



XX Colóquio Internacional de Gestão Universitária - CIGU 2021

Universidade frente aos desafios da Pandemia:
Cenários Prospectivos para a Gestão Universitária

Evento virtual
24 e 25 de novembro de 2021
ISBN: 978-85-68618-08-0



BEM-ESTAR NA PANDEMIA: UM ESTUDO COM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS

SUZETE ANTONIETA LIZOTE

Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI

lizote@univali.br

MARISA LUCIANA SCHVABE DE MORAIS

Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI

marisals@univali.br

NATHALIE FONTANA

nathifontana@gmail.com.br

Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI

RESUMO

Este estudo teve como objetivo descrever o bem-estar subjetivo e a autonomia no *home-office* dos professores universitários em tempos de pandemia. A pesquisa teve abordagem quantitativa e natureza descritiva. A amostra de 54 docentes de uma Universidade Comunitária do Sul do Brasil, gerou-se 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 acrescentado uma dimensão denominada autonomia no *home-office* em tempos de pandemia. Os resultados apontaram que os docentes, de forma geral, apresentaram um moderado bem-estar subjetivo, sendo os aspectos negativos superiores aos positivos. Por fim, verificou-se autonomia elevada no que tange ao *home-office* em tempos de pandemia. 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 neste regime. Além disso, promover saúde e bem-estar para todos em todas as idades também faz parte dos objetivos para o desenvolvimento sustentável das nações.

Palavras-chave: Bem-estar. Autonomia. *Home-office*.

1 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 pelo 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. Este 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 (GOVERNO DO ESTADO DE SANTA CATARINA, 2020), 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. Neste sentido, Lall e Singh (2020) salientam que as 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, consequentemente 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 deste 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 descrever o bem-estar subjetivo a autonomia no *home-office* dos docentes universitários em tempos de pandemia.

A relevância deste estudo está pautada em Paz et al. (2020) os quais afirmam que a cada dia mais pesquisas surgem reafirmando a importância do bem-estar e como este interfere em todos os aspectos da vida, sejam eles emocionais, sociais ou profissionais. Neste sentido, Costa, Santos e Aoyama (2020) apontam que a Organização Mundial da Saúde indica que a depressão é responsável pelas principais causas de afastamento dos afazeres profissionais, sendo este um distúrbio mental relacionado diretamente com o bem-estar das pessoas, dado que esse mal provoca um rebaixamento físico, psicológico e fisiológico, impedindo a evolução na vida cotidiana. Em todo o mundo, estima-se que mais de 300 milhões de pessoas, de todas as idades, sofram com esse transtorno (OMS, 2021)

Bartels, Peterson e Reina (2019) observam que considerar o contexto específico do trabalho em pesquisas sobre bem-estar é essencial, dado que alguns aspectos do bem-estar podem se manifestar de forma diferente dentro e fora do local de trabalho. De acordo com Paz, et al., (2020) as pesquisas sobre bem-estar indicam avanços na medida em que, além de buscarem compreender e definir o construto (e entender a dinâmica do processo de construção desse bem-estar), tem se dedicado a testar modelos que estabelecem relações entre as dimensões pessoais, do ambiente organizacional ao contexto em que a tais organizações estão inseridas.

Portanto, estudar estas temáticas, além de aprimorar o conhecimento acadêmico na área de gestão dos recursos humanos, poderá contribuir para que as organizações direcionem suas ações e estratégias de forma a favorecer a felicidade das pessoas em várias dimensões de suas vidas. Também se considera importante o estudo sobre o bem-estar dos professores universitários em *home-office* para compreender a experiência individual de avaliação da vida e da forma de trabalho em tempos de pandemia.

Após esta introdução, o trabalho está estruturado em outras cinco seções. O referencial teórico sobre o tema se apresenta na segunda seção e a abordagem metodológica na seguinte. Na sequência, se analisam os dados e na quinta seção apresentam-se as considerações finais. Por último se listam as referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 BEM-ESTAR

Ao conhecer sobre a importância das relações entre o líder e liderados e seus possíveis reflexos no comprometimento e comportamento de cada pessoa, torna-se relevante realizar uma reflexão dessa relação com os sentimentos de bem-estar dos indivíduos. Observa-se que no dia a dia, em meio ao turbulento ritmo de vida em que as pessoas vivem, a maioria não faz uma análise para avaliar seus momentos de felicidade ou realização profissional. Entretanto, como destacam Siqueira e Padovam (2008), frequentemente somos incentivados a nos preparar para lidar com as situações como planejar tarefas diárias, se proteger da violência, controlar as finanças, ter hábitos saudáveis, entre outros.

Existem diversos estudiosos buscando descobrir o quanto as pessoas se consideram felizes ou sua capacidade de desenvolver seus potenciais, assim como a influência do bem-estar no desempenho no trabalho (RIPOL, MANZANARES, MONTOYA, 2017; BARRET, 2017; RAICH, RO 2018; ARIZA-MONTES, et al, 2018; CELMA, MARTINEZ-GARCIA, RAI, 2018; OLIVEIRA, et. al, 2020).

Corrêa, et al., (2019), em recente pesquisa sobre o tema, trazem um breve histórico sobre bem-estar e apontam que: as primeiras teorias estavam mais voltadas para a área econômica, trazendo o bem-estar como sinônimo de rendimento; na década de 1960 o foco estava mais direcionado para a qualidade de vida do indivíduo; enquanto que na década de 1970, a ênfase estava nos aspectos atrelados a resolução de problemas de saúde (em especial a

saúde psicológica). Os referidos autores salientam que as mudanças de características no conceito de bem-estar acabaram por desencadear conflitos teóricos que resultaram no surgimento, na década de 80, de duas correntes distintas: bem-estar subjetivo (BES) e bem-estar psicológico (BEP). A diferença entre tais correntes estava na concepção de felicidade adotada.

Sobre estes aspectos, Rossi, et al., (2020) salientam também que na literatura sobre bem-estar existe uma certa confusão conceitual sobre as concepções filosóficas que envolvem o tema. Segundo os referidos autores, as concepções hedonista e eudaimonista são frequentemente traduzidas como sinônimos de felicidade, no entanto, ainda que ambas envolvam questões sobre o que é uma vida feliz e sobre a própria felicidade, existem diferenças que precisam ser observadas. Enquanto a concepção eudaimonista versa sobre o desenvolvimento e a autorrealização do indivíduo (base do bem-estar psicológico), a concepção hedonista refere-se à busca pelo prazer, por emoções positivas e pela tentativa de se evitar a dor (neste caso, base para a proposição do bem-estar subjetivo).

O bem-estar, segundo Robertsen e Cooper (2011) se caracteriza em três categorias: bem-estar físico (exercício físico, hábitos de sono); psicológico (capacidade para lidar com o estresse diário, mantendo um propósito); e social (rede social de apoio positiva). Os referidos autores destacam que esses componentes contribuem para os indivíduos se tornarem mais prósperos no trabalho e na vida de forma geral.

Anteriormente, Novo (2000) já explanava que o bem-estar está ligado em duas grandes áreas: uma relacionada ao desenvolvimento do adulto e outra voltada aos aspectos como a satisfação e a qualidade de vida das pessoas, para a qual pode haver duas formas distintas de concepção de bem-estar. A primeira é denominada de bem-estar subjetivo (BES) e atribui diversos conceitos ao bem-estar como satisfação, felicidade e experiências subjetivas e a segunda é caracterizada a partir das dimensões básicas do funcionamento positivo, chamada de bem-estar psicológico (BEP). A seguir são apresentadas as características do BES, o qual foi investigado neste estudo.

2.1.1 Bem-estar subjetivo (BES)

Segundo Diener (1985), um dos precursores nos estudos deste tema, o bem-estar subjetivo advém da concepção hedonista que considera na sua essência os afetos positivos, as emoções e os humores. O autor evidenciava o bem-estar (especificamente o subjetivo) como sinônimo de felicidade e, definiu-o como uma avaliação geral que o indivíduo faz de sua própria vida e sobre o fato deste indivíduo ter experimentado mais emoções positivas do que negativas ao longo da vida. Ao desenvolver um modelo relacionado ao bem-estar subjetivo o autor propôs três características: a primeira diz respeito à satisfação do indivíduo com a própria vida ou componente cognitivo (a avaliação da qualidade de vida de acordo com sua própria perspectiva ou critérios); a segunda refere-se aos fatores positivos que compõem o próprio conceito, ou seja, os afetos; e a terceira, que compreende os afetos negativos. Estes afetos, positivos e negativos, referem-se aos aspectos emocionais do bem-estar e são mais flutuantes (DIENER, et al.,1985). De um modo geral, o bem-estar subjetivo constitui um campo de estudos que procura compreender as avaliações que os sujeitos produzem das suas próprias vidas (DIENER; SUH; OISHI, 1997).

Galina e Ribeiro (2005), no entanto, atribuem a Wilson (1967) o marco do nascimento do bem-estar subjetivo, visto que o referido autor teria estudado, pela primeira vez, o termo BES tal como nos estudos desta época. Na pioneira pesquisa de Wilson o bem-estar estava relacionando aos conceitos de satisfação e de felicidade em duas perspectivas teóricas: a satisfação imediata de necessidades produz felicidade, enquanto que as necessidades não satisfeitas causam infelicidade (*Bottom-Up* ou Base-Topo); e o grau de satisfação necessário

para produzir felicidade esta associado a adaptação ou nível de aspiração que se tenha e este é influenciado por diferentes questões, tais como, valores pessoais, experiências passadas ou comparações (*Top-Down* ou *Topo-Base*).

Diener e Ryan (2009), passados mais de quatro décadas, reforçam estes aspectos ao salientar que na abordagem *Bottom-Up* a satisfação imediata de necessidades tende a produzir a experiência do bem-estar, na medida em que os acontecimentos positivos vivenciados pelas pessoas vão sendo internalizados. Enquanto na abordagem *Top-Down* o indivíduo tem propensão a julgar os acontecimentos, como positivos ou negativos, de acordo com suas experiências e bagagens pessoais.

Os autores Galinha e Ribeiro, (2005, p. 211) trazem também considerações de que o bem-estar subjetivo abrange importantes conceitos como qualidade de vida, afeto positivo e negativo, sendo configurado por uma variedade de fenômenos tais como “respostas emocionais, domínios da satisfação e julgamentos globais da satisfação com a vida”. Siqueira e Padovam (2008), na mesma linha, apoiam que bem-estar subjetivo tradicionalmente se sustenta em balanço entre afetos positivos e negativos, que revelam felicidade, e em avaliações quanto à satisfação com a vida. Além disso, destacam que se consegue mensurar ao nível de bem-estar subjetivo dos indivíduos através de alguns métodos: quais sejam: a pessoa a ser estudada deverá ter um nível elevado de satisfação com a vida; poucos momentos de afetos negativos; e, um alto grau de afeto positivo em sua vida.

O bem-estar subjetivo é um conceito que procura congrega um conjunto de avaliações realizadas pelos indivíduos em decorrência dos acontecimentos das suas vidas, e é influenciado por inúmeros fatores, sejam de caráter intrínseco (do próprio indivíduo) sejam de caráter extrínseco (relacionado ao ambiente). A frequência e a intensidade com que os indivíduos vivenciam mais afetos positivos do que negativos - ao se depararem com tais acontecimentos - vai afetar e o nível de satisfação com sua vida em geral (LOON; OTAYE-EBEDE; STEWART, 2019)

O bem-estar consiste num fenômeno mutável e dinâmico (SONNENTAG, 2015; PÉREZ-NEBRA, QUEIROGA, OLIVEIRA, 2020). Situações e circunstâncias com as quais os indivíduos se deparam ao longo da vida podem influenciar o bem-estar subjetivo, e este pode ser mensurado em diferentes contextos, pois se aplicam a outras esferas da vida de uma pessoa, como por exemplo, trabalho, escola e família (FOGAÇA, et al. 2021)

É relevante mencionar ainda que longo das últimas cinco décadas o estudo do bem-estar subjetivo tem apresentado importante crescimento e, paralelo a isso, vem passando também por várias alterações. Segundo Matamá, et al., (2017) o desenvolvimento na investigação sobre este conceito se assenta sobre três fases distintas, conforme se exhibe no Quadro 1.

Quadro 1 - Fases da investigação do BES

Fases	Características
1ª fase	Encontrar características dos indivíduos felizes com o objetivo de relacioná-los com variáveis demográficas (como idade, sexo, rendimentos e escolaridade). Conclui-se que tais variáveis não são os fatores mais fortes para esclarecer as variações do bem-estar.
2ª fase	Desenvolvimento de novas teorias e de novos modelos conceituais para validação das medidas do bem-estar. Ênfase no estudo de variáveis temperamentais (capacidade de adaptação, realização de objetivos pessoais e critérios de comparação entre indivíduos).
3ª fase	Foco na análise e consolidação das explicações teóricas sobre os diferentes processos psicológicos que estão implícitos às diferentes medidas do bem-estar subjetivo

Fonte: Adaptado de Matamá, et al., (2017).

Matamá, et al., (2017) salientam ainda que no campo do conhecimento sobre bem-estar subjetivo, um aspecto parece estar consolidado: o fato de que de ser este um conceito

“que requer autoavaliação por parte do indivíduo e abrange duas grandes dimensões, uma cognitiva, a qual está subjacente o conceito de satisfação com a vida e uma dimensão afetiva, que inclui afetos positivos e afetos negativos”. Cachioni, et al., (2017) fortalecem estes aspectos quando mencionam que o componente de afeto se refere a aspectos emocionais (normalmente instáveis) e o componente cognitivo se refere a dimensão da satisfação. Segundo estes autores a satisfação com a vida é um “julgamento cognitivo de algum domínio específico na vida da pessoa; uma avaliação sobre a vida de acordo com um critério próprio”. Neste sentido, o julgamento da satisfação vai depender de comparações entre os acontecimentos e um padrão escolhido pelo indivíduo.

Rossi, et al., (2020, p. 156) mencionam que o bem-estar subjetivo “representa a soma dos eventos positivos e negativos vivenciados pelas pessoas, as emoções que essas mesmas pessoas experimentam no seu dia a dia, em suas vidas”. Os referidos autores reforçam que se tais experiências cotidianas sejam hegemonicamente positivas (não significando que todas as emoções tenham sido somente positivas), o indivíduo experimentará o bem-estar subjetivo. Salientam, por fim, que este aspecto evidencia que o bem-estar subjetivo é variável ou adaptável, dado que as experiências de afetos positivos e negativos mudam constantemente.

O que se pode observar ao longo das décadas é que embora inicialmente, o bem-estar estivesse bastante atrelado a satisfação das necessidades, e está mais relacionada a potencialidade de compra de bens, serviços e recursos materiais, outros aspectos foram sendo identificados como determinantes para o bem-estar, tais como as qualidades das relações sociais e familiares, saúde, a satisfação no trabalho e a autonomia (LIZOTE, et al., 2021).

A satisfação com a vida é uma dimensão cognitiva de bem-estar subjetivo. É o julgamento que a pessoa tem sobre sua vida, percebido pelo indivíduo quando este está próximo ou distante das suas aspirações (NUNES, HUTZ, GIACOMONI, 2009; PEÑALVER, 2019). Uma pessoa pode relatar insatisfações quando em realidade possui uma alta qualidade de vida e o contrário também é verdadeiro. Esta avaliação, embora subjetiva, identifica a satisfação cotidiana, independente de fatores externos – políticos, sociais, de triunfo, de saúde e outras variáveis – que possam medir, de forma objetiva, a qualidade de vida e o quanto a pessoa sente-se satisfeita e feliz (NEIVA, MACAMBIRA, RIBEIRO, 2020).

Siqueira e Padovam (2008) destacam que aspectos objetivos, como ambiente físico, moradia e saúde, são quantificáveis e demonstram melhor a qualidade de vida de uma pessoa. Isto não ocorre no aspecto subjetivo, devido à dificuldade em mensurar as diferenças culturais na percepção do padrão de vida. No entanto, English e Carstensen (2015), salientam que uma adequada adaptação está relacionada com o equilíbrio entre o afeto positivo e o afeto negativo na vida dos sujeitos. Com isso, Lague, Gallon e Cerutti (2019) supõem que, de maneira ampla, pessoas satisfeitas com a vida possuem um elevado nível de bem-estar. Isto ocorre devido à relativa ausência de afeto negativo e à maior presença de afeto positivo.

No contexto organizacional, o estudo de Kühnel, Sonnentag e Westman, (2009) evidencia que os vínculos afetivos que o indivíduo estabelece com a organização são fortalecidos – satisfação com contextos específicos do trabalho, socialização, empenho, oportunidade de crescimento, remuneração e liderança. Tal envolvimento, segundo os autores, torna-se relativamente estável dada às atitudes exercidas pelo trabalhador, por ele julgar necessário corresponder às demandas de trabalho da organização e atendê-las.

Por todo exposto, este estudo tomou como base a perspectiva de que o bem-estar subjetivo é formado pelas expectativas, emoções, pensamentos, e sentimentos subjetivos que o indivíduo adota para avaliar a própria vida. Desta forma, a satisfação geral com a vida é um importante tema a ser analisado devido às circunstâncias de comparação do indivíduo com a própria vida no contexto atual que está vivendo, também relacionado com a modalidade *home office* adotado em tempos de pandemia.

3 METODOLOGIA

Diante dos critérios adotados, a abordagem do problema foi quantitativa. 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 posiciona 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).

O instrumento de pesquisa 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 01 a 25 de maio de 2020. A população esteve composta por 72 docentes, resultando em uma amostra 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 por Albuquerque e Trióccoli (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’.

b) O último bloco referiu-se a 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. Criou-se uma escala para determinar se a frequência seria baixa (até 30%), moderada (de 31% a 60%) e alta (acima de 61%).

4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Inicialmente, no primeiro bloco analisado buscou-se investigar sobre as características dos docentes participantes da pesquisa. Em relação ao sexo, se verifica a predominância das mulheres, com 28 respondentes, representando 51,85% da amostra. Dentre os participantes, no que se refere ao estado civil, a maioria dos docentes optaram pela união estável (23),

seguidos pelos casados (17) e em menor quantidade, os solteiros (14). Referente à faixa etária, 56% têm idade entre 35 e 45 anos. A maioria da amostra (78%) possui filhos.

No Quadro 2 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*.

Quadro 2 - 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: Elaborado 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 nestes 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. Estes 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, no Quadro 3 são apresentadas as frequências do bem-estar subjetivo geral.

Quadro 3 - Frequência de bem-estar subjetivo geral.

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

Fonte: Elaborado pelos autores.

Ao analisar o quadro acima, se verifica que a maioria dos docentes, 68,51% apresentou um moderado bem-estar subjetivo, indicando, desta 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.

O Quadro 4, por sua vez, exhibe as frequências dos fatores do bem-estar subjetivo e da autonomia no *home-office*.

Quadro 4 - Frequência do afeto positivo, afeto negativo, de satisfação com a vida e autonomia *home office*.

	Frequência	%
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 do Quadro 4 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 se 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 a situação econômica e social, assim como o nervosismo no que tange, principalmente a 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 o mesmo considerou, forte, enquanto pessoas mais estressadas apresentavam respostas imunológicas deficitárias. Além disso, Myers e Diener, (2018), constataram que pessoas com elevados níveis de bemestar, 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 neste 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 a 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; FROEHLICH, 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 esta 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 as exigências laborais da atual situação. Estes resultados vão ao encontro à concepção teórica de Oliveira e Gomide Jr. (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.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia do novo coronavírus (COVID-19) provocou grandes transformações políticas, econômicas e sociais e, diante deste cenário, e em função da necessidade do distanciamento social o *home-office* tornou-se uma modalidade de trabalho adotada por diversas empresas que, segundo Hau e Todescat (2018), é um fenômeno que integra fatores determinantes de mudança, tais quais: flexibilidade, tecnologia da informação e comunicação e novas dinâmicas de interação.

Este estudo teve como objetivo descrever o bem-estar subjetivo e a autonomia no *home-office* dos professores universitários em tempos de pandemia. Os resultados apontaram elevada autonomia no *home-office* e moderado bem-estar subjetivo. Este resultado, de certa forma, é satisfatório, 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, isto é um fator determinante, pois são as pessoas os bens ativos mais importantes de uma organização.

O *home-office*, portanto, se caracteriza por ser uma modalidade trabalho flexível, que trouxe uma nova dinâmica nas relações de trabalho, provocando mudanças nas empresas, nas condições de trabalho, nas forma de regulação trabalhista. Porém, há que se ter cuidados com este 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. Neste sentido, Molina et al. (2017) orientam que para exercer o trabalho remoto em *home-office* é imprescindível que o funcionário tenha foco no atingimento de metas, seja comunicativo, não demanda de muita supervisão, tenha autonomia e autodisciplina, saiba definir prioridades e gerenciar seu próprio

tempo. Estas características e competências favorecem que os afetos positivos se sobressaiam aos negativos e, conseqüentemente a melhora na qualidade de vida dos indivíduos.

Por fim, sugere-se a continuidade dos estudos sobre bem-estar e *home-office* em tempos de pandemia, pois, além de compreender e definir a temática e entender a dinâmica do processo de construção do bem-estar, também testam, concomitantemente, modelos que estabelecem relações entre as dimensões pessoais, do ambiente laboral e ao contexto em que a organização está inserida. Para tanto, considera-se relevante repetir esta pesquisa em diversos ramos de atividades e assim consolidar ou não os achados relativos ao bem-estar e de acordo com o terceiro Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS 3), referido à Saúde e bem-estar.

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](https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008)

ARIZA-MONTES, A. et al. Work environment and well-being of different occupational groups in hospitality: job demand–control–support model. **International Journal of Hospitality Management**, v. 73, n. p. 1-11, 2018. Doi: [10.1016/j.ijhm.2018.01.010](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.010)

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](https://doi.org/10.17010/pijom/2020/v13i4/151825)

BARRETT, R. **The values-driven organization: cultural health and employee well-being as a pathway to sustainable performance**. New York, Routledge, 2017.

BARTELS, A. L.; PETERSON, S. J.; REINA, C. S. Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. **PloS one**, v. 14, n. 4, p. 1-21, 2019. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>

CACHIONI, M.; DELFINO, L.; YASSUDA, M.; BATISTONI, S.; MELO, R.; DOMINGUES, M. 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 D. KAHNEMAN; E. DIENER; N. SCHWARZ (Eds.), **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](https://doi.org/10.17652/rpot/2015.3.599)

COSTA, S.B.; SANTOS, T. P.; AOYAMA, E. A. A expansão do transtorno depressivo nos dias atuais. **Revista Brasileira Interdisciplinar de Saúde**, 2020.

COSTANZO, 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](https://doi.org/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 R. VEENHOVEN (Ed.), **How harmful is happiness? Consequences of enjoying life or not** (pp. 29–43). Universitaire Pers Rotterdam, 1989;
- DIENER, E. et al., The satisfaction with life scale. **Journal of Personality Assessment**, 49, 71-75, 1985. Doi: [10.1207/s15327752jpa4901_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- DIENER, E.; OISHI, S.; TAY, L. Advances in subjective well-being research. **Natural Human Behavior**, v.2, 253-260, 2018. Doi: [10.1038/s41562-018-0307-6](https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6)
- DIENER, E.; Ryan, K. Subjective well-being: A general overview. **South African Journal of Psychology**, v. 39, n. 4, p. 391–407, 2009. Doi: <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- DIENER, E.; SUH, E.; OISHI, S. Recent findings on subjective well-being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, v. 24, n. 1, p. 25-41, 1997.
- ENGLISH, T.; CARSTENSEN L. Socioemotional selectivity theory. In: **A Pachana Encyclopedia of Geropsychology**. Singapore: Springer Singapore. 2015.
- FOGAÇA, N.; et al. Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte organizacional: uma perspectiva multinível. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, n. 4, p. 1-27, 2021. Doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210108>
- GALINHA, I.; RIBEIRO, J. L. P. História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. **Psicologia, saúde e doenças**, v. 6, n. 2, p. 203-214, 2005.
- 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](https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139)
- HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8. N. 3, p. 37-52, 2018. Doi: <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>
- HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, 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.
- KÜHNEL, J.; SONNENTAG, S.; WESTMAN, M. Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 82, n. 3, p. 575-594, 2009. Doi: [10.1348/096317908X349362](https://doi.org/10.1348/096317908X349362)
- 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](https://doi.org/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](https://doi.org/10.26452/ijrps.v11iSPL1.2122)
- LIZOTE, S. A. et al., Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021. Doi: <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5735>

- LOON, M.; OTAYE-EBEDE, L.; STEWART, J. The coronavíru employee psychological well-being practices: em integrative literature review and new directions for research. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 1, p. 156-187, 2019. Doi: [10.1080/09585192.2018.1479877](https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1479877)
- MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MATAMÁ, J. et al. Bem-estar subjetivo: uma revisão narrativa da literatura. **Revista de Estudios e Investigación em Psicología y Educación** . v. 5, n. 1, p. 1-4, 2017. Doi: [10.17979/reipe.2017.0.05.2664](https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.05.2664)
- MOLINA, M. L.; et al. Bem-estar e fatores associados em professores do ensino fundamental no sul do Brasil. **Revista CEFAC**, v. 19, n. 6, p. 812-820, 2017. Doi: 10.1590/1982-021620171962217
- 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>>. (2020). 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>
- NEIVA, E. R.; MACAMBIRA, M. O.; RIBEIRO, E. M. B. A. Práticas de gestão, bem-estar e comportamento de apoio. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-27, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200098>
- NOVO, R. F. **Para além da eudaimonia: o bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada**. 2003. 81 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, 2000.
- NUNES, C.; HUTZ, C.; GIACOMONI, C. Associação entre bem estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Avaliação Psicológica**, v. 8, n. 1, p. 99-108, 2009.
- 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>
- OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Folha Informativa–Depressão**, 2021. Disponível em <https://www.paho.org/pt/oronav/oronavir>. Acesso em 20 jan. 2021.
- OPAS. **Folha informativa – Covid-19 (Doença causada pelo novo oronavírus)**. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 04 abr. 2021.
- PAZ, M. G. T. Perfil cultural de las organizaciones y bienestar del trabajador. In AGUILLÓ, J. L.; ÁLVARO, A.; GARRIDO, I. S. (Eds.). **Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad**, v. 85, p. 108, 2011.
- 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>
- PEÑALVER, J., et al. Happyproductive groups: how positive affect links to performance through social resources. **The Journal of Positive Psychology**, v. 14, n. 3, p. 377–392, 2019. Doi: [10.1080/17439760.2017.1402076](https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1402076)

- PÉREZ-NEBRA, A. R.; QUEIROGA, F.; OLIVEIRA, T. A. Presenteísmo de professores regentes: bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-27, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200123>
- RAICH, A.; HO, R. Job performance and psychological well-being of thai hotel workers: a multi-model path analytic study. **Human Science**, v. 9, n.2, 2018.
- RIPOLL, R. R.; MANZANARES, F. V.; MONTOYA, G. A. G. A theoretical review to improve outcomes of innovation in enterprises from the perspective of “Happiness Management”. **Revista de Ciencias de La Administracion Y Economia**, v. 7, n. 6, p. 107-122, 2017. Doi: <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.06>.
- 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](https://doi.org/10.1111/joop.12120)
- ROSSI, V. A.; MARTINS, M. C. F.; TASHIMA-CID, D. P. Reflexões sobre bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 16, n. 31, p. 151-175, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- 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](https://doi.org/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. 2020b. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/sc/decreto-n-509-2020-santa-atarina-da-continuidade-a-adocao-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. 2020c. Disponível em: https://www.sc.gov.br/images/DECRETO_525.pdf Acesso em: 11 mar. 2021.
- SIQUEIRA, M.; PADOVAM, V. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- SONNENTAG, S. Dynamics of well-being. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 2, n. 1, p. 261-293, 2015. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- 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](https://doi.org/10.1186/s13613-020-00650-2).
- TASCHETTO, M.; FROEHLICH, 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](https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652)

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

WILSON, W. Correlates of avowed happiness. **Psychological Bulletin**, v. 67, n. 4, p. 294-306, 1967. Doi: <https://doi.org/10.1037/h0024431>