



## Relatório

O presente relatório traz a análise dos resultados colhidos através do Questionário Socioemocional aplicado pela Equipe Conviva aos professores, gestores, funcionários e demais colaboradores da Diretoria de Ensino da Região de Santo André.



**Relatório Diagnóstico Socioemocional**  
**Diretoria de Ensino da Região de Santo André**  
**Equipe Conviva - 2021**

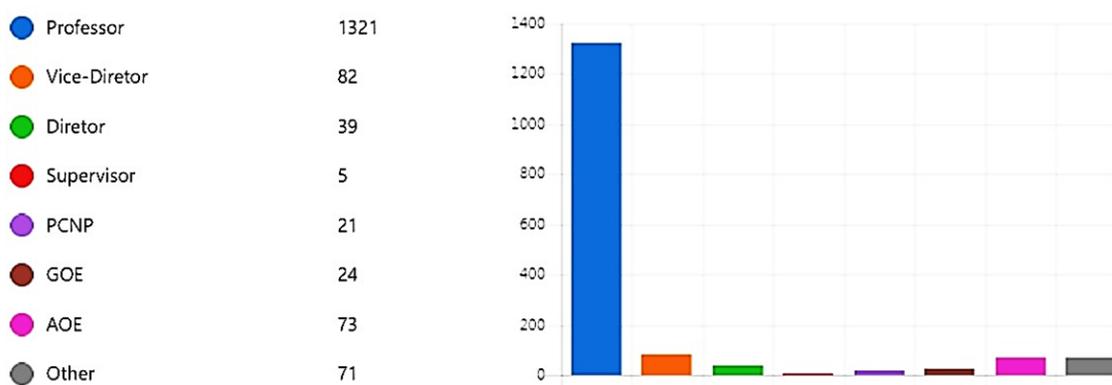
No contexto da atualidade, temos enfrentado muitos desafios. A escola, enquanto centro de uma educação integral, tem sofrido o impacto da pandemia da COVID-19. Este impacto, de natureza socioemocional e econômica, necessita ser dimensionado na comunidade escolar, a fim de que se possa construir suportes e apoios necessários para a superação deste desafio. Por isso, solicitamos a contribuição de todos os professores, funcionários e colaboradores da Diretoria da Ensino da Região de Santo André, para que preenchessem um questionário diagnóstico. Agradecemos a participação de todos na construção de uma escola mais acolhedora.

O questionário é composto de 15 questões fechadas, de múltipla escolha e obrigatórias, e 01 questão dissertativa, de caráter opcional, com espaço para sugestões a respeito do trabalho da Equipe Conviva – DER Santo André para o ano de 2021.

O formulário foi amplamente divulgado, através de e-mail institucional enviado a todas as escolas e a todos os servidores desta rede. O link do formulário também foi enviado por WhatsApp para todos os grupos de servidores da DER Santo André. O formulário ficou disponível para preenchimento entre os dias 03 e 05 de fevereiro de 2021.

## 1. QUAL É A SUA FUNÇÃO?

O presente questionário teve a participação de 1.636 servidores, assim representados: 1.321 professores, 82 vice-diretores; 39 diretores de escola; 5 supervisores de ensino; 21 professores coordenadores de núcleo pedagógico (PCNP); 24 gerentes de organização escolar (GOE); 73 agentes de organização escolar (AOE) e 71 participantes identificados com outras funções (técnicos, professores coordenadores de área, e demais funções administrativas).



De acordo com o gráfico, o grupo que menos participou do questionário diagnóstico foi o grupo dos supervisores de ensino. Este dado sugere uma ausência de engajamento com o grupo, levando-se em consideração que o questionário em pauta foi encaminhado individualmente para todas as equipes da Diretoria de Ensino de Santo André via e-mail e através de WhatsApp, com ampla divulgação em grupos de todas as 87 escolas desta DE.

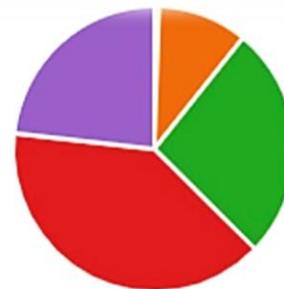
## 2. QUAL É O SEU LOCAL DE TRABALHO?

O local de trabalho dos servidores foi solicitado a fim de que se identificasse, posteriormente, os bolsões de maior vulnerabilidade dentre as escolas. De posse deste dado, será produzido um novo relatório, para que se atue de forma mais direta e personalizada nestas instituições.

### 3. QUAL É A SUA IDADE?

Foi realizado um levantamento para se determinar a faixa etária dos profissionais da educação, levando-se em conta a importância da experiência e os desafios das novas tecnologias de aprendizado, ficando assim representados:

● 18 - 25	9
● 26 - 35	168
● 36 - 45	434
● 46 - 55	645
● 56 ou mais	380



Do total de respondentes, 1% dos servidores estão na faixa dos 18 aos 25 anos. Na faixa dos 26 aos 35 anos estão 10%. Na faixa dos 36 aos 45 anos, temos 27% dos servidores e 23% na faixa acima dos 56 anos. A maioria dos servidores está na faixa dos 46 aos 55 anos, compreendendo 39% do total.

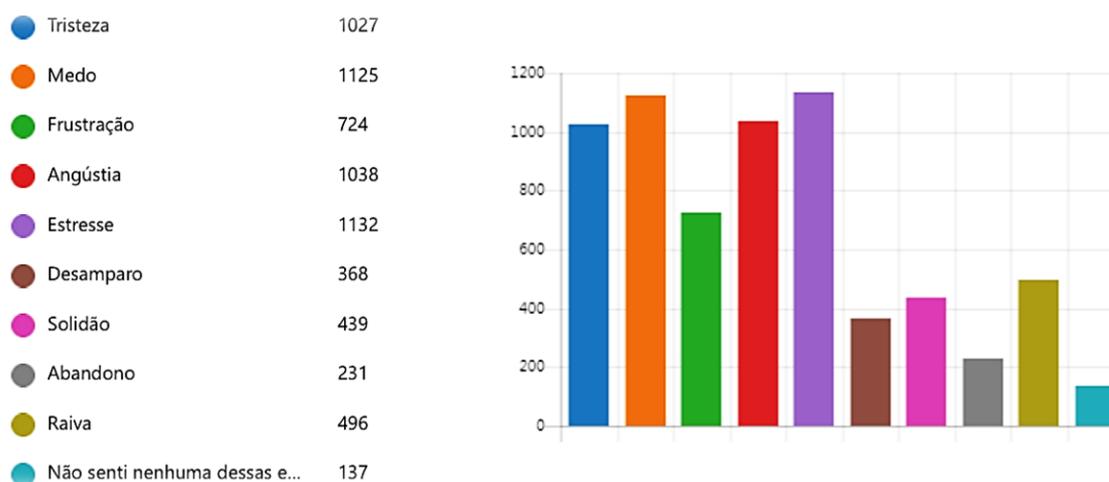
Tendo-se em vista a idade da maioria dos servidores, a Diretoria de Ensino conta com um quadro de servidores que pertencem a vida adulta intermediária. Nesta fase, de acordo com o psicanalista alemão Erik Erikson, o ser se encontra em um período de estagnação, posto que o adulto já atingiu algumas metas que buscava nos estágios anteriores e busca aprofundar-se agora nos relacionamentos interpessoais. Há uma necessidade de se contribuir para algo maior que si mesmo, por isso, nesta fase, é muito importante despertar e manter ativo um senso de propósito e significado neste indivíduo. Um dos desafios desta fase da vida é uma frequente reflexão do que se realizou ou deixou-se de realizar, o que pode gerar uma postura de arrependimento e estagnação. Por outro lado,

Alguns estão no auge da criatividade ou de suas carreiras; outros tiveram um início lento ou encontram-se num impasse. Outros ainda ressuscitam sonhos abandonados ou perseguem metas novas e desafiadoras. O que as pessoas fazem e como vivem tem muito a ver com a forma como envelhecem. A meia-idade pode ser um tempo não principalmente de declínio e perda, mas de domínio, competência de crescimento – um tempo para reavaliar metas e aspirações e decidir como melhor utilizar a parte restante do ciclo de vida. (PAPALIA, 2013, p. 513).

Para evitar a estagnação nesta faixa etária, é preciso desenvolver técnicas e formas de tornar este público mais produtivo, a fim de que melhorem as suas habilidades e competências em um mundo que está em constante transformação, com grande velocidade, aos quais a maioria apresenta dificuldades em acompanhar. Assim, despertar o desejo de transformações e a satisfação de aprender algo novo é primordial para gerar desenvolvimento e progresso profissional.

#### 4. DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19, VOCÊ EXPERIMENTOU ALGUMA DAS EMOÇÕES ABAIXO? MARQUE TODAS QUE SE APLICAM.

Foi realizado um levantamento de como os profissionais se sentiram durante a pandemia da COVID-19, com início em março de 2020, sendo convidados a assinalar as emoções que experimentaram, marcando todas as opções que se aplicam (medo, tristeza, frustração, angústia, estresse, desamparo, solidão, abandono e raiva). As duas respostas emocionais que mais se destacaram foram o estresse, assinalado por 70% dos participantes e o medo, com 69%. De todos os respondentes, apenas 8% alegaram não ter sentido quaisquer das emoções abaixo:



Devido ao uso coloquial do termo **estresse**, ele foi dimensionado nesta questão em conjunto com as emoções, embora ele não seja, em si mesmo, uma emoção. Segundo Papalia (2013, p. 527), “estresse é o dano que ocorre quando as demandas ambientais percebidas, ou estressores, excedem a capacidade de uma pessoa de enfrentá-los”.

A pandemia da COVID-19 teve um grande efeito na vida dos indivíduos. Muitos de nós enfrentamos desafios que podem ser estressantes, opressores e causar fortes emoções. As ações de prevenção de saúde pública, como o distanciamento social, que são necessárias para reduzir a disseminação da COVID-19, podem fazer com que os servidores se sintam isolados e solitários, o que pode aumentar os níveis de estresse e ansiedade.

Neste contexto, o estresse está considerado como uma presença desafiadora. O principal hormônio do estresse é a adrenalina, que em excesso é capaz de prejudicar o funcionamento do corpo, assim como o cortisol que, se produzido com frequência, é capaz de afetar o sistema imunológico. Outras áreas do corpo podem sofrer com o estresse recorrente, como o cérebro e o coração (aumento da pressão arterial que pode causar AVC ou aneurismas); sistema digestivo (alteração no nível de acidez do estômago), podendo causar úlceras, bem como tensão muscular e doenças periodontais.

O estresse também pode causar sentimentos de medo, raiva, tristeza, preocupação, frustração, mudanças no apetite, energia, desejos e interesses, dificuldade de concentração e tomada de decisões; dificuldade para dormir ou pesadelos; piora de problemas crônicos de saúde; piora das condições de saúde mental e aumento do uso de tabaco, álcool e outras substâncias.

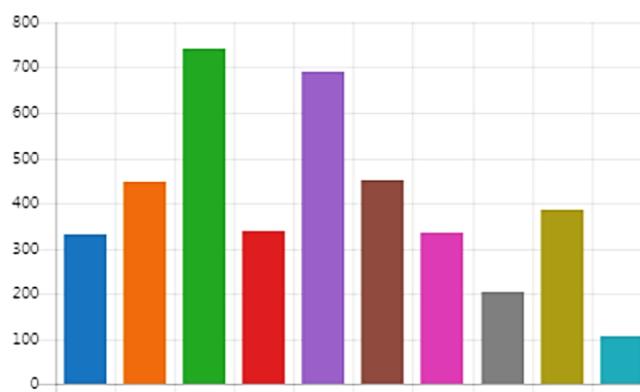
O medo é uma resposta adaptativa na presença do perigo. Do ponto de vista do desenvolvimento humano enquanto espécie, o medo teve um papel primordial na sobrevivência. O medo natural faz com que o indivíduo seja mais cuidadoso e mais cauteloso no enfrentamento do perigo ou situações de ameaça. Porém, quando exagerado, adquire um caráter patológico, e paralisa.

Sendo assim, podemos observar que o estresse e o medo, presentes neste contexto de pandemia, tiveram um impacto direto sobre a saúde dos servidores.

## 5. ATUALMENTE, VOCÊ TEM SENTIDO OU VIVIDO ALGUMA DAS SITUAÇÕES ABAIXO? MARQUE TODAS QUE SE APLICAM.

O questionário também buscava compreender como os servidores estão se sentindo na atualidade, novamente assinalando todas as situações que se aplicassem ao seu estado emocional corrente.

Humor deprimido / tristeza co...	332
Falta ou excesso de apetite	449
Dificuldade para dormir	742
Baixa autoestima	340
Irritabilidade	692
Mudanças repentinas de humor	452
Medo exagerado	336
Baixo rendimento no trabalho	204
Não tenho sentido nenhuma ...	386
Other	105



Quando falamos sobre o que está acontecendo na atualidade, duas situações se destacam: 45% dos participantes relatou ter dificuldade para dormir, enquanto 42% declarou sofrer de irritabilidade.

A qualidade e a quantidade de sono contribuem de maneira imprescindível para a saúde e o bem-estar e têm um impacto direto na performance dos indivíduos. Os processos fisiológicos, neurocognitivos e comportamentais que ocorrem durante o sono podem sofrer prejuízos pela restrição do sono (FUENTES et. al., 2014).

A dificuldade para conciliar o sono pode ter muitas causas diversas, porém, analisando-se a realidade do teletrabalho dos professores, gestores e demais funcionários e colaboradores da Diretoria de Ensino de Santo André durante a pandemia, vemos que o excesso no uso de equipamentos eletrônicos e tempo de exposição à telas podem ser os responsáveis.

Quando o tempo de exposição a telas se estende durante o dia, seja na tela do computador no trabalho ou respondendo a demandas pelo celular, o indivíduo fica

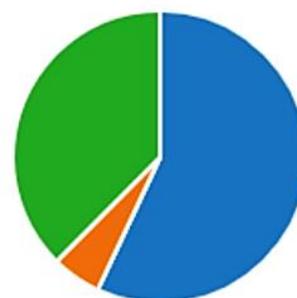
naturalmente mais inativo, exercendo pouca atividade física durante o dia. Este comportamento causa menos cansaço ao corpo. E esse cansaço normal do corpo é um dos fatores que ajudam a conciliar o sono. Sem ele, fica mais difícil adormecer. Por outro lado, o excesso de luminosidade das telas faz com que haja um atraso para o início do sono e faz com que ele se apresente mais fragmentado.

A diminuição das horas de sono também é capaz de desencadear irritabilidade, que é a segunda situação mais reportada pelos participantes, e está intimamente ligada à primeira.

## 6. ATUALMENTE, VOCÊ SE SENTE CAPAZ DE ENFRENTAR AS DIFICULDADES DA VIDA?

Nesta pergunta, o servidor foi questionado se se sentia capaz de enfrentar as dificuldades da vida, levando-se em consideração que este é um dos preditores de saúde mental preconizados pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Do total, 57% dos servidores afirmaram serem capazes de enfrentar as dificuldades da vida, 38% responderam que eram parcialmente capazes e apenas 5% declaram-se incapazes, conforme gráfico a seguir:

● Sim	932
● Não	89
● Parcialmente	615



Desta maneira, nota-se a presença de um preditor de saúde mental, de forma que, do quadro geral dos servidores participantes, 95% conseguem lidar, ainda que em parte, com as dificuldades enfrentadas.

## 7. VOCÊ CONHECE OS SEUS TALENTOS E FAZ USO DELES NO SEU TRABALHO?

A pergunta seguinte também se tratava da medição de mais um preditor de saúde mental apresentado pela OMS. Nesta questão, o participante deveria informar se conhece os talentos que possui e se fazia uso destes talentos no seu ambiente de trabalho.



Do total de participantes, 73% alegaram que conhecem os seus talentos e os aplicam em seu ambiente de trabalho; 25% responderam que conhecem e aplicam parcialmente seus talentos; enquanto apenas 2% afirmaram que não conhecem/aplicam seus talentos no ambiente de trabalho.

A importância do reconhecimento é primordial para a retenção dos talentos. Uma forma de reconhecimento de talentos é o oferecimento de feedback. O feedback (que é um retorno de informação) é uma das mais importantes formas de reconhecimento. Ao contrário do elogio, ele tem uma base mais sólida e envolve um diálogo mais amplo com o profissional.

Ao invés de receber um elogio vazio de sentido, é importante que o funcionário saiba o que deu certo, como sua ação teve um impacto positivo na instituição e como isso pode ser replicado no futuro, incentivando a continuidade do processo. Mesmo quando é necessário indicar pontos de melhoria ao profissional, tal conduta demonstra que alguém está observando o seu trabalho diário e que pode ajudá-lo a melhorar.

## 8. VOCÊ ACREDITA QUE A PANDEMIA DA COVID-19 PREJUDICOU O SEU TRABALHO?

Quando questionados se a pandemia prejudicou o seu trabalho, os participantes responderam conforme o gráfico a seguir:

● Sim	852
● Não	149
● Parcialmente	635



A maioria dos respondentes (52%) afirmou que a pandemia da COVID-19 prejudicou diretamente o seu trabalho, enquanto 39% afirmou que teve o seu trabalho parcialmente prejudicado. Apenas 2% relatou que a pandemia não teve um impacto em seu trabalho.

Quando medimos o impacto da pandemia no trabalho, vemos que o volume de serviço no teletrabalho aumentou consideravelmente. Um estudo realizado pelo Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade (GETS) da Universidade Federal do Paraná (UFPR) em parceria com a Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir) publicado em julho de 2020, revelou que o volume de trabalho aumentou no trabalho remoto. Segundo os pesquisadores, a mediação do trabalho pelos meios virtuais está diretamente ligada a distorção do tempo de trabalho, pois com os meios de comunicação em tempo real existe um desvio em relação a carga horária, com demandas que chegam por diversos meios e em horários fora do convencional. De acordo com a pesquisa, os servidores públicos, em especial do sexo feminino, são os mais cobrados.

Outro estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas, revelou que a pandemia também teve impacto direto na saúde física e psicológica durante o trabalho remoto. De acordo com os pesquisadores, o ambiente doméstico carece de uma estrutura eficaz para o desenvolvimento saudável das atividades, podendo assim resultar no desenvolvimento de diversos problemas musculoesqueléticos, além do aumento da carga de estresse, ansiedade e fadiga.

## 9. VOCÊ REALIZA ALGUM TRABALHO VOLUNTÁRIO (INSTITUIÇÕES DE BENEFICÊNCIA, INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS, GRUPOS DE AMIGOS, NO CONDOMÍNIO ETC.)?

Esta questão do formulário versava sobre o trabalho voluntário. Este trabalho voluntário compreendia instituições de beneficência, instituições religiosas, grupos de amigos, grupos do condomínio etc. Busca-se identificar a presença ou ausência de trabalho voluntário, posto que esta atividade tem se mostrado uma grande preditora de saúde mental em pesquisas em todo o mundo.

● Sim	501
● Não	1135



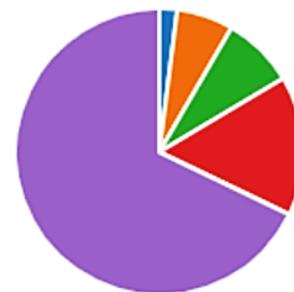
Do total de participantes, 69% afirmaram não realizar nenhuma atividade voluntária, enquanto 31% realizam algum tipo de atividade voluntária. Compreendemos atividade voluntária como qualquer serviço prestado à comunidade sem remuneração.

O trabalho voluntário é um preditor de saúde mental pois é uma atividade capaz de fortalecer os laços com o outro, fomentar as relações sociais saudáveis; tecer redes de apoio socioemocional; criar vínculos e promover gratidão, outro importante preditor de saúde mental. Imprescindível, pois, fomentar a cultura do voluntariado entre os servidores da Diretoria de Ensino de Santo André, posto que apenas 31% realizam esta atividade.

## 10. HÁ QUANTO TEMPO VOCÊ REALIZA TRABALHO VOLUNTÁRIO?

Dos servidores que afirmaram realizar algum trabalho voluntário, foi analisado há quanto tempo este trabalho é realizado. A questão do tempo tem validade para a pesquisa em questão, posto que há quanto mais tempo o trabalho voluntário é realizado, mais ele se mostra como um preditor de saúde mental.

● Menos de 1 ano	31
● Mais de 1 ano	99
● Mais de 5 anos	126
● Mais de 10 anos	245
● Não realizo trabalho voluntário	1057



Do total de respondentes que realizam trabalho voluntário, 2% realizam voluntariado há menos de 1 ano; 6% trabalham há mais de um ano; 8% são voluntários há mais de 5 anos e uma parcela de 17% realiza trabalho voluntário há mais de 10 anos.

## 11. VOCÊ POSSUI UMA RELIGIÃO OU MANTÉM UM SENTIMENTO DE RELIGIOSIDADE/ESPIRITUALIDADE EM SUA VIDA?

Quanto ao aspecto religioso, também um grande preditor de saúde mental, foi questionado aos participantes se eles possuíam uma religião ou mantinham um sentimento de religiosidade e/ou espiritualidade em sua vida. Crenças espirituais envolvem uma mentalidade não-física. Elas também envolvem questões institucionalizadas, como as religiões.

Dos participantes, 93% afirmaram que possuíam religião ou um sentimento de espiritualidade, enquanto apenas 7% afirmaram não possuir nenhuma religião ou sentimento de espiritualidade.

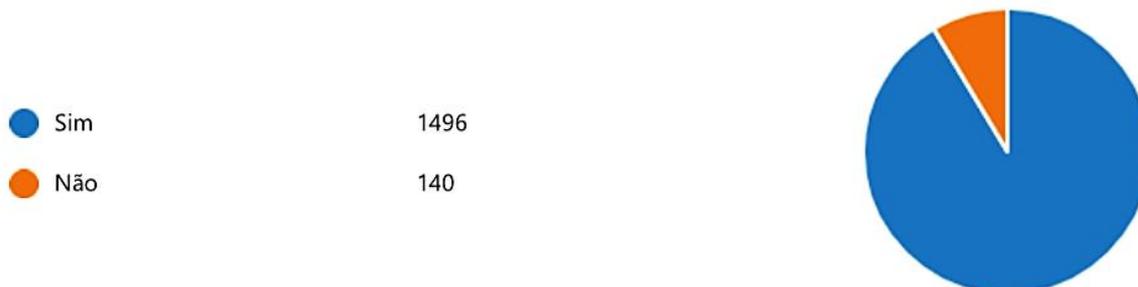
● Sim	1521
● Não	115



Estudos recentes afirmam que possuir uma religião ou um sentimento de religiosidade, que ligue o indivíduo ao sagrado, faz com que ele tenha uma sobrevida de 10 anos, comparado às pessoas que não possuem nenhum sentimento de religiosidade (SELIGMAN, 2004).

## 12. VOCÊ POSSUI AMIGO(S) ÍNTIMO(S) COM QUEM VOCÊ SABE QUE PODE CONTAR?

As relações interpessoais saudáveis são um dos maiores preditores de saúde mental. Neste questionário, foi perguntado aos participantes se eles possuíam amigo(s) íntimo(s) com quem sabiam que poderiam contar. Os resultados foram:



Dos servidores participantes, 91% afirmaram possuir um amigo íntimo com quem poderiam contar, enquanto apenas 9% disseram não o possuir.

Na Psicologia Positiva, relacionamentos positivos permitem que as pessoas se curem de experiências negativas que vivenciaram no passado. Isso faz com que as pessoas experimentem a superação de um trauma e tenham novas experiências que promovam a saúde mental. Estas experiências positivas são capazes não apenas de protegê-las dos efeitos das ocorrências negativas do passado, mas também do que viverão no futuro.

As emoções positivas tais como alegria, otimismo, esperança, dentre outras, fortalecem nossos recursos intelectuais, físicos e sociais dos quais podemos lançar mão quando uma oportunidade ou uma ameaça se apresentam em nossas vidas.

## 13. VOCÊ SE CONSIDERA UMA PESSOA OTIMISTA OU PESSIMISTA?

O otimismo perante a vida é um dos fatores preditores de saúde mental. É a crença em um futuro positivo, o que é crítico quando falamos em resiliência. Ser otimista não afeta apenas a saúde física, mas tem uma influência direta na mortalidade: as pessoas otimistas costumam viver 15 anos a mais se comparadas às pessoas pessimistas (SELIGMAN, 2004).

● Otimista	1525
● Pessimista	111



Dentre os participantes, 93% se consideram otimistas, e 7% se consideram pessimistas.

Os benefícios do otimismo são vários: maior apoio social; aumento da satisfação nos relacionamentos; maior qualidade de vida etc. Quanto mais otimista, menores serão as chances de experimentar sintomas depressivos ao longo da vida.

Nossos pensamentos determinam o que sentimos e o que fazemos e é por isso que fazem tanta diferença. Existem muitos estudos que identificam não apenas os resultados advindos de se manter uma postura otimista durante a vida, mas exatamente quais mecanismos e comportamentos estão envolvidos.

Os otimistas costumam ser mais habilidosos em identificar problemas. Outro traço cognitivo é que os otimistas normalmente enxergam as situações difíceis como um desafio, e não uma ameaça. Assim, eles podem identificar o que eles podem controlar a respeito da situação, e são mais orientados em sua abordagem: eles caminham em direção ao problema, e não para longe dele. Assim, eles são capazes de desenvolver estratégias de enfrentamento, buscar informações adicionais e pedir ajuda.

É mais provável que uma pessoa que se considera otimista tome uma atitude do que um indivíduo mais pessimista. Os otimistas tendem a ter mais emoções positivas de modo geral e tendem a usar o humor como uma forma de atravessar as dificuldades da vida.

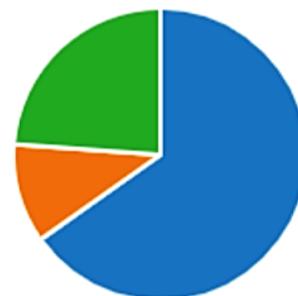
Para os servidores que se consideram pessimistas, o otimismo é uma habilidade que pode ser aprendida e desenvolvida: buscar pensar em soluções; focar naquilo que se

tem e não naquilo que falta; manter uma postura determinada perante os desafios; saber quando pedir ajuda; orientar-se para resolução de problemas e buscar sempre mais informações são ações que formam as bases para um comportamento otimista.

#### 14. OLHANDO PARA O SEU TRABALHO NA ESCOLA/DIRETORIA DE ENSINO DE SANTO ANDRÉ, VOCÊ ACREDITA QUE, AO LONGO DESTA ANO DE 2021:

Com o objetivo de medir a esperança dos servidores, referindo-se ao futuro do seu trabalho, foi questionado se o participante acredita que, ao longo de 2021, as condições no trabalho vão melhorar, piorar ou permanecer as mesmas. O resultado foi:

● As condições vão melhorar	1067
● As condições vão piorar	179
● As condições vão permanecer ...	390



Para 65% dos participantes, as condições de trabalho vão melhorar, o que demonstra uma postura de esperança e otimismo voltados para o futuro. Para 24% dos entrevistados, as condições continuarão as mesmas e para 11% dos servidores as condições vão piorar.

Os índices de esperança são grandes preditores de saúde mental. Nossos genes já nos equiparam, ao longo da nossa evolução, com o poder de evitar as coisas que não desejamos e de nos impulsionar em direção àquilo que queremos. Ainda assim, costumamos olhar as ocorrências da vida pelo viés negativo (11% dos participantes), através do qual vemos apenas o que está errado. Por outro lado, 65% dos participantes são capazes de enxergar oportunidades onde os outros veem problemas.

A Psicologia, dentro do Programa Conviva SP, na Diretoria de Ensino da Região de Santo André, é para todos. Ela deve ser capaz de ajudar e auxiliar a todos. Mais do que apenas remediar as coisas ruins presentes no ambiente escolar, o nosso

programa tem como objetivo principal a construção de uma das melhores coisas da vida: a esperança!

## 15. VOCÊ ACREDITA QUE O SEU TRABALHO NA EDUCAÇÃO TEM UM IMPACTO POSITIVO E IMPORTANTE NA VIDA DOS ESTUDANTES?

A penúltima questão do formulário tinha como objetivo medir a consciência de valorização do trabalho do servidor em seu campo de atuação. Um trabalho que tenha sentido e significado é um grande preditor de saúde mental.

Ao examinar o ambiente de trabalho e a importância do trabalho nas dimensões individual e social contemporânea, é necessário compreender o seu significado ético. Dois aspectos principais devem ser mencionados a este respeito. Em primeiro lugar, as pessoas devem afirmar e consolidar, em qualquer momento e cultura, a sua condição de ser humano. Em segundo lugar, através do trabalho, o “homem também deve se sentir realizado e se revelar na sua identidade social e emancipação política” (DELGADO, 2015, p.206).

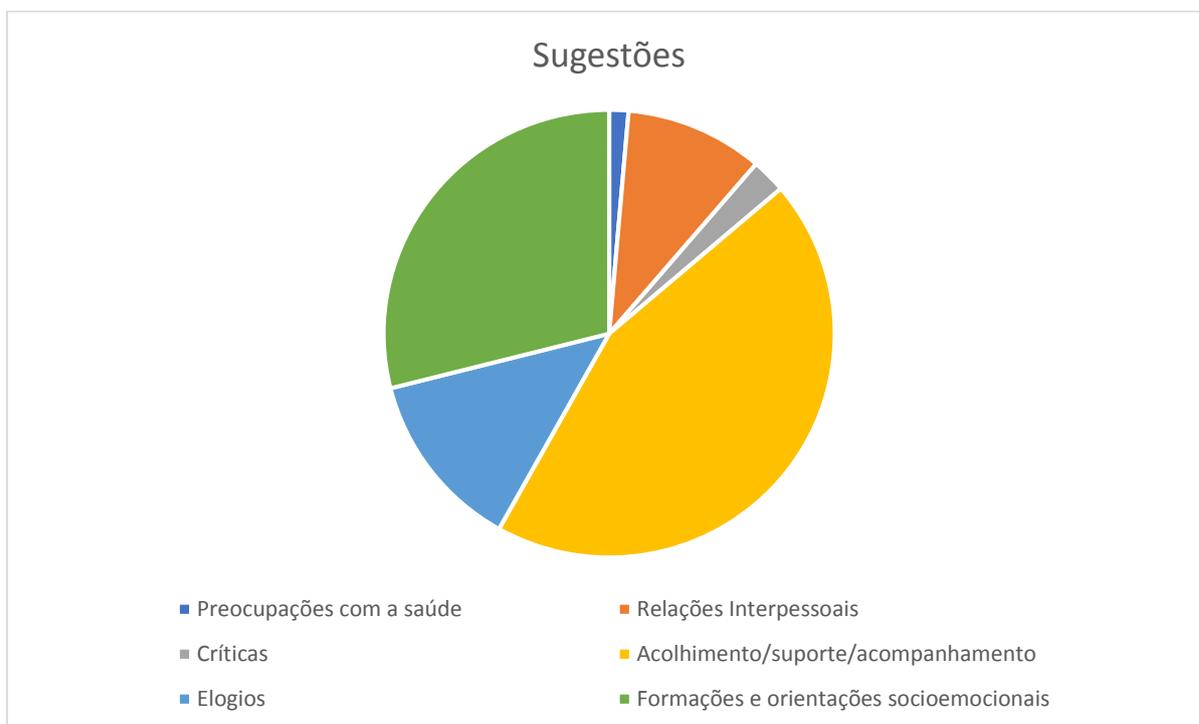


Neste contexto, 98% dos participantes afirmaram que acreditam que seu trabalho na Educação tem um impacto positivo e importante na vida dos estudantes, enquanto apenas 2% não identificam este impacto. Assim, vemos que a quase totalidade dos participantes é capaz de atribuir sentido e significado no trabalho que realiza, o que é um grande preditor de saúde mental e bem-estar.

## 16. VOCÊ GOSTARIA DE DEIXAR ALGUMA SUGESTÃO PARA AS AÇÕES DA EQUIPE CONVIVA – DER SANTO ANDRÉ EM 2021?

A última questão do formulário, a caráter aberto, deixava espaço para sugestões e/ou críticas ao trabalho realizado pela Equipe Conviva – DER Santo André para o ano de 2021. Esta questão não tinha caráter obrigatório.

Dos 1.636 participantes, 726 deixaram uma mensagem no campo de sugestões. Após a leitura de cada um dos textos recebidos, das 726 respostas, 363 (50%) versavam sobre assuntos diversos que não fazem parte do escopo da Equipe Conviva, fugindo da sua governabilidade, tais como aposentaria, aumento de salário, ampliação de benefícios e outras questões administrativas. Tais comentários foram desconsiderados para esta pesquisa. Os outros 363 (50%) foram divididos em 6 grandes áreas, de acordo com o seu conteúdo. As áreas consistem em: preocupação com a saúde (5); críticas ao programa e à equipe (9); relações interpessoais (36); formações e orientações socioemocionais (105); elogios (47) e acolhimento/suporte/acompanhamento (161).





## **Equipe Conviva SP**

**Diretoria de Ensino da Região de Santo André**

### **Equipe Conviva - Coleta de Dados e Divulgação:**

Ariane Aparecida Butrico – Dirigente Regional de Ensino

Deusrieta Morales – Gestor Conviva

Fábio Galindo – Gestor Conviva

Carina Oliveira – PCNP de Convivência

Dyana Silva – PCNP de Convivência

### **Redação:**

Carina Oliveira – PCNP de Convivência

### **Revisão:**

Ariane Aparecida Butrico – Dirigente Regional de Ensino

## Referências

CSIKSZENTMIHALY, Mihaly. **Flow: The Psychology of Optimal Experience**. Harper Perennial Modern Classics: USA, 2008. 303p.

BRIDI, Maria Aparecida et al. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho/home office no contexto da pandemia Covid-19: trabalho docente, setores público e privado e questões de gênero – parte II**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos e Sociedade, 2020. 89p. Disponível em <[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/RELATRIO\\_PARTE\\_II\\_TTR\\_ABALHO\\_REMOTO\\_COMPLETO\\_-\\_CANVA\\_1\\_compressed\\_1\\_compressed.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_PARTE_II_TTR_ABALHO_REMOTO_COMPLETO_-_CANVA_1_compressed_1_compressed.pdf)>. Acesso em 09 fev 2021.

DUCKWORTH, Angela. **Grit: The Power of Passion and Perseverance**. New York: Scribner, 2016. 353p

FREDRICKSON, Barbara L. **Love 2.0: Creating Happiness and Health in Moments of Connection**. Hudson Street Press: USA, 2013. 245p.

\_\_\_\_\_. **Positivity**. New York: Tree Rivers Press, 2009. 290p.

LYUBOMIRSKY, Sonja. **The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want**. Penguin: USA, 2008. 366p.

PAPALIA, Diane E.; FELDMAN, Ruth Duskin. **Desenvolvimento Humano**. 12<sup>a</sup> ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2013.

REIVICH, Karen, SHATTE, Andrew. **The Resilience Factor: 7 Keys to Finding your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles**. New York: Broadway Books, 2003. 352p.

SELIGMAN, Martin E. P. **Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment**. Atria: USA, 2004. 336p.

\_\_\_\_\_. **Flourish: A New Understanding of Happiness and Well-being**. Free Pass: USA, 2012. 370p.

