



CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS
CURSO DE BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO

PAULO SÉRGIO GUABIRABA JÚNIOR

**AS MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DE UM GRUPO EDUCACIONAL
INFLUENCIADAS PELA PANDEMIA DA COVID-19**

FORTALEZA

2021

PAULO SÉRGIO GUABIRABA JÚNIOR

AS MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DE UM GRUPO EDUCACIONAL
INFLUENCIADAS PELA PANDEMIA DA COVID-19

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao curso de Administração
do Centro Universitário Christus, como
requisito parcial para obtenção do título
de bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Ms. Fabiana Maria
Maia de Sousa.

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Centro Universitário Christus - Unichristus
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

G896m Guabiraba Júnior, Paulo Sérgio.
As mudanças no ambiente de trabalho de um grupo
educacional influenciadas pela pandemia da COVID-19 / Paulo
Sérgio Guabiraba Júnior. - 2021.
27 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Christus - Unichristus, Curso de Administração,
Fortaleza, 2021.
Orientação: Profa. Ma. Fabiana Maria Maia de Sousa.

1. Pandemia da COVID-19. 2. Mudanças Organizacionais. 3.
Comportamento Organizacional. 4. Qualidade de Vida no
Trabalho. I. Título.

CDD 658

PAULO SÉRGIO GUABIRABA JÚNIOR

AS MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DE UM GRUPO EDUCACIONAL
INFLUENCIADAS PELA PANDEMIA DA COVID-19

TCC apresentado ao curso de Administração do Centro Universitário Christus, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Ms. Fabiana Maria Maia de Sousa.

Aprovado em: 08 / 02 / 2021

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Fabiana Maria Maia de Sousa

Orientadora

Prof. Dr. Felipe Gerhard Paula Sousa

Membro da Banca

Profa. Dra. Zaila Maria de Oliveira

Membro da Banca

AS MUDANÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DE UM GRUPO EDUCACIONAL INFLUENCIADAS PELA PANDEMIA DA COVID-19

Changes in the working environment of an educational group influenced by the
COVID-19 pandemic

Paulo Sérgio Guabiraba Júnior¹

Fabiana Maria Maia de Sousa²

RESUMO

O contexto da COVID-19 marca um momento de crise que está impactando a vida humana em todos os aspectos. O isolamento social foi a forma encontrada para controlar a proliferação da doença, a qual tem sido responsável por acarretar mudanças profundas nos costumes habituais. As considerações apresentadas neste estudo se propõem a conhecer as mudanças no ambiente de trabalho de um grupo educacional influenciadas pela pandemia da COVID-19. O levantamento de campo (*survey*), tendo como instrumento de coleta de dados o questionário, foi utilizado para analisar a experiência dos colaboradores de uma média empresa da cidade de Fortaleza em relação à modalidade de teletrabalho realizada durante a pandemia. Assim, foram avaliadas, a percepção sobre a Medida Provisória que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e o comportamento e a adaptação ao novo contexto, onde observaram-se reações de transtornos mentais e problemas socioeconômicos. De modo geral, apesar de todos os efeitos e mudanças que a pandemia ocasionou, os dados mostram que o nível de satisfação em relação à qualidade de vida e bem-estar foi bem elevado.

Palavras-chave: Pandemia da COVID-19. Mudanças Organizacionais. Comportamento Organizacional. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

The context of COVID-19 marks a moment of crisis that is impacting human life in all aspects. Social isolation was the way found to control the proliferation of the disease, which has been responsible for causing profound changes in habitual customs. The considerations presented in this study aim to understand the changes in the working environment of an educational group influenced by the pandemic of COVID-19. The field survey (*survey*), using the questionnaire as a data collection instrument, was used to analyze the experience of employees of a medium-sized company in the city of Fortaleza in relation to the type of telework carried out during the pandemic. Thus, the perception of the Provisional Measure that instituted the Emergency Program for Maintaining Employment and Income and the behavior and adaptation to the new context were evaluated, where reactions of mental disorders and socioeconomic

¹ Aluno de graduação em administração na UNICHRISTUS. Email: psguabiraba@gmail.com.

² Mestre em Psicologia, Especialista em Administração da Qualidade, Especialista em Psicoterapia Psicanalítica e Psicóloga pela Unifor/1989.

problems were observed. In general, despite all the effects and changes that the pandemic caused, the data show that the level of satisfaction in relation to quality of life and well-being was very high.

Keywords: COVID-19 pandemic. Organizational changes. Organizational behavior. Quality of life at work.

1. INTRODUÇÃO

Considerando a gravidade da pandemia COVID-19 mundialmente e as consequências provocadas em todos os âmbitos da vida humana, torna-se importante acompanhar e estudar os fenômenos que ocorrem neste momento. A COVID-19, doença causada pelo coronavírus, inquieta o mundo por seu caráter agressivo e seu ritmo de progressão rápido. Por mais que as nações tentem exercer algum controle sobre os efeitos deste vírus, a complexidade associada à gestão de uma crise de caráter pandêmico dificulta a sua consecução. O contágio da COVID-19 é impetuoso e foge do controle social, causando-nos graves consequências (MORETTI et al. 2020). O presente artigo propõe a apresentar um breve estudo realizado em uma escola que atende alunos da Educação Infantil ao Ensino Médio na cidade de Fortaleza/ Ceará (Brasil), fazendo um recorte no quadro funcional dos professores.

De acordo com o Ministério da Saúde (2020, p. 19) “o surgimento do novo coronavírus na China, no final de 2019, e o registro de casos no Brasil ainda no início de 2020, demonstram o caráter incomum e altamente transmissível da doença”. Isto tem propiciado um período de readaptação por conta da pandemia da COVID-19. Levando ao isolamento social, as pessoas e as organizações mudaram seu comportamento e modo de viver, atendendo as necessidades de minimizar proliferação da doença e o crescimento do número de pessoas infectadas. Sem aviso prévio, a forma de estudar, trabalhar e viver foi alterada e, muitos contratos não foram cumpridos ou tiveram que ser modificados (MORETTI et al., 2020, p.33).

Assim, o conceito do “novo normal” aparece com a proposta de um recente padrão de vida que possa garantir nossa sobrevivência. Sobretudo, as pessoas estão se adaptando a esse atual cenário, as relações humanas e trabalhistas, a favor da conservação da convivência e de seus empregos.

A pandemia da COVID-19 trouxe grandes desafios para todos, nos mais diversos âmbitos. Em relação à esfera de trabalho, a exigência de isolamento social para atividades não essenciais transformou essa realidade para a maioria dos trabalhadores (PORTO; PUENTE-PALACIOS; NEIVA, 2020), influenciando, inclusive, mudanças no ambiente de trabalho. No âmbito educacional, autoridades governamentais e sanitárias têm se mobilizado para conter a doença através de medidas de controle. Essas medidas de controle incluem decretos e protocolos que mudaram e afetaram os regimes de trabalho visando impedir a contaminação.

Entretanto, as medidas relacionadas ao isolamento social presencial para conter a velocidade de transmissão da COVID-19 estão ajudando a ampliar o alcance do redimensionamento espaço-temporal, impondo novos desafios ao trabalhador e às empresas (GONDIM; BORGES, 2020, p.39).

Nesse sentido, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a pandemia colocou um número sem precedente de pessoas usando as tecnologias da informação e da comunicação para fazer o trabalho, remotamente. Do mesmo

modo, a pandemia da COVID-19 fez com que muitas organizações e trabalhadores realizassem o teletrabalho de forma compulsória. O teletrabalho pode ser definido, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como uma atividade laboral realizada à distância (trabalho remoto), inclusive em casa (*home office*), utilizando computadores e dispositivos de comunicação móveis, como telefones, celulares e aplicativos (PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020).

Todavia, mudanças provenientes da COVID-19, tais como a diminuição de alguns estressores, como o tempo gasto no deslocamento, as necessidades de viagens frequentes, a flexibilidade de horário, podem ser percebidas por alguns trabalhadores como positiva. No entanto, algumas pessoas compreendem uma intensificação da jornada de trabalho e uma sobrecarga, uma vez que a rotina de vida e de relacionamento do trabalhador com seus familiares vem sendo afetados, fazendo com que ele reveja os sentidos e significados do trabalho, colocando à prova sua capacidade de regular as emoções.

Tomando por base o contexto de alteração no cenário laboral apresentado, o objetivo geral deste estudo é analisar as mudanças no ambiente de trabalho de um grupo educacional influenciadas pela pandemia da COVID-19.

Como objetivos específicos:

1. Identificar mudança de comportamento dos colaboradores.
2. Verificar os impactos causados aos colaboradores pelas mudanças no ambiente de trabalho (teletrabalho, remoto e *home office*).
3. Levantar aspectos de qualidade de vida e bem-estar durante a pandemia da COVID-19.

Este estudo é seccionado da seguinte maneira: na primeira seção apresenta-se a Introdução; na segunda seção o Referencial Teórico conceitua a Pandemia da Covid-19, Mudança na Ordem do Trabalho (Medida Provisória, Teletrabalho Remoto e *Home Office*), Comportamento Organizacional, Doenças do Trabalho e Qualidade de Vida; a terceira seção é descrita pela Metodologia utilizada; a quarta seção apresenta os resultados levantados pela metodologia; por fim, apresentam-se as conclusões deste estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Serão considerados a seguir, estudos referentes a pandemia COVID-19 para melhor compreensão do estudo atual e conhecimento científico sobre o fenômeno, aspectos da medida provisória que formata o sistema de trabalho *home office* no sentido de dar a conhecer as peculiaridades da nova proposta de trabalho, as doenças ocupacionais provenientes de um sistema de trabalho recluso e com distanciamento social, bem como compreender o comportamento do homem na organização.

2.1. Pandemia da COVID-19

O recente surto epidémico do coronavírus (COVID-19) é uma situação sem precedentes a nível mundial. A Organização Mundial da Saúde (OMS) e as autoridades de saúde pública em todo o mundo estão a tomar medidas para abrandar o surto de COVID-19 e reduzir as taxas de infecção (OIT, 2020, p.4). Os primeiros casos humanos de COVID-19 foram relatados inicialmente na cidade de Wuhan, China, em dezembro de 2019 (OMS, 2020).

Segundo Rezende (1998), a pandemia é um conceito que define uma epidemia de grandes proporções atingindo países e continentes. Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020):

A atual pandemia de COVID-19 é causada por um coronavírus denominado SARS-CoV-2. Coronavírus (CoVs) são uma grande família de vírus, vários dos quais causam doenças respiratórias em humanos, desde o resfriado comum até doenças mais raras e graves, como a Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS) e a Síndrome respiratória do Oriente Médio (MERS), ambas com alta taxa de mortalidade.

Com a entrada do Coronavírus (COVID-19) no Brasil os governos das esferas federal, estadual e municipal agiram no sentido de adotar medidas sanitárias de controle e prevenção da doença. Medidas foram tomadas tais como: restrição de deslocamento, isolamento e distanciamento social, fechamento de aeroportos com diminuição e proibição de fluxo de aviões, adoção de quarentena em bairros, cidades, estados e países, segundo o Ministério da Saúde (2020), estas medidas foram e são necessárias para abrandar o fenômeno.

Entende-se como quarentena e distanciamento social o que os autores a seguir definem:

A Quarentena é definida como o período de reclusão imposto a indivíduos doentes ou suspeitos de portar doenças infecciosas, independentemente de onde o indivíduo fique recluso. Deve ser entendida como uma medida de saúde pública que visa conter alguma epidemia (SANTOS; NASCIMENTO, 2014, p. 175-176).

O distanciamento social envolve medidas que têm como objetivo reduzir as interações em uma comunidade, que pode incluir pessoas infectadas, ainda não identificadas e, portanto, não isoladas. Como as doenças transmitidas por gotículas respiratórias exigem certa proximidade física para ocorrer o contágio, o distanciamento social permite reduzir a transmissão (AQUINO et al., 2020, p. 2425).

Estas ações são apontadas como fundamentais para o controle da proliferação da COVID-19 e adotada pela maioria dos países em todo o mundo. Medidas outras como mudanças na organização do trabalho foram tomadas a fim de reforçar o controle da pandemia. Na sequência o tema será aprofundado.

2.2. Mudança na ordem do trabalho (medida provisória, teletrabalho, remoto, home office)

Com o início da pandemia todas as esferas da sociedade tiveram que modificar seus modelos de atuação, seja nos contatos sociais, na área de trabalho, nos modelos de atuação do comércio, escola, saúde, turismo, dentre outros. Todas as áreas foram afetadas, necessitando da intervenção do Estado para conter o avanço da doença e dar conta de manter o mínimo relativo a atenção para o atendimento à saúde e ao impacto financeiro causado pelo COVID-19. Nesse sentido o Congresso Nacional (2020) aprova medidas que deram apoio às ações:

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, institui o Programa Emergencial do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus

COVID-19, de qual trata a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

Do mesmo modo, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, com objetivos de:

Preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. Define como medidas do programa: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Reconhece a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Prevê que as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva. Estabelece as hipóteses em que as medidas do programa serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva.

Diante do caos provocado pela crise da COVID-19 com mudanças efetivas em curto período de tempo, medidas de saúde pública foram realizadas para conter o avanço da COVID-19, como, por exemplo, o incentivo ao trabalho em casa. Conforme Ahrendt et al. (2020, p. 3) aponta “o teletrabalho tornou-se o modo habitual para muitos funcionários que tinham experiência limitada ou nenhuma experiência anterior de trabalho nesta maneira”.

As novas demandas fizeram do trabalho remoto uma necessidade premente inserida no cotidiano dos trabalhadores que por sua vez, viram-se obrigados a imediatas aprendizagens e adaptações às tecnologias disponíveis, elevando com isso o nível de estresse. Porém, trazendo o trabalho com base nas novas tecnologias trouxeram muitas vantagens.

O contrato de teletrabalho ou trabalho remoto é a forma de trabalho realizada a distância, fora do espaço da empresa ou da sede a entidade empregatícia, feito através do manejo de tecnologias da informação e de comunicação (SANTOS; MIRANDA, 2020).

Nesse contexto, de acordo com Santos e Miranda (2020), o teletrabalho, por contemplar em sua natureza a flexibilidade de tempo e espaço, através da utilização de tecnologias da informação e comunicação (TICs), possibilita alcance extraterritorial, daí deriva a afirmação de que ele é a forma de trabalho que atende às novas exigências da globalização. No atual cenário em que o mundo se encontra, durante a pandemia da COVID-19, o teletrabalho tem se tornado uma alternativa essencial dentro das empresas. Nesse caso institui-se o *home office*.

O *home office* oferece a relevante oportunidade de manutenção das ocupações para uma parcela da população mundial. Já era uma prática em algumas empresas e, como o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra. Losekann e Mourão (2020, p. 72).

Por outro lado, segundo Losekann e Mourão (2020) observou-se que o teletrabalho durante a pandemia trouxe desafios e intensificou o estresse, causando modificações inclusive nas relações familiares, visto que o trabalho e a família passaram a coexistir no mesmo ambiente físico. Aspectos como a segurança da informação também foi afetada para ser incorporada à rotina do trabalho remoto, nesse sentido investimentos foram necessários para equipar o trabalhador em suas casas.

Segundo Leung e Zhang (2017, p. 385-396):

O teletrabalho tem seus méritos em diversos aspectos. No nível individual, o teletrabalho economiza tempo de viagem e o custo do transporte, roupas, alimentação e creche para as crianças. As mães que trabalham podem cumprir seu duplo papel quando trabalham em casa. No nível organizacional, o teletrabalho economiza custos indiretos, como estacionamento, espaço para escritórios e suprimentos. No nível social, o teletrabalho pode reduzir o tráfego de passageiros e, por sua vez, economizar energia, criar menos poluição do ar e menos desgaste no transporte, sistemas de gestão e reduzir os custos ambientais.

De acordo com a Organização Internacional do trabalho (OIT, 2020), o teletrabalho não é adequado para todas as circunstâncias ou para todos os tipos de cargos. No entanto, se o teletrabalho for praticado corretamente, pode ser um componente importante da resposta à pandemia de COVID-19.

Para Porto et al. (2020) as mudanças bruscas nas rotinas e processos de trabalho com a inclusão do trabalho em casa, apontaram para outros aspectos importantes relativas às exigências ergonômicas, espaço físico, estrutura e apoio necessários para realização adequada do trabalho em casa.

Por outro lado, segundo Gondim e Borges (2020) o trabalho *home office* foi uma obrigatoriedade devido à exigência do afastamento social, o trabalhador foi levado pela situação a executar as tarefas em casa sem, contudo, ter a mínima condição para tal em termos de estrutura, de tecnologia, de ambiente propício e adequado à realização do trabalho. As tarefas foram desenhadas para execução em um formato ou estrutura que não guardam nenhuma correlação com a casa e sua formatação. Muitas ocupações não estão adequadas ou estruturadas para o trabalho *home office*. Portanto, atenta-se para outros aspectos do comportamento organizacional que incluem as doenças no trabalho os quais veremos a seguir.

2.3. Comportamento organizacional, doenças do trabalho e qualidade de vida

De acordo Robbins (2010) o comportamento organizacional (CO) foca nos estudos referentes ao comportamento do homem como resultado da interação no ambiente de trabalho considerando a inter-relação entre o indivíduo, a organização e o grupo. Aspectos importantes são considerados no estudo do comportamento organizacional.

Embora haja controvérsia sobre a importância relativa de cada um dos tópicos do comportamento organizacional, é consenso que ele inclui componentes básicos como motivação, poder, liderança, comunicação interpessoal, estrutura e processos de grupo, aprendizado, desenvolvimento de atitudes e percepção, processos de mudança, resolução de conflitos e negociação, desenho de tarefa e estresse ocupacional (ROBBINS et al., p. 8).

Diante da atual conjuntura do mundo do trabalho provocada pela ação da pandemia da COVID-19 muito tem se observado no que se refere à saúde mental do trabalhador e das pessoas de modo geral. As mudanças bruscas, as incertezas quanto à continuidade e controle da própria vida têm afetado todos, com isso o aumento das doenças ou transtornos mentais. (OMS, 2020).

De acordo com Lopes-Jr. et al. (2020),

milhares de pessoas sofreram impactos profundos no âmbito profissional, como perda de emprego, férias forçadas, redução de jornada de trabalho, redução salarial, mudança para trabalho home office, antecipação de feriados, alteração de compromissos, ajustes nas metas, entre outros. Todas essas mudanças, somadas aos impactos familiares e tensões provocadas pelo risco da doença em si, trouxeram um grande potencial de stress no trabalho.

No curto período de tempo em que a pandemia se expandiu, ocorreu aumento da prevalência de Transtornos Mentais Comuns (TMC), especialmente fadiga e agressividade, estresse agudos, episódios de pânico, a manifestação de preditores de estresse pós-traumático (TEPT), depressão e ansiedade, não apenas nos profissionais, mas na população, de modo geral (CRUZ et al., 2020).

“Várias condições de trabalho não físicas são discutidas com frequência na literatura sob o tema geral do estresse ocupacional. Condições como carga de trabalho, falta de controle, ambiguidade de papéis, conflito de papéis e restrições organizacionais têm sido associadas à saúde física ou ao bem-estar emocional” (SPECTOR, 2012, p. 294).

Segundo Porto et al. (2020, p. 61), os indivíduos precisam explorar os novos comportamentos que podem ser usados para se adaptar ao novo contexto. Também é necessário entender quais motivos levam às suas reações e comportamentos atuais.

“No momento da pandemia, atenção especial deve ser dada ao bem-estar dos trabalhadores tendo em vista que o isolamento social é uma medida de preservação da saúde do trabalhador e da sua família, mas também pode ser um desencadeador de estresse” (PORTO; PUNETES-PALACIOS; NEIVA, 2020, p. 61).

Outro aspecto não menos importante e citado por Bezerra et al. (2020) refere-se a perda financeira provocada pela quarentena tornando-se fator de risco para surgimento dos problemas e distúrbios psicológicos. Portanto a qualidade de vida no trabalho (QVT) deve ser observada e atenção especial das empresas para seus trabalhadores neste quesito o qual abordaremos a seguir.

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal” (AQUINO; FERNANDES, 2013, p.53).

A qualidade de vida no trabalho apresenta-se nas empresas através dos mais diversos programas com o intuito de promover melhorias no ambiente de trabalho favorecendo a qualidade de vida do trabalhador. Os programas são

disseminados e controlados pelos setores, por indicadores que apontam os resultados atingidos com as ações propostas.

Segundo Aquino e Fernandes (2013), a qualidade de vida no trabalho favorece melhoria na qualidade de vida pessoal e profissional do trabalhador promovendo o aumento da satisfação, motivação e bem-estar no trabalho, com o propósito também de elevar a produtividade e desempenho da organização.

Conforme Conte (2003, p. 33):

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho, que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

A proposta da qualidade de vida no trabalho é abrangente e não se limita a ações baseadas na ergonomia, mas expande para programas que incluem cuidados com a saúde física, mental, emocional, do ambiente organizacional, e o clima da empresa. Dessa forma, o olhar sistêmico e integrador faz parte da ação da qualidade de vida no trabalho.

Para Wagner e Hollenbeck (2020, p. 166),

a satisfação no trabalho é um estado emocional agradável que resulta da percepção de que o trabalho ajuda a pessoa a atingir resultados valorizados. Inúmeras evidências demonstram que algumas características físicas do local de trabalho podem estimular reações emocionais negativas nos trabalhadores. Embora não possamos desprezar inteiramente a influência de traços de temperamento e de experiências fora do trabalho, nada prevê melhor o nível de satisfação ou estresse de uma pessoa no local de trabalho do que a natureza do próprio trabalho.

A satisfação com a vida e o bem-estar são resultados da execução de mecanismos e estratégias de adaptação e de integração que possibilitam o ajuste necessário e facilitam o cotidiano, permitindo redefinir expectativas, realizações e metas ao longo da vida. Diniz (2013), afirma que a qualidade de vida no trabalho tem caráter subjetivo e multidimensional, incluindo valores e cultura como fatores relevantes para compreensão e percepção da qualidade de vida e bem-estar dos sujeitos em uma determinada comunidade ou organização.

As relações entre trabalho, corpo, capacidade de perceber, refletir, interpretar e reagir a estímulos exteriores e internos foram observadas em sua importância e influência nas relações interpessoais e na produtividade das organizações. Por um lado, têm-se como objetivos a eficácia e a qualidade de trabalho, mas, por outro, a motivação e a saúde do trabalhador, os projetos sociais e a sustentabilidade presentes no ambiente corporativo. (DINIZ, 2013, p. 8)

Diniz (2013) completa afirmando que a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho é imprescindível para organizações que possuem

gestão administrativa que opta pela valorização da vida, pelas capacidades de cada trabalhador e pelos bens coletivos.

3. METODOLOGIA

A metodologia define o ambiente da pesquisa descrevendo sobre a empresa pesquisada; a natureza da pesquisa indicativa de qualitativa e/ou quantitativa; a tipologia apresentando as ferramentas utilizadas para coleta de dados. Na sequência serão abordados com refino de informação os temas para entendimento do estudo.

3.1 Ambiente da pesquisa

A pesquisa foi realizada em uma escola que atende alunos da Educação Infantil ao Ensino Médio na cidade de Fortaleza- Ceará/ Brasil, que possui 8 unidades com um total de 1.016 funcionários, distribuídos nos setores portaria, serviços gerais, administrativo, financeiro, controladoria, RH, setor pessoal, TI, supervisão, coordenação, auxiliares, professores.

É uma empresa do ramo educacional de sociedade mista, que atua no mercado de Fortaleza há 23 anos, estando com o mesmo proprietário desde a sua fundação. A escola atende a um público de classe média/alta com suas sedes situadas em alguns bairros da cidade.

3.2 Natureza da pesquisa

A natureza da pesquisa é de caráter quali-quanti, ou seja, é uma pesquisa qualitativa e quantitativa, pois utilizou o método entrevista com formulário de perguntas e a escala Likert composto de perguntas semi-estruturadas para que os participantes pudessem apresentar suas opiniões pessoais sobre alguns temas.

A pesquisa qualitativa permite aos sujeitos apresentarem respostas subjetivas e espontâneas, usada para conhecer as opiniões acerca de determinados assuntos onde o respondente tem a liberdade de opinar ou dar sua perspectiva a respeito de algum tema.

A pesquisa qualitativa inclui um conjunto de técnicas interpretativas que procuram descrever, decodificar, traduzir e, de outra forma, aprender o significado, e não a frequência, de certos fenômenos ocorrendo de forma mais ou menos natural no mundo social (COOPER; SCHINDLER, 2011, p. 164).

A pesquisa quantitativa aponta medidas qualificáveis por meio de amostras numéricas, traduzindo em números as opiniões, facilitando classificações e análises com a utilização de técnicas estatísticas.

É mais adequada para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utiliza instrumento estruturado (questionários). Deve ser representativa de um determinado universo de modo que seus dados possam ser generalizados e projetados para aquele universo. Seu objetivo é mensurar e permitir o teste de hipótese, já que os resultados são concretos e menos passíveis de erros de interpretação. Em muitos casos criam-se índices que podem ser comparados ao longo do tempo, permitindo traçar

um histórico de informação. Mostra-se apropriada quando existe a possibilidade de medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de amostras numéricas, ou busca padrões numéricos relacionados a conceitos cotidianos (MARCONI; LAKATOS, 2018, p.10).

Por fim, a pesquisa qualitativa permite perceber fenômenos, isolar casos e observar o contexto procurando identificar a satisfação dos respondentes, ao passo que através da pesquisa quantitativa identificando propriedades, medindo e correlacionando escalas estatísticas.

3.3 Tipologia da pesquisa

A pesquisa se caracteriza pelos fins e pelos meios quanto à tipologia. Quanto aos fins trata-se de uma pesquisa descritiva porque tem o objetivo de observar e registrar as características e razões quanto a determinada população submetida a situação específica.

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis de definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação (VERGARA, 2012, p.42).

É ainda, quanto aos fins, exploratória porque utilizou-se critérios, métodos e técnicas para elaboração das entrevistas com objetivo de conhecer aspectos específicos do caso estudado, explicando assim a ocorrência dos fatos.

A investigação exploratória, que não deve ser confundida com leitura exploratória, é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa (VERGARA, 2012, p.42).

Quanto aos meios trata-se de uma pesquisa bibliográfica por ter estudos, análises, leituras e interpretação de livros, artigos e reportagens que fundamentam a teoria do tema. “Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível em geral” (VERGARA, 2012, p. 43). Trata-se também, quanto aos meios, de um estudo de caso pelo caráter profundo e detalhado sobre a percepção dos funcionários quanto aos aspectos estudados.

“Estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Pode ou não ser realizado no campo. Utiliza métodos diferenciados de coleta de dados” (VERGARA, 2012, p. 43).

Por fim, trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa, bibliográfica, e estudo de caso que busca identificar as percepções dos sujeitos a partir de suas opiniões.

3.4 Universo da amostra

O universo da pesquisa em questão é uma empresa privada que atua no ramo da educação há 23 anos na cidade de Fortaleza. Possui no seu quadro funcional 1.016 empregados divididos em setores conforme informado anteriormente.

A amostra da pesquisa foi definida por critério de acessibilidade, composta por 25 colaboradores de apenas uma sede e administrativo que representam 2,46% distribuídos nos setores: direção pedagógica, administrativo, financeiro, controladoria, setor pessoal, secretaria, TI, supervisão, coordenação, professores.

3.5 Coleta de dados

Para a realização da coleta de dados, foi elaborado um questionário estruturado desenvolvido na plataforma Google Forms enviado por e-mail, relacionado ao estudo e a população alvo investigada, traduzindo os objetivos específicos da pesquisa. A aplicação do instrumento de pesquisa ocorreu no mês de dezembro de 2020.

O questionário entende-se por um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado. A elaboração de um questionário consiste basicamente em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos. Pode-se verificar que o questionário constitui o meio mais rápido e barato de obtenção de informações, além de não exigir treinamento de pessoal e garantir o anonimato (GIL, 2002, p.114-116).

O roteiro do formulário foi elaborado com base nos objetivos específicos da pesquisa a fim de responder de forma mais objetiva aos questionamentos propostos. Utilizou-se modelo baseado na escala Likert com quatro categorias e três perguntas abertas para colher as opiniões dos respondentes.

3.6 Instrumento de coleta

As variáveis que compõem o instrumento de pesquisa foram elaboradas a partir da literatura e do levantamento dos dados, com resultados obtidos mediante a análise das informações.

O instrumento da pesquisa utilizado foi o questionário formulado com base nos aspectos propostos como objetivos específicos adaptado para escala Likert, onde os entrevistados especificaram o nível de satisfação nos itens com duas positivas e duas negativas: muito satisfatório, satisfatório, pouco satisfatório, insatisfatório. Ao final respondiam livremente a três perguntas abertas possibilitando a livre expressão de suas opiniões.

O questionário pode ser definido como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado, etc. (GIL, 2008, p. 121).

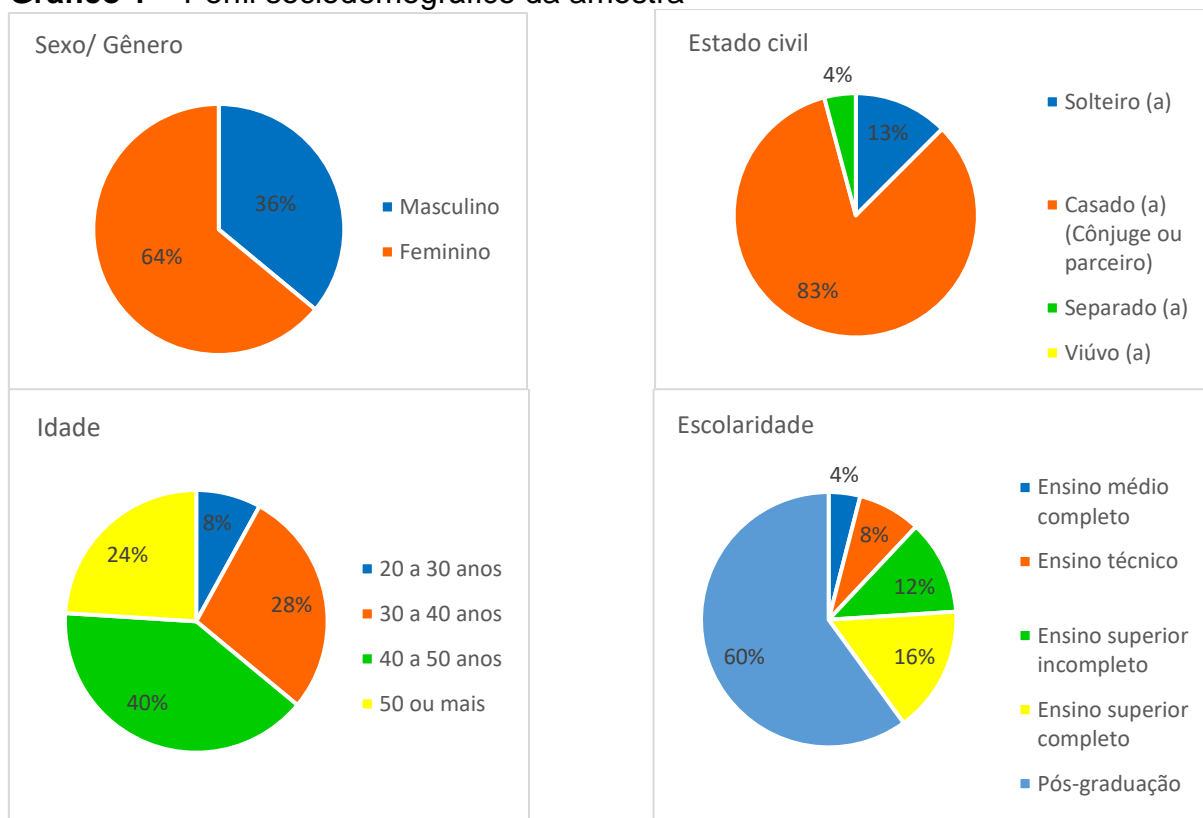
O questionário é constituído por três seções. A primeira seção teve por objetivo levantar informações que possibilitem o delineamento do perfil

sociodemográfico da amostra. A segunda seção buscou identificar aspectos relacionados as medidas de controle da pandemia da COVID-19, adaptação e mudanças no ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal, experiência com as modalidades de trabalho, diminuição de estressores, qualidade de vida e bem-estar e acordos trabalhistas. Na terceira seção foram apresentadas as relações com o contexto da pandemia da COVID-19, bem como as atitudes, o comportamento, as experiências, os desafios, as dificuldades, as mudanças, incertezas, os transtornos mentais e problemas socioeconômicos enfrentados.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

No Gráfico 1, a seguir, apresenta-se o perfil sociodemográfico da amostra.

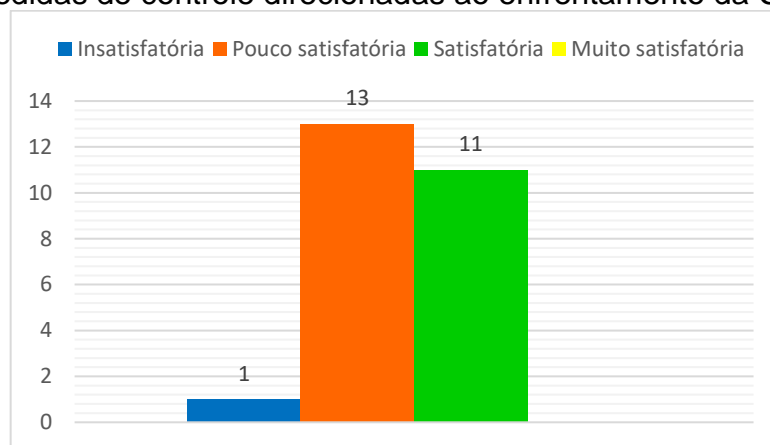
Gráfico 1 – Perfil sociodemográfico da amostra



Fonte: autoria própria (2021).

Os resultados obtidos a partir do questionário aplicado, apresentou o nível de satisfação dos colaboradores relacionados ao contexto da pandemia da COVID-19 em relação ao distanciamento social e às mudanças no ambiente de trabalho. Conforme mostram os Gráfico 2, a seguir:

Gráfico 2 – Medidas de controle direcionadas ao enfrentamento da COVID-19

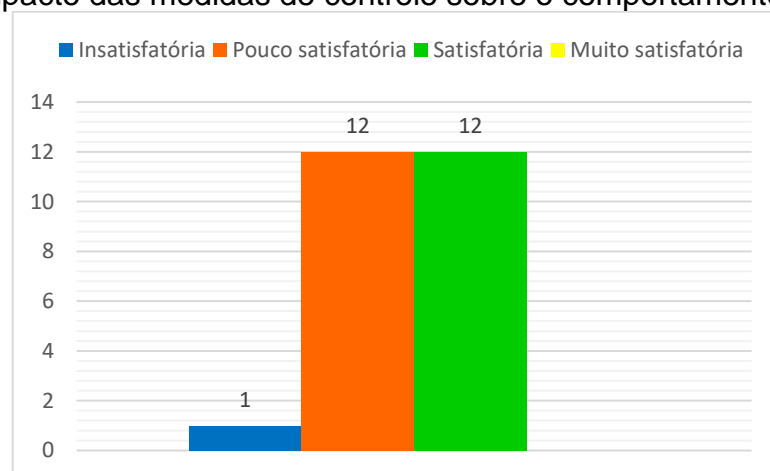


Fonte: autoria própria (2021).

Como é possível observar no Gráfico 2, referente à percepção sobre às medidas de controle direcionadas ao enfrentamento da COVID-19, 13 respondentes (52%) indicaram possuir uma percepção pouco satisfatória, quantidade similar ao de respondentes que indicaram possuir uma percepção satisfatória (11 indivíduos, 44%). Em conjunto, os resultados revelam haver uma relativa discordância no grupo quanto às medidas de controle de enfrentamento da pandemia.

Resultados similares são observados no Gráfico 3, a seguir.

Gráfico 3 – Impacto das medidas de controle sobre o comportamento

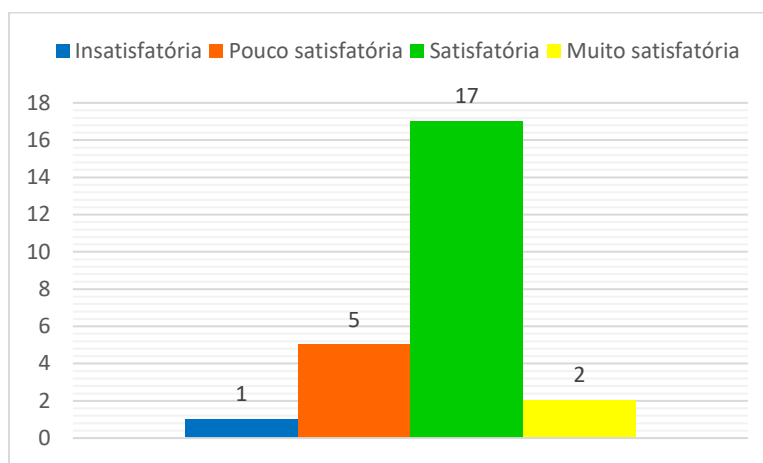


Fonte: autoria própria (2021).

Assim como no item anterior, não houve concordância da amostra quanto à avaliação dos colaboradores em relação que as medidas de controle tiveram sobre o seu comportamento. Isso fica explícito nos resultados expressados pelos respondentes, 12 (48%) pouco satisfatório e 12 satisfatório.

Por outro lado, o Gráfico 4 demonstra uma concordância maior da amostra em relação à adaptação às mudanças no ambiente de trabalho.

Gráfico 4 – Adaptação ao “novo normal” em relação às mudanças no ambiente de trabalho

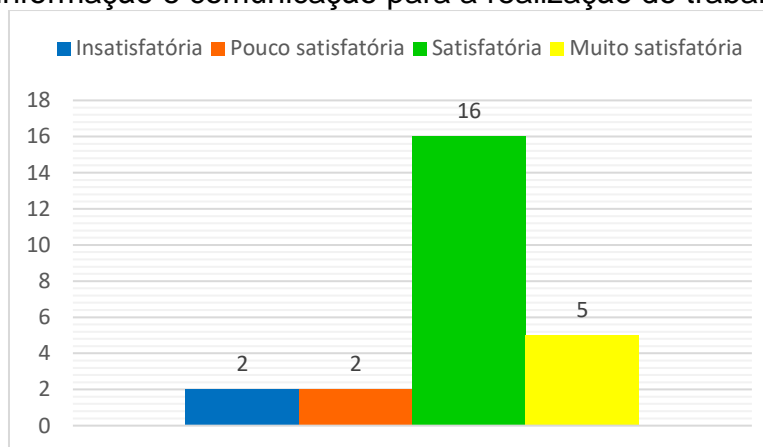


Fonte: autoria própria (2021).

Para 17 respondentes (68%), houve uma satisfação na sua maneira de se adaptar às mudanças no ambiente de trabalho.

É notável, uma semelhança dos resultados no Gráfico 5, a seguir.

Gráfico 5 – Avaliação do suporte dado pela empresa na implementação das tecnologias de informação e comunicação para a realização do trabalho em casa

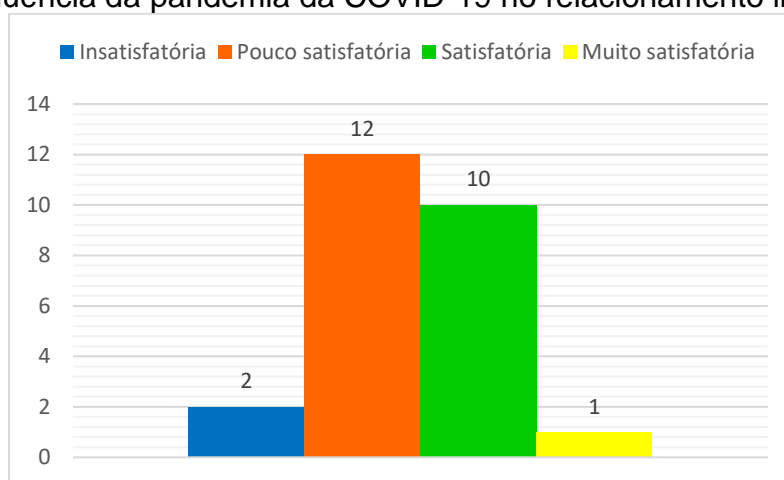


Fonte: autoria própria (2021).

Assim como no item anterior, o suporte dado pela empresa na implementação das tecnologias de informação e comunicação, fica evidente no resultado avaliado pelos respondentes, 16 (64%) como satisfatório.

Ao contrário do Gráfico 5, a amostra do Gráfico 6 indica uma discordância entre os colaboradores em relação à influência da pandemia da COVID-19 no relacionamento interpessoal.

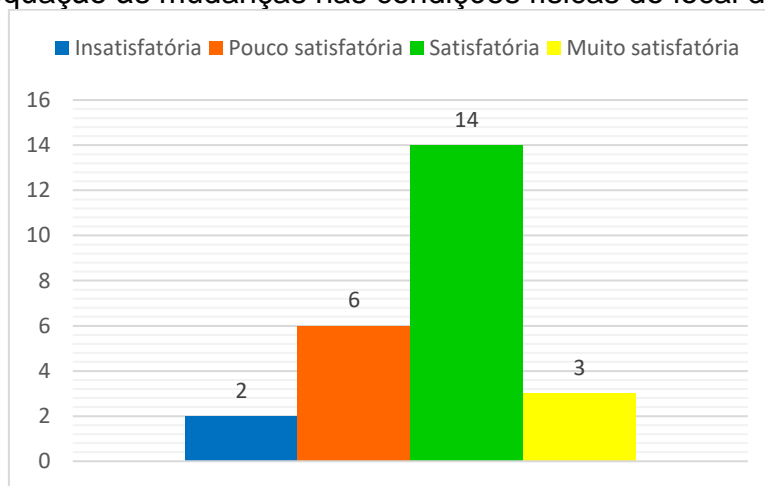
Gráfico 6 – Influência da pandemia da COVID-19 no relacionamento interpessoal



Fonte: autoria própria (2021).

O resultado da amostra realizada em relação a influência da pandemia no relacionamento interpessoal mostra que foi pouco satisfatória para 12 respondentes (48%), e avaliada como satisfatória por 10 respondentes (40%). Por outro lado, O Gráfico 7, mostra a avaliação referente adequação às mudanças nas condições físicas do local de trabalho, 14 respondentes (56%) apontaram satisfação com as condições física do local de trabalho, quando 6 (24%) tiveram pouca satisfação em relação as essas mudanças.

Gráfico 7 – Adequação às mudanças nas condições físicas do local de trabalho

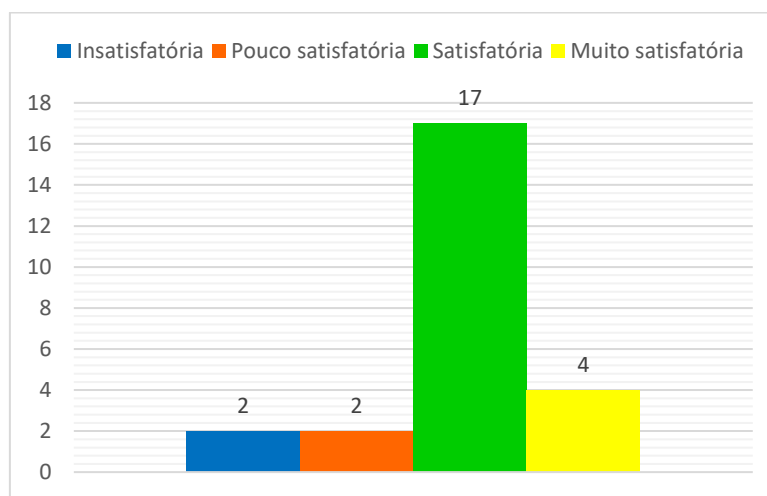


Fonte: autoria própria (2021).

Avaliando o Gráfico 8, são apresentados resultados similares ao Gráfico

4.

Gráfico 8 – Experiência com as modalidades de trabalho (teletrabalho, remoto, home office)

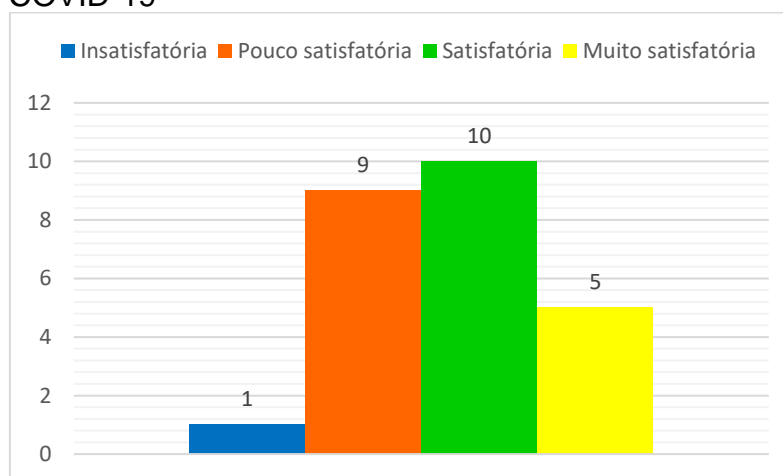


Fonte: autoria própria (2021).

Em relação a experiência com as modalidades de trabalho realizado durante a pandemia, o Gráfico 8 mostra que 17 respondentes (68%) tiveram uma experiência bem satisfatória, como também foi apresentado um índice baixo de insatisfação (8%).

Por outro lado, o Gráfico 9 não indicou resultados similares ao do Gráfico 8.

Gráfico 9 – Diminuição de alguns estressores em relação às mudanças provenientes da COVID-19

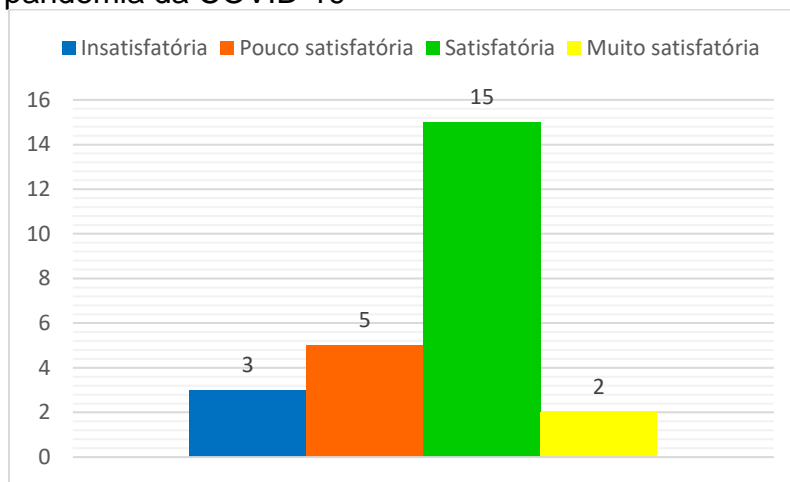


Fonte: autoria própria (2021).

O Gráfico 9, demonstra uma discordância de opiniões, 10 respondentes (40%) analisaram a diminuição de alguns estressores (flexibilidade de horários, deslocamentos...) como satisfatórios, quantidade equivalente ao de respondentes com pouca satisfação (9 indivíduos, 36%), bem como 5 respondentes (20%) tiveram muita satisfação em relação a essa análise.

No Gráfico 10 é possível observar a semelhança dos resultados com o Gráfico 6.

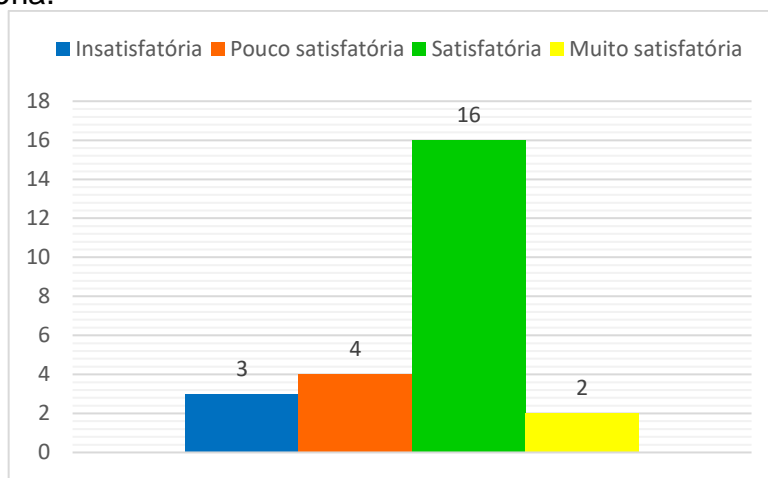
Gráfico 10 – Satisfação dos colaboradores em relação à qualidade de vida e bem-estar durante a pandemia da COVID-19



Fonte: autoria própria (2021).

Referente ao que foi observado sobre a qualidade de vida e bem-estar durante a pandemia, 15 respondentes (60%) relataram ter sido satisfatória, os resultados divulgam uma relativa concordância do grupo. Resultados similares são apresentados no Gráfico 11, a seguir.

Gráfico 11 – Acordos trabalhistas para a manutenção do emprego instituídos pela Medida Provisória.



Fonte: autoria própria (2021).

Como mostra no Gráfico 11, referente à percepção sobre os acordos trabalhistas para a manutenção do emprego instituídos pela Medida Provisória, 16 respondentes (64%) indicaram possuir uma percepção satisfatória, demonstrando concordância da amostra quanto à avaliação dos colaboradores.

De acordo com a pesquisa realizada, apresentam-se as análises das respostas subjetivas/descritivas, conforme os Quadros 1, 2 e 3, a seguir:

Quadro 1 – Avaliação dos respondentes relacionada às mudanças e desafios enfrentados para adaptar-se ao “novo normal” no ambiente de trabalho

Categoria	Descrição
Distanciamento	1 – “Trabalhar em isolamento realmente é um grande obstáculo, faz falta os amigos de trabalho e os clientes”.
	2 – “A falta do contato pessoalmente com os alunos e familiares”.
	3 – “O distanciamento”.
	4 – “A falta de relacionamento interpessoal”.
	5 – “ O distanciamento dos colegas de trabalho”.
Reeducação Sanitária	6 – “O maior desafio foi conviver com colegas de trabalho sem consciência suficiente para ter os cuidados sanitários necessários”.
	7 - “Manter-se vigilante sempre em relação a higienização das mãos; Uso constante de máscaras durante deslocamentos longos”.
	8 – “Conscientização de colegas de trabalho e mudança de hábitos”.
Tecnologia	9 – “Aprender novas tecnologias”.
	10 – “Utilização de ferramentas digitais (meet, zoom, cromebook)”.
	11 – “Dar aulas online para crianças pequenas”.

Fonte: autoria própria (2021).

Quadro 2 – Facilidades e dificuldades para a realização do trabalho nas modalidades (teletrabalho, remoto, *home office*) relatadas pelos respondentes

Categoria	Descrição
Deslocamento	1 – “Vencemos a distância otimizado o tempo com a facilidade da comunicação online”.
	2 – “Não ter que enfrentar o trânsito para o local de trabalho me deu oportunidade de usar o tempo gasto em deslocamento para outras atividades”.
	3 – “Não ter que se deslocar para tantas atividades diárias”.
Flexibilidade de horário	4 – “O bem-estar por ficar perto da família e ao mesmo tempo trabalhar”.
	5 - “Flexibilização de horário”.
Intensidade do trabalho	6 – “A dificuldade foi ter filho pequeno em casa e fazer vídeo chamadas e controlar o barulho”.
	7 – “Trabalhamos em horários que na prática, não estaríamos no nosso ambiente de trabalho”.
	8 – “O trabalho em casa dificulta a organização da rotina. Acaba que extrapolamos o tempo de trabalho, pela facilidade de resolver tudo mais rápido. Sobrecarga em fazer os trabalhos domésticos conciliados aos da empresa.
Ferramentas digitais	9 – “Aparelhos inadequados (celulares e computadores) ”.
	10 – “Investimentos da empresa”.
	11 – “Internet de baixa qualidade”
	13 – “Dependência da internet, por muitas vezes falha na conexão atrapalhando a realização das atividades remota”.
	14 – “A maior dificuldade foi adaptar-se ao uso das ferramentas digitais”

Fonte: autoria própria (2021).

Quadro 3 – Incertezas, transtornos mentais e problemas socioeconômicos descritos pelos respondentes

Categoria	Descrição
Transtornos Mentais	1 – “Aumentou o nível de ansiedade, sendo necessário ajuda de profissional”.
	2 – “Distúrbio de ansiedade”.
	3 – “Stress, ansiedade”.
	4 – “Depressão”.
Problemas socioeconômicos	5 – “Incerteza se iriam manter seus empregos”.
	7 - “Dificuldade financeira”.
	8 – “Redução de salário”.

Fonte: autoria própria (2021).

5. DISCUSSÕES

Na avaliação geral é relatada a opinião dos colaboradores sobre os aspectos relacionados às mudanças e desafios enfrentados na adaptação ao “novo normal”. Mostra as facilidades e dificuldades na realização do trabalho nas modalidades teletrabalho, remoto e *home office*, devido ao distanciamento social. E por fim, a influência das incertezas, dos transtornos mentais e problemas socioeconômicos no comportamento.

Para conter a velocidade de transmissão da COVID-19 as medidas relacionadas ao isolamento social presencial impuseram novos desafios aos trabalhadores e às empresas (GONDIM; BORGES, 2020). Diante da descrição da literatura, houve uma percepção dos respondentes em relação as dificuldades de conviver com o distanciamento social, a falta de contato pessoal, o trabalho em isolamento, e a mudança de hábitos. Alguns mencionam também à resistência e a falta de conscientização em relação a higiene adequada e ao uso de máscaras. No entanto, os colaboradores descrevem que tiveram que se reinventar em um curto período de tempo, para adaptarem-se às mudanças e aprenderem sobre as tecnologias e ferramentas utilizadas para a execução do trabalho em casa. A conciliação do trabalho com as atividades do lar foi também indicada como um dos fatores que precisou de uma readaptação.

Como aponta a literatura, processos de adaptação à mudança bem-sucedidos estão relacionados à intensificação da satisfação com a vida do indivíduo (DINIZ, 2013). Nesse sentido, o fato dos respondentes terem indicado aspectos como reorganização da rotina de trabalho e aprendizagem de novas tecnologias pode demonstrar uma tentativa de manutenção de um bem-estar pré-pandemia. Isso é verificado mesmo em casos em que o colaborador deve realizar suas funções de forma remota ou em *home office*. Dessa forma, embora a busca por uma eficiência organizacional tenha permanecido ao longo dos últimos meses, a satisfação com o trabalho também tem pautado os processos de mudança decorrentes da pandemia.

Os relatos da maioria dos respondentes podem ser percebidos como positivos em relação à diminuição do estresse e o gasto de tempo com o deslocamento, a flexibilidade de horários, a comunicação rápida na plataforma online e a oportunidade de aprender sobre novas tecnologias e manuseio de ferramentas digitais para o desenvolvimento do trabalho. Entretanto, para alguns respondentes, as principais dificuldades apresentadas na realização das modalidades de teletrabalho, remoto e *home office*, foram a falta de habilidades com às tecnologias, o manuseio das ferramentas digitais, as mudanças no horário de trabalho, a organização da rotina e a dependência da internet.

As mudanças bruscas, às incertezas quanto à continuidade e controle da própria vida têm afetado todos com isso o aumento das doenças ou transtornos mentais (OMS, 2020). Com a interpretação da literatura diante dos acontecimentos que ocorreram no mundo pela ação da pandemia da COVID-19, alguns dos respondentes indicaram às incertezas de não saber o que irá acontecer, a preocupação com a manutenção do emprego, o medo de contrair a doença, o isolamento e a redução no orçamento como as principais causas para que desenvolvessem problemas psíquicos e mudanças no comportamento. Muitos destacam distúrbios de ansiedade como o transtorno mais comum, outros citam o estresse e a depressão. Por outro lado, uma pequena parte dos colaboradores relatam que não apresentaram nenhum tipo de transtorno ou problemas socioeconômicos.

6. CONCLUSÃO

O estudo realizado neste trabalho mostra que a pandemia da COVID-19 influenciou diretamente nas mudanças no ambiente de trabalho, nas alterações de comportamento na vida pessoal e profissional e na qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores de um grupo educacional. Pôde-se perceber que as medidas decorrentes do isolamento, causaram a necessidade de adaptação imediata ao “novo normal” e a relação com as modalidades de trabalho (teletrabalho, remoto, *home office*). Dessa maneira, a percepção dos colaboradores na realização do trabalho com o auxílio das tecnologias e ferramentas digitais, foi bastante satisfatório e imprescindível para o aprendizado e novas experiências.

O levantamento de dados mostra à importância da Medida Provisória na manutenção dos empregos, a satisfação dos colaboradores em relação à qualidade de vida e bem-estar e algumas reações comportamentais ocasionadas por transtornos mentais como, distúrbios de ansiedade, estresse e depressão. Identificou às mudanças nas condições físicas do local de trabalho e a diminuição a exposição de estressores.

O contexto da COVID-19 por ser um acontecimento que há pouco era desconhecido e que a cada dia surgem novos fatos e descobertas, várias formas de trabalho foram e estão sendo redefinidas. Desta forma, é proposto que trabalhos futuros possam desenvolver pesquisas em outros contextos sociais e setores de trabalho observando os métodos de amostragem probabilística para o levantamento de dados na obtenção de resultados complementares.

REFERÊNCIAS

AHRENDT; SANDOR; LEONČIKAS; CABRITA; CLERICI; HURLEY; RISO; MASCHERINI. **Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union.** Luxembourg: Eurofound, 2020.

AQUINO, Andrezza de Souza; FERNANDES, Angela Cristina Puzzi. Qualidade de vida no trabalho/ Quality of work life. **J. Health Sci. Inst.** v. 31. n. 1. Biblioteca virtual em saúde: jan-mar, 2013. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-684777>.

AQUINO, E. M. L. et al. **Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil.** Ciênc. Saúde

Coletiva. v. 25. Supl. 1. p. 2423-2446. Rio de Janeiro: Epub June 05, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10502020>. Acessado em 23 de novembro de 2020.

BEZERRA, Anselmo César Vasconcelos; SILVA, Carlos Eduardo Menezes da; SOARES, Fernando Ramalho Gameleira; SILVA, José Alexandre Menezes da. **Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19**. Ciênc. Saúde Coletiva. v. 25, supl.1, p. 2411-2421. Rio de Janeiro: Epub June 05, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10792020>. Acessado em 23 de novembro de 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública. **Boletim Epidemiológico Especial: doença pelo coronavírus 2019**. Brasília: Ministério da Saúde, 2020.

CONGRESSO NACIONAL. **Medida Provisória nº 936, de 2020**. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>.

CONTE. A. L. Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista FAE BUSINESS**. n.7. nov. 2003. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>. Acessado em 25 de novembro de 2020.

COOPER, Donald. R; SCHINDLER, Pamela. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

CRUZ et al. Covid-19: Emergência e Impactos na Saúde e no Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT)**. v.20. n.2. Brasília: abr-jun, 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000200001.

DINIZ, Denise Pará. **Guia de Qualidade de vida: saúde e trabalho**. 2. ed. Barueri, SP: Manole Ltda, 2013. Série guias de medicina ambulatorial e hospitalar/ editor da série Nestor Schor.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LOPES-JR. et al. Servir Faz Bem: O Voluntariado como Atenuante do Stress Profissional durante a Pandemia do COVID-19. **XLIV Encontro da ANPAD-EnANPAD**: outubro, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/344454740_Servir_Faz_Bem_O_Voluntaria_do_como_Atenuante_do_Stress_Profissional_durante_a_Pandemia_do_COVID-19.

LOSEKANN, R. G. C. B; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID- 19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**. v. 28. Maringá, 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MORETTI, S. A; GUEDES-NETA. M. L; BATISTA. E. C. Nossas Vidas em Meio à Pandemia da COVID - 19: Incertezas e Medos Sociais. **Rev Enfermagem e Saúde Coletiva**. v. 4.n. 2. p. 32-41. Faculdade São Paulo – FSP, 2020. Disponível em: <https://www.revesc.org/index.php/revesc/article/view/57/66>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-19**. OIT: março, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740097/lang--pt/index.htm.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19**. OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741937.pdf.

QUEIROGA, F. **Trabalho e as medidas de contenção da COVID-19**: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19. Porto Alegre: Artmed, 2020. v.1.

REZENDE, J. M. Epidemia, endemia, pandemia, epidemiologia. **Revista de Patologia Tropical**. v. 27, n.1, p. 153-155, 1. sem.1998.

ROBBINS, S. P. et al. **Comportamento Organizacional**. Teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

SANTOS, F. H. S; MIRANDA. M.S. A importância do Contrato de Teletrabalho durante a pandemia da COVID-19. **Revista Interciência - IMES**. v.1. n. 4. Catanduva: julho, 2020.

SANTOS, Iris Almeida; NASCIMENTO, Wanderson Flor. As medidas de quarentena humana na saúde pública: aspectos bioéticos. **Revista Bioethikos**. v. 8. n. 2. p. 174-185. Centro Universitário São Camilo, 2014.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

SPECTOR. P.E. **Psicologia nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
VERGARA. S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

WAGNER, John A; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional**. Criando Vantagem Competitiva. 4. ed. Editora: Saraiva, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Origin of SARS-CoV-2.** March, 2020.
Disponível em: <https://www.who.int/health-topics/coronavirus/who-recommendations-to-reduce-risk-of-transmission-of-emerging-pathogens-from-animals-to-humans-in-live-animal-markets>.