circular com a movimentação das pessoas.

No Brasil foi decretado estado de emergência em Saúde Pública de Importância Nacional em fevereiro de 2020, onde denominou-se como uma catástrofe devido às suas proporções. Barcala e Faraone (2020) afirmam que os países da América Latina foram afetados pela pandemia em um contexto de vulnerabilidade já existente, dificultando o acesso a bens e serviços, moradia, saneamento, água potável, alimentação, educação, tecnologia digital, entre outros.

Nesse contexto, o âmbito de trabalho demonstrou dificuldades no trabalho e o não trabalho assumem situações adoecedoras, de vulnerabilidade e morte que expressam modos de (des) organização no/do Brasil para lidar com a pandemia (Duarte, 2021). Os trabalhadores são afetados diretamente, pois estão vulneráveis a tantos fatores de riscos e precarização das condições e relações de trabalho. No contexto laboral, durante e após a pandemia, esses funcionários tiveram que se adaptarem às condições exercendo as atividades no meio doméstico, muitos deles/as sem preparação e suporte para uma nova rotina (Duarte, 2021).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, optou-se pela utilização da metodologia Revisão Sistemática da Literatura (Moher et al., 2009). Pesquisou-se na base de dados de Periódicos do Portal Capes pelos termos “trabalho” e “Covid”, e depois, pesquisou-se por “Covid” e “trabalhadores”. Foram selecionados somente artigos revisados por pares e em português. A Figura 3 mostra a seleção dos artigos. Com filtro dos últimos 5 anos e somente artigos científicos, compreendendo os anos de 2020 a 2023.

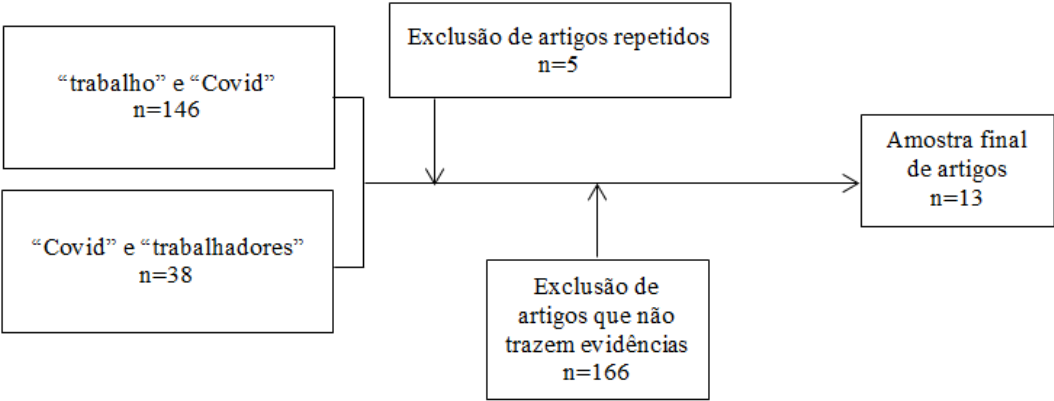


Figura 3. Seleção dos artigos científicos
Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Com a pesquisa de palavras-chaves foram obtidos 184 artigos, destes foram retirados 5 artigos repetidos. Os 179 artigos restantes foram lidos na íntegra. Contudo, 166 artigos foram excluídos por não trazerem evidências relevantes para a pesquisa. Assim, para esta pesquisa foram usados como base de dados o total de 13 artigos.

RESULTADOS

Após a coleta de dados, seguiu-se para a coleta de evidências nos artigos científicos. No Quadro 1 são apresentados os artigos selecionados para a análise.

A Covid-19 e os desafios para a ressignificação do sindicalismo contemporâneo (D’Angelo & Esteves, 2021).
As intrincadas relações sistêmicas entre mercado de trabalho, relações de trabalho e gestão de recursos humanos em contexto pandêmico (Amorin <i>et al.</i> , 2023).
Catadores de materiais recicláveis e a Covid 19: impactos no trabalho diante da pandemia (Bastos, 2021).
De um trabalhador de saúde mental para muitos outros: sacrifício e sacralização em tempos de Covid (Santos, Paz & Molin, 2021).
Elementos de satisfação e insatisfação no trabalho operacional: revisitando Herzberg (Andrade, Pereira & Ckagnazaroff, 2007).
Home office sob a perspectiva dos trabalhadores: lições do período pandêmico (Ceribeli <i>et al.</i> , 2023).

Implicações da atuação da enfermagem no enfrentamento da COVID-19: exaustão emocional e estratégias utilizadas (Ampos <i>et al.</i> , 2023).
Mulheres em <i>home office</i> durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família (Lemos, Barbosa & Monzato, 2020).
Pandemia e precarização no trabalho: um catalisador de vulnerabilidades (Duarte, 2021).
Satisfação No Trabalho: Estudo Longitudinal Em Uma Organização Pública De Ensino Superior (La False <i>et al.</i> , 2020)
Qualidade de vida no trabalho remoto compulsório em tempos de pandemia COVID 19: análise em uma Instituição Federal de Educação no Sul do Brasil (Venâncio, Rodrigues & Silva, 2022).
Trabalho, sindicatos e proteção social na pandemia de 2020: notas sobre o caso brasileiro (Filho & Silva, 2020)
Vulnerabilidade e atividades essenciais no contexto da COVID-19: reflexões sobre a categoria de trabalhadoras domésticas (Pizzanga, 2021).

Quadro 1 - Artigos selecionados

Com o auxílio do gerador de nuvem de palavras da Larhud (2023), gerou-se a Figura 4 com os 13 artigos científicos como dados de entrada.



Figura 4. Nuvem de palavras dos artigos científicos

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Observa-se que as palavras: trabalho, covid, pandemia, saúde, trabalhadores, social, vida, *home office*, profissionais e sindicatos, são as palavras mais relevantes.

DISCUSSÃO

Especificidades em diferentes profissões

A pandemia gerou muitos impactos nas diferentes profissões, as quais foram atingidas de alguma forma, foram prejudicadas, e/ou passaram por longos períodos de tensão. Na sequência são apresentadas as áreas que tiveram interferências: catadores de materiais recicláveis, trabalhadores de saúde mental, enfermeiros e domésticas.

A profissão dos catadores de materiais recicláveis foi uma das mais atingidas diretamente, uma vez que os trabalhadores precisavam desse emprego para garantir seu sustento e com o vírus presente, tornou-se difícil o acesso aos materiais e o contato com as pessoas. Além disso, as cooperativas tinham infraestrutura escassa para tratamento e higienização dos resíduos, com essas condições muitos adoeceram infectados por resíduos sólidos (Bastos, 2021).

De acordo com Bastos (2021), um levantamento veiculado pelo Compromisso Empresarial para Reciclagem revelou que os dados de 23 de março a 24 de abril de 2020 em quatrocentos e oito municípios do Brasil, verificando que 76,1% tiveram paralisação total e/ou parcial das atividades de coleta e triagem de resíduos sólidos. As demais cooperativas pesquisadas correspondem a 23,9% tiveram trabalhos parcialmente comprometidos tendo em vista que o acesso à coleta e a triagem dos materiais foram interrompidos, pois estavam sendo enviados direto para os aterros sanitários (ABES, 2020).

Uma pesquisa feita pela ABES (2020) apresentou que a implementação da política pública de coleta seletiva nos municípios brasileiros que já havia implantado, sofreu um retrocesso, já que os municípios mantiveram restrições na coleta seletiva por causa dos riscos que os catadores poderiam ter ao coletar e manusear os resíduos sólidos secos recicláveis. Em meio a Covid-19, muitos adoeceram e faleceram, cujos números não foram detectados devido à subnotificação.

Além dos catadores, em junho de 2020 a março de 2021, os trabalhadores da área da saúde sofreram ao lidar com os pacientes em tempo de pandemia. Em uma pesquisa realizada por Ampos et al. (2023), mais da metade dos trabalhadores de um hospital não puderam seguir as proteções de saúde ou se afastar do trabalho no período denominado de “bandeira preta”. Sofriam psicologicamente pela quantidade de pacientes sem leitos. A partir de 2020, mais da metade da equipe passou a ser infectada, surgindo maior percepção do sofrimento psicossocial, resultando no medo de estarem expostas a situações de risco. Além disso, apresentaram sintomas de ansiedade, depressão e doenças psicossomáticas, impossibilitando alguns atendimentos à população, devido aos inúmeros afastamentos.

Durante a pandemia, todas as atividades permaneceram presenciais. Desse modo, foi implantado o “plantão em saúde mental”, disponibilizando em horário comercial, a escuta inicial das demandas e necessidades de cuidado em saúde mental através de atendimento por telefone (Ampos et al., 2023).

Em um momento de incertezas, por não ter conhecimento e informações do vírus, os enfermeiros ficaram totalmente expostos, tornando a situação insegura e preocupante causando medo e angústia. Os mesmos são mais vulneráveis a desenvolver problemas psicológicos após catástrofes, resultando em adoecimento mental, exaustão, ansiedade e estresse pós-traumático. O enfrentamento da pandemia foi difícil e os enfermeiros junto com os técnicos tiveram que planejar e organizar, assim separaram os pacientes infectados e não infectados, modificando o espaço físico e o fluxo de atendimento realizado, aumentando as unidades dedicadas à Covid-19. A exaustão emocional nas clínicas dedicadas foi relacionada à instabilidade e o elevado número de óbitos dos pacientes infectados e nas áreas não dedicadas foi atrelado à frequência das mudanças institucionais (Ampos et al., 2023). Expondo toda situação, os profissionais utilizaram estratégias para amenizar tanto sofrimento, desse modo começaram a se alimentarem de maneira adequada, prática de exercícios físicos, descanso, procura por um profissional especializado em saúde mental e a prática de atividades de bem-estar, atreladas a espiritualidade, religiosidade e a arte (Ampos et al., 2023).

As domésticas, em geral mulheres, em nenhum momento durante a pandemia foram incluídas na lista de serviços essenciais. Por não ter sido considerada como uma atividade essencial, não obrigava as mesmas a se deslocarem para o trabalho. Contudo, na prática estas trabalhadoras, que ganham por suas diárias, continuavam a se arriscar nos seus trabalhos. Ainda, por não ser considerada atividade essencial, o auxílio emergencial não as abarcou, de forma que o trabalho continuou a ser exercido mesmo em tempos de isolamento social. Portanto, por não haver qualquer entrada de renda, as domésticas precisaram se arriscar (Pizzinga, 2021).

Proteção aos trabalhadores

Conforme citado por D'Angelo e Esteves (2021), quando a Covid chegou ao Brasil, o país já se encontrava em um cenário econômico negativo, com alta taxa de desemprego, forte queda salarial, alta pobreza, desigualdade social, medidas legais que aumentavam a liberdade-empresarial nos contratos trabalhistas. A chegada da Covid foi um choque para os negócios e para os gestores, cujas primeiras reações envolveram a demissão (Amorim et al., 2022).

Mesmo sabendo que trabalhar durante a pandemia da Covid implicava em riscos significativos, a maior parte da população mundial tem no trabalho sua única fonte de renda. Assim, as primeiras medidas de proteção se conduziram aos trabalhadores assalariados, ou seja, aqueles com ligações trabalhistas formais (Filho & Silva, 2020).

Pensando nisso, foi criada uma nova medida provisória - o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda, onde empregadores ficam autorizados a reduzir cargas de trabalho com redução proporcional ao salário, ou também, suspender contratos por 60 dias com a manutenção dos benefícios.

Na segunda escolha, a União desenvolveu o Benefício Emergencial – BEEm, cujo valor do benefício, no caso de suspensão de contrato, corresponde ao valor do seguro desemprego. Já os acordos coletivos, que são assinados diretamente entre empresas e representantes sindicais, revelam a forma com que os sindicatos buscavam impor condições adicionais às companhias específicas (Filho & Silva, 2020).

Vale ressaltar que, conforme analisado por Pizzinga (2021), foi percebido que a contaminação e as mortes por Covid não ocorrem de forma homogênea na população, devido a desigualdades raciais, socioeconômicas e de gênero. Analisou-se que trabalhadores de áreas como: hospitais, farmácias, supermercados foram mais propensos e expostos à contaminação, justamente por estarem em contato direto com a população.

Em uma indústria de máquinas agrícolas, estudada por Filho e Silva (2020), foi possível operar em turnos de 12 horas. Esta ação beneficiou a empresa, porém, colocava a vida dos trabalhadores expostas a riscos de saúde. A justificativa foi um método que consistia em, no caso de contaminação, o indivíduo e as demais pessoas que tiveram contato com o mesmo, entravam em um isolamento social por 15 dias, permitindo que os demais trabalhadores de turnos não fossem afetados (Filho & Silva, 2020).

Portanto, o período pandêmico foi, por um lado, usado para uma maior carga de trabalho em alguns casos, mas por outro lado, permitiu afastamento temporário de trabalhadores mais vulneráveis sem serem demitidos. Houve uma tentativa de regular os problemas sanitários nos locais de trabalho com 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, medição de temperatura dos funcionários (Filho & Silva, 2020).

A Covid modificou a organização mundial, as incertezas sociais e econômicas eram altas, havendo colapso da prestação de serviços, fechamento de unidades produtivas e relações governamentais diversas (Amorim et al., 2022). No crescimento de infectados e óbitos foi decretado o lockdown em algumas regiões do Brasil, onde atividades não essenciais foram suspensas (Pizzanga, 2021).

Satisfação no trabalho em tempos de pandemia

A qualidade de vida no trabalho visa por um ambiente saudável com condições físicas propícias, buscando melhor desempenho e produtividade. Vale ressaltar que não tem como separar a vida pessoal da profissional, já que uma reflete diretamente na outra influenciando no rendimento e em resultados (Venâncio, Rodrigues & Silva, 2022). Foram encontradas dificuldades em famílias com crianças pequenas, onde o trabalhador remoto é responsável com o cuidado com os filhos, a vida escolar deles e realizar afazeres domésticos (Venâncio, Rodrigues & Silva, 2022).

Para que as empresas não parassem suas atividades durante a pandemia, 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, Duarte, 2021). Mesmo com essas desvantagens, nota-se preferência pelo formato híbrido atualmente. Entretanto, vê-se uma necessidade de investimentos em equipamentos e principalmente apoio psicológico para trabalhadores remotos (Ceribeli et al., 2022).

Historicamente, as mulheres têm maior responsabilidade pelos cuidados com a casa e com os filhos e, conseqüentemente, uma maior sobrecarga (Melo & Thomé, 2018). A necessidade de ter que trabalhar em casa, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos trouxe mais estresse, depressão, ansiedade e transtornos de humor (Eby et al., 2005). Por outro lado, o *home office* proporcionou benefícios pelo

convívio mais próximo com a família, refeições partilhadas e entre as pausas do trabalho (Lemos et al., 2020).

Houve também a urgência de novos métodos e estratégias para que as organizações pudessem manter os funcionários em seus respectivos cargos. Foi instituída assim, uma nova forma de suprir a carga horária estabelecida, por exemplo, por meio de trabalhos remotos. Esta nova forma de trabalho tornou-se complexa e desafiadora para muitos trabalhadores.

CONCLUSÃO

A pandemia da Covid-19, foi um período inesperado, não havia conhecimento suficiente para lidar com eficiência em cada situação. Foi um período marcado por decisões tomadas com urgência, acarretando erros e situações penosas para os trabalhadores.

É importante ressaltar que tanto patrões quanto funcionários passaram por dificuldades. Várias empresas fecharam suas portas e entraram em colapso, colaboradores foram explorados e sujeitos a situações extremas, ainda que houvesse um esforço com as medidas preventivas. Nesse contexto, os profissionais tiveram que se adaptar a diferentes condições, independente da área de atuação. Trabalhadores passaram por diversos problemas psicológicos e não tiveram suas demandas atendidas. Do mesmo modo, proprietários se encontravam em um cenário onde suas vendas foram reduzidas e minimizadas, a cada momento um novo decreto deveria ser seguido e suas escolhas estavam sempre limitadas.

Medidas como *home office* e isolamento social foram tomadas para a proteção da população. Os trabalhadores essenciais receberam medidas preventivas como: redução de turnos, disponibilização de álcool em gel e uso de máscaras. O trabalho de forma híbrida continuou sendo utilizado. Porém, acarretando jornadas de trabalho mal determinadas e falta de controle do trabalho por parte dos supervisores.

Analisando as dificuldades encontradas nas profissões, as ações para proteger os trabalhadores e fatores estressores e de satisfação no trabalho, pode-se supor que durante a pandemia, a Necessidade Básica de Segurança (Maslow, 1943), Higiene (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) e Existência (Adelfer, 1969) se tornaram mais relevantes para os trabalhadores. Porém, em alguns casos, trabalhadores abriam mão desta necessidade para atender à Necessidade Fisiológica (Maslow, 1943), ou seja, garantir o próprio sustento. Em relação às Necessidades Sociais (Maslow, 1943), Necessidades Sociais e de Estima (Adelfer, 1969) e Afiliação (McClelland, 1953), estas foram drasticamente afetadas pelo distanciamento social e o isolamento.

Considerando as categorias de Satisfação no Trabalho elencadas por Callefí (2022) e as evidências encontradas nos artigos científicos, pode-se inferir que as variáveis que se tornaram mais notórias após a pandemia foram: Saúde e segurança no trabalho (Bastos, 2021; Ampos et al., 2023; Pizzinga, 2021), Mercado de trabalho (Pizzinga, 2021; Amorim et al., 2022), Gestão da organização do trabalho (Ampos et al., 2023), Salário e benefícios financeiros (Filho & Silva, 2020) e Carga de trabalho (Duarte, 2021; Venâncio, Rodrigues & Silva, 2022; Ceribeli, et al., 2022).

REFERÊNCIAS

- ABES - Associação Brasileira De Engenharia Sanitária E Ambiental. O impacto da pandemia pela covid-19 na gestão dos resíduos sólidos urbanos situação das capitais brasileiras. Disponível em: <http://abes-dn.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Pesquisa-ABES-2.1-Pandemia-COVID-19-RSU-Capitais-26.8.2020-2.pdf>. Acesso em 10 de setembro de 2023.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Amorim, W. A. C. et al. (2023). As intrincadas relações sistêmicas entre mercado de trabalho, relações de trabalho e gestão de recursos humanos em contexto pandêmico. *Revista de Administração de Empresas*, 63(1), 1-19.
- Ampos, L. F. et al. (2023). Implicações da atuação da enfermagem no enfrentamento da COVID-19: exaustão emocional e estratégias utilizadas. *Escola Anna Nery*, 27(1), 1-9.
- Andrade, C. R., Pereira, L. Z., & Ckagnazaroff, I. B. (2007). Elementos de satisfação e insatisfação no trabalho operacional: revisitando Herzberg. *Revista Gestão & Tecnologia*, 8(1), 67-89.
- Barcala, A., & Faraone, S. (2020). Vulnerabilidad social en tiempos de pandemia. Hacia la construcción de políticas de cuidado en salud mental en Argentina. In: AMARANTE, P. et al. *O enfrentamento do sofrimento psíquico na pandemia: diálogos sobre o acolhimento e a saúde mental em territórios vulnerabilizados*. Rio de Janeiro: IdeiaSUS/Fiocruz.

- Bastos, V. P. (2021). Catadores de materiais recicláveis e a Covid 19: impactos no trabalho diante da pandemia. *Revista Latino Americana de Relações Internacionais Campus Neutrais*, 3(1), 118-132.
- Callefi, Jéssica Syrio. (2022). Relações entre satisfação no trabalho e competências dos trabalhadores em diferentes culturas organizacionais - Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos. (Tese de Doutorado).
- Ceribeli, H. B. et al. (2023). *Home office* sob a perspectiva dos trabalhadores: lições do período pandêmico. *Revista Fatec Zona Sul*, 9(3), 17-32.
- D'Angelo, I. M., & Esteves, F. P. (2021). A Covid-19 e os desafios para a ressignificação do sindicalismo contemporâneo. *Revista Espaço Acadêmico*, 20(1), 53-62.
- Duarte, D. A. (2021). Pandemia e precarização no trabalho: um catalisador de vulnerabilidades. *Laborativa*, 10(1), 144-154.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brimlet, A. (2005). Work and family research on IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Filho, R. F., & Silva, L. M. (2020). Trabalho, sindicatos e proteção social na pandemia de 2020: notas sobre o caso brasileiro. *Revista Ciências Sociais Unisinos*, 56(2), 177-188.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. New York: John Wiley.
- IBGE - Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística (IBGE). Economia Informal Urbana. Acesso em 10 de setembro de 2023.
- Larhud. Gerador de Nuvem de Palavras. Disponível em: <http://nuvem.farmi.pro.br/>
- Lemos, A. H. C., Barbosa, A. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em *home office* durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(1), 370-396.
- Mcclelland, D. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Moher, D. et al. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), 1-6.
- Pizzanga, V. H. (2021). Vulnerabilidade e atividades essenciais no contexto da COVID-19: reflexões sobre a categoria de trabalhadoras domésticas. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46(25), 1-9.
- Santos, H., Paz, F., & Molin, F. (2021). De um trabalhador de saúde mental para muitos outros: sacrifício e sacralização em tempos de Covid. *Revista do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul*, 5(2), 47-58.
- Venâncio, D. C. M., Rodrigues, S. M. O., & Silva, M. G. (2022). Qualidade de vida no trabalho remoto compulsório em tempos de pandemia COVID 19. *Revista Educar Mais*, 6(1), 139-152.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2004). (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

Received on 02, 2025.

Accepted on 04, 2025.