

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA CURSO
DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS**

LIDIANE PEREIRA DOS SANTOS
RAYANNE PALHA PINHEIRO NUNES
RENATA STEPHANE SANTOS REIS

**O EFEITO DO EXCESSO DE ATIVIDADE LABORAL NA QUALIDADE
DE VIDA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL NA PANDEMIA DE
COVID-19**

RECIFE

2023

LIDIANE PEREIRA DOS SANTOS
RAYANNE PALHA PINHEIRO NUNES
RENATA STEPHANE SANTOS REIS

**O EFEITO DO EXCESSO DE ATIVIDADE LABORAL NA QUALIDADE
DE VIDA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL NA PANDEMIA DE
COVID-19**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de Graduação Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Professora Ma. Anna Valéria Moreira Santana de Mello

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S237e Santos, Lidiiane Pereira dos.
O efeito do excesso de atividade laboral na qualidade de vida no
contexto organizacional na pandemia de Covid-19 / Lidiiane Pereira dos
Santos; Rayanne Palha Pinheiro Nunes; Renata Stephane Santos Reis. -
Recife: O Autor, 2023.

11 p.

Orientador(a): Ma. Anna Valéria Moreira Santana de Mello.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Covid-19. 2. Home office. 3. Ambiente organizacional. I. Nunes,
Rayanne Palha Pinheiro. II. Reis, Renata Stephane Santos. III. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

*“Somos obrigados a viver dentro dos limites
dos estados-nação. Estes, porém, não
funcionam de um modo que melhore a vida.”
(Ângela Davis)*

Agradecimentos

A Deus, pelas nossas vidas, e por nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos durante todo o curso.

Aos nossos pais e amigos, que nos incentivaram nos momentos mais difíceis.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar um estudo sobre a qualidade de vida no ambiente organizacional e o estresse pela grande demanda de atividades laborais. Em decorrência do novo cenário no ano de 2020, muitas mudanças foram impostas sobre as organizações, dentre elas, a interrupção dos negócios, prejuízos às instituições antigas e tradicionais e demissão em massa deixando várias pessoas desempregadas no País.

A pesquisa abordada foi qualitativa visando os aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e na explicação da dinâmica das relações sociais. O estudo aborda a qualidade de vida nas organizações e o que o estresse pode ocasionar na vida dos colaboradores durante a pandemia de COVID-19. Diante dessa situação de crise algumas organizações adotaram a modalidade de *Home office* e seus respectivos colaboradores puderam trabalhar diretamente de suas casas. No Ambiente organizacional tiveram alguns casos de doenças como por exemplo ansiedade, depressão e sensação de perda de sentido de vida, ataques de pânico entre outros que vieram surgindo pela grande demanda de atividades laborais.

Palavras chaves: COVID-19, *Home office*, Ambiente organizacional.

ABSTRACT

The present work aims to present a study on the quality of life in the organizational environment and the stress caused by the high demand for work activities. Because of the new scenario in 2020, many changes were imposed on organizations, among them, the interruption of business, damage to old and traditional institutions and mass layoffs leaving several people unemployed in the country.

The research addressed was qualitative, aiming at aspects of reality that cannot be quantified, focusing on understanding and explaining the dynamics of social relations. The study addresses the quality of life in organizations and what stress can cause in the lives of employees during the COVID-19 pandemic. Faced with this crisis, some organizations adopted the Home office modality and their respective employees were able to work directly from their homes. In the organizational environment, there were some cases of illnesses such as anxiety, depression and a sense of loss of meaning in life, panic attacks, among others, which have been arising due to the great demand for work activities.

Keywords: COVID-19, *Home office*, Organizational Environment.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 9 |
| 2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO | 10 |
| 3 RESULTADO | 11 |
| 3.1 As vidas em meio à Pandemia da COVID-19: Incertezas e medos sociais .. | 12 |
| 3.1.1 O papel da atenção primária à saúde | 13 |
| 3.2 Comportamento das empresas diante do reflexo da COVID-19 | 14 |
| 3.2.1 Como as mudanças de comportamento na pandemia impactaram os benefícios trabalhistas..... | 15 |
| 3.3 Impacto da pandemia de COVID-19 na atividade laboral nas organizações | 16 |
| 3.3.1 Os impactos para os dias de hoje devido a Pandemia de COVID-19..... | 16 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 17 |
| REFERÊNCIAS | 19 |

1 INTRODUÇÃO

O Ano de 2020 foi marcado por várias mudanças cotidianas, a população com seus sonhos a serem almeçados, projetos financeiros e pessoas que foram afetadas pela pandemia, ocasionada pela (COVID-19), crise respiratória pela coronavírus. Conseqüentemente trouxe uma crise econômica, política e sociais produzidas em todo mundo. Com isso várias empresas tiveram que fazer modificações nas suas atividades laborais, uma delas foi trabalhar em *Home office* e para conseguir se adaptar ao seu público.

Os Dados são pesquisa Nacional por amostras de Domicílios COVID (PNAD-COVID-19) divulgados pelo IBGE no ano de 2020. 92 milhões de Brasileiros, 43,6% da população disseram, que ficaram em casa no mês de julho, com saídas apenas para suprir suas necessidades básicas.

As operações Remotas são um desafio para as empresas, e para os funcionários da linha de produção. As empresas industriais estão agora com as lições aprendidas a nível de conhecimentos acelerados pela necessidade de superar as perturbações pela COVID-19.

A Problemática traz o efeito do excesso de atividade laboral na qualidade de vida no contexto organizacional na pandemia de COVID-19. O ambiente de trabalho sofreu várias adaptações em decorrer desses anos de pandemia. Através do modelo de Maslow (1950) pirâmide motivacional propõe que a motivação humana vem a busca dessas necessidades. Diante da pesquisa que não haveria como motivar-se a ser mais criativo se o indivíduo ainda, não satisfizesse ao menos em parte as necessidades anteriores de confiança e autoestima.

O excesso de trabalho pode aumentar o risco de morte é o que diz um estudo da organização mundial da saúde (OMS), e da organização internacional do Trabalho (OIT). Publicada pela revista *environment* internacional em 2021. A pesquisa apontou que, na comparação com uma jornada de 35 horas a 40 horas, trabalhar 55 horas ou mais por semana eleva em 35% as chances de derrame e em 17% as de morrer de doença do coração.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), seus constituintes irão ter um papel importante referente a esta situação, pois irão garantir segurança e organização para as pessoas mais afetadas, as classes trabalhadoras. Como meio de

melhoria e evitando problemas na boa execução de trabalho, sendo a melhor forma o *home office*.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa bibliográfica, segundo Severino (2007), a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Segundo Antônio Carlos Gil (2002), escritor do livro *Como Elaborar Projetos de Pesquisa* mostra que, em um modo geral, é possível identificar as seguintes etapas na pesquisa, escolhendo um tema, levantando bibliográfico preliminar, formulação do problema, elaboração do plano provisório do assunto, busca das fontes, leitura material, fichamento, organização lógica do assunto e redação do texto.

Segundo o ponto de vista de Severino (2007, p. 123-4), a pesquisa exploratória busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto. Na verdade, ela é uma preparação para a pesquisa explicativa.

Rodrigues e Limena (2006, p. 90) definem a abordagem qualitativa como quando não emprega procedimentos estatísticos ou não tem, como objetivo principal, abordar o problema a partir desses procedimentos. É utilizada para investigar problemas que os procedimentos estatísticos não podem alcançar ou representar, em virtude de sua complexidade. Entre esses problemas, pode ser destacado aspectos psicológicos, opiniões, comportamentos, atitudes de indivíduos ou de grupos. Por meio da abordagem qualitativa, o pesquisador tenta descrever a complexidade de uma determinada hipótese, analisar a interação entre as variáveis e ainda interpretar os dados, fatos e teorias.

Em suma, os meios de pesquisa abordados contribuirão para direcionarmos as fontes e conhecimentos necessários sobre o excesso de atividade laboral na qualidade de vida no contexto organizacional na pandemia de COVID-19. Diante dos estudos abordados a qualidade de vida no ambiente organizacional tiveram lados positivos e negativos em decorrer dos anos.

3 RESULTADO

Diante do tema proposto neste trabalho do excesso de atividade laboral e sua relação com a qualidade de vida no contexto organizacional durante a pandemia de COVID-19 tornou-se ainda mais relevante o objetivo do mesmo que busca analisar os efeitos do excesso de atividade laboral nas organizações.

Na visão de Masi (2020, p. 204), a concepção de teletrabalho é todo aquele realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, havendo comunicação independente com a sede central de trabalho e com as demais sedes, através de uso intensivo das tecnologias de comunicação e informação.

O Ministério da Saúde vem com a narrativa de específica que a COVID-19 é uma infecção respiratória intensa causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, consideravelmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global.

A fundação Oswaldo Cruz, esclarece que o nome Covid é uma união de letras que cita a coronavírus disease (COVID-19), que traduzindo para o português é chamado de “doença do coronavírus”. Já o número 19 está se referindo ao ano 2019 que foi onde os primeiros fatos foram publicados.

A qualidade de vida (QV) é definido como a percepção do indivíduo sobre sua vida nos seguintes contextos: saúde, relações sociais, trabalho, estado psicológico, lazer e sua relação com o ambiente. Apresentando as possíveis relações entre a qualidade de vida dos brasileiros com o surgimento de doenças crônicas ajuda na adesão ao tratamento. Com o baixo nível de qualidade de vida como já vimos, predispõe ao desenvolvimento de doenças crônicas não transmissíveis. Com o seu diagnóstico ocorre uma piora, maior ou menor, na qualidade de vida, conforme a estrutura psicológica do indivíduo que também influi na adesão ao tratamento, responsável por uma possível melhora significativa na qualidade de vida do paciente.

Revista Exame (2019), por isto eles propõe a população à fazerem mais exercícios físicos, ter uma boa alimentação, dormir no mínimo oito horas por dia para conseguir ter um bom rendimento. Por isso algumas empresas fizeram algumas mudanças na Pandemia (COVID-19), foi o trabalho *home office*, mas com essa mudança repentina veio a bagunça muito com a cabeça dos colaboradores os deixando com o sentimento de isolado devido a esse tipo de trabalho com isso veio vários tipos de problemas psicológicos. Entretanto, para que o direito à saúde mental

seja concretizado, conforme garante a CF/88, é necessário que os gestores públicos contemplem em seus planos de governo as ações, equipamentos e serviços necessários à prestação de cuidados às pessoas acometidas com transtornos mentais e psicológicos.

Chiavenato (2010), foi tão preciso com suas palavras ao falar da motivação implantadas pelas empresas. O mesmo salienta que um dos maiores desafios das organizações é motivar as pessoas e fazê-las decididas, confiantes e comprometidas intimamente a alcançar os objetivos propostos, energizá-las e estimulá-las o suficiente para que sejam bem-sucedidas por meio do seu trabalho.

O psiquiatra Paulo Mattos explica que a ansiedade é um sentimento comum, mas a partir do momento que ela compromete tomada de decisões ou traz inseguranças é necessário procurar ajuda, pois pode configurar uma espécie de transtorno (2022).

Devido a tanto a esse excesso de trabalho deixam os colaboradores com muita aflição, na questão da produtividade a ser entregue por isto eles estão ficando cada vez mais com problemas debilitados e deixando sua saúde em risco.

Para conseguir dar um bom benefício trabalhista os empregadores estão fazendo uma boa base para que seus funcionários consigam ter um bom rendimento baseados na reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, traz, entre outras alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a terceirização do trabalho, entendendo-se como “o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa para que está a realize habitualmente com empregados desta”.

Vidal (2018), por conseguinte, o termo estresse se transformou em um vocábulo habitual na sociedade atual, razão pela qual é um fenômeno relevante, a cada dia, na vida moderna dos cidadãos e o avanço acelerado de tecnologias da informação e a comunicação e globalização o torna mais presente no dia a dia.

O Estresse significa que no indivíduo tem tensão que pode se tornar ameaçadora para quem convive com eles pois esses problemas vem mexendo muito como psicológico desses colaboradores estão sendo tão afetados. Com isto vem causando esgotamento chegando ao ponto de ter problemas no coração e psicológicos.

3.1 As vidas em meio à Pandemia da COVID-19: Incertezas e medos sociais

Revista enfermagem e Saúde coletiva-REVESC, 32-41 2020, a COVID-19 trouxe consigo consequências geopolíticas, sanitárias e psicológicas. A nova configuração de nossa experiência de vida, com o silêncio do mundo externo, trouxe à tona nossos ruídos internos e, assim, todo o nosso falatório mental emergiu com grande destaque. Neste novo delineamento, aglomeram-se casos de ansiedade, depressão, sensação de perda de sentido de vida, violência doméstica e avaliação de nossa própria história de vida. Ademais, os inúmeros rompimentos, de diferentes tipos, provocados pelo período de pandemia, trouxeram à superfície significativas questões tanto da esfera pessoal quanto coletiva. Para muitos indivíduos, a pandemia existente pode ser a primeira crise coletiva grave já experimentada. A incerteza e o medo têm sido companheiras constantes de grande parte da população, mas é fundamental destacar que nossa espécie possui uma incrível capacidade de adaptação e desenvolvimento. Posto que, possuímos a qualidade de ser e se fazer ser, isso nos instiga ao autoquestionamento sobre nossos modos de vida, nossos desejos, nossas necessidades, nossas conexões e nosso cuidado com o ambiente e com as outras pessoas.

3.1.1 O papel da atenção primária à saúde

Um dos principais fatores de risco para adoecimento mental identificados são: vulnerabilidade social, ou seja, contrair a doença ou conviver com alguém infectado, influência no transtorno mental prévio, ser idoso por exemplo e ser profissional de saúde são os mais afetados. O isolamento físico e o excesso de informações nem sempre confiáveis, somam estressores à crise. E também especificidades do luto durante a pandemia aumentam o risco de lutos complicados.

Editora Fiocruz, (2018) Não é trivial preparar um robusto sistema de Unidades Básicas de Saúde (UBS) para responder com qualidade a situações de emergência pública. O Brasil apresenta um dos maiores sistemas de saúde universal do mundo, ancorado em extensa rede de Atenção primária à saúde (APS), mas que apresenta problemas crônicos de financiamento, gestão, provisão de profissionais e estruturação dos serviços.

Há inúmeras evidências que demonstram influência significativa na redução de mortalidade e desigualdades em saúde, o que tende a ser potencializado pela combinação com políticas de transferência de renda e proteção social.

Desse modo, a APS deve ser considerada um importante pilar frente a situações emergenciais para a COVID-19. Apostar naquilo que é a alma da atenção primária, como o conhecimento do território, o acesso, o vínculo entre o usuário e a equipe de saúde, a integralidade da assistência, o monitoramento das famílias vulneráveis e o acompanhamento aos casos suspeitos e leve, é estratégia fundamental tanto para a contenção da pandemia, quanto para o não agravamento das pessoas com a COVID-19. À APS caberá também abordar problemas oriundos do isolamento social prolongado e da precarização da vida social e econômica, como transtornos mentais, violência doméstica, alcoolismo e agudização ou desenvolvimento de agravos crônicos, cujas consequências são de difícil previsão, exigindo cuidados integrados longitudinais. Tudo isso soma-se ao conjunto de problemas já vivenciados pelas pessoas e que se apresentam no cotidiano dos serviços.

3.2 Comportamento das empresas diante do reflexo da COVID-19

Como todos os anos, as empresas estavam preparadas para dar um novo início ao seu calendário de tarefas. Cheio de gás, novos métodos para se aplicar, admissões de grande importância dentro da organização e dentre outros pontos positivos. Sendo assim, pegos de surpresa pela pandemia da COVID-19, que impossibilitou grande parte da execução de trabalho de várias empresas, colocando em risco sua existência no ramo. Havendo mudanças em seu plano estratégico e buscando novas formas de trabalhar e seguir firmes no propósito de se sobressair bem. O ano de 2020 foi difícil para todos em quaisquer áreas, fazendo com que grande parte de empresas escolherem o método 100% virtual, foi divulgado pela a Agência Brasil (2020), Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.

Este trabalho apresenta resultados de uma atividade laboral no contexto organizacional e como diferentes trabalhadores administram o contexto de estresse no seu local de trabalho durante a pandemia de COVID-19.

Nas organizações uma parcela de seus colaboradores manteve suas atividades laborais em casa. Diante dessa situação surgiu vários pontos preocupantes para a sociedade como por exemplo problemas de depressão, ansiedade, ataques de pânico entre outros que vieram surgindo com o decorrer do tempo. Entretanto nesse período as empresas tiveram que modificar suas atividades para continuar seus respectivos trabalhos.

3.2.1 Como as mudanças de comportamento na pandemia impactaram os benefícios trabalhistas

A pandemia de COVID-19 trouxe transformações que impactaram nos mais diversos aspectos, tanto para empresas quanto para os colaboradores. Em pouco tempo as mudanças de comportamento reflexo da pandemia, nos obrigaram a reinventar nossos meios de trabalho.

Por conta dessa transformação, os benefícios oferecidos pelas empresas também devem passar por adaptações, para se adequarem a essa nova realidade e satisfazerem os trabalhadores das empresas.

No entanto, essa mudança na forma de trabalhar traz desafios como continuar produtivo sem a supervisão direta do chefe ou perto dele, mantendo o mesmo número de horas trabalhadas; aumento de gastos com água, luz, internet e mobiliário adequado em casa; capacidade de manter a comunicação de forma virtual com o distanciamento físico de chefes e colegas; além do equilíbrio do trabalho em casa com a vida pessoal.

Revista Ibero-americana de Gestão Estratégica (IJSM) Vol.19, no 4 (2020), as pessoas tiveram que exercitar a resiliência e gerar novas competências de modo tão acelerado, ao ter que atender demandas adicionais de tempo para educar e cuidar dos filhos, ao mesmo tempo em que passaram a exercer o trabalho de forma remota. Outros trabalhadores de setores considerados essenciais, tais como saúde e assistência social, segurança e alguns do atacado e do varejo foram instados a continuar trabalhando no período do isolamento social, estes passaram por outro tipo de desafio, como a sensação de insegurança diante da ameaça que se apresentava. As experiências das pessoas que adotaram o teletrabalho e as novas tecnologias que se tornaram de uso comum podem fornecer o ponto de inflexão para mudanças na

forma como trabalhamos (Blundell, Costa Dias, Joyce, & Xu, 2020). É certo que novos hábitos tomarão o lugar dos costumes antigos e as velhas práticas darão lugar a procedimentos modernos, conectados às ferramentas digitais e novas soluções tecnológicas.

3.3 Impacto da pandemia de COVID-19 na atividade laboral nas organizações

A pandemia de COVID-19 esvaziou os escritórios e levou muitos trabalhadores das mais variadas especialidades e qualificações, a migrarem rapidamente para o trabalho Home office.

Entretanto a pandemia da nova coronavírus trouxe mudanças significativas no mundo do trabalho, antecipando tendências que vinham sendo gradativamente implantadas como o trabalho executado em casa, logo, a seleção de profissionais de forma totalmente online. Diante disso os impactos causados foram em diferentes níveis (emocional, trabalho, familiar, etc.).

O Brasil e o mundo estão diante de uma crise sem precedentes. Os efeitos do novo coronavírus (COVID-19) estão produzindo impactos devastadores na saúde, na economia e na dinâmica do comportamento dos profissionais e das organizações.

No contexto desses impactos está sendo muito forte pois feita uma pesquisa na Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2019, indicando que cerca de 18,6 milhões de brasileiros sofriam de ansiedade. O número representa cerca de 9,3% da população, e coloca o Brasil como líder do ranking de países mais ansiosos, nessa representação as empresas tiveram bastante dificuldades para conseguir conciliar os problemas de casa com os da empresa.

3.3.1 Os impactos para os dias de hoje devido a Pandemia de COVID-19

A Fundação Getúlio Vargas (FGV IBRE) 2021, o blog apresenta o impacto da pandemia em empresas e consumidores afirma que após de mais um ano de pandemia, é possível fazer uma análise dos impactos na confiança de consumidores e empresas e suas consequências na economia do país ao longo desse período. Os impactos sofridos no 2º trimestre de 2020 foram muito mais intensos em comparação com 2021 apesar do número muito menor de casos e mortes por coronavírus. Isso

ocorre porque num primeiro momento, havia muita incerteza, pouco se conhecia sobre o vírus no Brasil e no mundo, as empresas e as pessoas precisaram se reinventar diante das restrições geradas pela necessidade de isolamento que se refletiu numa forte queda da atividade econômica e redução do consumo.

Nesse período as mudanças estava vindo aos poucos, segundo a fundação (FVG IBRE 2021), afirma que cerca de 34% dos funcionários tiveram que afastar ou seja mandá-los para casa sem prazo para voltar para a empresa, com isso o mundo veio tentando fazer de tudo para existir mudanças significativas, veio chegando o início do ano 2021 as coisas estavam conseguindo se reerguer aos poucos de uma forma que nem eles mesmo imaginavam, foram aplicadas vários tipos de procedimentos para que essas empresas conseguisse se manter de pé nesse período tão difícil como a Pandemia de COVID-19 foi para toda a população.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa abrange o tema em destaque sobre a qualidade de vida no trabalho. Qualidade de vida essa, que afetou na saúde dos colaboradores, causada pela pandemia de 2020 de COVID-19. Afetando o psicológico de todos, pois perdemos entes queridos, colega de trabalho, empregos. Tudo isso por causa de uma doença que chegou rapidamente e destruiu quase tudo que estava em seu redor. Foi bastante difícil passar por essa fase, mas desistir para muitas organizações, não foi a opção. De acordo com nosso tema proposto, a resolução desse problema é a sensibilidade da empresa diante seus empregados. Ter um excelente profissional da saúde mental (Psicólogo) em sua instituição, ouvir sugestões de seus colaboradores, boa relação de empregado e empregador mediante por boas dinâmicas de grupos, essas são uma das resoluções para uma boa qualidade de vida no trabalho. No futuro, às Empresas irão implementar ainda mais atividades entre colaboradores para um bom clima organizacional.

A pandemia de COVID-19, foi uma das doenças mais complexas que aconteceu em todo o mundo, devido à essa doença tão desastrosa que ocorreu no ano de 2019, mas só veio à tona com todo o gás em 2020, que ouve uma estima de infectados imensa, esse problema foi tão devastador que todo o mundo parou com suas atividades laborais.

Baseado nos dados da Organização Pan-americanas de saúde no dia 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Essa decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus. Essa decisão aprimora a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus.

Devido às informações adquiridas na quantidade de infectados que tiveram durante estes três anos a OMS contabilizou cerca de 756 milhões de pessoas infectadas (quase 10% da população mundial). A pandemia de COVID-19 causou a morte de quase 15 milhões de pessoas em todo o mundo, estima a Organização Mundial da Saúde (OMS). Mas, certamente, os números reais são bem maiores do que as estatísticas. Para tentar ajudar a população muitas coisas foram fechadas para tentar diminuir essa quantidade de problemas causados por essa doença.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 46, 2021. Acesso em: 13 de maio 2023.

CASTRO, Beatriz Leite Gustmann de et al. **COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2020. Acesso em: 20 março 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. Acesso em: 20 março 2023.

DANTAS, Alessandra; QUARESMA, Flora. **Trabalho em excesso aumenta risco de morte, conclui estudo da OMS: aumento de óbitos por AVC e doenças cardíacas em todo o mundo por jornadas de 55 horas ou mais; pandemia pode agravar o quadro.** Universidade Federal de Minas Gerais, 1 jun. 2021. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/trabalho-em-excesso-aumenta-risco-de-morte-conclui-estudo-da-oms>. Acesso em: 1 maio 2023.

DORNELAS, Lucas Coelho. **O aumento de doenças mentais em trabalhadores durante a pandemia de covid-19.** 2022. Acesso em: 15 março 2023.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Como Elaborar Projetos de pesquisa.** 4. ed. SÃO PAULO: ATLAS, v. 4, 2002. Acesso em: 5 fevereiro 2023.

HECKSHER, Marcos Dantas; FOGUEL, Miguel Nathan. **Benefícios emergenciais aos trabalhadores informais e formais no Brasil: estimativas das taxas de cobertura combinadas da Lei nº 13.982/2020 e da Medida Provisória nº 936/2020.** 2020. Acesso em 25 abril 2023.

IBGE divulga resultado de pesquisa sobre covid-19: 13, 3 milhões de pessoas realizaram testes para diagnóstico da Covid-19 até julho, indica a PNAB. IBGE, 20

ago. 2020. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/ibge-divulga-resultado-de-pesquisa-sobre-covid-19_81865.html. Acesso em: 1 maio 2023.

MASLOW, A. H. ***Conflict, frustration, and the theory of threat. J. abnor. (Soc.) Psychol.***, 1950. Acesso em: 5 de abril 2023.

Mendonça MHM, Matta GC, Gondim R, Giovanella L, organizadores. **Atenção primária à saúde no Brasil: conceitos, práticas e pesquisa**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; 2018.

OLIVEIRA, Alysson André Régis et al. **Impactos da Pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos Gestores do IFPB, campus João Pessoa, em Atividades Home Office**. Revista Ciências Administrativas, v. 28, p. e13039-e13039, 2022. Acesso em: 15 de março 2023.

RODRIGUES, Maria Lucia; LIMENA, Maria Margarida Cavalcanti (Org.) **Metodologias Multidimensionais em Ciências Humanas**. Brasília: Líber Livros Editora, 2006. 175p. Acesso em: 2 maio 2023.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2007. Acesso em: 20 maio 2023.

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia?amp> Acesso em: 08 de junho 2023.