

## **Análise das características sociais do trabalho no contexto da pandemia**

*Analysis of the social characteristics of work in the context of the pandemic*

Alexandra Carol Cioato<sup>1</sup>, Eder Leonardo de Vitte Horn<sup>1</sup>, Manoela Todeschini Ferreira<sup>1</sup>,  
Silvana Regina Ampessan Marcon<sup>1\*</sup>, João Ignacio Pires Lucas<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Mestrado Profissional, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul-RS, Brasil.

\*Autora para correspondência: sramarco@ucs.br

### **RESUMO**

O contexto de trabalho é composto por três componentes: condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais, que envolvem as características sociais do ambiente de trabalho. Este estudo tem o objetivo de analisar as mudanças ocorridas nas características sociais do trabalho durante a pandemia de Covid-19. Foi realizada uma pesquisa quantitativa utilizando o *Work Design Questionary* (WDQ). Foram participantes do estudo 419 profissionais de diversas áreas de trabalho que receberam o questionário com o WDQ por meio eletrônico. Os resultados permitem observar que ocorreu um aumento na interação dos trabalhadores com indivíduos externos à organização durante a pandemia de Covid-19. Esse resultado pode ter sido consequência do emprego de novas modalidades de trabalho à distância, como o home-office e o teletrabalho, durante o período de isolamento social. Esta busca por interação pode ser considerada como uma estratégia pessoal para enfrentar este novo momento indicando saúde mental de muitos deles.

Palavras-chave: Características sociais. *Work design*. Pandemia.

### **ABSTRACT**

The work context is composed of three components: working conditions, work organization and socio-professional relationships, which involve the social characteristics of the work environment. This study aims to analyze the changes that occurred in the social characteristics of work during the Covid-19 pandemic. Quantitative research was carried out using the *Work Design Questionary* (WDQ). Study participants were 419 professionals from different areas of work who received the questionnaire with the WDQ electronically. The results show that there was an increase in the interaction of workers

Realização:



Apoio:



with individuals outside the organization during the Covid-19 pandemic. This result may have been a consequence of the use of new modalities of distance work, such as home-office and telecommuting, during the period of social isolation. This search for interaction can be considered as a personal strategy to face this new moment, indicating the mental health of many of them.

**Keywords:** Social characteristics. *Work design*. Pandemic.

## 1 INTRODUÇÃO

No contexto de trabalho, as relações sociais são um dos elementos que influenciam no comportamento e na saúde dos trabalhadores. Para entender estas relações é necessário compreender o que é o trabalho. Definir trabalho é uma tarefa árdua, pois é uma força onipresente que sempre esteve vigente na sociedade, estruturando-se como uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza (CODD, 2006). Segundo Souza (2000) a potencialidade para o trabalho constitui-se numa gama de recursos por meio dos quais o ser humano domina e transforma a natureza para a realização de seus propósitos. Nesse sentido, o *Work Design* ou “desenho do trabalho” se relaciona com a estruturação da atividade de trabalho dentro de uma organização, como o emprego e as tarefas são caracterizadas, exibindo o impacto das representações nos resultados individuais, coletivos e organizacionais (BARGSTED; RAMÍREZ-VIELMA; YVES, 2019).

Para Carlotto *et al.* (2021), o *Work Design* é o estudo da composição de tarefas e papéis realizados, sugerindo um modelo composto por quatro categorias (características da tarefa, características do conhecimento, características sociais e características do contexto de trabalho). No presente estudo, o enfoque será na terceira categoria (características sociais), que associa a inclusão de relações interpessoais e suas consequências na organização do trabalho, envolvendo cinco subcategorias, que são: suporte social, interdependência iniciada, interdependência recebida, interação externa e feedback dos outros (JESUS; BASTOS; AGUIAR, 2019).

A primeira subcategoria “suporte social” mede o grau em que o trabalho permite a ajuda de outras pessoas (JESUS; BASTOS; AGUIAR, 2019) e pode ser o supervisor ou até mesmo colega de trabalho (KARASEK, 1979; KARASEK *et al.*, 1998). Pesquisas relacionadas ao desenho do trabalho sugerem que o apoio social é fundamental para o

Realização:



Apoio:



bem-estar (RYAN; DECI, 2001; WRZESNIEWSKI; DUTTON; DEBEBE, 2003), particularmente para tarefas mais estressantes ou que carecem de características motivacionais do trabalho. A segunda subcategoria “interdependência iniciada”, mede o grau de dependência que o trabalho tem e o nível que ele afeta o outro. A “interdependência recebida” mede o grau de dependência que o trabalho tem e o nível que um trabalho é afetado por outro (JESUS; BASTOS; AGUIAR, 2019). A quarta subcategoria, “interação externa” à organização, mede o nível de interação com indivíduos externos à organização exigida pelo trabalho (JESUS; BASTOS; AGUIAR, 2019). Essa interação pode ocorrer com fornecedores, clientes ou qualquer outra entidade externa. A quinta subcategoria, “feedback dos outros”, mede o fornecimento de desempenho a partir do feedback de outras pessoas (JESUS; BASTOS; AGUIAR, 2019). Embora Hackman e Oldham (1975) tenham se concentrado no feedback do próprio trabalho, as primeiras teorizações sugeriram que o feedback também poderia vir de outros indivíduos (HACKMAN; LAWLER, 1971), dado o lugar particular de um trabalho na estrutura organizacional. Em particular, colegas de trabalho e supervisores são duas fontes importantes de feedback.

Marcon *et al.* (2019), analisaram os níveis de concordância e discordância em relação às características sociais do trabalho, subcategoria do “*Work Design Questionnaire*” (WDQ) envolvendo 1.262 trabalhadores e descobriram que existe satisfação das necessidades sociais dos respondentes, pois afirmam existir manifestações de apoio em seu ambiente de trabalho. Para os autores, esta descoberta indica ser uma medida de proteção frente às exigências do contexto de trabalho, inclusive contribuindo para a manutenção da saúde mental.

A partir do exposto sobre como o contexto social do trabalho pode desempenhar um papel importante no contexto de trabalho dos funcionários e seus comportamentos (GRANT; PARKER, 2009), o presente estudo tem por objetivo analisar as mudanças ocorridas nas características sociais do trabalho durante a pandemia de Covid-19.

## 2 METODOLOGIA

O presente estudo é caracterizado como uma pesquisa quantitativa, realizada em 2021. Foram participantes deste estudo 419 profissionais de diferentes áreas. Foi divulgado um formulário *Google Forms* com o instrumento “*Work Design*

Realização:



Apoio:



*Questionnaire*” (WDQ), desenvolvido por Morgeson e Humphrey (2006) e validado no Brasil por Borges-Andrade *et al.* (2019) e com questões sociodemográficas. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética (CAAE) 43944921.8.0000.5341 por envolver seres humanos. A seguir serão apresentados os resultados obtidos na categoria Características sociais, interesse deste estudo.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A caracterização dos participantes quanto a idade e escolaridade é: 23,9% idade entre 39 e 48 anos, 23,0% entre 29 e 38 anos, 21,7% entre 49 a 58 anos, 21,2% entre 19 e 28 anos e 0,7% tinham, respectivamente, 69, 72 e 73 anos de idade. Quanto à escolaridade, 52,5% com pós-graduação, 30,5% possuem ensino médio e 16,9% possuem graduação.

Para identificar as características sociais do trabalho num contexto de pandemia, foram utilizados os resultados da aplicação do WDQ referente a categoria Características Sociais, que possui cinco subcategorias. Foram analisadas as respostas referentes as opções concordo totalmente e concordo. Na subcategoria, “suporte social”, o item 45 “Eu tenho oportunidade de construir amizades em meu trabalho”, teve 58,7% das pessoas entrevistadas respondendo concordo totalmente e 24,3% concordam. No item 46 “Eu tenho a possibilidade de conhecer outras pessoas em meu trabalho”, 64,7% dos respondentes concordam totalmente e 22,0% concordam. No item 47 “Eu tenho a oportunidade de encontrar com outras pessoas em meu trabalho”, 59,2% das pessoas responderam que concordam totalmente e 21,5% concordam. No item 48 “Meu (minha) superior (a) imediato (a) se preocupa com o bem-estar das pessoas que trabalham com ele(a)”, 43,7% responderam que concordam totalmente e 22,0% concordam. No item 49 “Os meus colegas de trabalho se preocupam comigo”, 34,6% das pessoas responderam que concordam e 29,4% concordam totalmente. No item 50 “Os meus colegas de trabalho são amigáveis”, 39,4% das pessoas que responderam concordam totalmente e 36,8% concordam. As respostas apresentadas nos itens 45 (83%), 46 (86,7%), 47 (80,7%), 48 (65,7%) e 50 (76,2%), referentes às opções concordo e concordo totalmente, apresentaram 4%, 2,3%, 6,3%, 0,7% e 2,8% de diminuição, respectivamente, em

Realização:



Apoio:



comparação com a pesquisa de Marcon *et al.* (2019). É importante ressaltar que o item 49 (64%) apresentou um aumento de 2%.

Na segunda subcategoria “interdependência iniciada”, o item 51 “O trabalho exige que eu realize minhas atividades antes que os outros terminem as suas” 17,9% concordam, 16,0% e 12,4% concordam totalmente. No item 52 “O trabalho dos meus colegas depende diretamente do meu”, 22,4% dos participantes responderam que concordam e 17,4% concordam totalmente. No item 53 “Se o meu trabalho não for feito, outros trabalhos não poderão ser concluídos”, 22,7% concordam totalmente e 17,9% concordam. Considerando que essa subcategoria mede o grau de dependência que o trabalho tem e o nível que ele afeta o outro (JESUS; BASTOS; AGUIAR, 2019) é visto que no item 51 (30,3%), 52 (39,8%) e 53 (40,6%) as respostas referentes as opções concordo e concordo totalmente apresentaram uma diminuição de 4,7%, 6,2% e 5,7% comparada a pesquisa de Marcon *et al.* (2019).

A terceira subcategoria “interdependência recebida” obteve no item 54 “As minhas atividades são muito afetadas pelo trabalho dos meus colegas” 21,2% concordam e 14,6% concordam totalmente. No item 55 “A conclusão do meu trabalho depende do trabalho de muitas pessoas diferentes” 23,9% responderam que concordam e 21,7% concordam totalmente. No item 56 “O meu trabalho não pode ser feito a menos que outras pessoas façam o seu” 16,7% concordam e 14,6% concordam totalmente. Os resultados dos itens 54 (35,8%), 55 (45,6%) e 56 (31,3%) referente às opções concordo e concordo totalmente indicam uma diminuição de 2,2%, 4,4% e 3,7%, respectivamente, comparando com o estudo de Marcon *et al.* (2019).

A quarta subcategoria, “interação externa”, no item 57 “O meu trabalho exige que eu dedique muito tempo as pessoas de fora da organização”, 21,5% das pessoas responderam que concordam e 20,5% concordam totalmente. No item 58 “No meu trabalho tenho interação com pessoas que não são membros da organização onde trabalho”, 39,9% dos respondentes concordam totalmente e 29,8% concordam. No item 59 “No meu trabalho, frequentemente me comunico com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu”, 42,2% concordam totalmente e 26,7% concordam. No item 60 “O meu trabalho inclui um grande número de interações com pessoas de fora da minha organização”, 38,9% responderam que concordam totalmente e 22,9% concordam. Os resultados obtidos nos itens 57 (42%), 58 (69,7%), 59 (68,9%) e 60 (61,8%), referente às

Realização:



Apoio:



opções concordo e concordo totalmente, apresentaram um respectivo aumento de 13%, 7,7%, 10,9% e 8,8% em comparação com o estudo de Marcon *et al.* (2019).

Na última subcategoria, “feedback dos outros”, no item 61 “Eu recebo muitas informações do meu chefe imediato e dos meus colegas sobre o meu desempenho no trabalho”, 18,6% concordam e 11,2% concordam totalmente. No item 62 “Outras pessoas da organização, como superiores e colegas, me fornecem informações sobre a efetividade (ex.: qualidade e quantidade) do meu trabalho”, 23,9% concordam e 16,0% concordam totalmente. No item 63 “Eu recebo feedback de outras pessoas sobre meu desempenho (como meus superiores ou colegas)”, 28,4% das pessoas concordam e 17,4% concordam totalmente. Os resultados obtidos nos itens 62 (29,9%) e 63 (45,8%), referente às opções concordo e concordo totalmente, representam uma respectiva diminuição de 9,1% e 0,2%, comparado ao estudo de Marcon *et al.* (2019). Em relação ao item 61 (29,8%), houve um aumento de 0,2%. As respostas apresentadas pelos participantes nesta subcategoria indicam que houve um leve acréscimo do feedback de outras pessoas (JESUS; BASTOS; AGUIAR, 2019) no que se refere a desempenho.

#### 4 CONCLUSÃO

Foi possível identificar, analisando a categoria “Características Sociais” do WDQ, que houve alterações nas 5 subcategorias no período da pandemia, quando comparadas com dados anteriores à pandemia de Covid-19 (Marcon *et al.*, 2019), utilizando o mesmo instrumento. As subcategorias “Interdependência Iniciada” e “Interdependência Recebida” apresentaram uma diminuição em todos os itens, o que nos permite inferir que o nível de relacionamento entre os trabalhadores diminuiu em função da modalidade de trabalho imposta para muitos deles. Foi identificado também que o “Suporte Social” aumentou referente à preocupação dos colegas de trabalho, bem como o “Feedback dos Outros”, indicando um aumento na quantidade de feedbacks recebidos do chefe imediato e dos colegas sobre o desempenho no trabalho. Também foi observado um aumento expressivo de 40,4% na subcategoria “Interação Externa”, indicando que mesmo em isolamento, as interações foram possíveis.

Os resultados permitem observar que ocorreu um aumento na interação dos trabalhadores com indivíduos externos à organização durante a pandemia de Covid-19. Esse resultado pode ter sido consequência do emprego de novas modalidades de trabalho

Realização:



Apoio:



à distância, como o home-office e o teletrabalho, durante o período de isolamento social. Esta busca por interação pode ser considerada como uma estratégia pessoal para enfrentar este novo momento indicando saúde mental de muitos deles.

## REFERÊNCIAS

BARGSTED, M.; RAMÍREZ-VIELMA, R.; YEYES, J. Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: the mediator role of *Work Design*. **Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones**, v. 35, n. 3, p. 157-163, nov. 2019.

CARLOTTO, M. S.; ABBAD, G. S.; STICCA, M. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; OLIVEIRA, M. S. Burnout syndrome and the work design of education and health care professionals. **Psico-Usf**, v. 26, n. 2, p. 291-303, jun. 2021.

CODO, W. **Um diagnóstico do trabalho**. In: Por Uma Psicologia do Trabalho: Ensaios recolhidos. 1ª Ed. Casa do Psicólogo, 2006. p. 56-74.

CUNHA DE JESUS, N. C; BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Desenho do trabalho: caracterização do fenômeno e análise de suas relações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.19, n.4, p. 734-743, 2019.

GRANT, A. M.; PARKER, S. K. 7 redesigning Work Design theories: the rise of relational and proactive perspectives. **The Academy of Management Annals**, v.3, n.1, p. 317-375, 5 ago. 2009.

HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. Employee reactions to job characteristics. **Journal of Applied Psychology Monograph**, v.55, p.259–286, 1971.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v.60, p.159–170, 1975.

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

KARASEK, R. *et al.* The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics. **Journal of Occupational Health Psychology**, v.3, p. 322–355, 1998.

MARCON, A. R. S. *et al.* Características Sociais do Trabalho. Anais V Simpósio Internacional Ciência, Saúde e Território “Vida saudável e bem-estar em todas as idades”, 5., 2019, Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde - Universidade do Planalto Catarinense (UNIPLAC), Lages, 2019. p. 1323 - 1329.

SOUZA, Z. B. O Significado do Trabalho: uma reflexão sobre a instituição do trabalho na empresa integrada e flexível. Dissertação apresentada na FGV/EAESP. São Paulo, p. 95. 2000.

RYAN, M. R.; DECI, E. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well- being. **Annual Review of Psychology**, v.52, p. 141–166,

Realização:

Apoio:



2001.

WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J. E.; DEBEBE, G. Interpersonal sensemaking and the meaning of work. In: KRAMER, R. M. STAW, B. M. (Eds.). **Research in organizational behavior**: Amsterdam: Elsevier, 2003. p. 93–135.

Realização:



Apoio:

