

Recebido 06/10/2024

Aceito em: 16/12/2024

Como citar: Marcon, S. R. A.; Lucas, J. I. P.; Cioato, A. C. & Horn, E. L. V. (2024). A liderança nas situações de desastres: revisão integrativa. PSI UNISC, 8(3), 190-212. doi: 10.17058/psiunisc.v8i3.19936

Tipo de Artigo: Revisão integrativa de literatura

Editora responsável: Dra. Silvia Virginia Coutinho Areosa e Dra. Leticia Lorenzoni Lasta

Liderança nas situações de desastres: revisão integrativa¹

Liderazgo en situaciones de desastre: revisión integradora

Leadership in disaster situations: integrative review

Silvana Regina Ampessan Marcon

Universidade de Caxias do Sul (UCS), Caxias do Sul - RS/Brasil

ORCID: 0000-0002-7726-9900

E-mail: sramarco@ucs.br

João Ignacio Pires Lucas

Universidade de Caxias do Sul (UCS), Caxias do Sul - RS/Brasil

ORCID: 0000-0002-6307-1338

E-mail: jilpires@ucs.br

Alexandra Carol Cioato

Universidade de Caxias do Sul (UCS), Caxias do Sul - RS/Brasil

ORCID: 0009-0008-1229-2430

E-mail: acciotato@ucs.br

Éder Leonardo de Vitte Horn

Universidade de Caxias do Sul (UCS), Caxias do Sul - RS/Brasil

ORCID: 0009-0007-6934-2489

E-mail: ELVHorn@ucs.br

RESUMO

Nos últimos 40 anos os desastres naturais provocaram mais de 3,3 milhões de óbitos no mundo, e a cada ano, cerca de 226 milhões de pessoas são afetadas pelos mesmos, sendo 102 milhões por eventos hidrológicos. Este número indica a necessidade de ações para minimizar as consequências deles na sociedade e um aspecto importante a considerar é a liderança. Situações de desastres exigem presença e respostas de líderes diversificadas e muitas vezes incluem a necessidade da flexibilidade e adaptabilidade para tomar decisões rapidamente e reunir recursos num curto espaço de tempo. O objetivo deste estudo é apresentar estudos sobre liderança em contexto de desastres para contribuir no aprendizado de como liderar situações desta natureza. Foi realizada uma revisão integrativa de estudos publicados na base

¹ Os autores declaram que esta contribuição é original e inédita. Desse modo, assegura-se que a obra não foi publicada em outro periódico científico.

de dados da SCOPUS e Web of Science, encontrados com os descritores “disaster and leadership”, de 2020 a 2024. A busca resultou em 198 artigos. Após leitura dos resumos, foi possível selecionar 41 artigos que atendiam ao objetivo deste estudo. Foi possível verificar que os estudos enfatizam a necessidade de treinamento para enfrentamento de desastres bem como a importância da liderança nas intervenções relacionadas aos desastres.

Palavras-chave: liderança; desastres naturais; intervenção.

RESUMEN

En los últimos 40 años, los desastres naturales han causado más de 3,3 millones de muertes en todo el mundo, y cada año alrededor de 226 millones de personas se ven afectadas por ellos, 102 millones de las cuales se deben a eventos hidrológicos. Este número indica la necesidad de acciones para minimizar sus consecuencias en la sociedad y un aspecto importante a considerar es el liderazgo. Las situaciones de desastre requieren una presencia y respuestas de liderazgo diversas y, a menudo, incluyen la necesidad de flexibilidad y adaptabilidad para tomar decisiones rápidamente y reunir recursos en un corto espacio de tiempo. El objetivo de este estudio es presentar estudios sobre liderazgo en contexto de desastres para contribuir a aprender a liderar situaciones de esta naturaleza. Se realizó una revisión integradora de estudios publicados en las bases de datos SCOPUS y Web of Science, encontrados con los descriptores “desastre y liderazgo”, de 2020 a 2024. La búsqueda resultó en 198 artículos. Luego de la lectura de los resúmenes, fue posible seleccionar 41 artículos que cumplieron con el objetivo de este estudio. Se pudo comprobar que los estudios enfatizan la necesidad de capacitación para enfrentar desastres así como la importancia del liderazgo en las intervenciones relacionadas a desastres.

Palabras clave: liderazgo; desastres naturales; intervención.

ABSTRACT

In the last 40 years, natural disasters have caused more than 3.3 million deaths worldwide, and each year, around 226 million people are affected by them, 102 million of which are due to hydrological events. This number indicates the need for actions to minimize their consequences on society and an important aspect to consider is leadership. Disaster situations require diverse leadership presence and responses and often include the need for flexibility and adaptability to make decisions quickly and marshal resources in a short space of time. The objective of this study is to present studies on leadership in the context of disasters to contribute to learning how to lead situations of this nature. An integrative review of studies published in the SCOPUS and Web of Science databases was carried out, found with the descriptors “disaster and leadership”, from 2020 to 2024. The search resulted in 198 articles. After reading the abstracts, it was possible to select 41 articles that met the objective of this study. It was possible to verify that the studies emphasize the need for training to face disasters as well as the importance of leadership in interventions related to disasters.

Keywords: leadership; natural disasters; intervention.

Introdução

Nos últimos tempos, as diferentes organizações da sociedade estão convivendo também com situações de desastres climáticos (naturais) interferindo nas suas rotinas bem como na vida dos trabalhadores. Os desastres naturais apresentam duas características importantes conforme apresenta a Estratégia Internacional de Redução de Desastres (EIRD, 2012): é necessário ocorrer um evento na natureza (uma chuva forte, um ciclone, um terremoto, entre outros) e ser uma ameaça natural para ser considerado um desastre. Além disso, conforme EIRD (2012) é necessário que populações estejam expostas em condições de vulnerabilidade, que compreendem tanto as capacidades de prevenção e respostas, como as relacionadas às condições de vida da população (trabalho, renda, saúde e educação, assim como aspectos ligados à infraestrutura, como habitações saudáveis e seguras, estradas, saneamento, uso e ocupação do solo, entre outros) para caracterizar desastre. Conforme ocorre a combinação dos aspectos envolvidos nas condições de vulnerabilidade resultará nos desastres e seus efeitos. Os efeitos resultam em perdas ou danos materiais e econômicos, assim como impactos ambientais e à saúde das populações, por meio de doenças e óbitos imediatos e posteriores.

No Brasil, no período entre 1991 e 2010, houve registros de eventos hidrológicos (inundações bruscas ou graduais) correspondentes a mais de 96 milhões de pessoas diretamente afetadas (em torno de 60%). Os eventos registrados ocasionaram 1.567 óbitos, 309.529 dos lesionados ou doentes, 1.812 pessoas desaparecidas, 3.566.087 de pessoas com suas habitações impactadas resultando na saída temporária ou definitivamente de suas residências, além de outras 610.764 que tiveram de migrar, deixando a região em que habitavam (CEPED/UFSC, 2012). Vários outros desastres ocorreram na sequência, como é o caso de Mariana, Brumadinho, Boate Kiss, dentre outros. No mês de maio de 2024, no estado do RS, ocorreu a maior enchente já registrada no estado.

A liderança das pessoas, nestes diferentes episódios, exerce um papel relevante no contexto de desastres, conforme relatos de participantes profissionais e voluntários entrevistados nas diferentes mídias sociais. Com o intuito de auxiliar, muitos profissionais, voluntários, movidos pela ansiedade, agem impulsivamente. A liderança precisa ser ativa para coordenar as ações necessárias no enfrentamento das situações presentes e na agilidade necessária para preservar vidas muitas vezes. Assim, aprofundar os estudos sobre liderança em contextos de desastre parece ser pertinente.

Desastre é uma séria interrupção no funcionamento de uma comunidade ou sociedade causando uma grande quantidade de mortes, bem como perdas e impactos materiais, econômicos e ambientais que excedem a capacidade da comunidade ou sociedade afetada de fazer frente à situação mediante o uso de seus próprios recursos (UNDRR, 2009, p.9). O Ministério da Integração Nacional, por meio da Instrução Normativa n. 02, de 20 de dezembro de 2016, define desastre como: resultado de eventos adversos, naturais, tecnológicos ou de origem antrópica, sobre um cenário vulnerável exposto a ameaça, causando danos humanos, materiais ou ambientais e consequentes prejuízos econômicos e sociais (BRASIL, 2016).

Nos últimos 40 anos os desastres naturais provocaram mais de 3,3 milhões de óbitos, e a cada ano, cerca de 226 milhões de pessoas são afetadas pelos mesmos, sendo 102 milhões por eventos hidrológicos (Xavier et al. 2014). Este número indica a necessidade de ações para minimizar as consequências deles na sociedade. De acordo com a EIRD (2012) a combinação de processos presentes na natureza (mesmo que tenham seus ciclos alterados por processos sociais e econômicos) e de processos presentes nas estruturas e dinâmicas das sociedades, resultam nos desastres naturais. Esta combinação, muitas vezes, torna difícil separar o que é natural do que é social em um desastre.

Os desastres climáticos causam problemas de saúde mental com custos significativos de saúde, financeiros e sociais (Links, 2017). O Centro Johns Hopkins de Preparação para a Saúde Pública estima que, após desastres, o número de pessoas com traumas psicológicos excede o número de pessoas com lesões físicas em até 40 para 1. Existe uma relação clara entre experimentar os efeitos dos desastres climáticos e o agravamento da saúde mental, incluindo mau humor e depressão, angústia extrema, transtorno de estresse pós-traumático (Jenkins et al., 2009) e tendência suicida (Cianconi et al. 2020). Em conjunto, aqueles com doenças mentais existentes também experimentam exacerbações nas suas condições, especialmente aqueles com condições afetivas e psicóticas (Hansen et al., 2008).

Para Riggio e Newstead (2023), as crises colocam tensões nas organizações e exigem ações rápidas e decisivas, em função de acontecerem de maneira súbita e inesperada. Os estudos sobre liderança têm prestado relativamente pouca atenção à liderança em crises. Muitas crises têm sido encaradas numa perspectiva de gestão, que defende a antecipação e preparação para diferentes cenários de crise e a criação de equipes de resposta que serão acionadas em caso de determinada crise. Para Frese e Keith (2015), às situações de desastres não podem ser previstas com precisão absoluta nem totalmente erradicadas. Os desastres

exigem respostas de liderança diversificadas e muitas vezes incluem a necessidade da flexibilidade e adaptabilidade para tomar boas decisões rapidamente e reunir recursos num curto espaço de tempo. Para Magaldi & Neto (2018), um dos papéis da liderança numa organização é desenvolver os membros das equipas e influenciar o trabalho de forma coletiva, admitindo serem os protagonistas em busca do alcance dos objetivos.

Nenhuma organização, mesmo com o mais saudável dos orçamentos, poderia prever todas as contingências possíveis (Pearson & Mitroff, 1993). O fato de não ser possível realizar planeamentos e processos para todas as crises e desastres é o que impulsiona a necessidade de conhecimento e experiência na liderança de crises. Grint (2005) afirmou que quando um problema é completamente novo, apresenta situações e variáveis nunca encontradas e não tem respostas conhecidas ou precedência processual, por exemplo, um desastre ou uma pandemia global e isso fortalece a necessidade da liderança qualificada.

Estudar desastres e compreender seu gerenciamento oportuniza as organizações obterem informações para desenvolverem estratégias de capacitação de pessoas. Neste contexto, processos de liderança eficazes contribuirão positivamente para a preservação das vidas vítimas dos desastres, bem como dos profissionais atuantes quer sejam voluntários ou profissionais de rotina. A partir do exposto, tem-se como objetivo apresentar estudos sobre liderança em contexto de desastres para contribuir no aprendizado de como liderar situações desta natureza.

2. Metodologia

A metodologia deste estudo foi uma revisão integrativa da literatura, seguindo as etapas propostas por Botelho et al. (2011). Foi escolhida esta prática por ser predominantemente encontrada no âmbito acadêmico e ter como objetivo o aprimoramento e a atualização do conhecimento por meio da investigação científica de obras previamente publicadas (Sousa et al., 2021). A partir da definição do problema “quais são os estudos sobre liderança em contextos de desastres que contribuem no aprendizado de como liderar situações desta natureza?”, foi realizada uma busca por artigos publicados na base de dados da SCOPUS e Web of Science, utilizando os descritores “disaster and leadership”, em maio de 2024 que resultaram em 198 artigos. Após leitura dos resumos, foi possível selecionar 41 artigos que atendiam ao objetivo deste estudo. Os critérios de inclusão consideraram: artigos originais, nacionais e internacionais, de acesso aberto e com textos disponíveis na íntegra

relacionados ao objetivo do estudo, no período de 2020 a 2024. Segue abaixo a discussão dos resultados encontrados.

3. Resultados e discussão

A partir da seleção dos textos empreendidos é possível constatar certa regularidade em termos de publicações/ ano. Dentre os 41 estudos analisados, onze foram publicados em 2020, dez em 2021, dez em 2022, sete em 2023 e três em 2024. Nos três primeiros anos da busca, houve uma estabilidade em termos de publicações, diminuindo em 2023 e em 2024. Dentre estes artigos, foi possível verificar que existem dez publicações dos Estados Unidos, cinco da Austrália, cinco da China, dois do Paquistão, dois da Ásia Meridional, um da Indonésia, um das Filipinas, um da Grécia, um do Irã, um do Iraque, um do Israel, um do Japão, um da Jordânia, um da Noruega, um da Polônia, um de São Cristóvão e Nevis (Ilha do Caribe), um da Taiwan, um Vanuatu, um da Suíça, um do Zimbábue e um do Canadá. Estes dados indicam que o interesse por pesquisas envolvendo a temática é universal, pois é um tema que afeta a população mundial. É importante destacar que não foram identificados estudos publicados no Brasil nas bases investigadas.

As pesquisas realizadas no período escolhido se referem a 23 estudos qualitativos, doze estudos quantitativos e seis estudos mistos (quantitativo e qualitativos). Os objetivos que nortearam a maioria das publicações analisadas estão relacionados a examinar experiências e como funcionam programas desenvolvidos para preparação para ciclones bem como fatores que influenciam a liderança e os membros de equipes, identificar impacto da capacidade de resposta a desastres naturais na capacidade dos setores de saúde, analisar ambientes favoráveis para a redução sistêmica de risco de catástrofes, identificar fatores facilitadores e barreiras dos voluntários de saúde, identificar o pré e pós conhecimentos, habilidades e atitudes dos estudantes que influenciaram no enfrentamento dos desastres, analisar atitudes das lideranças das pessoas em diferentes organizações nas ações diante de situações de desastres, incluindo lideranças voluntárias. A utilização da técnica de Análise de Conteúdo de Moher et al. (2009), após a leitura dos artigos, resultou na possibilidade de analisar as informações relevantes 41 artigos e agrupá-los em 2 categorias temáticas: treinamento para enfrentamento de desastres (14 estudos) e liderança nas situações de desastres (27 estudos). A seguir serão apresentados os resultados por categoria desenvolvida.

3.1 Categoria: Treinamento para enfrentamento de desastres

Realizar treinamentos para enfrentamento de desastres tem sido uma tomada de decisão importante em diferentes situações. A preparação, mitigação, resposta e a recuperação representam as fases principais de quase todas as formas atuais de quadros de gestão de desastres. No entanto, cada desastre é um incidente único e isto inclui desastres recorrentes que podem parecer muito semelhantes. O que piora o cenário de desastre, por exemplo, são os elementos surpresa (Sawalha, 2020) que se apresentam e necessitam de gestão. Daí a necessidade do desenvolvimento de diferentes tipos de treinamento para a população em geral.

Muitas pesquisas apresentam possibilidades de treinamentos de crises ou simulações caso aconteça um desastre. Bhattarai et al. (2020) afirmam que fornecer formação regular em resposta a desastres e uma forte liderança do setor público será essencial para aumentar as capacidades dos profissionais de saúde comunitários para se prepararem e reduzirem os impactos de futuras emergências de saúde em locais com poucos recursos. Concomitante, Pek et al. (2020) afirmam que as equipes podem ser inexperientes, mas não podem estar preparadas de forma inadequada. Os prestadores de serviços de resgate precisam estar equipados com conhecimentos, competências, equipamentos e suprimentos para gerir as demandas complexas de um desastre.

Algumas possibilidades de treinamento são encontradas nos diferentes estudos analisados. Simulação de Crise Humanitária é um programa de formação experiencial eficaz que aumenta o conhecimento dos participantes no domínio da resposta a desastres (Kesler et al., 2022). Jaffar et al. (2024) apresentam uma compreensão da política de Educação em Emergência que centra na Redução do Risco de Desastres. Pode-se ser usado testes padronizados e formulários de pesquisa para determinar o pré e pós-conhecimento, habilidades e atitudes dos participantes em relação aos desastres (Orillo & Prudente, 2023). O Programa de Preparação para Ciclones (PPC) fomenta a mudança dentro da comunidade vulnerável, por e para a própria comunidade e é um tipo de agência de gestão do risco de catástrofes que sublinha os esforços institucionais no envolvimento da comunidade (Haque et al., 2022). O estudo de Bloom (2023) mostra o programa educacional online chamado “Criando Presença” que está sendo usado nas organizações como um método para criar e apoiar o desenvolvimento de organizações burocráticas e informadas sobre traumas. Perry et al. (2022) apresentam o modelo *Dynamic Communication Quantification* (DCQ), para quantificar informações durante simulações de incidentes com vítimas em massa, que revela

uma nova camada de conhecimento sobre os desafios que os líderes de equipes de médicos de emergência (EMS) enfrentam ao gerenciar informações. Os resultados demonstram as vantagens do modelo em fornecer uma visão aprofundada da capacidade de cada membro da equipe de comando para adquirir, integrar e partilhar informações.

Hu et al. (2020) especificaram competências não técnicas para trabalhadores da linha de frente do setor público da saúde, que atuam em situações que envolvem emergências químicas, biológicas, radiológicas e nucleares. Os autores indicaram competências para a atuação de profissionais de emergência de saúde pública na linha de frente, dentre elas: (1) Consciência Situacional, que está relacionada a habilidade de reconhecer e compreender a situação em andamento e os impactos futuros, (2) Habilidades de Comunicação, que envolve a troca de informações e as diferentes formas de comunicação tanto de maneira interna e externa a organização e ao grupo, (3) Colaboração, relacionada à capacidade do indivíduo em estar apto ao trabalho conjunto para atingir uma meta, (4) Gestão de Recursos, que está relacionada a capacidade de administrar de maneira eficiente os recursos disponíveis, (5) Gestão de Tarefas, que refere-se ao processo de trabalho e ao seu monitoramento durante o ciclo de vida, (6) Competência Cultural, está ligada a capacidade de atender e atender as diferentes questões culturais de maneira assertiva, (7) Habilidades em Ambientes Austéreos, que refere-se a capacidade de sobreviver e manter-se saudável mesmo frente situações desafiadoras, (8) Estamina Física, que refere-se ao atributo responsável por manter esforço físico prolongado frente condições aversivas. Estas competências podem ser desenvolvidas por meio de programas de desenvolvimento.

O estudo conduzido por Snyder et al. (2022) propôs identificar fatores e barreiras associadas à resiliência comunitária após uma situação de desastre. Encontraram como barreiras para a resiliência comunitária a presença de complacência, alocação de recursos percebida como inconsistente, favoritismo, ausência de pessoal importante nos exercícios de simulação de desastres e os papéis desordenados gerados pela alta rotatividade de cargos de liderança. Os autores identificaram como fatores ligados ao aumento da resiliência comunitária os exercícios de simulação para desastres, a ajuda mútua na comunidade, os compartilhamentos de informações ligados à situação de desastre, a ajuda oferecida pela igreja e a oferta de abrigos comunitários.

Wyte-Lake et al. (2020) avaliaram a maneira em que nove programas de cuidados primários domiciliares lidaram com os resultados do desastre causado pelos furacões Harvey, Irma e Maria, que ocorreu em 2017. A partir da análise dos programas, os autores

identificaram um aumento dos níveis de resiliência por meio de fornecimento de recursos e o oferecimento de apoio referente a inscrição em serviços de transporte e abrigo local. Pickering et al. (2022) conduziram um estudo com jovens envolvidos em projetos relacionados à redução de risco de desastres e mudança climática com o intuito de explorar suas perspectivas, utilizando uma metodologia de pesquisa caracterizada como *Photovoice* (foto-voz). Os autores indicam um total de quatro chamados para ação: 1) a construção da diversidade de jovens, e na junção entre essa população interessada em estratégias de redução de riscos de desastres e mudança climática e adultos; os autores indicam a importância dos Stakeholders em estimularem a participação e colaboração dos jovens na criação de políticas e decisões voltadas a mudanças climáticas. 2) o uso das redes sociais como ferramenta para mudança, indicando a inclusão dos jovens como parte importante. 3) mudanças curriculares voltadas para o ensino da preparação para desastres e suporte à comunidade, principalmente que envolvem o nível individual, familiar e comunitário. Os autores afirmam que é importante mudanças curriculares e inclusão de conteúdos voltados à preparação para desastres e diminuição de riscos, integração de disciplinas já existentes com conteúdos voltados a mudanças climáticas e redução de riscos relacionados a desastres. Também sugerem a inclusão de disciplinas eletivas voltadas para preparação para desastres e inclusão de eventos extracurriculares, com palestrantes convidados, workshops, passeios escolares, e semana da preparação do desastre como ideias voltadas para modificações no conteúdo curricular. 4) ações voltadas para a acessibilidade a informações relacionadas à redução do risco de desastres, destacando a importância da disseminação da comunicação acessível.

Marko et al. (2020) compararam os desastres Titanic e Concordia e analisaram as diferenças e as lições aprendidas com estes acontecimentos, especialmente relacionados no âmbito da liderança. Os autores identificaram a necessidade de treinamento constante, evitando decisões sobre circunstâncias que envolvem altos níveis de estresse, como emergências. Além disso, o treinamento é importante para que os indivíduos consigam portar-se de maneira independente quando há quebra na comunicação em emergências, particularmente na tomada de decisões. Por fim, os autores identificaram a necessidade de encorajar os colaboradores a falarem quando suspeitarem que algo pode afetar a segurança do entorno.

A necessidade de treinamentos para a população em geral, trabalhadores e voluntários é uma ação que poderá contribuir para a gestão dos desastres com maior qualificação, com decisões mais assertivas bem como com menores índices de adoecimento mental.

3.2 Categoria: Liderança em situações de desastres

Referente a categoria sobre liderança em situações de desastre, na literatura, muitos autores argumentam sobre o papel dos líderes nos desastres e Zhou et al. (2023) identificaram que para responder eficazmente a uma inundação, uma liderança com visão de futuro proporciona uma execução forte, além disso, a formação do pessoal e um plano de gestão de catástrofes organizado podem diminuir as perturbações. Comunicação e relacionamentos entre superiores e subordinados, empoderamento, senso de responsabilidade em situações de risco de vida, compreensão das crises, papel da iniciativa, autoconfiança e confiança nos outros são fatores importantes durante situações críticas (Khalid & Ahmad, 2022), ademais o sentido psicológico de poder é um recurso chave de liderança (Sherman et al., 2020).

Há necessidade de estratégias de intervenção que apoiem a saúde mental e o bem-estar das populações em risco. Clissold et al. (2021) defendem que prestar atenção às narrativas da população local de perda e angústia são importantes, pois podem ajudar a orientar esforços de preparação, intervenção e recuperação de maneiras que melhor apoiem as populações vulneráveis. Abordagens da ciência cidadã tem sido aplicadas por investigadores de perigos e desastres, de modo que existe uma ampla gama de projetos focados em perigos, inclusive em tornados, vulcões, terremotos e inundações (Doyle et al., 2020). Chen et al. (2021) acreditam que é necessário que os profissionais de resgate e os funcionários administrativos prestem mais atenção à monitorização do stress profissional dos trabalhadores de resgate e aos desafios associados, a fim de os preparar para salvar as vidas das vítimas. Bakic e Ajdukovic (2021) exemplificam que intervenções pós-catástrofe devem ter como objetivo fortalecer os laços familiares e comunitários, aumentando assim o apoio social disponível e a ligação comunitária.

Kalogiannidis et al. (2023) identificaram que o foco da liderança no desenvolvimento da resiliência a catástrofes afeta positivamente a sustentabilidade econômica. Ela melhora os seus próprios papéis na gestão do risco de catástrofes e promove o bem-estar da sociedade, liderando, planejando, promovendo e fortalecendo a resiliência a catástrofes nas áreas política, econômica e cultural, bem como no desenvolvimento socioeconômico. Heir et al. (2021) exemplificam fatores como gestão de apoio, a capacidade de um líder aceitar que existem necessidades individuais e ajudar as pessoas a lidar com o stress; senso de coesão, sentimentos de proximidade, de cuidar uns dos outros e de trabalhar bem juntos; e trabalhar como estratégia de enfrentamento como pressupostos básicos de que é melhor manter o trabalho e as rotinas familiares.

A participação e a liderança comunitária como responsabilidade partilhada na preparação para emergências e catástrofes estão sendo cada vez mais valorizadas. As teorias da complexidade e do desenvolvimento comunitário contribuem para entender a importância de apoiar, mapear e avaliar a preparação para desastres liderada pela comunidade. Rawsthorne et al. (2023) apresentam que a preparação da comunidade pode ser apoiada por ações em sete domínios: informação, redes, comunicação, recursos, tomada de decisões, auto-organização e inclusão. Estas dimensões interconectam-se e adaptam-se de forma não linear e dinâmica.

Marenco-Escuderos et al. (2020) identificaram que a população se estabelece de forma isolada, razão pela qual ainda não foram estabelecidos processos fortes de empoderamento comunitário para complementar o processo de empoderamento social juntamente com as características de participação em si. Por outro lado, as taxas de intermediação mais baixas na população mais velha devem-se às suas redes mais densas em comparação com as redes dos jovens. As redes de apoio social são igualmente coesas em homens e mulheres.

A resiliência comunitária frente a situações de desastres é composta pela capacidade dos cidadãos de se recuperarem psicologicamente de acordo com Wyte-Lake et al. (2021). Para os autores, algumas catástrofes recentes revelaram que os esforços coordenados entre agências multidisciplinares podem reforçar a capacidade das comunidades para responder às necessidades de saúde mental, promovendo assim a resiliência. Os recursos humanos (RH) são o fator de influência mais importante no desempenho da equipe em contextos de desastre ou crise. Dentro da categoria de RH, são as competências individuais dos integrantes que fazem a diferença e destacam-se “Adaptabilidade”, “Experiência” e “Habilidades linguísticas locais” (Wegmann, 2020).

No que diz respeito ao papel essencial dos hospitais militares na resposta sanitária a catástrofes e à necessidade de melhorar a preparação para catástrofes e a gestão de riscos nestes hospitais, identificar os desafios da gerência nos hospitais militares é fundamental para que as decisões políticas e os líderes possam codificar e executar estratégias de promoção de ações preventivas, quando possível (Azarmi et al., 2022). Para prestar serviços de forma eficaz e disseminar informações críticas, os líderes das organizações sem fins lucrativos precisam adaptar-se a vários contextos. Azevedo et al. (2024) apresentam um conjunto de insights da literatura de comunicação de crises sem fins lucrativos em torno de quatro temas: 1) percepção e compreensão da crise; 2) liderança e governança sem fins lucrativos; 3)

estrutura sem fins lucrativos; e 4) ferramentas e redes de comunicação. As descobertas fornecem aplicações para que líderes de organizações sem fins lucrativos se tornem mais conscientes de suas táticas de comunicação de crise.

Pearson et al. (2023) apresentam alguns paradoxos referente a situações de desastres: (i) a natureza multissetorial da crise e a necessidade de envolvimento das partes interessadas na organização temporária, (ii) a urgência dos cenários de crise e a necessidade de práticas ágeis na organização temporária em resposta à crise, (iii) papel de liderança e integração de abordagens de cima para baixo com abordagens de baixo para cima dentro das organizações para garantir que conhecimentos e perspectivas mais amplos sejam integrados nas ações, entre outros. Um exemplo de tais paradoxos pode ser as implicações de um líder de projeto como agente no período de incubação da crise e como os incentivos podem ser ligados a consequências a longo prazo quando a crise é desencadeada. Nestes casos, a liderança precisa estar socialmente engajada e integrada com valores e retóricas mais amplos.

Para compreender se os desastres levam à manutenção do status quo ou à mudança social, Jetten et al. (2021) propuseram um modelo que se centra no papel da liderança na gestão de um desastre. A análise dos autores sugere que, embora um sentimento emergente de identidade partilhada centrado na ação para enfrentar as alterações climáticas proporciona uma oportunidade para garantir uma maior preparação para catástrofes, esta oportunidade corre o risco de ser perdida devido, entre outras coisas, à ausência de líderes capazes e dispostos a envolver-se na liderança construtiva baseada na identidade.

Mushanyuri e Ngcamu (2020) estudaram as influências da cultura, atitudes de liderança, estado político, estado económico e quadro jurídico na eficácia da cadeia de abastecimento humanitária (*The humanitarian supply chain*, HSC) nas operações de socorro à seca no Zimbabué. O estudo identifica fatores específicos de cada país, como a situação económica e o quadro jurídico, como tendo impacto nas operações de socorro à seca. A cultura e as atitudes de liderança dependem fortemente da diminuição do papel dos líderes tradicionais, à medida que o governo assume as atividades sociais para proteger os grupos vulneráveis da sociedade. Este estudo observou que a situação política do país não apoiava uma resposta eficaz à seca no Zimbabué. Processos políticos questionáveis resultaram no aumento dos custos das operações de resposta à seca e causaram atrasos na distribuição da ajuda alimentar aos beneficiários.

Em muitas emergências, as ONGs aparecem primeiro e, em alguns casos, até antes dos governos anfitriões conforme detectou Marciniak (2023). Na pesquisa que realizou entre organizações da rede de gestão de emergências, identificou que a maioria dos entrevistados acredita que a cooperação com ONGs e voluntários é necessária. Além disso, mais de metade dos participantes avaliaram positivamente o nível de eficácia organizacional das atividades conjuntas com a participação de ONGs e voluntários. Há questões que precisam ser mais bem analisadas, tais como a coordenação a confiança mútua entre as entidades da rede de gestão de emergências e uma liderança adequada.

Embora a investigação sobre redes sociais online e catástrofes continue a crescer, os cientistas sociais sabem pouco sobre como estas redes online se transformam durante uma crise e, além disso, como conduzem a resultados de catástrofes. Com dois conjuntos de dados originais, o estudo de Page-Tan (2020) investigou como a rede social online de Houston se transformou durante o furacão Harvey (2017) e a relação entre a atividade nas redes sociais e a recuperação pós-Harvey. A rede ficou mais densa, agrupada e mais eficiente durante o desastre. Estas descobertas sugerem que os decisores políticos e os demais decisores precisam investir em redes sociais hiper locais online e offline muito antes de ocorrer um desastre, e aproveitar os recursos e a legislação para manter e reforçar a rede de telecomunicações.

Purworini, Hartuti e Purnamasari (2020) descreveram os fatores socioculturais que afetam a tomada de decisões de evacuação. Os resultados da análise revelaram que os aspectos socioculturais estavam entre as principais razões para as decisões de evacuação antes dos desastres. Os fatores socioculturais que moldam o comportamento de decisão de evacuação podem ser resultado de normas, papéis, linguagem, liderança, regras, hábitos, empregos, percepções, envolvimento familiar, bem como outros comportamentos demonstrados pelos indivíduos e pela comunidade, daí a importância de uma liderança ativa na comunidade.

O estudo de Wu et al. (2021) aborda o tema das lideranças informais em segurança que são caracterizadas como uma forma de liderança que surge nos trabalhadores que estão na linha de frente em situações de crise através das interações sociais cognitivas. Os resultados mostram que aqueles trabalhadores que apresentam traços como atitude positiva, alta competência e autoeficácia com a segurança estão mais propensos a desenvolverem liderança informal em segurança e comportamentos positivos interpessoais. Para os autores, esses indivíduos que apresentam essas características são capazes de compensar a escassez de

líderes formais voltados para a segurança. Os autores também demonstram que a liderança na linha de frente operacional surge a partir da percepção que os indivíduos do grupo possuem de si mesmos e do próprio grupo em si, e esse processo ocorre ao longo do tempo, indicando que o desenvolvimento da liderança informal não leva em consideração apenas os fatores individuais dos indivíduos, mas também aspectos cognitivos e interpessoais. É necessário apoio formal dos líderes para que a liderança informal ocorra de maneira emergente.

A partir do terremoto e tsunami de 2010 no Chile, Saavedra et al. (2023) indicaram como uma situação de crise pode contribuir para a diversidade de gênero na liderança. Os resultados encontrados a partir dos relatos dos participantes sugerem que, após a catástrofe, o mais importante é retomar e reorganizar a rotina. Os autores afirmam que no momento anterior à reconstrução das moradias e da vida cotidiana, os homens carecem de protagonismo. Observaram um papel de liderança masculina para além do núcleo familiar, especialmente em relação aos órgãos que manejam os estragos causados pelo desastre. Quanto à figura da mulher, os autores destacam que os homens não costumam ter em consideração as necessidades das mulheres, dificultando o processo de recuperação delas. Por fim, os autores destacam que o papel da mulher na liderança pode ser transformador, podendo assegurar que suas necessidades sejam atendidas, garantindo um processo igualitário de recuperação após o desastre.

McIntyre (2023) identificou como líderes afetam a performance e o bem-estar dos colaboradores, levando em consideração contextos de desastres. Os resultados encontrados permitem afirmar que o afeto positivo demonstrado pelos líderes provoca mudanças positivas no contexto da performance da organização e de seus indivíduos. Gissing (2022) analisou a experiência de liderança do major general Alan Stretton após o ciclone Tracy, em 1974, na Austrália. Foram utilizados arquivos pessoais e entrevistas com outros líderes como materiais revisados e fonte de informações. Como características efetivas de liderança, os autores enfatizaram o comportamento de decisão, em contraste com um ambiente de incerteza. Além disso, a disposição para correr riscos foi indicada como uma característica importante pois, de acordo com os autores, ele direcionava as consequências de suas ações de riscos para si mesmo, e não para a comunidade ou seu entorno. A capacidade de demonstrar empatia e de ser tranquilizador também foi vista como algo positivo para a liderança, além da agilidade e de maneira estratégica. Os autores destacaram a capacidade da liderança em estar consciente do aspecto político do desastre, além da habilidade em lidar com aspectos envolvendo a mídia, agindo de maneira transparente em relação às informações e do que estava ocorrendo.

Por fim, os autores indicam a importância da liderança identificar os aspectos positivos da comunidade, e agir de maneira a motivar e impulsionar o que já existe de força para lidar com a situação de desastre.

Wang et al. (2021) desenvolveram estudos e concluíram que os líderes podem desenvolver o Capital Psicológico (PsyCap) das pessoas para melhorar a sua atitude em relação a situações de emergência, comportamento de preparação, controle comportamental percebido e normas subjetivas. Sugerem várias medidas para desenvolver o PsyCap do pessoal, tais como: (1) Envolver o pessoal no processo de elaboração de planos de preparação e resposta a emergências. (2) Criar expectativas realistas e otimistas para contrariar o pessimismo do pessoal sobre preparação para emergências. (3) Reforçar o valor transferível do comportamento de preparação para emergências na carreira desenvolvimento do pessoal. (4) Fornecer feedback positivo ao pessoal que está ativamente envolvido em emergências, preparação etc.

Tsai et al. (2023) identificaram como o comportamento dos líderes pode promover a motivação em trabalhadores voluntários em emergências. A metodologia empregada é caracterizada como uma revisão narrativa da literatura acerca de temas como liderança e voluntariado, incluindo um modelo de motivação de trabalhadores voluntários, conforme Quadro 1.

Quadro 1. Modelo de Motivação de Trabalhadores Voluntários

Definição da motivação		Comportamentos específicos do líder para satisfazer e desencadear a motivação dos voluntários
VALORES	Expressar crenças pessoais sendo pró-social	<ul style="list-style-type: none"> - Articular os objetivos organizacionais e o significado do trabalho não remunerado para estimular ou despertar motivos - Alinhar os valores organizacionais com os valores pessoais dos indivíduos - Modelar princípios éticos e envolver-se em comportamentos pró-sociais que influenciam os desejos dos indivíduos de serem identificados ou de se comportarem da mesma maneira
ENTENDIMENTO	Aprender novos conhecimentos e habilidades ou obtenha diferentes perspectivas	<ul style="list-style-type: none"> - Ensinar ou forneça conhecimentos e habilidades essenciais e forneça feedback para melhorias - Apoiar um ambiente de aprendizagem sem medos que permita aos voluntários explorar os seus pontos fortes, como assumir diferentes funções e reunir-se com outras partes interessadas - Identificar oportunidades de aprendizagem formais e informais e promover benefícios de aprendizagem
CARREIRA	Obter benefícios relacionados à carreira para melhorar sua empregabilidade	<ul style="list-style-type: none"> - Fornecer mentoria ou coaching para melhorar o desempenho no trabalho - Dar individualizada aos voluntários e fornecer conselhos de carreira adequados - Fazer com que os voluntários se sintam confiantes e

	ou explorar opções de carreira	encorajados a tomar a iniciativa de liderar um projeto visível - Manter redes que permitam aos voluntários fazer contatos críticos de carreira e manter-se informados sobre treinamento e oportunidades de carreira
SOCIAL	Manter relações sociais ou obter recompensas sociais	- Estabelecer normas que orientem os voluntários sobre como se comportar e estabelecer suas identidades sociais - Certificar-se de que cada voluntário se sinta incluído para satisfazer suas necessidades de reconhecimento - Promover o trabalho em equipe de uma forma que induza interações sociais e estabeleça um senso de identidade coletiva
APRIMORAMENTO	Aumentar a auto-estima e crescer e desenvolver-se psicologicamente	- Capacitar os voluntários convidando-os a contribuir ao tomar decisões - Delegar tarefas que permitam aos voluntários se perceberem como ajudantes e provedores - Dar reconhecimento personalizado por contribuições voluntárias ou por um trabalho bem executado
PROTETIVO	Reduzir sentimentos negativos, como solidão, culpa ou fuga de problemas pessoais	- Mostrar cuidado com voluntários individuais - Criar um ambiente amigável que ajuda os voluntários a se darem bem uns com os outros - Fornecer estrutura para tarefas voluntárias e utilizar recursos de uma forma que faça com que os voluntários se sintam confiantes de que sua contribuição fará a diferença

Fonte: Tsai. et. al (2023, p. 269).

O cuidado com a saúde dos líderes aparece como algo a ser considerado em situações de desastre. A prática da atenção plena pode auxiliar aos líderes no sentido de aprofundarem a sua compreensão sobre a natureza interdependente e interligada do sofrimento, bem como de estarem mais conscientes das influências socioculturais que exemplificam e amplificam estas causas. Também é possível aprofundar a capacidade dos líderes de pensar, falar e agir através das características que identificaram como mais importantes em resposta a esse sofrimento (Crosweller, 2022). Fatores relacionados com as competências cognitivas, como a resolução de problemas e o altruísmo, facilitam a construção de relações com outras pessoas, incluindo adultos, e a regulação emocional, que ajuda a tolerar a ansiedade e o medo de catástrofes, foram consistentes com fatores identificados noutros estudos sobre prevenção de catástrofes (Matsuzaki et al., 2022).

Assim como os treinamentos são necessários para públicos diversos em contexto de desastre, a liderança precisa ser qualificada para auxiliar e tomar as decisões necessárias para preservar vidas e a saúde mental das pessoas.

4. Considerações Finais

A análise dos artigos selecionados permitiu identificar que treinamentos para a população em geral, trabalhadores e voluntários é uma ação que contribuirá para a gestão dos desastres com maior qualificação, com decisões mais assertivas, bem como com menores índices de adoecimento mental. Importante considerar a participação dos jovens nos processos de planejamentos. Identificar fatores e barreiras associadas à resiliência comunitária após uma situação de desastre, desenvolver programas que aumentem o conhecimento dos participantes no domínio de resposta a desastres bem como programas domiciliares considerando as experiências da população, são exemplos de treinamentos que podem ser desenvolvidos. Estudar desastres e compreender como são gerenciados oportuniza as organizações obterem informações para desenvolverem estratégias de capacitação de pessoas, por exemplo, para enfrentamento das condições adversas que poderão ser encontradas e assim obterem melhores resultados.

O papel da liderança nos desastres é fundamental para responder eficazmente a situação de crise. É necessária uma liderança com visão de futuro para proporcionar uma formação do pessoal e um plano de gestão de desastre organizado para auxiliar na diminuição de perturbações. Prestar atenção as narrativas da população envolvida nos desastres, fortalecer laços comunitários aumentando o apoio social, identificar líderes capazes e dispostos a envolver-se na liderança construtiva, investir em redes sociais hiper locais online e offline muito antes de ocorrer um desastre e aproveitar os recursos e a legislação para manter e reforçar a rede de telecomunicações são algumas das ações da liderança em situações de desastre presentes nos estudos analisados.

Neste contexto, processos de liderança eficazes contribuirão positivamente para a preservação das vidas vítimas dos desastres, bem como dos profissionais atuantes quer sejam voluntários ou profissionais de rotina. Este tema não se esgota, é necessário continuar estudos para contribuir com a melhoria da saúde mental pós desastre.

REFERÊNCIAS

Azarmi, S., Pishgooie, A. H., Sharififar, S., Khankeh, H. R. & Ziya, H. S. (2022). Disaster risk management challenges in military hospitals: A qualitative study. *J Educ Health Promot*, v. 11, n. 11, p. 167. doi: 10.4103/jehp.jehp_690_21.

- Azevedo, L., Haupt, B. & Bhuiyan, A. (2024). The State of Crisis Communication in Contemporary Nonprofit Literature. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 1-22. doi: 10.1080/10495142.2024.2347376.
- Bakic, H. & Ajdukovic, D. (2021). Resilience after natural disasters: the process of harnessing resources in communities differentially exposed to a flood. *Eur J Psychotraumatol*, 12(1). doi: 10.1080/20008198.2021.1891733.
- Bhattarai, H. K., Hung, K. K. C., MacDermot, M. K., Hubloue, I., Barone-Adesi, F., Ragazzoni, L., Della Corte, F., Acharya, R. & Graham, C. A. (2020). Role of Community Health Volunteers Since the 2015 Nepal Earthquakes: A Qualitative Study. *Disaster Med Public Health Prep*, 17, 138. doi: 10.1017/dmp.2022.47.
- Bloom, S. L. (2023). A Bocratic Paradigm: Exploring the Complexity of Trauma-Informed Leadership and *Creating Presence*TM. *Behav Sci (Basel)*, v. 13, n. 5, p. 355. doi: 10.3390/bs13050355.
- Botelho, L. L. R., Cunha, C. A., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, 5(11), 121-136.
- Brasil. (2016). *Instrução Normativa nº 02, de 20 de dezembro de 2016*. Ministério da Integração Nacional. Diário Oficial da União. Recuperado de https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/24789597/do1-2016-12-22-instrucao-normativa-n-2-de-20-de-dezembro-de-2016--24789506
- Centro Universitário De Estudos E Pesquisas Sobre Desastres. Universidade Federal De Santa Catarina. Atlas brasileiro de desastres naturais 1991 a 2010: volume Brasil / Centro Universitário de Estudos e Pesquisas sobre Desastres. Florianópolis: CEPED UFSC. 2012.
- Clissold, R., McNamara, K. E., Westoby, R., Raynes, E. & Obed, V. L. (2021). “We were all heartbroken”: Emotional wellbeing and healing after the 2017/2018 Manaro Vouli eruptions in Ambae, Vanuatu. *Australasian Journal of Disaster and Trauma Studies*, v. 25, n. 2.
- Chen YL, Tzeng WC, Chao E, Chiang HH. (2021). Development and Validation of an Instrument to Measure Work-Related Stress among Rescue Workers in Traumatic Mass-Casualty Disasters. *Int J Environ Res Public Health*. Aug 6;18(16):8340. doi: 10.3390/ijerph18168340.
- Cianconi, P., Betrò, S. & Janiri, L. (2020). The Impact of Climate Change on Mental Health: A Systematic Descriptive Review. *Frontiers in Psychiatry*, 11.
- Crosweiler, M. (2022). Disaster management leadership and the need for virtue, mindfulness, and practical wisdom. *Progress in Disaster Science*, v. 16. doi: <https://doi.org/10.1016/j.pdisas.2022.100248>.
- Doyle, E. E. H., Lambie, E., Orchiston, C., Becker, J., McLaren, L., Johnston, D. & Leonard, G. (2020). Citizen science as a catalyst for community resilience building: a two-phase tsunami case study. *Australasian Journal of Disaster and Trauma Studies*, v. 24, n. 1, p. 23-49.
- EIRD (Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres) (2012). Marco de Acción de Hyogo para 2005-2015: Aumento de la resiliencia de las naciones y las comunidades ante los desastres Japón: EIRD.

- Frese M.; Keith N. (2015). Action errors, error management, and learning in organizations. *Annu. Rev. Psychol.* 66:661–87
- Gissing, A. (2022). Leading through crisis: the leadership experience of Major General Alan Stretton. *Australian Journal of Emergency Management*, 37(2), 74-80. doi: <https://doi.org/10.47389/37.2.74>
- Grint K. (2005). Problems, problems, problems: the social construction of ‘leadership.’. *Hum. Relat.* 58:111467–94
- Hansen, A., Bi, P., Nitschke, M., Ryan, P., Pisaniello, D. & Tucker G. (2008). The effect of heat waves on mental health in a temperate Australian city. *Environ Health Perspect*, 116(10), 1369–1375.
- Haque, A., Haider, D., Rahman, M. S., Kabir, L. & Lejano, R. P. (2022). Building Resilience from the Grassroots: The Cyclone Preparedness Programme at 50. *Int J Environ Res Public Health*, v. 19, n. 21. doi: 10.3390/ijerph192114503.
- Heir, T., Stokke, E. H. & Tvenge, K. P. (2021). The Role of Workplace on Work Participation and Sick Leave after a Terrorist Attack: A Qualitative Study. *Int J Environ Res Public Health*, 18(4), 1920. doi: 10.3390/ijerph18041920.
- Hu, X., Chen, H., & Yu, M. (2020). Exploring the non-technical competencies for on-scene public health responders in chemical, biological, radiological, and nuclear emergencies: a qualitative study. *Public health*, 183, 23–29. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.04.015>
- Jaffar, K., Reba, A., Jamil, H., Azeem, S. & Khan, M. I. (2024). The inclusion of disaster risk reduction in classroom and extra-curricular activities: a case of rural balochistan, pakistan. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 21(1), 129–157. <https://doi.org/10.32890/mjli2024.21.1.5>
- Jenkins, R.; Meltzer, H.; Bebbington, P.; Brugha, T.; Farrell, M.; McManus, S.; & Singleton, N. (2009). O Programa Britânico de Pesquisa de Saúde Mental: realizações e últimas descobertas. *Psiquiatria Social e Epidemiologia Psiquiátrica* 44, 899 – 904.
- Jetten, J., Fielding, K. S., Crimston, C. R., Mols, F., & Haslam, S. A. (2021). Responding to climate change disaster: The case of the 2019/2020 bushfires in Australia. *European Psychologist*, 26(3), 161–171. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000432>
- Kalogiannidis, K., Kalfas, D., Chatzitheodoridis, F., Lekkas, E. (2023). Role of Governance in Developing Disaster Resiliency and Its Impact on Economic Sustainability. *Journal of Risk & Financial Management*, 6, p. 151. doi: 10.3390/jrfm16030151
- Kesler, S., James, E., Scheller, A., Gray, S., Kne, L. & Hendel-Paterson, B. (2022). Simulation as a Teaching Method: Evaluation of the University of Minnesota Humanitarian Crisis Simulation. *Disaster Med Public Health Prep*, 17, 121. doi: 10.1017/dmp.2022.28.
- Khalid, A. & Ahmad, G. (2022). The Airblue Flight 202: Communication and Decision Making in Crisis. *Asian Journal of Management Cases*. doi: 10.1177/097282012211074892.
- Links, J. (2017). Predicting Community Resilience and Recovery After a Disaster. Centers for Disease Control and Prevention. Disponível em: <https://blogs.cdc.gov/publichealthmatters/2017/08/predicting-community-resilience-and-recovery-after-a-disaster/>

- Magaldi, S.; & Neto, J. S. (2018). *Gestão do amanhã: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer a 4ª revolução industrial*. São Paulo, Editora Gente.
- Marciniak, D. (2023). The supportive role of non-governmental organisations in sustainable emergency management: the case of Poland. *International Journal of Emergency Management*, 18(3), 225-246. doi: <https://doi.org/10.1504/IJEM.2023.132385>
- Marko, M. D., Gilman, L. G., Vasulingam, S., Miliskievic, M., & Spell, C. S. (2020). Leadership lessons from the Titanic and Concordia disasters. *Journal of Management History*, 26(2), 216–230. doi: <https://doi.org/10.1108/jmh-09-2018-0050>
- Marenco-Escuderos, A. D., Ramos-Vidal, I., Palacio-Sañudo, J. E., & Rambal-Rivaldo, L. I. (2020). Community Participation and Empowerment in a Post-disaster Environment: Differences Tied to Age and Personal Networks of Social Support. *Front Psychol*, v. 11, p. 1802. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01802.
- Matsuzaki, Y., Ishibashi, R., Yasuda, M., Tanabe-Ishibashi, A., Honda, A., Abe, T. & Sugiura, M. (2022). Does the eight-factor "power to live" in disaster exist since childhood? *Front Public Health*, v. 12 n. 10. doi: 10.3389/fpubh.2022.1022939.
- McIntyre, K. (2023). Leadership emotion: how leaders influence employee wellbeing and performance in the disaster and emergency management context. *January 2023*, 10.47389/38(No 1), 60–63. doi: <https://doi.org/10.47389/38.1.60>
- Moher, D.; Liberati, A.; Tetzlaff, J.; & Altman D. G. (2009). The PRISMA Group. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med*. v. 6. n. 6: e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097
- Mushanyuri, B. E. & Ngcamu, B. S. (2020). The effectiveness of humanitarian supply chain management in Zimbabwe. *Journal of Transport and Supply Chain Management*, 14, 505. doi: <https://doi.org/10.4102/jtscm.v14i0.505>
- Orillo, J., & Prudente, M. (2023). Service learning on disaster readiness and risk reduction information: perspectives from students and community members: Research Article. *Journal of Turkish Science Education*, 20(3), 433-452. doi: <https://doi.org/10.36681/tused.2023.025>
- Page-Tan, C. (2020). The Role of Social Media in Disaster Recovery Following Hurricane Harvey. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*. doi: 10.1515/jhsem-2018-0054.
- Pearson, C. M, Mitroff, I. I. (1993). From crisis prone to crisis prepared: a framework for crisis management. *Acad. Manag. Perspect*. 7(1):48–59
- Pearson, C., Naderpajouh, N. & Hällgren, M. (2023). Cultivating crisis research in project studies: Insights from management and organisation studies by Christine Pearson. *International Journal of Project Management*, v. 41. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2023.102477>.
- Pek, J. H., Kang, H. M. & Anantharaman, V. (2020). Teaching Disaster Site Medical Support in Indonesia. *Disaster Med Public Health Prep*, 14(6), 733-738. doi: 10.1017/dmp.2019.134.
- Perry, O., Jaffe, E. & Bitan, Y. (2022). Dynamic Communication Quantification Model for Measuring Information Management During Mass-Casualty Incident Simulations. *Hum Factors*, v. 64, n. 1, p. 228-249. doi: 10.1177/00187208211018880.

- Pickering, C. J., Al-Baldawi, Z., McVean, L., Amany, R. A., Adan, M., Baker, L., Al-Baldawi, Z., & L O'Sullivan, T. (2022). "It's Like Youth are Talking Into a Microphone That is not Plugged in": Engaging Youth in Disaster Risk Reduction Through Photovoice. *Qualitative health research*, 32(14), 2126–2146. doi: <https://doi.org/10.1177/10497323221136485>
- Purworini, D., Hartuti, D.P., & Purnamasari, D. (2020). Why is evacuation so difficult? Sociocultural aspects of landslide disaster in Ponorogo, Indonesia. *Disaster Prevention and Management*.
- Rawsthorne, M., Howard, A. & Joseph, P. (2023). Understanding community-led disaster preparedness. *Australian Journal of Emergency Management*, 38, 49-54. doi: 10.47389/38.2.49.
- Riggio, R. E., & Newstead, T. (2023). Crisis leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 201-224.
- Saavedra, A. G. F., González Arias, R., Dema Moreno, S., & Cocina Díaz, V. (2023). Gender and leadership in the wake of the 2010 earthquake and tsunami in Chile. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 32(2), 323–336. doi: <https://doi.org/10.1108/dpm-04-2022-0093>
- Sawalha, I. H. (2020). "A contemporary perspective on the disaster management cycle", *Foresight* , v. 22 n. 4. doi: <https://doi.org/10.1108/FS-11-2019-0097>
- Sherman, G. D., Türkay, S., Moulton, S. T., Friedman, M. C., Darani, N., Daly, B. & Kayden, S. (2020). O senso generalizado de poder é um recurso psicológico: evidências de um exercício de treinamento de campo de resposta a desastres. *European Journal of Social Psychology*, 50 (4), 733–748. doi: <https://doi.org/10.1002/ejsp.2644>
- Snyder, A., Matthew, S., Leahy, N., Gaul, R., Hood, T. L., Hijmans, K., & Milbrath, G. (2022). Island communities and disaster resilience: Applying the EnRiCH community resilience framework. *Public health nursing (Boston, Mass.)*, 39(1), 62–70. doi: <https://doi.org/10.1111/phn.13007>
- Sousa, A. S.; Oliveira, S. O.; Alves, L H. (2021). A Pesquisa Bibliográfica: princípios e fundamentos. *Cadernos da Fucamp*, v.20, n.43, p.64-83. Disponível em: <https://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/download/2336/1441>.
- Tsai, A. C. Y., Newstead, T., Lewis, G., & Chuah, S.-H. (2023). Leading Volunteer Motivation: How Leader Behaviour can Trigger and Fulfil Volunteers' Motivations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35(2), 266–276. doi: <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00588-6>
- UNDRR (2009) Secretariado da Estratégia Internacional das Nações Unidas para a Redução de Desastres (UNISDR).
- Xavier, D. R, Barcellos, C. & Freitas, C. M. (2014). Eventos climáticos extremos e consequências sobre a saúde: o desastre de 2008 em Santa Catarina segundo diferentes fontes de informação. *Ambient Soc*; 17:273-94.
- Wang, H., Zhao, J., Wang, Y., & Hong, Y. (2021). Study on the Formation Mechanism of Medical and Health Organization Staff's Emergency Preparedness Behavioral Intention: From the Perspective of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18.

- Wegmann, R.M. (2020), "A grounded theory for the performance of temporary disaster response teams". *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, v.. 7 n.. 2, pp. 155-172. doi: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0059>
- Wu, C., Yao, H., Ning, X., & Wang, L. (2021). Emergence of Informal Safety Leadership: A Social–Cognitive Process for Accident Prevention. *Production and Operations Management*, 30(11), 4288-4305. doi: <https://doi.org/10.1111/poms.13523>
- Wyte-Lake, T., Claver, M., Johnson-Koenke, R., Davis, D., & Dobalian, A. (2020). Hurricanes Harvey, Irma, and Maria: Exploring the Role of Home-Based Care Programs. *Disaster medicine and public health preparedness*, 14(1), 119–124. doi: <https://doi.org/10.1017/dmp.2019.158>
- Wyte-Lake, T., Schmitz, S., Kornegay, R. J., Acevedo, F. & Dobalian, A. (2021). Three case studies of community behavioral health support from the US Department of Veterans Affairs after disasters. *BMC Public Health*, 21(1), 639. doi: 10.1186/s12889-021-10650-x.
- Zhou, Z., Zhang, Y., Gou, J., Kan, N., Zhao, F., Yao, L. & Hou, S. (2023). Successful Large Hospital Evacuation With 11 350 Patients Transferred in the 2021 Zhengzhou Flood. *Disaster Med Public Health Prep*, 17, 434. doi: 10.1017/dmp.2023.94.

Dados dos autores:

- *Silvana Regina Ampessan Marcon*: Doutora em Psicologia pela UFSC, mestre em Administração pela UFRGS, especialista em Gestão e Liderança Universitária pelo Instituto e Gestão e Liderança Universitária, especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pelo Conselho Federal de Psicologia, graduada em Psicologia pela Universidade de Caxias do Sul. Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Mestrado Profissional, Integrante do grupo de Avaliadores do INEP (MEC), membro da Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia e da Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT). Temáticas de pesquisa: Fatores Psicossociais do Trabalho e Estratégias de Enfrentamento para Promoção da Saúde e Prevenção ao Suicídio em Profissionais da Segurança Pública do RS (coordenadora); Cultura de segurança do paciente sob a perspectiva dos fatores psicossociais no trabalho.
- *João Ignacio Pires Lucas*: Doutor em Ciência Política pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Membro do corpo permanente dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia, Mestrado Profissional e em História, Mestrado e Doutorado pela Universidade de Caxias do Sul. Membro do Instituto de Pesquisas Econômicas e Sociais da Universidade de Caxias do Sul. Coordenador do grupo de pesquisa do CNPq, Cultura, Política, Políticas Públicas e Sociais. Pesquisador de temas relacionados aos fatores sociais e psicossociais relacionados ao mundo do trabalho e da cultura política no contexto do ensino da história.
- *Alexandra Carol Cioato*: Acadêmica do sexto semestre do curso de Psicologia na Universidade de Caxias do Sul. Bolsista de Iniciação científica (PIBIC -Cnpq) desde dezembro de 2021, pesquisando na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, no grupo de pesquisa FPTProSaúde: Fatores psicossociais do trabalho e estratégias de enfrentamento para promoção da saúde e prevenção ao suicídio em profissionais de

segurança pública do RS, sob orientação da Profa. Dra. Silvana Regina Ampessan Marcon. Participou como estudante voluntária da 10ª edição do Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde: PET-Saúde Gestão e Assistência, dos Ministérios da Saúde e Educação, conforme Edital GM/MS nº 01/2022. Participou do Projeto Rondon como rondonista em janeiro de 2024 na Operação Mangabeiras na cidade de Frei Paulo – SE.

- *Éder Leonardo de Vitte Horn*: Aluno de graduação em psicologia pela Universidade de Caxias do Sul, bolsista de iniciação científica PIBIC/CNPq desde 2022 e integrante do grupo de pesquisa Fatores Psicossociais do Trabalho e Estratégias de Enfrentamento para Promoção da Saúde e Prevenção ao Suicídio em Profissionais da Segurança Pública do RS.

Declaração de Direito Autoral

A submissão de originais para este periódico implica na transferência, pelos autores, dos direitos de publicação impressa e digital. Os direitos autorais para os artigos publicados são do autor, com direitos do periódico sobre a primeira publicação. Os autores somente poderão utilizar os mesmos resultados em outras publicações indicando claramente este periódico como o meio da publicação original. Em virtude de sermos um periódico de acesso aberto, permite-se o uso gratuito dos artigos em aplicações educacionais e científicas desde que citada a fonte conforme a licença CC-BY da Creative Commons.



[Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
