

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

JULIANA RIBEIRO DE LACERDA
MARIA EDUARDA DA SILVA CARVALHO

**O IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NA ROTINA DO
MERCADO DE TRABALHO**

VOLTA REDONDA

2021

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

O IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NA ROTINA DO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho apresentado ao Curso de Administração do UniFOA, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração.

Alunas:

Juliana Ribeiro de Lacerda;

Maria Eduarda da Silva Carvalho.

Orientadora:

Professora Mestra Luciana Porto de Matos.

VOLTA REDONDA

2021

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus por nos permitir a realização desta pesquisa. Aos nossos familiares pelo apoio e incentivo. E aos professores do UniFOA por todo conhecimento que nos foi proporcionado, em especial à nossa orientadora professora Luciana Porto de Matos, pela disposição e dedicação neste período.

RESUMO

Com a pandemia de Covid-19, causando uma crise sanitária mundial que afetou a economia de diversos países, o mundo inteiro foi obrigado a se adaptar ao novo contexto social para diminuir o contágio. A partir disso, diversas empresas resolveram aderir ao *home office* para continuar produzindo mesmo com as medidas de distanciamento social, estabelecendo uma nova rotina aos profissionais. O objetivo geral desse trabalho busca apresentar as consequências da pandemia na rotina dos profissionais, que em um curto período de tempo tiveram que aprender a lidar com uma situação atípica de isolamento. Dessa forma, os objetivos específicos são: a definição de gestão de pessoas, o conceito de comportamento organizacional e teletrabalho, as categorias de teletrabalho, definição de *home office* e a medida provisória nº 1046 de 27 de abril de 2021, que diz respeito às condições de trabalho durante a pandemia. Para isso, foi utilizada como metodologia: revisão bibliográfica do assunto, pesquisa exploratória e pesquisa documental. Com isso, observou-se que houve dificuldade na implantação do *home office*, no que diz respeito ao uso das tecnologias e o gerenciamento do tempo. A solução identificada para esses problemas foi o treinamento e capacitação dos funcionários.

Palavras-chave: Isolamento social; Teletrabalho; *Home office*; Rotina dos profissionais.

1. INTRODUÇÃO

No início de 2020, o SARS-CoV-2, vírus responsável pela Covid-19, que já assolava diversos países, chegou ao Brasil, afetando além da saúde e da economia, a rotina e os hábitos de trabalho dos profissionais. Com o isolamento social como principal medida de prevenção à doença, muitos setores da economia pararam suas atividades temporariamente, causando uma crise econômica, consequência do desemprego e da instabilidade política e social. As empresas tiveram que se adaptar para sobreviver a essa crise, o *home Office* têm sido o elemento mais utilizado nesse período, principalmente nos primeiros meses da pandemia no país.

Uma das principais repercussões da pandemia no mundo do trabalho diz respeito à questão do emprego, porque as medidas de contenção da propagação do SARS-CoV-2 incluem o fechamento de diversos serviços, com medidas de distanciamento social. O desemprego, que já era um expressivo problema, sobretudo em sociedades dependentes, a exemplo do Brasil, é retroalimentado por uma dinâmica de crise sanitária-social, ainda que disfarçado na forma de ocupações sem proteção social. (SOUZA, 2020, p.4)

Muitos setores da economia tiveram que fechar temporariamente para que aglomerações fossem evitadas, o que causou um abalo financeiro nas empresas, muitas fecharam por falta de recursos, a maior consequência foi o aumento do desemprego.

Diante desse contexto, o objetivo geral desse artigo é apresentar as consequências da pandemia na rotina dos profissionais, que em um curto período de tempo tiveram que aprender a lidar com uma situação atípica de isolamento. Como objetivos específicos serão apresentados a definição de gestão de pessoas, o conceito de comportamento organizacional e teletrabalho, as categorias de teletrabalho, definição de *home office* e a medida provisória nº 1046 de 27 de abril de 2021, que diz respeito às condições de trabalho durante a pandemia.

Se a situação de quem tem que trabalhar em casa já é difícil, para aqueles que precisaram manter as atividades laboratoriais nas ruas, na linha de frente, o descaso ao qual estão submetidos é ainda mais preocupante. Uma das atividades que passaram a ser mais requisitadas no contexto de distanciamento social foi o da entrega de alimentos e outros produtos, o que tem implicado maior exposição desses trabalhadores ao vírus e aumentando a visibilidade midiática das dificuldades que passam. (SOUZA, 2020, p.7)

Muitos profissionais continuaram com as suas rotinas de antes da pandemia, trabalhando em serviços considerados essenciais para a sociedade. Diferente de quem adotou o *home office*, essas pessoas têm que lidar com o medo do contágio, já que estão expostas ao vírus diariamente.

Diante desses fatos, faz-se necessário o questionamento: Quais mudanças esse período da Covid-19 traz para a rotina presente dos profissionais ativos no mercado de trabalho?

Em hipótese, a maior dificuldade enfrentada pelos profissionais foi o despreparo para a nova dinâmica de trabalho. Não saber utilizar as ferramentas e não entender como conciliar o trabalho com as demandas da vida doméstica em um ambiente que antes seria restrito a vida pessoal. O resultado foi a demanda excessiva de trabalho e o mal gerenciamento do tempo, o que sobrecarregou a estabilidade emocional desses profissionais.

A adoção do *home office* foi a melhor maneira encontrada para que o contágio diminuísse e o trabalho continuasse. Contudo, o abalo emocional causado pela situação em que o mundo se encontrava somado ao despreparo dos profissionais diante dessa modalidade de trabalho trouxeram diversas dificuldades para esse período.

A metodologia utilizada nesse trabalho foi revisão bibliográfica, pesquisa exploratória e pesquisa documental.

Para pesquisas futuras, pretende-se avaliar nos próximos três anos, até 2025, quais foram os impactos da pandemia na rotina futura dos profissionais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é a responsável por conduzir os funcionários dentro de uma empresa, desde o processo de contratação, passando pelas orientações necessárias durante a permanência na empresa até o desligamento.

De acordo com Oliveira (2004), a Gestão de Pessoas “é dever e parte integrante das funções gerenciais de toda a empresa, principalmente dos líderes.”

Todo profissional em posição de gerência deve ter conhecimento sobre gestão de pessoas para que saiba lidar com as diversas situações que a equipe apresentar.

Para Chiavenato (1999), gestão de pessoas é o

conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho. (Chiavenato, 1999)

A gestão de pessoas é uma área voltada para os recursos humanos, ou seja, as pessoas de uma organização e tudo o que as envolve.

Segundo Fidelis e Banov (2007), gestão de pessoas é

a área com foco nas políticas e práticas organizacionais da gestão de pessoal no local onde atua, englobando várias disciplinas como: psicologia do trabalho, legislação trabalhista, previdência, tributos, medicina do trabalho, higiene, saúde e segurança do trabalho. (Fidelis e Banov, 2007)

A gestão de pessoas é uma área que abrange várias outras, por isso é preciso conhecimento geral para atuar nessa área.

2.2 Comportamento Organizacional

O comportamento organizacional é o modo de agir dentro do ambiente de trabalho, ele pode ser afetado por fatores internos e externos, como um problema familiar ou algum acontecimento relacionado a própria empresa.

Segundo Robbins (2010, p.7), o comportamento organizacional é “um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura organizacional têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.”

A relação das pessoas, seja em grupo ou individualmente, com a organização é o que define o comportamento organizacional.

Ou seja, o comportamento organizacional é “um conjunto de ações, atitudes e expectativas humanas dentro do ambiente de trabalho. Sendo assim, o que determina o comportamento organizacional são os indivíduos, os grupos e a estrutura organizacional.” França (2006)

São as pessoas que determinam o comportamento organizacional em uma empresa, a partir de suas ações e atitudes.

O estudo do Comportamento Organizacional envolve três níveis hierárquicos de abordagem: comportamento macroorganizacional, que estuda os comportamentos das organizações como um todo; o comportamento mesoorganizacional, que analisa o comportamento de grupos e equipes dentro das organizações; e o comportamento microorganizacional, que estuda o comportamento do indivíduo dentro da organização. (CHIAVENATO, 2005)

Dito isso, a divisão do comportamento organizacional em níveis ajuda no estudo das atitudes dentro de uma empresa, observando as diferenças entre o trabalho individual e as relações dentro de um grupo, percebendo o que as influências internas e externas causam nos indivíduos.

2.3 Teletrabalho

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), “O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretaria, no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora”. (EUROFOUND e OIT, 2017)

Com o avanço tecnológico, o trabalho que antes se restringia à empresa física ou ao local oferecido pelo empregador, passou a ser realizado em qualquer lugar, a qualquer horário, com uma facilidade desconhecida.

Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa) com a utilização da tecnologia de informação e da comunicação, ou mais especificamente, como computadores, telefonia fixa e celular que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral. (BANOV, 2012 p.86).

As empresas ligadas à tecnologia e criatividade utilizam muito o teletrabalho, atualmente o conceito expandiu e empresas de diversas áreas aderiram ao modelo. O teletrabalho é um conceito muito amplo e tem diversas subdivisões, essas categorias serão apresentadas a seguir.

2.4 Categorias de Teletrabalho

Para a Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho é dividido em categorias, que dependem de uma série de variáveis para serem classificadas.

De acordo com Amador e Rocha (Apud Rosenfield e Alves, 2011), essas categorias são:

<i>Home Office</i>	O trabalho realizado na casa do funcionário.
Escritórios satélites	O trabalho é executado em unidades espalhadas de uma empresa central.
Telecentros	O funcionário trabalha em estabelecimentos perto de suas casas que oferecem postos de trabalho.
Trabalho móvel	viagens de negócios, trabalho de campo ou em instalações de clientes.
Empresas remotas	telesserviços utilizados pelas empresas que utilizam escritórios-satélites.
Trabalho informal	o funcionário trabalha algumas horas fora da empresa.

A Fonte: Elaborada por Juliana Ribeiro de Lacerda e Maria Eduarda da Silva Carvalho em consulta a artigos científicos.

Com o avanço da pandemia de Covid-19 e a necessidade de isolamento social, muitas empresas optaram por instaurarem o regime de *home office*.

2.5 Home Office

O *Home Office* é o trabalho realizado na residência do funcionário, ele é realizado por diversas empresas, em especial as de tecnologia. É um modelo pouco utilizado pelas empresas brasileiras, se concentrando em empresas localizadas nas grandes capitais.

Trope (1999) diz que *home office* “é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho”.

O trabalho é realizado por computadores, celulares e tablets sem a necessidade de ir até a empresa.

Com a adoção do distanciamento social, muitos países determinaram o fechamento de setores da economia, a fim de permitir que os indivíduos ficassem em suas casas. Em alguns desses setores, adotou-se a estratégia de teletrabalho, sobretudo da casa do trabalhador, o que comumente tem sido chamado de *home office*. Porém, logo diversas dificuldades se mostraram em relação à organização dessa modalidade de trabalho, em meio a um contexto psicoemocional atípico, de enorme receio pela propagação do vírus e, sobretudo, sem que os trabalhadores em geral tivessem a estrutura adequada para trabalhar em casa. (SOUZA, 2020, p.6)

Com os casos de Covid-19 aumentando, a Organização Mundial da Saúde e o Conselho Nacional de saúde indicaram o isolamento social como recurso para a redução do risco de contágio e as empresas passaram a adotar o *home office* para que o trabalho pudesse continuar sem grandes consequências.

Para Muniz (2020), “se o *home office* reduz os riscos de contágio, também pode aumentar o de esgotamento físico e mental”.

O trabalho remoto aumentou a demanda já existente para os funcionários, que tiveram que aprender a organizar os horários e não misturar os afazeres domésticos com os deveres profissionais, o que é um desafio já que o trabalho é realizado em casa. Além disso, o volume de serviço aumentou consideravelmente com o trabalho remoto, o que afetou a inteligência emocional dos colaboradores.

2.6 Medida Provisória Nº 1046

A crise econômica provocada pela Covid-19, obrigou o governo a encontrar soluções para amenizar as consequências, por isso em 27 de abril de 2021, foi aprovada a Medida Provisória Nº 1046 que prevê a adoção do teletrabalho pelas empresas para que assim o emprego e a renda do funcionário não sejam comprometidos.

O artigo 3º diz que

O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (Diário Oficial da União, Medida provisória Nº 1046)

Ou seja, durante o período previsto na Medida Provisória, a empresa ganhou autonomia para mudar o regime de trabalho do funcionário sem que o contrato de trabalho seja alterado. A inexperiência das empresas brasileiras em relação ao teletrabalho e a falta de estrutura dos funcionários para esse modelo de trabalho levou a inclusão dessa questão na medida provisória.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.(Diário Oficial da União, Medida provisória Nº 1046)

Assim sendo, o empregador que optar pelo modelo de teletrabalho deverá arcar com as despesas que envolva o trabalho do funcionário, como a internet que será utilizada.

3. METODOLOGIA

Para atender ao objetivo geral desse trabalho, a metodologia utilizada será revisão bibliográfica do assunto, pesquisa exploratória e pesquisa documental.

Para Vergara, revisão bibliográfica é “o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.” (VERGARA, 1998, p.46)

Será utilizada também a pesquisa exploratória que segundo Vergara “é realizada em áreas com pouco conhecimento acumulado e sistematizado.” (VERGARA, 1998, p.45)

Para melhor construção do trabalho, será utilizada a pesquisa documental que consiste na procura de informações sobre o assunto em documentos públicos e privados.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para consolidar o objetivo geral desse trabalho e o referencial teórico apresentado na seção anterior foi apresentada pesquisa documental de domínio público em que foram utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE entre maio e novembro de 2020 e dados da Fundação Instituto de Administração (FIA) que realizou a pesquisa Gestão de Pessoas na Crise de Covid-19 em abril de 2020.

O isolamento social não impediu que o trabalho continuasse, ao contrário, criou o incentivo de que novos métodos fossem implantados para que as empresas não parassem suas atividades.

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE entre maio e novembro de 2020, 83,31 milhões de brasileiros tinham alguma ocupação durante a pandemia em 2020, desses 88,9% (74,08 milhões) não foram afastados dos seus empregos e 11% (8,17 milhões) deles aderiram ao trabalho remoto.

Figura 1- Pessoas ocupadas no país na pandemia de Covid-19 (2020).

Categorias	Média da pandemia em 2020 (em milhões)	Percentual (%)
Pessoas ocupadas	83,315	
Pessoas ocupadas não afastadas	74,082	88,9
Pessoas ocupadas exercendo atividade de maneira remota	8,17	11,0
Pessoas afastadas	9,233	11,1
Pessoas afastadas devido ao distanciamento social	6,557	71,0
Pessoas afastadas por outras razões	2,676	29,0

Fonte: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.p](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf)

df

O *home office* foi a forma mais eficaz de unir a segurança e a produtividade dos funcionários. Porém, nem todas as funções se encaixam no teletrabalho, a PNAD apurou que quanto mais instruído o funcionário é, maior a chance de trabalhar no modelo remoto.

Dos profissionais que trabalham em *home Office* 74,6% possuem ensino superior completo e/ou pós-graduação e 1,7% possuem somente o ensino fundamental completo.

Ficou evidente também que o número de mulheres em teletrabalho é maior do que o dos homens, 56,1% dos profissionais em *home office* são mulheres enquanto 43,9% são homens.

Figura 2- Perfil das pessoas em trabalho remoto no país na pandemia de Covid-19 (2020).

Características	Média da pandemia em 2020 (em milhões)	Percentual (%)
Gênero		
Homem	3,583	43,9
Mulher	4,585	56,1
Raça / cor		
Branca	5,357	65,6
Preta ou parda	2,812	34,4
Escolaridade		
Sem instrução ao fundamental incompleto	0,057	0,7
Fundamental completo ao médio incompleto	0,135	1,7
Médio completo ao superior incompleto	1,883	23,1
Superior completo ou pós-graduação	6,094	74,6
Faixa etária		
14-19	0,083	1,0
20-29	1,686	20,6
30-39	2,599	31,8
40-49	2,044	25
50-59	1,216	14,9
60-69	0,451	5,5
70-79	0,083	1,0
80 ou mais	0,006	0,1
Setor		
Setor público	2,95	36,1
Setor privado	5,219	63,9

Fonte: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf

Foi possível perceber também que o número de trabalhadores em *home office* é muito maior nas regiões mais desenvolvidas do país, o Sudeste tem em média 58,2% dos seus profissionais nesse modelo de trabalho enquanto o Norte tem cerca de 3,3%.

Figura 3- Distribuição das pessoas em trabalho remoto por região na pandemia de Covid-19 (2020).

Região	Média da pandemia em 2020 (em milhões)	Percentual (%)
Norte	0,268	3,3
Nordeste	1,331	16,3
Sudeste	4,758	58,2
Sul	1,185	14,5
Centro Oeste	0,627	7,7

Fonte: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf

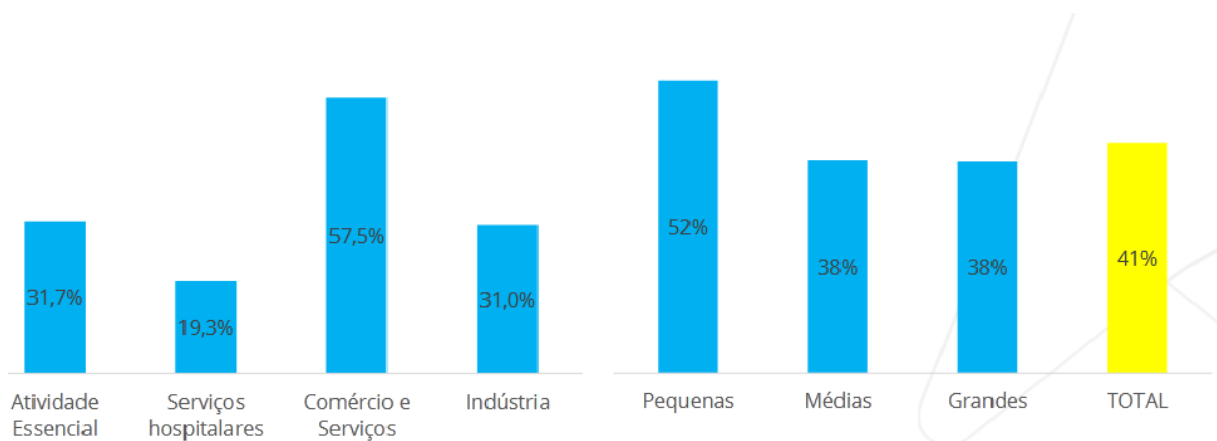
Portanto, é possível perceber que o nível de escolaridade é essencial para definir a posição ocupada dentro de uma organização e quanto maior o cargo na empresa, maior a possibilidade de trabalhar à domicílio, assim como quanto mais investimento uma região possui, maior o número de empresas que aderem a esse modelo.

A Fundação Instituto de Administração (FIA), em abril de 2020, realizou a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise de Covid-19. Segundo essa pesquisa, a qual participaram 139 empresas de pequeno, médio e grande porte, 46% das empresas brasileiras adotaram o *home office* nesse período.

O *home office* foi aplicado à 41% dos funcionários aptos para esse modelo. Nas empresas de pequeno porte, 52% dos funcionários foram transferidos para o trabalho à domicílio.

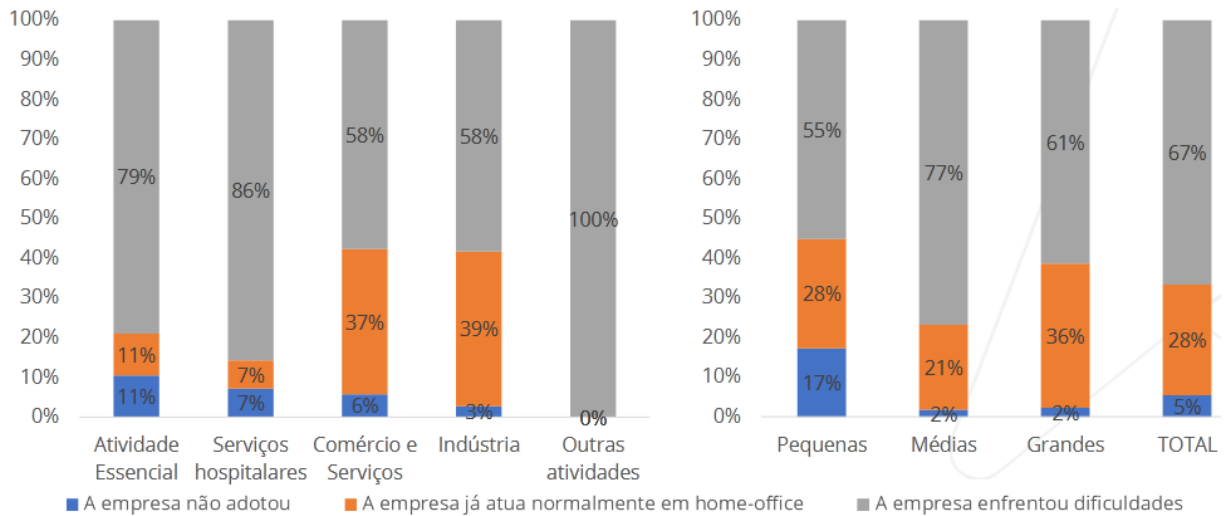
As pequenas empresas foram as que tiveram maior percentual de funcionários trabalhando em *home office* (52%) e o setor que mais aderiu ao modelo foi o de comércio e serviços (57,5%).

Figura 4 – Percentual de funcionários atuando em *home office* (2020).



Fonte: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>.

O setor que mais enfrentou dificuldade na implantação do *home office* foi o de serviços hospitalares com 86% de dificuldade, por isso foi o que teve menos funcionários adotando esse modelo (19%).

Figura 5 – Dificuldade das empresas na adoção do *home office* (2020).

Fonte: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>.

Um dos maiores problemas desse sistema é o pouco conhecimento das ferramentas e como se comportar durante o trabalho, por isso 45% das empresas orientaram seus funcionários através de cartilhas.

As cartilhas de orientações envolvem a postura física que o funcionário deve adotar ao trabalhar em casa, os horários que devem ser respeitados, a alimentação, a produtividade, o comportamento com os filhos durante o *home office* e o equilíbrio entre trabalho e lazer. As grandes e médias empresas que são do setor de indústria, comércio e serviços e atividade essencial são as que mais utilizaram essas cartilhas.

Figura 6 - Cartilha com orientações sobre a atuação durante o *home office* (2020).

	Atividade Essencial	Serviços Hospitalares	Comércio e Serviços	Indústria	Outras Atividades	Pequenas	Médias	Grandes	TOTAL
Postura e ergonomia	63%	64%	67%	75%	63%	45%	70%	82%	68%
Prática de atividade física	53%	29%	65%	67%	38%	34%	57%	75%	58%
Orientação para o lazer durante o confinamento	47%	14%	42%	47%	25%	34%	36%	50%	40%
Orientação sobre hábitos alimentares e nutrição	37%	43%	48%	56%	38%	28%	46%	61%	47%
Horário de trabalho	63%	71%	71%	75%	75%	62%	75%	73%	71%
Concentração e produtividade	68%	50%	71%	69%	63%	45%	70%	80%	67%
Como lidar com filhos pequenos durante o home-office	37%	21%	42%	39%	25%	28%	39%	41%	37%
Equilíbrio entre atividades de trabalho e de lazer	58%	36%	56%	50%	25%	34%	45%	68%	50%

Fonte: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>.

Algumas empresas adotaram ferramentas para orientar os funcionários sobre o trabalho em *home office*. As ferramentas mais utilizadas foram os posts em redes sociais internas e externas, seguido de cartilhas elaboradas pela empresa. Os setores que mais utilizaram essas ferramentas foram as atividades essenciais e comércios e serviços, principalmente no que diz respeito as grandes empresas.

Figura 7 – Ferramentas para orientação de funcionários na adoção ao *home office* (2020).

	Atividade Essencial	Serviços Hospitalares	Comércio e Serviços	Indústria	Outras Atividades	Pequenas	Médias	Grandes	TOTAL
EADs	37%	14%	27%	6%	13%	14%	18%	27%	20%
Videoaulas	21%	29%	15%	11%	13%	14%	13%	23%	16%
Treinamentos on-line ao vivo	16%	7%	27%	22%	13%	14%	21%	25%	21%
Cartilhas	42%	36%	40%	56%	50%	38%	39%	57%	45%
Posts em rede sociais internas ou externas	68%	57%	65%	44%	50%	38%	59%	70%	58%

Fonte: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>.

Logo, é possível ver que alguns setores tiveram dificuldade para se adaptar ao *home office*, principalmente o setor hospitalar. Por isso, algumas empresas, principalmente as de grande porte, adotaram ferramentas como cartilhas, treinamentos on-line e posts em redes sociais para orientar seus funcionários.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da análise dos resultados apresentados na seção anterior e para atender o objetivo geral desse trabalho que foi apresentar as consequências da pandemia na rotina dos profissionais, que em um curto período de tempo tiveram que aprender a lidar com uma situação atípica de isolamento, observou-se que a pandemia de Covid-19 impulsionou no Brasil um processo que em países desenvolvidos já era uma prática comum, o teletrabalho, em especial, o *home office*.

De acordo com a figura 2, as empresas têm um perfil específico de funcionários para atuarem em *home office* que inclui mulheres brancas com alto grau de escolaridade.

Assim como, a figura 3 indica que esse modelo de trabalho está concentrado nas regiões mais desenvolvidas do país, em especial no Sudeste.

Com a implantação do *home office*, muitas dúvidas surgiram desde o uso correto das ferramentas disponibilizadas ao comportamento necessário nesse modelo. De acordo com a figura 7, as empresas passaram a adotar ferramentas para orientar os funcionários quanto à postura adequada ao *home office*, posts em redes sociais e treinamentos são algumas.

É possível observar na figura 6 que as empresas que adotaram cartilhas, incluíram a postura, a concentração, os horários, a alimentação e o comportamento com os filhos durante o *home office* nas orientações.

Portanto, é possível notar que a pandemia trouxe grandes transformações para a rotina dos profissionais, com desafios e dificuldades, o *home office* foi o maior deles. As empresas que souberam orientar, capacitar e estruturar seus funcionários estão conseguindo se manter e produzir durante a pandemia.

REFERÊNCIAS

AMADOR, Fernanda S., ROCHA, Cháris T. M. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v.16, n.1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 de Setembro de 2021.

ARAÚJO, Tânia M., LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de Covid-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Feira de Santana, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 de Setembro de 2021.

BARBOSA, Alane O., LEMOS, Ana H. C., MONZATO, Priscila P. Mulheres em *Home Office* durante a pandemia da Covid-19 e as configurações de conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.60, n.6, p.388-399, nov-dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 de Setembro de 2021.

BRASIL. Medida provisória nº. 1046, 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 abr. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470?fbclid=IwAR3TB1z1SQCjklfX-92apl-MjVsoalyxBKTFCKAYnZ0E5MgxOI0s-lxOF2M>. Acesso em: 28 de Setembro de 2021.

Brasil, Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde. Recomendação Nº 027, abr. 2020. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1132-recomendacao-n-027-de-22-de-abril-de-2020>. Acesso em: 02 de Novembro de 2021.

IPEA. Carta de conjuntura. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?**, n.52, nota de conjuntura 5, 3º trimestre de 2021, jul. 2021. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 12 de Outubro de 2021.

LIZOTE, Suzete A., MONTEIRO, Wesley L. S., RÉGIS, Ester S. O., TESTON, Sayonara F. Tempos de Pandemia: Bem-estar subjetivo e autonomia em *Home Office*. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v.14, n.1, p.248-268, jan./abr. 2021. Disponível em: file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/Lizote_Teston_R%C3%A9gis_Monteiro_2021_Tempos-de-Pandemia--Bem-Estar-_61346.pdf. Acesso em: 20 de Setembro de 2021.

OIT. Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19- Guia prático. **Organização Internacional do Trabalho**, Genebra, jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 22 de Setembro de 2021.

Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise Covid-19 – Relatório final. **Fundação Instituto de Administração - FIA**, São Paulo, abr. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>. Acesso: 20 de Outubro de 2021.

SOUZA, Diego O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, Maceió, v.19, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 13 de Setembro de 2021.

VERGARA, Sylvia C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 1998.