

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

FERNANDA MARIA DE SOUZA  
KESIA CAVALCANTI DE FRANÇA LEÃO  
THAMYRES SHALANA DA SILVA BALTAR

**MODIFICAÇÕES NA ROTINA DOS  
COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES  
DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19**

RECIFE/2021

FERNANDA MARIA DE SOUZA  
KESIA CAVALCANTI DE FRANÇA LEÃO  
THAMYRES SHALANA DA SILVA BALTAR

**MODIFICAÇÕES NA ROTINA DOS  
COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES  
DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Gestão de Recursos humanos.

Professor Orientador: Esp. Diego Leonel Alves de Sá

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

S729m Souza, Fernanda Maria de.

Modificações na rotina dos colaboradores nas organizações durante a  
pandemia do COVID-19 / Fernanda Maria de Souza, Bruna Kesia  
Cavalcanti de França Leão, Tamyres Shalana da Silva Baltar. - Recife: O  
Autor, 2021.

19 p.

Orientador(a): Esp. Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. COVID-19. 2. Jornada de Trabalho. 3. Produtividade. 4. Redução  
salarial. 5. Qualidade de vida. I. Leão, Bruna Kesia Cavalcanti de França.  
II. Baltar, Tamyres Shalana da Silva. III. Centro Universitário Brasileiro -  
UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos esse trabalho ao nosso Deus e nossas famílias.*

## **AGRADECIMENTOS**

Gratidão a Deus por está permitindo este momento de conclusão acadêmica em especial.

A minha querida mãe e minha filha Lally que sempre me incentivaram.

A todos os professores e a instituição UNIBRA.

E por fim, a todos os amigos que me deram forças para nunca desistir.

Fernanda Maria de Souza

Agradeço primeiramente a meu Deus, por me conceder a oportunidade de estar realizando e concluindo uma faculdade, num momento em que todo o mundo está enfrentando uma Pandemia, com muitas perdas, mas Ele nos guardou e chegamos à conclusão do curso.

A minha família, em especial ao meu esposo Cristóvão, minha filha Clarissa e meus pais Luiz de França e a minha mãe Maria José, por todo apoio e incentivo durante esse período do curso.

Aos amigos, que me apoiaram e incentivaram.

A meus professores, que neste período, foram importantíssimos para meu desenvolvimento, e de forma especial a professora Marcelina que, com seus ensinamentos e conselhos, que levarei para toda a vida, passei a admirar muito, considerando-a uma excelente profissional e amiga.

E a instituição de ensino Unibra, por todo o ensino e por ter excelentes profissionais em seu corpo docente.

Kesia Cavalcanti de França Leão

Primeiramente, agradeço a Deus, que me deu força para concluir esta etapa de minha vida, pois nada disso teria sido possível se não fosse Ele, que iluminou meu caminho ao longo desta jornada.

Agradeço também a esta instituição de ensino que me proporcionou momentos e ensinamentos que levarei comigo para sempre.

A meus professores e professoras, por tudo que aprendi com vocês.

E por fim, a meus filhos Laura e Lucas, que sempre me incentivaram e garantiram que não desistisse nunca.

Thamyres Shalana da Silva Baltar

*“A menos que modifiquemos à nossa  
maneira de pensar, não seremos capazes de  
resolver os problemas causados pela forma  
como nos acostumamos a ver o mundo”  
(Albert Einstein)*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....</b>	<b>10</b>
<b>3 RESULTADOS.....</b>	<b>11</b>
<b>3.1 Mudanças no modo de execução das funções laborais durante a pandemia.....</b>	<b>11</b>
<b>3.2 Modificações na jornada de trabalho e no salário.....</b>	<b>14</b>
<b>3.3 Produtividade e desempenho profissional em cenário pandêmico.....</b>	<b>16</b>
<b>3.4 Mudanças de rotina e a qualidade de vida dos colaboradores.....</b>	<b>18</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>23</b>

## MODIFICAÇÕES NA ROTINA DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Fernanda Maria de Souza

Kesia Cavalcanti de França Leão

Thamyres Shalana da Silva Baltar

Diego Leonel Alves de Sá

**Resumo:** A pandemia do Covid-19 surpreendeu o mundo, criando uma crise sanitária inesperada e devastadora. Seu poder de contágio levou autoridades de todos os países a buscarem meios para diminuir sua propagação, estando entre as medidas de maior aplicação o chamado *lockdown*, que restringiu a interação social apenas aos profissionais de serviços considerados essenciais. Diante disso, ressalta-se que o presente artigo foi desenvolvido de forma a responder quais as principais modificações ocorridas na rotina dos colaboradores frente à pandemia do Covid-19? Objetivando apresentar as possíveis mudanças ocasionadas no processo de trabalho dos trabalhadores no cenário pandêmico. O estudo foi realizado tendo como caminho metodológico a revisão bibliográfica, no qual todo o material foi selecionado em bases de dados online como Scielo, Portal de Periódicos Capes e em Bibliotecas Digitais de Teses e Dissertações de Universidades. Com um acervo formado por 23 obras e 2 Medidas Provisórias, obteve-se como principais resultados a constatação de que as empresas, assim como os funcionários passaram por uma ampla reestruturação nos moldes laborais, sendo os mesmos adaptados à nova realidade do mercado. O *home office* transformou-se em uma das principais estratégias empresarial, ocasionando grandes mudanças na rotina de trabalho de milhares de profissionais, que passaram a dividir seu espaço domiciliar com as tarefas ocupacionais. Embasado nessas constatações, conclui-se que a pandemia trouxe impactos diretos a rotina do funcionário, que além de adequar sua casa, também enfrentou alterações de jornada, redução salarial, assim como situações que afetaram a qualidade de vida, como estresse, pressão, desconforto dentre outros.

**Palavras-chave:** Covid-19. Jornada de Trabalho. Produtividade. Redução Salarial. Qualidade de Vida.

**Abstract:** The Covid-19 pandemic surprised the world, creating an unexpected and devastating health crisis. Its contagious power has led authorities from all countries to seek ways to reduce its spread, among the most widely applied measures the so-called lockdown, which restricted social interaction only to professionals in services considered essential. In view of this, it is noteworthy that this article was developed in order to answer what are the main changes that have occurred in the routine of employees in the face of the Covid-19 pandemic? Aiming to present the possible changes caused in the work process of workers in the pandemic scenario. The study was carried out using the bibliographic review as a methodological approach, in



which all the material was selected from online databases such as Scielo, Portal de Periódicos Capes and Digital Libraries of Theses and Dissertations from Universities. With a collection made up of 23 works and 2 Provisional Measures, the main results were the finding that companies, as well as employees, underwent a broad restructuring in terms of work, being adapted to the new reality of the market. The home office has become one of the main business strategies, causing major changes in the work routine of thousands of professionals, who have started to share their home space with occupational tasks. Based on these findings, it is concluded that the pandemic has had a direct impact on the employee's routine, who in addition to adapting his/her home, also faced changes in working hours, salary reduction, as well as situations that affected the quality of life, such as stress, pressure, discomfort among others.

**Keywords:** Covid-19. Workday. Productivity. Salary Reduction. Quality of life.

## 1 INTRODUÇÃO

O final do primeiro trimestre de 2020 foi marcado pelo início de uma crise sanitária sem precedentes, que gerou impactos significativos em todas as áreas que compõem a sociedade contemporânea. O novo coronavírus (COVID-19) trouxe consigo efeitos negativos que ultrapassaram o campo da saúde, isso porque, na busca pelo controle do cenário pandêmico, a adoção de medidas restritivas acabou repercutindo também no mercado econômico, trazendo profundas mudanças no cotidiano das organizações e de seus colaboradores (CASTRO, et al., 2020).

A severidade da doença em consonância com a dificuldade em conter seu avanço, levou regiões inteiras ao fechamento total ou parcial de setores produtivos considerados não essenciais, objetivando através dessa ação, diminuir o fluxo de pessoas e com isso a propagação do vírus. Tal conjuntura, obrigou os agentes econômicos a modificarem o comportamento de seus negócios, objetivando com isso garantir a manutenção de suas receitas e permanência no mercado, assim como a preservação dos postos de trabalho (REZENDE, et al., 2020).

É importante salientar, que não se tenciona discutir a eficácia das medidas sanitárias adotadas, apenas expõe-se que com o agravamento do cenário e a ampliação do isolamento social, os empreendimentos precisaram repensar sua forma de trabalho. Em outros termos, diante da situação, as empresas de pequeno, médio e grande porte, passaram a buscar meios para continuar a desenvolver suas funções e com isso amenizar os prejuízos ocasionados pelo fechamento dos serviços (SANTOS, et al., 2020).

Nesse novo contexto organizacional, a modalidade conhecida como *home office*, também chamada de teletrabalho ou trabalho a distância ou remoto, passou a ganhar força, tornando-se uma alternativa cada vez mais viável e em alguns casos a única forma encontrada para se manter as atividades institucionais e as ações laborais em funcionamento. É importante frisar ainda que o crescimento da adoção do serviço em ambiente doméstico se deu, em parte, pela flexibilização da legislação trabalhista, que diante do momento, acabou permitindo sua aplicação em diferentes setores (ZERBINI; ZERBINI, 2020).

Outras medidas também passaram a vigorar após a publicação de diferentes medidas provisórias (MP) editadas pelo governo federal, como por exemplo, a MP nº 936, que sancionada em abril de 2020, permitiu as organizações a redução da jornada de trabalho de seus colaboradores, podendo ela ser de 25% a 70% da carga horaria normal. As regras que compõe a citada medida, também permitiram uma diminuição dos salários, ficando o corte proporcional a porcentagem reduzida no tempo de trabalho, o que acabou afetando diretamente na renda dos profissionais, agravando ainda mais a crise econômica, devido ao efeito cascata (MATTEI; HEINEN, 2020).

De uma forma mais abrangente, a nova realidade, impôs mudanças significativas e com elas diversos desafios a serem enfrentados tanto pela organização quanto pelos funcionários. O processo, antes interno, foi substituído pelo remoto, pegando muitas instituições e trabalhadores despreparados para essa modalidade, o que acabou dificultando, por exemplo, o desenvolvimento, o acompanhamento e a avaliação do trabalho cotidiano. Esse fator atrelado a redução do salário, também gerou problemas pessoais, pois além da perda de rendimento, muitos profissionais passaram a exercer suas funções dividindo espaço, gerando com isso estresses, dentre outros contratemplos que afetam a qualidade de vida do mesmo (SANTOS, et al., 2021).

Com base no exposto, a pesquisa justifica-se pela necessidade de se analisar mais a fundo como as organizações e os profissionais passaram a conviver com o novo cenário mercadológico gerado pela pandemia do Covid-19. Acredita-se ser indispensável a compreensão do momento em que se encontra a sociedade contemporânea, de modo a conseguir entender todas as mudanças e como elas impactaram e modificaram o processo de trabalho dos colaboradores em geral.

Diante da relevância do estudo, destaca-se que o desenvolvimento do artigo traz como pergunta norteadora, o seguinte questionamento: quais as principais modificações ocorridas na rotina dos colaboradores frente à pandemia do Covid-19? Tendo como hipótese, a previsão de que a conjuntura pandêmica tornou necessária adaptações na rotina de trabalho, implicando em várias dificuldades no campo profissional e pessoal.

Em consonância com o questionamento, a pesquisa também se pautou em objetivos, tendo como geral o seguinte: apresentar as possíveis mudanças ocasionadas no processo de trabalho dos colaboradores em organizações após o início da pandemia. E como específicos, elencou-se: descrever as principais alterações no modo de execução das funções laborais; mostrar as medidas e fatores que incidiram na redução salarial; analisar como o novo cenário de trabalho pode afetar a produtividade e o desempenho profissional; verificar como a pandemia mexeu com a jornada de trabalho e expor como as transformações na rotina afetaram a qualidade de vida dos colaboradores.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

O presente estudo trata-se de uma revisão bibliográfica, que por sua vez consiste, segundo Menezes, et al., (2019), em uma forma de produção científica, no qual são utilizadas fontes literárias ou materiais elaborados por terceiros, como por exemplo, livros, artigos científicos, dissertações, publicações periódicas, dentre outros meios que fornecem suporte informacional para o desenvolvimento textual de pesquisas.

A busca e seleção de obras ligadas ao tema proposto ocorreram nas seguintes bases de dados: *Scientific Electronic Library Online* (Scielo), Portal de Periódicos Capes e em Bibliotecas Digitais de Teses e Dissertações de Universidades, tendo como suporte de pesquisa a utilização das seguintes palavras-chave: “covid-19”, “jornada de trabalho”, “produtividade”, “redução salarial” e “qualidade de vida”.

Ressalta-se que a escolha do agrupamento literário foi pautada na adoção de determinados critérios de inclusão e exclusão, no qual estabeleceu-se, que comporiam o estudo apenas obras produzidas nos anos de 2020 e 2021, publicadas integralmente no idioma português e com relação direta com os objetivos traçados,

sendo desconsiderado, portanto, todo o material em desacordo com as premissas citadas.

Em síntese, expõe-se que as obras usadas no desenvolvimento teórico, foram selecionadas a partir da execução de uma leitura previa de seus títulos e resumos, objetivando identificar ligação com o tema abordado e concordância com os critérios inclusivos. Após etapa inicial, foi realizada uma leitura aprofundada e criteriosa do material encontrado, resultando, por fim, na escolha de 23 artigos, que somados aos dispositivos legais, formam o acervo do estudo.

### **3 RESULTADOS**

#### **3.1 Mudanças no modo de execução das funções laborais durante a pandemia**

A alta capacidade de contágio do novo coronavírus (Covid-19), criou um cenário totalmente inesperado e com impactos significativos em todos os segmentos da sociedade contemporânea. O contato pessoal, antes tido como algo corriqueiro e habitual no cotidiano dos indivíduos, passou a ser considerado uma atitude impraticável, por ser um dos meios transmissores da doença. A nova realidade, obrigou a população a repensar e reestruturar suas vidas, estando inclusa nessa mudança, a forma de atuação profissional (CASTRO, et al., 2020).

Os esforços no sentido de contenção da disseminação da doença causaram impactos sociais e econômicos, de consequências inevitáveis e imediatas em milhares de famílias e empresas brasileiras. O âmbito laborativo, por certo, não permaneceu ileso às mudanças e às consequências maléficas advindas da crise econômica instaurada. Nesse diapasão, medidas de flexibilização de direitos e garantias trabalhistas foram tomadas, buscando viabilizar a preservação de empregos (LÓSS, et al., 2020, p. 190).

As autoridades de saúde buscaram diferentes recursos de forma a diminuir a propagação da doença, estando dentre as encontradas o isolamento social, que por ser considerado eficaz, passou a ser adotado amplamente em todo o território nacional, ficando liberados apenas os serviços apontados como essenciais. A aplicação da medida comumente conhecida como *lockdown* ou mais popularmente como “fique em casa” trouxe repercussões diretas no cotidiano laboral de milhões de trabalhadores, uma vez que foi preciso realizar ajustes na forma de execução de suas funções, passando a ser realizada, na grande maioria dos casos, de maneira remota (BRIDI, et al., 2020).

A crescente incerteza sobre os rumos do mercado frente as medidas sanitárias, acelerou o processo de adoção de práticas virtuais, em outros termos, os empresários em consonância com seus colaboradores, precisaram mudar rapidamente suas práticas de gerenciamento, serviço e suporte, tornando o chamado *home office* uma realidade muito mais presente no cotidiano organizacional do que no período pré-pandemia, objetivando com isso minimizar perdas financeiras e demissões (CASTRO, et al., 2020).

Nesse contexto, Fontes, et al., (2020, p. 10), expõe que a pandemia:

Forçou diversas empresas públicas e privadas a migrarem seus funcionários para o regime de teletrabalho ou *home office*, situação que já havia sido facilitada pela regulamentação dada na Lei nº 13.467 de 2017, porém agora com o desembaraço promovido pela Medida Provisória nº 927 de 2020, permitiu-se ao empregador prescindir de formalidades para adesão nessa modalidade de trabalho (e.g. artigo 75-C da CLT), inclusive, dando-o a segurança jurídica necessária para evitar litígios como eventuais cobranças por horas-extras.

Porém, a implementação do trabalho a distância, de forma emergencial, acabou por dificultar o fazer profissional, pois a grande maioria das empresas não possuíam estrutura para essa modalidade, por se tratar de um sistema que ainda se encontra em processo de amadurecimento no mercado brasileiro. Assim como o estabelecimento, muitos trabalhadores também não estavam preparados para a mudança, não possuindo, por exemplo, as ferramentas adequadas para sua atuação, ou seja, não tendo um ambiente propício a seu serviço (SANTOS, et al., 2021).

Segundo dados levantados pela Fundação Instituto de Administração, o Brasil registrou uma alta no número de profissionais trabalhando a distância, sendo essa modalidade adotada como estratégia de enfrentamento por aproximadamente 46% de todas as organizações do país. Desse total, 67% relataram a instituição citada, que enfrentaram algum tipo de dificuldade na implementação do regime, demonstrando com isso que faltou, para muitas empresas, uma organização adequada para o novo modo de serviço (RIBEIRO, 2020).

Além disso, a urgência por novos métodos de trabalho levou ao entrelace da vida particular com a profissional, sendo este um dos grandes desafios enfrentados cotidianamente ao longo dos últimos meses. O compartilhamento do mesmo espaço com outras práticas privadas, como tarefas domésticas, escolares e de lazer conduz

a distrações que acabam dificultando, em muitos casos, o desenvolvimento das atividades profissionais, afetando com isso a eficácia do serviço (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Dentro dessa dinâmica trabalho e lar, as ferramentas tecnológicas passaram a ser observadas como instrumentos primordiais ao desenvolvimento das tarefas, ao mesmo tempo que responsáveis por boa parte das dificuldades enfrentadas. O uso de muitos aparatos tecnológicos já habituais, como *whatsapp* e redes sociais institucionais e e-mail, ajudaram na transição para o atual sistema, mas, outros dispositivos como *Google Meet* e *Zoom*, ambos voltados a comunicação por vídeo chamadas, acabou gerando morosidade no processo de adaptação, uma vez que demandou, para muitos, o aprendizado acerca de seus manuseios (FARIAS, et al., 2021).

Ressalta-se, porém, que tais dificuldades não são gerais, ou seja, não se fazem presentes no dia a dia laboral de todos os trabalhadores que passaram a realizar suas funções em *home office*, pelo contrário, empresas no qual já havia essa modalidade ou um planejamento prévio de adoção pré-pandemia, conseguiram facilitar a adaptação dos colaboradores, que diante do cenário alcançaram êxito mediante organização da nova rotina, estando incluso, gerenciamento de jornada, montagem de ambiente e comunicação eficaz com seus superiores (SANTOS, et al., 2020).

Além disso, algumas pessoas conseguem lidar melhor que outras quando o assunto é a flexibilidade de horários, isso é, nem todos apresentaram dificuldades em relação a autonomia acerca do gerenciamento do tempo ofertada pelo contexto remoto, conseguindo controlar adequadamente o volume de tempo de trabalho e diante disso manter sua rotina mesmo sem a supervisão presencial (MENDES, et al., 2020).

Em síntese, expõe-se que a adoção do teletrabalho implicou em um amplo conjunto de mudanças que emergiram trazendo consigo vários desafios a serem enfrentados. A transferência do serviço para o ambiente domiciliar, exigiu grande esforço, obrigando muitos colaboradores a buscar aprender a usar tecnologias necessárias à execução de suas funções, além de exigir uma reorganização ampla de seu tempo, de forma a lidar com a divisão do espaço, agora compartilhado entre o trabalho, familiares, afazeres domésticos, atividades de lazer, dentre outras tarefas (RANDOW, et al., 2021).

### 3.2 Modificações na jornada de trabalho e no salário

A nova modalidade de trabalho imposta pelo isolamento social, incidiu diretamente em diferentes pontos do cotidiano laboral, ou seja, não foi apenas a transferência de local que ocorreu durante o período pandêmico, sendo também observado modificações no que tange a jornada de trabalho. Para alguns profissionais, o serviço executado de casa acarretou na redução da carga horária, enquanto para outros houve um aumento, decorrente da ausência de um planejamento adequado de horários, entre a empresa e o seu colaborador (SANTOS, et al., 2020). Exemplo:

Antes da pandemia, 8,39% de trabalhadores pesquisados disseram que desempenhavam suas atividades laborais em 6 dias por semana, aumentando para 18,10% durante a pandemia, um aumento de 115,78%. Da mesma forma constatou-se que houve aumento na faixa de 7 dias semanais, cujo número variou de 2,32% para 17,77%, contabilizando um aumento de 666,66% de respondentes que trabalham todos os dias da semana no trabalho remoto, ou seja, sem nenhum dia de descanso no atual contexto (BRIDI, et al., 2020, p. 4-5).

Segundo análises, a carga de trabalho de pessoas em *home office* tende a ser de 10 a 20% maior que a executada no sistema convencional, ou seja, dentro do espaço físico da empresa. Essa jornada mais extensiva, advinda do aumento de horas direcionadas as atividades laborais, muitas vezes tem como motivo causal a ausência da rotina anteriormente existente no ambiente de trabalho, levando a uma perda de controle sobre a realidade tempo-espaço (MENDES, et al., 2020).

No tocante a redução de horas, expõe-se que as variações na jornada de trabalho passaram a ter respaldo legal através de medidas provisórias editadas pelo Governo Federal, a exemplo da MP nº 936 de 01 de abril de 2020, que instituindo o Programa de Manutenção do Emprego e Renda, criou medidas trabalhistas complementares voltadas ao enfrentamento do estado de calamidade pública, como a redução proporcional de jornada e de salários, e a suspensão, de forma temporária, do contrato, estando ambos presente respectivamente nos incisos II e III do art.º 3º (BRASIL, 2020).

A principal alteração promovida pela MP foi a permissão da redução da jornada de trabalho com percentuais que podem ser, a princípio, de 25%, 50% ou 70%, com correspondente desconto nos salários, além da autorização para a suspensão do contrato de trabalho (redução de 100% da jornada e do salário). No caso da redução das jornadas a medida vale por até 90 dias [...] caso a opção seja pela suspensão do contrato, a medida é válida

por até 60 dias, sendo que o trabalhador deverá receber o valor integral previsto pelo seguro-desemprego. Em ambos, a MP prevê estabilidade no emprego até o dobro do período de redução, ou seja, se a redução/suspensão perdurar por dois meses, o empregado não poderá ser demitido sem justa causa nos dois meses seguintes (MATTEI; HEINEN, 2020, p. 657).

Antes de continuar, considera-se pertinente salientar, que a citada MP foi questionada no Supremo Tribunal Federal (STF), através de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN 6363), em vista de que a Constituição Federal (CF/88), veda a possibilidade de redução de salário e jornadas, sem a presença de acordos ou convenções coletivas. Porém, o dispositivo acabou sendo validado pela corte suprema, tendo como suporte legal o art.º 7º da própria CF, no qual é permitido tal ato perante estado de calamidade pública, sendo exigido apenas um acordo individual por escrito entre o empregador e o empregado (SOAVE, et al., 2020). Ainda em conformidade com os autores:

A Suprema Corte asseverou que, no momento excepcionalmente vivenciado, é de maior valia a real preservação dos empregos e da empresa. Entendeu-se que, ao se autorizar a celebração direta do ajuste, tornar-se-ia mais viável a manutenção da relação, tendo-se em vista a possibilidade de ser ajustada às peculiaridades que lhe são inerentes, tanto no que toca à empresa, como no que concerne aos empregados. Outrossim, o ajuste direto denota maior rapidez e eficiência, se comparado, por exemplo, a um acordo coletivo, no qual há intervenção sindical e considerável burocracia (SOAVE, et al., 2020, p. 387).

Após breve relato sobre a constitucionalidade das modificações, segue-se ressaltando, que a redução do salário ficou vinculado a porcentagem de diminuição da carga horário de trabalho exercida pelo profissional, ou seja, a MP nº 1.045, de 27 de abril de 2021, condicionou a mudança no valor a proporcionalidade do serviço prestado. Outro ponto trazido pela medida foi a criação do intitulado Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, no qual a União passou a custear a quantia descontada do funcionário, objetivando com isso minimizar os impactos da perda (BRASIL, 2021).

Apesar das diminuições afetarem diretamente a vida do trabalhador, as mesmas passaram a ser um significativo instrumento de combate ao desemprego, que já em níveis elevados no período pré-pandêmico, registrou aumento durante o cenário de crise econômica ocasionada pela crise sanitária. As MPs acabaram por unificar a manutenção do vínculo empregatício, com a conservação da renda, possibilitando ainda o acerto contratual entre as partes, não havendo por tanto a



necessidade de mediação entre a empresa e o sindicato da categoria (QUEIROZ, 2020).

Em continuidade, expõe-se que os dispositivos legais trabalhistas também ofertaram algumas garantias ao profissional, de modo que a implementação das ações de mitigação da situação não ocasionasse maiores danos. O Decreto nº 10.422, promulgado em julho de 2020, por exemplo, preserva o valor do salário-hora, assegurando ainda ao trabalhador de que as mudanças no pagamento e na jornada seriam estabelecidas apenas por um tempo determinado, sendo até 90 dias iniciais, com possível prorrogação por mais 30 dias (LÓSS, et al., 2020).

Entende-se que uma diminuição salarial nunca é uma situação agradável e favorável ao empregado, porém, dentro do contexto excepcional vivenciado pela sociedade contemporânea, os acordos individuais em consonância com medidas normativas, serviu para garantir a existência do vínculo de trabalho, evitando potenciais conflitos entre as partes, que só serviriam para agravar ainda mais o já conturbado momento. Os fatores econômicos e sanitários provocados pelo Covid-19, impôs perdas elevadas no rendimento de grande parte das empresas do país, exigindo a implementação de ações voltadas a manutenção da ordem econômica, de forma a preservar empregos (SOAVE, et al., 2020).

### **3.3 Produtividade e desempenho profissional em cenário pandêmico**

Inicia-se afirmando que, tomando como base a modalidade de serviço *home office*, há uma crença de que sua implantação oferta benefícios como o aumento da produtividade, em outros termos, tem-se como possível ganho para a empresa, uma elevação nos rendimentos dos profissionais, isso porque, acredita-se que ao executar suas funções em ambiente domiciliar, não há, dentre outras vertentes, a interrupção ou interferência dos demais componentes da equipe, assim como o tempo desperdiçado no tocante a locomoção até o espaço físico (RIBEIRO, 2020).

Ressalta-se, porém, que esse apontamento se trata de uma suposição acerca do teletrabalho, não sendo por tanto, aplicada como uma verdade absoluta. Ou seja, tal afirmativa não se enquadra em todos os casos, já que a produtividade ou rendimento dependerá de uma série de fatores particulares e também relacionados a estrutura e organização da empresa.

Em seguimento, destaca-se que mesmo diante dos grandes desafios impostos pelas mudanças repentinas no sistema de trabalho, muitos profissionais

conseguiram superar o impacto inicial, adaptando-se ao novo *modus operandi*. Essa adequação incidiu diretamente no desempenho do trabalhador, isso porque, mesmo fora de seu ambiente laboral, o mesmo conseguiu manter uma boa produtividade, em outros termos, muitos indivíduos obtiveram êxito em sua atuação, mantendo-a firme mesmo diante das adversidades provocadas pela pandemia (FARIAS, et al., 2021).

Nesse mesmo caminho, expõe-se o estudo realizado por Silva (2021), no qual a maioria dos funcionários de uma distribuidora do estado da Paraíba, afirmaram estar satisfeitos com sua capacidade produtiva ao longo do período em isolamento. Essa afirmativa é interessante, pois quando comparada com as respostas referentes ao desempenho com as atividades cotidianas, mostra que os funcionários afirmaram ser mais ativos diante das tarefas laborais do que com os demais afazeres.

O levantamento feito por Oliveira (2021), segue na mesma linha de respostas, isso é, os índices obtidos demonstraram que dos empregados entrevistados, mais da metade respondeu estar satisfeito com seu rendimento, relatando que conseguiu manter uma rotina equilibrada e disciplinada. Para a maioria, as transformações em seu cotidiano, não resultou em perda de produtividade, pelo contrário, eles citaram ter aumentado seu ritmo.

Em uma pesquisa observacional realizada em dois grupos de trabalhadores, sendo um formado por pessoas em serviço *home office* e o outro por indivíduos que permaneceram se descolocando até a empresa, mostrou que a diferença produtiva entre ambos foi praticamente nula, havendo apenas uma ligeira redução de rendimento no primeiro agrupamento durante o período de adaptação. Apontou-se como possíveis causas para tal diminuição, o aumento nas obrigações domésticas e familiares, ausência das aulas presenciais das crianças, entre outros (MENDES, et al., 2020).

Porém, para muitos indivíduos, a transição do trabalho para dentro de seu domicílio, conjuntamente com as demais dificuldades advindas da pandemia, acarretou em uma redução de rendimento. O estudo realizado por Santos et al., (2021), por exemplo, mostrou que boa parte dos colaboradores da empresa analisada obteve resultados abaixo dos habituais, em outras palavras, menores dos que os níveis alcançados no trabalho presencial. Entre os principais motivos alegados para a baixa na produção, encontram-se a dificuldade de contração e

perda de foco, ambas decorrentes do aumento de distrações presente no novo espaço laboral.

Considera-se pertinente salientar, que por motivos não conhecidos, não há na literatura atual pesquisas que abordem, com maior profundidade, como o teletrabalho, no contexto da crise sanitária, incidiu na produtividade dos indivíduos que passaram do regime presencial para o *home office*. Os dados acerca do tema, ainda é escasso, não permitindo constatar, de forma definitiva, se a modalidade ocasionou perdas ou ganhos no que tange o rendimento do serviço prestado por profissionais dos mais diferentes segmentos.

A maioria dos estudos encontrados, mostraram o posicionamento pessoal dos empregados, não demonstrando os índices levantados pelas empresas, dificultando com isso uma análise mais precisa sobre a produtividade diante do momento vivenciado.

### **3.4 Mudanças de rotina e a qualidade de vida dos colaboradores**

O cenário pandêmico abalou todas as bases que compõem a sociedade contemporânea, atingindo de maneira inimaginável a todos. A insegurança, o medo, a crise econômica e a incerteza sobre o futuro, levou a um quadro de mudanças drásticas, no qual os moldes habituais de interação social, familiar e laboral das pessoas precisou ser reestruturado, criando uma nova e inesperada rotina (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Segundo afirma Silva (2021, p. 24):

Além de um medo concreto da morte, a pandemia do Covid-19 tem implicações para outras esferas: organização familiar, fechamento de escolas, empresas e locais públicos, mudanças nas rotinas de trabalho, isolamento, levando a sentimentos de desamparo e abandono. Além disso, pode aumentar a insegurança devido às repercussões econômicas e sociais dessa tragédia em larga escala

No campo trabalhista, houveram transformações significativas, levando o trabalhador a enfrentar vários desafios, indo desde a adaptação a nova forma de execução de suas funções, até o aprendizado das tecnologias necessárias. A readaptação trouxe consigo pontos negativos e benéficos, que de forma direta, modificaram os antigos hábitos, tendo como fator desfavorável a divisão do espaço com outras tarefas não relacionadas ao trabalho, e como aspecto positivo a

diminuição do estresse mediante a ausência da locomoção casa/empresa (RANDOW, et al., 2021).

Outra área de grande mudança no que tange a rotina diária, é a vivência familiar, isso porque, com o isolamento social, o ambiente, antes voltado as interações particulares, passou a servir também como espaço laboral, precisando com isso, passar por uma reestruturação de modo a comportar as novas demandas. A concentração do serviço e dos afazeres habituais da vida particular em um mesmo local empreendeu esforços, de forma a conseguir gerar um recinto saudável e equilibrado (MENDES, et al., 2020).

O conflito entre trabalho e família é definido como a dificuldade de desempenhar os papéis profissionais e pessoais nos mesmo ambiente e simultaneamente. Para aqueles com filhos, os impactos do trabalho em casa podem ter benefícios como os ganhos financeiros, mas pode ter um efeito negativo pois o tempo dedicado ao trabalho limita a interação com a família. As principais causas deste conflito trabalho-família são: tempo, pressão e comportamento. Quanto mais importante um papel é para um indivíduo, mais tempo ele precisará dedicar a ele, e mais pressões e comportamentos serão exigidos para desempenhar um desses papéis, o que acabara resultando em menos tempo e energia para o outro (ALVEZ, 2021, p. 17-18).

De uma forma mais abrangente, pode-se afirmar que o cenário pandêmico gerou uma intensificação na jornada, ou seja, a junção das atividades cotidianas em um mesmo espaço/tempo, levou, em muitos casos, a uma sobrecarga, uma vez que, conforme descrito por Júnior (2021, p. 7), “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”.

As diversas mudanças ocorridas, principalmente em 2020, ano de surgimento do vírus no país, mexeu com a qualidade de vida dos profissionais, chegando a afetar aspectos físicos e psicológicos do indivíduo. Segundo uma pesquisa realizada com funcionário de uma instituição baiana, quase metade dos entrevistados afirmaram ter adquirido distúrbios do sono, não conseguindo descansar corretamente por conta da nova rotina e do pânico gerado pela atual situação sanitária (RIBEIRO, 2020).

A ansiedade também se fez presente no cotidiano de boa parte dos trabalhadores em *home office*, que além de estarem em constante alerta acerca dos cuidados com a doença, também passaram a lidar com a pressão de se manter

produtivo mesmo diante da ausência de um espaço físico adequado ao trabalho. Outros fatores também contribuíram para surgimento ou agravamento do citado problema, como por exemplo, dificuldade em manter um horário único para as atividades, não conseguindo se desconectar após encerramento do expediente normal, gerando com isso sobrecarga física e emocional (SANTOS, et al., 2021).

Nesse contexto de trabalho fora do horário habitual, Sobirai (2021, p. 26), destaca que:

A falta de delimitação de espaço físico para o *home office* acabada por transformar a casa inteira em ambiente de trabalho, trazendo a sensação que de estar inserido em tempo integral nas atividades laborais. Outro fator importante a se levar em consideração diz respeito aos meios virtuais que distorcem o tempo de trabalho, pois as demandas chegam de diversas fontes, seja elas *WhatsApp*, e-mails, chamadas de vídeos e outras, em horários que não são tradicionais do presencial.

É importante explicar, que as demandas entregues fora do tempo habitual de expediente não partem apenas das empresas, pelo contrário, conforme Barbosa (2020), devido a flexibilização de horário ofertada pelo serviço remoto, alguns trabalhadores tendem a criar sua própria jornada laboral, gerando com isso requisições em momentos inoportunos, desconsiderado os demais colegas que optaram por permanecer com a mesma rotina laboral exercida anterior, levando a situações de estresse e cansaço.

Em continuidade, salienta-se que a exaustão física e mental foi um dos elementos mais descritos em pesquisas sobre a qualidade de vida durante o período de pandemia, sendo ela seguida de perto pelo estresse, pensamentos negativos, pânico, cobranças, sobrecarga e cansaço excessivo. Essas variantes, segundo pesquisados, ganharam maior intensidade após a adoção das medidas restritivas, que conjuntamente com o isolamento, trouxe profundas mudanças na rotina diária particular e laboral (OLIVEIRA, 2021).

Conforme Praça et al. (2020), houve um crescimento na taxa de pessoas com a síndrome de Burnot, também denominada como síndrome do esgotamento profissional, sendo ela resultado de estresses provenientes do trabalho. Dos trabalhadores pesquisados, 47,5% afirmaram que tiveram uma baixa na qualidade de vida, sendo essa taxa maior dos que disseram não ter tido mudanças significativas nesse campo.

O esgotamento também foi relatado na obra produzida por Melo et al., (2020), no qual os participantes falaram ter momentos de exaustão, acompanhada de outros sintomas, como irritabilidade ocupacional ou instantânea, desgaste físico, tontura, falhas de memória, mal-estar generalizado, sensibilidade emotiva, diminuição de libido, falta de apetite, dores musculares, fadiga, incapacidade de concentração, entre outros.

Tudo isso leva ao entendimento de que manter a qualidade de vida foi algo complicado durante o período de pandemia, o trabalho remoto, apesar de ser um dos principais meios de manutenção de empregos, também trouxe problemas que mexeram com saúde do trabalhador. Em muitos casos, a residência não possuía um cômodo apropriado e equipado de modo a proporcionar o conforto, a tranquilidade, assim como a ergonomia demandada para a execução das atividades (SILVA, 2021).

Em síntese, é possível falar que as bruscas mudanças somadas as incertezas com o futuro, criaram o ambiente propício ao aparecimento de distúrbios ou transtornos psicológicos, tendo como principais deles, o estresse, a ansiedade e a depressão. Porém, considera-se pertinente salientar, que os problemas relatados, seja da mente ou do corpo, não são unânimes em todos os profissionais, pelo contrário, apesar de ser algo recorrente durante a crise sanitárias, muitos indivíduos conseguiram se manter tranquilos, não havendo, por tanto, registro de situações que tenham mexido diretamente com seu bem-estar (JÚNIOR, 2021).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pandemia do novo coronavírus (Covid-19) iniciada no primeiro trimestre de 2020, trouxe consigo problemas que ultrapassaram o campo da saúde, afetando também o sistema econômico do país. A necessidade de se implementar medidas de contenção a doença, levou a adoção de ações drásticas como o isolamento social, limitando a interação interpessoal apenas para profissionais dos serviços considerados essenciais.

As medidas sanitárias de contenção a doença, obrigaram as empresas a buscarem formas de se manterem ativas dentro do novo cenário, não havendo tempo disponível para um amplo estudo estratégico sobre o que e como pôr em prática. Nesse contexto, o *home office* passou a ganhar força, sendo um dos

principais caminhos encontrados pelas organizações para amenizar os impactos econômicos.

O trabalho em modalidade remota, modificou a forma de execução das funções laborais, exigindo dos trabalhadores uma ampla organização no que tange o espaço/tempo, uma vez que, passaram a atuar diretamente de seu domicílio, dividindo o ambiente com as demais tarefas particulares, como atividades familiares e domésticas.

É importante destacar, que em consonância com a implantação do teletrabalho, outras ações também foram postas em prática visando conter a crise econômica, estando entre elas as modificações na jornada de trabalho, assim como no valor do salário recebido. Através de medidas provisórias, o Governo Federal respaldou as empresas judicialmente, permitindo-as reduzir os pagamentos, ficando ele proporcional a jornada laboral acertada.

No tocante a produtividade e desempenho profissional, expõe-se que pouco foi encontrado acerca do tema, não obtendo por tanto, conteúdo robusto para uma análise mais aprofundada. Porém, no conteúdo encontrado, observou-se que para alguns trabalhadores, a transferência de local não representou impactos consideráveis em sua atuação, enquanto para outros, o trabalho direto de casa, fez com que tivesse uma baixa em seu rendimento, devido a fatores como distração, não adaptação, ausência de equipamento propícios, entre outros.

Diante do exposto, evidencia-se a necessidade de se realizar pesquisas mais robustas e focadas nessa temática, de modo que se possa obter informações mais aprofundadas que corroborem para um posicionamento analítico mais condizente com a realidade dos níveis de produção e desempenho dos profissionais atuantes remotamente.

Em continuidade, parte-se para as mudanças de rotina e como elas impactaram a qualidade de vida dos trabalhadores. Em conformidade com o acervo literário, observou-se que as transições ocasionadas pela pandemia incidiram, tanto de forma positiva, como no caso da redução do tempo antes destinado a locomoção até a empresa, quanto de maneira negativa, como o trabalho pós horário de expediente. A junção das atividades em mesmo ambiente, elevou, para muitos, o estresse, o cansaço, entre outros fatores que acabam prejudicando o cotidiano, e o bem-estar de todos os envolvidos.

Em suma, a pandemia do Covid-19 é marcada por muitas transformações inesperadas no cotidiano não apenas da empresa e de seus colaboradores, mas sim de toda a sociedade contemporânea. Por ser um cenário ainda não findado, ressalta-se acreditar que muita coisa ainda passará pelo processo de mudança, no qual, muitos dos *modus operandi* adotados no momento, tenderão a integrar, de maneira permanente no período pós-pandemia, os métodos produtivos de grande parte das organizações.

## REFERÊNCIAS

ALVEZ, F. S. F. **A Nokia e o Teletrabalho: Impactos do Home Office na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Jovens Profissionais**. Repositório PUC-RIO. 2021. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/53897/53897.PDF>>. Acesso em 13 de nov. 2021.

BARBOSA, L. R. F. **Qualidade de vida no trabalho remoto em um contexto de pandemia, segundo a visão dos servidores técnicoadministrativos do IFRN Campus Cidade Alta**. Repositório IFRN. 2020. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/35256>>. Acesso em 14 de nov. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>>. Acesso em 08 de nov. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021**. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>>. Acesso em 08 de nov. 2021.

BRIDI, M. A. et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Repositório UNICAMP. 2020. Disponível em: <[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf)>. Acesso em 04 de nov. 2021.

CASTRO, B. L. G. 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. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572020000300002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000300002)>. Acesso em 03 de out 2021.



FARIAS, M. G. G. et al. **Profissionais da Informação: atuação resiliente durante a pandemia de Covid-19**. Brazilian Journal of Information Science: Research trends, vol. 15, 2021. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8040147>>. Acesso em 01 de out 2021

FONTES, J. E. T. et al. **Reflexões e mudanças na relação laboral em época de pandemia: uma análise sobre temas impactantes**. Revista Pensamento Jurídico – São Paulo, v. 14, n 2, Edição Especial “Covid-19”. 2020. Disponível em: <<https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/217>>. Acesso em 07 de nov. 2021.

JÚNIOR, P. S. G. **As mudanças no ambiente de trabalho de um grupo educacional influenciadas pela pandemia da Covid-19**. Repositório Institucional UNICHRISTUS. 2021. Disponível em: <<https://unichristus.siteworks.com.br/jspui/bitstream/123456789/1159/3/PAULO%20S%c3%89RGIO%20GUABIRABA%20J%c3%9aNIOR.pdf>>. Acesso em 12 de nov. 2021.

LOSEKANN, R. G. C. B; MOURÃO, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: Quando o home vira office**. Caderno de Administração, Maringá, v. 28, Ed. Esp., 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>>. Acesso em 07 de nov. 2021.

LÓSS, M. M. et al. **A flexibilização dos direitos trabalhistas face à pandemia da Covid-19**. Revista Transformar |14, Edição Especial “Covid-19: pesquisa, diálogos transdisciplinares e perspectivas”, mai./ago. 2020. Disponível em: <<http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/389>>. Acesso em 09 de nov. 2021.

MATTEI, L; HEINEN, V. L. **Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro**. Brazilian Journal of Political Economy. v. 40, n. 4, 647-668. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/abstract/?lang=pt>>. Acesso em 04 de out. 2021.

MELO, M. T. **Impacto dos fatores relacionados à pandemia de Covid 19 na qualidade de vida dos professores atuantes em SC**. Contexto Digital – SINPROESC. 2020. Disponível em: <<http://www.sinproesc.org.br/sinproesc/Pesquisas/Impactos%20da%20Pandemia%20da%20COVID-19%20na%20Qualidade%20de%20Vida%20dos%20Professores%20de%20SC.pdf>>. Acesso em 14 de nov. 2021

MENDES, D. C. et al. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica**. Revista Valore, Volta Redonda, 5 (edição especial): 160-191., 2020. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>>. Acesso em 02 de out. 2021.

MENEZES, A. H. N. et al. **Metodologia científica teoria e aplicação na educação a distância**. Livro Digital – UNIVASF. 83p. 2019. Disponível em: <<https://portais.univasf.edu.br/noticias/univasf-publica-livro-digital-sobre-metodologia-cientifica-voltada-para-educacao-a-distancia/livro-de-metodologia-cientifica.pdf>>. Acesso em 07 de out. 2021.

OLIVEIRA, D. J. G. **Implicações do home office na qualidade de: uma pesquisa com estudantes/trabalhadores durante a pandemia da covid-19**. Repositório IFPB. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/bitstream/177683/1482/1/Diego%20Jos%c3%a9%20Gomes%20de%20Oliveira%20-%20Implica%c3%a7%c3%b5es%20do%20home%20office%20na%20qualidade%20de%20vida.pdf>>. Acesso em 14 de nov. 2021.

QUEIROZ, M. V. **MP trabalhista: possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário durante a calamidade pública causada pela Covid-19**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/388/304>>. Acesso em 08 de out. 2021.

PRAÇA, L. A. et al. **Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de Covid19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior**. Repositório UniAcademia. 2020. Disponível em: <<https://seer.cesjf.br/index.php/gestao/article/download/2665/1743>>. Acesso em 14 de nov. 2021.

RANDOW, G. L. F. V. et al. **Os desdobramentos do home office durante a pandemia: o novo ambiente de trabalho e suas consequências**. Repositório UNIFACIG – Noite Acadêmica, v. 1. 2021. Disponível em: <<http://www.pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2688>>. Acesso em 08 de nov. 2021.

REZENDE, A. A. et al. **A reinvenção das vendas: as estratégias das empresas brasileiras para gerar receitas na pandemia de covid-19**. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 2, n. 6, p. 53-69, 2020. Disponível em: <<https://revista.ufr.br/boca/article/view/Rezendeetal>>. Acesso em 04 de out. 2021.

RIBEIRO, M. M. M. S. **Análise dos fatores que afetam a produtividade do teletrabalho: estudo na percepção de teletrabalhadores durante a pandemia da Covid-19**. Biblioteca Digital UNB. 2020. Disponível em: <<https://revista.ufr.br/boca/article/view/Rezendeetal>>. Acesso em 11 de nov. 2021.

SANTOS, A. C. D. et al. **Quando o lar vira escritório: estudo de caso da implantação do home office durante a pandemia em uma empresa do ramo de recuperação de ativos**. Inova+ Cadernos de Graduação da Faculdade da Indústria, nº 2, v. 2, p. 586-604. 2021. Disponível em: <<http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/view/646>>. Acesso em 05 de out. 2021.

SANTOS, E. A. C. et al. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. Repositório IDAAM. 2020. Disponível em: <<http://repositorio.idaam.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>>. Acesso em 05 de out. 2021.

SILVA, A. P. **Pandemia da Covid-19 e seus impactos na qualidade de vida: um estudo com colaboradores de uma empresa privada no ramo de medicamentos na cidade de João Pessoa-PB**. Repositório Digital IFPB. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/1732>>. Acesso em 12 de nov. 2021.

SOAVE, G. O. et al. **O contrato de trabalho durante a pandemia do novo coronavírus e a autocomposição como forma adequada desolução dos conflitos laborais**. Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba – SP. Ano 2, n. 1, p. 385-398. 2020. Disponível em: <<https://www.fadi.br/revista/index.php/cadernosjuridicos/article/view/65/55>>. Acesso em 10 de nov. 2021.

SOBIRAI, P. G. Z. **Qualidade de vida no trabalho e home office: um estudo com servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul**. Repositório Institucional UFFS. 2021. Disponível em: <<https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/4340/1/SOBIRAI.pdf>>. Acesso em 12 de nov. 2021.

ZERBINI, T; ZERBINI, T. **Home Office: O Papel da Ciência, Orientações Médicas e Cuidados com o Ambiente**. In: QUEIROGA, F. Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19. (p. 1-7). Vol. 1. Porto Alegre: Ed. Artmed. 2020. Disponível em: <<https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.pdf>>. Acesso em 03 de out.2021.