

**GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO
FUNDAÇÃO ESCOLA DE GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL**

CLAUDIO NONATO DA CRUZ

**TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19: GERENCIAMENTO NA ROTINA
DE SERVIDORES DO GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL**

CAMPO GRANDE/MS

2021

CLAUDIO NONATO DA CRUZ

**TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19: GERENCIAMENTO ROTINA DE SERVIDORES
DO GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL**

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof. Dr. José Roberto da Silva Lunas

CAMPO GRANDE/MS

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO



ATA DE APROVAÇÃO



CLAUDIO NONATO DA CRUZ

TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19: GERENCIAMENTO ROTINA DE SERVIDORES DO GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. José Roberto da Silva Lunas

Prof.

Prof.

Campo Grande/MS, 26 de agosto de 2021.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
AVALIAÇÃO DA BANCA

ALUNO: Claudio Nonato da Cruz

AVALIADOR: Prof. Dr. José Roberto da Silva Lunas

TÍTULO DO TRABALHO: Avanços e Retrocessos na Jornada de Trabalho em Tempo de Pandemia no Governo de MS

AVALIAÇÃO DO TRABALHO		
TÓPICO	VALOR DO TÓPICO	NOTA
ENTREGA DO TRABALHO NO PRAZO TOTAL: 1 ponto	1,0 ponto	
CONTEÚDO: TOTAL : 7,0 pontos		
Conteúdo	3,0 pontos	
Forma	1,5 pontos	
Linguagem (inclusive ortografia)	1,0 ponto	
Documentação	1,5 pontos	
APRESENTAÇÃO ORAL E DEFESA TOTAL: 2,0 pontos		
Tempo de Apresentação	0,5 pontos	
Clareza	0,5 pontos	
Recursos Audio-Visuais	0,5 pontos	
Arguição	0,5 pontos	
NOTA TOTAL		

ASSINATURA DO AVALIADOR:

TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19: GERENCIAMENTO ROTINA DE SERVIDORES DO GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL

COVID 19 PANDEMIC AND WORK: EMPLOYEES ROUTINE MANAGEMENT OF THE GOVERNMENT OF MATO GROSSO DO SUL

Claudio Nonato da Cruz¹
Prof. Dr. José Roberto da Silva Lunas²

RESUMO

O presente artigo tem como objeto um estudo de cunho exploratório com o objetivo averiguar avanços e retrocessos e gerenciamento da rotina de servidores do governo do Estado de MS ao longo do período pandêmico permitindo reflexões sobre as mudanças na jornada de trabalho no âmbito do Governo de Mato Grosso do Sul. O trabalho intenta investigar e analisar experiências travadas em alguns órgãos do governo. Tais experiências podem representar fonte de aprendizado quanto ao que não funcionou, ou oportunidades de melhoria a serem aproveitadas nos pós pandemia. As atividades do setor público não podem parar completamente, sendo necessário estabelecer mecanismos de trabalho remoto, o que pôde resolver as necessidades de isolamento social, preconizado pela Organização Mundial da Saúde – OMS como uma das soluções para combater. Com 40,9% as atividades foram totalmente impactadas, e os indicadores apontam que 47,6% são a falta de equipamentos que inviabiliza o desenvolvimento das tarefas. Com as atividades impactadas, houve migração parcial para o trabalho em *home office*, como uma modalidade das diversas do teletrabalho, sendo imprescindível certificar-se das consequências que essa prática remota trouxe para a sua vida pessoal e profissional. Foi aplicado um questionário de vinte e seis questões objetivas, a uma amostra de vinte e um servidores. Inserir alguns resultados do trabalho para exemplificar

PALAVRAS-CHAVE: Covid -19; Gestão Pública; Trabalho Remoto; Mato Grosso do Sul.

ABSTRACT

The present article has with the objective ascertain the relevant advances and the setbacks to the long of pandemic period allowing reflections about the changes at journey of work at the government of Mato Grosso do Sul. Some divergences in current scenery were inevitable, one time that the activities of the Public sector no they can stop completely, being necessary accession to the home office at the however a form in if adapt to the social isolation, like one of alternatives indicated for the World Health Organization WHO. With 40,9% the activities were fully impacted, and the indicators show that 47, 6% are the lack of equipment what unfeasible the development of the tasks With the impacted activities, there was partial migration to home office work, as a modality of the various telecommuting, being essential make sure the consequences that this practice remote brought into your personal life and professional reaching millions throughout the world. Using a quiz in twenty six questions objectives making possible the collaboration where the participants add up to a total of twenty one interviewees.

KEYWORDS: Covid - 19; public management; Home Office; Mato Grosso do Sul.

¹ Pós graduando do Curso de pós-graduação lato sensu em Gestão de Pessoas pela Fund. Escola de Gov. do Estado de Mato Grosso do Sul. E-mail: claudiononato@yahoo.com.br

² Graduado em Administração de Empresas pela Universidade da Grande Dourados, mestrado e doutorado em Desenvolvimento Sustentável pelo Centro de Desenvolvimento Sustentável CDS/UnB. Professor Associado da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul e docente do curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul, E-mail lunas@uemg.br.

1 INTRODUÇÃO

Não bastassem as diversas catástrofes naturais que o mundo enfrenta como, por exemplo as mudanças climáticas, que em sua maioria causam destruição, acompanhadas de eventos como ciclones, resultando em destruição, a humanidade ainda enfrentou as transformações causada pelo Sars-CoV-2, uma doença impactante e imprevisível. Ressurge o vocábulo do lockdown e valorizam experiências e expressões como home office, novo normal, grupo de risco, quarentena, testagem em massa, flexibilização, achatar a curva, distanciamento e isolamento social. Nesse contexto, vale salientar que houveram declínios significativos em todos os setores da economia, com enormes interrupções, sobretudo, o comércio agonizando, a fome e a taxa de desemprego.

O sistema de saúde sobrecarregado, o colapso sendo inevitável, portanto, as autoridades recomendam o trabalho remoto como medida para evitar o aumento do surto da doença. Mas os desafios vão mais além do imaginário, motivar o servidor, controlar metas e resultados, análise de avaliação de desempenho, são aspectos presente na vida do trabalhador.

Assim, o objetivo geral é entender como o Estado de Mato Grosso do Sul, diante da pandemia, apresentou de avanços expressivos e quais os ajustes para continuar prestando um serviço de qualidade e o objetivo específico, é enfatizar o que esta nova jornada de trabalho, ditada de home office, impactou na vida profissional dos colaboradores. Considerando que o mundo apesar de todo esforço, atravessa uma das maiores pandemias, e houve necessidade de mudança de hábitos, com consequências importantes para a rotina de trabalho. O trabalho é relevante por destacar o impacto de tais mudanças sobre a rotina.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Os impactos da pandemia são sentidos em várias dimensões, desde os aspectos tecnológicos que cercam sua vigilância, até os aspectos da saúde mental, qualidade de vida de forma geral e qualidade de vida no trabalho. (RODRIGUES et al.; 2020)

Em um mundo globalizado torna-se imprescindível que as organizações se atenham as tecnologias que são apresentadas a todo o momento a fim de que possam desenvolver e construir pontos positivos às atividades do cotidiano, um ambiente de informação, formação e sobretudo de aprendizagem no âmbito corporativo. Além disso, deve fornecer o suporte necessário à ocorrência de processos

informais de aprendizagem nos quais os indivíduos possam aprender trocando informações, consultando material, entre outros meios (Pantoja & Borges-Andrade, 2009).

O momento que o País e o mundo vivem é considerado pelas autoridades sanitárias muito delicado, em se tratando de saúde pública e o estudo realizado em meados do ano de 2021, trouxe a possibilidade de compreender e sobretudo corroborou ampliando conhecimento e chamando atenção para as novas frentes de relações de trabalho, apesar do ambiente hostil que a Covid-19 impactou nas pessoas. Assim, o estudo possibilitou conhecer as dificuldades que os trabalhadores enfrentaram diante do problema considerado novo e com configurações adversas criando obstáculos obstruindo em parte desenvolvimento das tarefas de rotina.

Diante das competências das organizações, são necessárias que quando tratar de aprendizagem, é importante a sintonia, construindo cultura que propicie melhor eficiência para o atendimento interno e externo dos seus colaboradores. Nesse sentido cabe estabelecer o conceito de gerenciamento da rotina de trabalho que compreende a implementação de ações que visam maximizar os resultados obtidos pelos colaboradores na execução de suas atividades. Este conceito tem sido explorado por diversos estudos como o de Abreu e Lock (2007), Falconi (2013), Baggio *et al.* (2014).

Outro fundamento importante para o desenvolvimento da presente discussão é a aprendizagem na organização. Essa aprendizagem se identifica por destacar pontos estratégicos do aprendizado institucional. Essa aprendizagem tem que estar visível a todos, permitindo que pessoas possam solucionar qualquer questão do cotidiano. O *Know how*³ deve estar ao alcance de todos na organização, e, portanto, é fundamental que a liderança mantenha a comunicação como ponto estratégico, a qual deriva das decisões e ações cotidianas (COSTA & BRITO; 2017). O conceito de aprendizagem organizacional tem sido explorado em outros estudos estudos como os de Corsatto e Hoffmann(2016) e Albuquerque e Teixeira (2016) que enfatizam a necessidade de se aliar a tecnologia ao conjunto de conhecimentos dos colaboradores de modo a aumentar a competitividade.

Torna-se primordial que as organizações mantenham habitualmente ações motivacional e sobretudo, investimentos em treinamento, visando o desenvolvimento institucional e pessoal.

Quando uma organização procura um caminho com viabilidade a que seu corpo técnico possa manter atualizado, é um indicador favorável que ajusta a comunicação e eleva o nível até mesmo de relacionamento entre as pessoas.

A gravidade da situação pandêmica foi um ponto de início para todos, o que levou as autoridades governamentais a realizarem ações emergenciais para manutenção de renda e de emprego na direção de desocupados, autônomos e empregados de baixa renda. Entre os assalariados, surgiu a possibilidade

³ Conhecimento acumulado na organização.

de manutenção de emprego e redução de salário combinada ao acesso aos recursos do seguro-desemprego, bem como a negociação desses termos em acordos coletivos e individuais (conforme o salário recebido) (DIEESE, 2020a). Uma das medidas de contenção para a pandemia, em países com transmissão sustentada de Covid-19 é o isolamento, podendo ser vertical, horizontal, ou social visando achatamento da curva de contaminados (WERNECK; CARVALHO, 2020).

Em preceitos normativos, a Consolidação das Leis do Trabalho –CLT (Decreto-lei, nº 5.452, de 1º de maio), datado de 1943 e portanto, aos setenta e quatro anos, sai de cena, sendo substituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, com a finalidade de adequar a legislação às novas relações de trabalho, traz consideração no capítulo II-A no Art. 75-B diz que considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Advém que essa modalidade de trabalho implica em contrato com mais detalhado, uma vez que prever quem fornecerá os ajustes, como equipamentos, energia, podendo ser individual ou coletiva, evidentemente com anuência do empregado. Destaca que no trabalho remoto, praticamente as mesmas regras, com ajustes de eventualidade. Vale ressaltar que uma das medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, pelo Governo Federal, foi através da medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Esse momento fez ressurgir uma discussão já existente, sobre como controlar a jornada daqueles que estão sob esse regime, e que agora ganha novos contornos em razão do elevado número de trabalhadores nessas condições. O Governo do Estado, vem adotando medidas de prevenção ao Covid-19, consolidando a nova cultura organizacional, visando evitar a propagação do vírus e, portanto, através do Decreto nº 15.395, de 19 de março de 2020, instituiu o regime excepcional de teletrabalho, bem como determinando o serviço de apoio à saúde mental dos trabalhadores da saúde que atuam diretamente no combate à doença.

Entretanto, estamos em um processo de transição, desta forma o Estado de Mato Grosso do Sul, chama a atenção para a cooperação de todos, adotando procedimentos com atos normativos específicos e necessários para dar continuidade a todas suas atividades, embora com redução. Sobretudo em um mundo altamente globalizado, a pandemia disseminou, provocando morte, distanciando as pessoas e reduzindo o ritmo de trabalho.

A tecnologia foi, a priori, aceita com resistência, mas o ato de aprender é fundamental para o desenvolvimento e para a vida de qualquer indivíduo. O ponto crucial é a transformação, modificar a

realidade do presente, sendo viável para que se possa inovar, oferecendo sustentabilidade e efetividade para a sociedade, independentemente dos diferentes níveis de atuação.

Descrever este fenômeno é relevante, uma vez que se pode analisar as formas de aprendizagem mais utilizadas e reforçada pela cultura organizacional, proporcionando a criação de estratégias para fortalecer os modos de viabilizar a aprendizagem organizacional; bem como desenvolver formas de aprendizagem ainda não praticadas pela instituição. (COSTA & BRITO; 2017).

METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória. A fundamentação teórica que a orientou foi para a realização da coleta de dados foi, foi aplicado um questionário com vinte e seis questões, acerca do tema avanços e retrocessos na jornada de trabalho em tempo de pandemia. A aplicação foi realizada com autorização dos dirigentes, foi enviado e-mails para os entrevistados com questões que remetem aos impactos no cotidiano esclarecendo a importância do estudo, com profissionais de diversos órgão do poder executivo. A aplicação foi iniciada em 30 de junho de 2021 e a maioria dos respondentes foram entrevistados da Campo Grande, MS. Obteve-se um total de 21 entrevistas. Os dados obtidos foram exportados para planilha do software excel a partir de planilha gerada pelo software Google Forms, os dados foram tabulados com análise dos percentuais, sendo agrupados para interpretação dos dados.

O estudo da pesquisa levou em consideração, informações e relatos dos acontecimentos durante o ano de 2020, as entrevistas foram realizadas, via internet por meio dos questionários eletrônicos e algumas por contato telefônico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados obtidos, de maneira geral, possibilitaram constatar os impactos da pandemia Covid-19 na rotina de trabalho em servidores do Governo de MS. Sendo de natureza exploratória este estudo não pode ser considerado conclusivo. Contudo algumas de suas constatações são importantes para direcionamento de novos estudos e para tomada de medidas que aproveitem o aprendizado proporcionado pelo gerenciamento da rotina no chamado “novo normal” (PAULISTA; LOSADA, 2020).

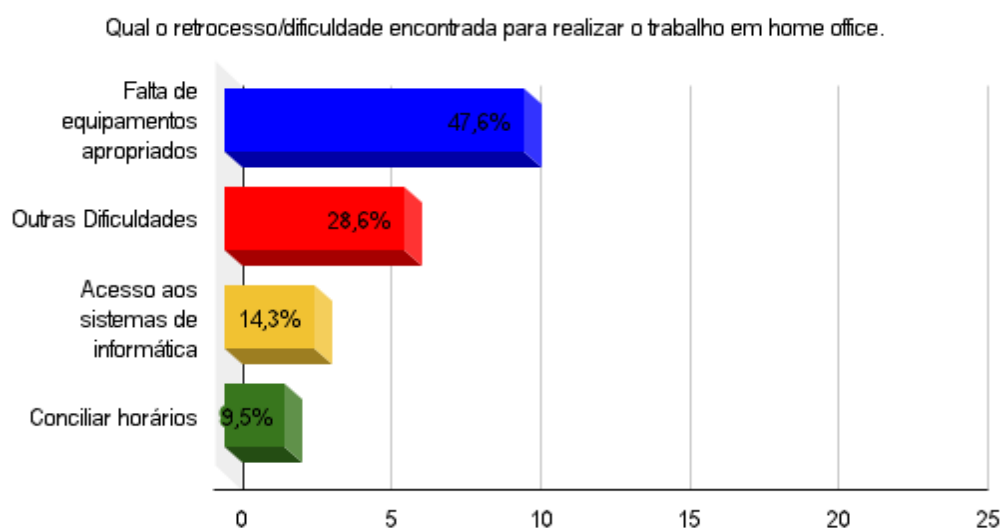
No Quadro 1, é apresentado o perfil dos entrevistados no presente trabalho. Ressalte-se que a Covid-19 alcançou 19%. Entre os entrevistados, índice que poderia ser maior sem a adoção de medidas de distanciamento social em suas rotinas de trabalho.

Quadro 1 – Percentual da identificação, tempo de serviço e diagnóstico da Covid-19.

IDENTIFICAÇÃO		QUANTIDADE	PERCENTUAL
Gênero	Masculino	13	61,9%
	Feminino	8	38,1%
Estado civil	Casado	13	61,9%
	Solteiro	8	38,1%
Você foi diagnosticado com a COVID-19.	Não	17	81,0%
	Sim	4	19,0%
No Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, você trabalha há quantos anos.	Entre 10 e 20 anos	7	33,3%
	Mais que 20 anos	3	14,3%
	Mais que dois anos	2	9,5%
	Mais que três anos e menos que cinco anos	1	4,8%
	Mais que cinco anos e menos que dez anos	8	38,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Em se tratando de dificuldade para a realização do trabalho em home office, é uma realidade que atingiu muitas pessoas, impactando de forma abrupta, sendo que naquele momento o profissional não estava preparado, onde vários fatores influenciaram, como por exemplo não ter um lugar adequado para a realização das suas tarefas, até mesmo não possuindo um equipamento de informática capaz de suportar os softwares necessários ao desenvolvimento do trabalho. Conforme a figura 1, os retrocessos/dificuldades encontrados pelos profissionais, com 47,6% são a falta de equipamentos.

Figura 1: Retrocessos/dificuldades encontradas

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

É salutar considerar que a maioria dos entrevistados são favoráveis as alterações na jornada de trabalho. É notório que o questionário evidenciou sim que as atividades sofreram certos impactos. Com 40,9% a pesquisa apontou que as atividades foram totalmente impactadas.

A pandemia impôs desafios e vão levar tempo para serem assimilados pelas organizações de modo a encontrara alternativas para que, a curto prazo, a frente de trabalho, voltem a normalidade. O conceito da mudança está em escolher o caminho certo, e, portanto, faz necessário uma discussão sobre gerenciamento da rotina em tempos de pandemia, no governo de MS. E diante dos acontecimentos, são necessários promover ações com características capazes de modificar as relações, implantar formas de continuar com as atividades, galgando para flexibilidade e sair do modelo de trabalho convencional.

Medir o retrocesso é fundamental, uma vez que diante do cenário, houve a necessidade do trabalho e conseqüentemente as atividades serem impactadas por uma rotina não habitual e percebe-se que nem todas as pessoas estão preparadas para o trabalho remoto e contam com equipamentos limitados, assim o retrocesso, muitas vezes está na falta de oportunidade em adquirir um equipamento específico para suprir as necessidade de trabalho e ainda manter a rotina da família.

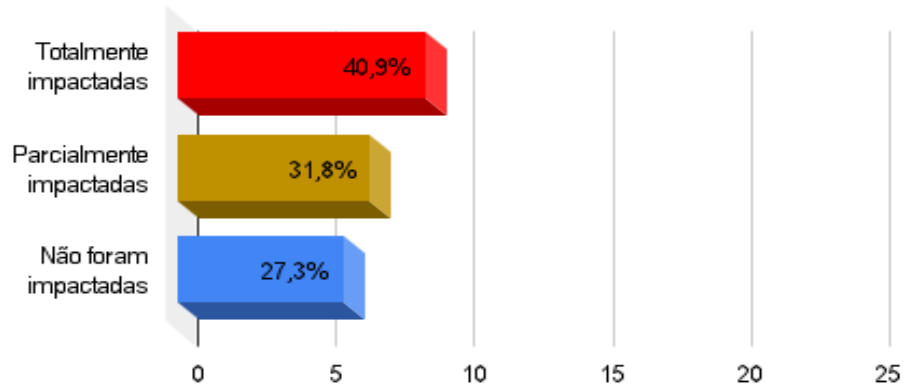
Para as organizações, em relação ao momento vivido, faltaram experiências, o que trouxe dificuldade em gerenciar o trabalho ofertado e conseqüentemente afetando a produtividade. Neste sentido, vale contribuir, que no processo de implantação do teletrabalho em caráter emergencial e com índice de complexidade alta, começaram a aumentar a instabilidade nos diversos setores das organizações.

Gerenciar bem, avaliando as diversas competências, é papel primordial das gerências, aqui o ponto chave é manter o foco, motivar as equipes independente das adversidades. Quando os colaboradores sentem motivados, o comprometimento surge com solidez a comunicação flui e as expectativas torna o ambiente mais integrador.

Toda mudança pode trazer alguns desconfortos, principalmente quando se trata de relacionamento no local de trabalho. É uma dinâmica que pode afetar até mesmo a hierarquia superior

Figura 2: Impactos nas atividades

Diante da pandemia, as suas atividades relacionadas ao trabalho, foram impactadas.

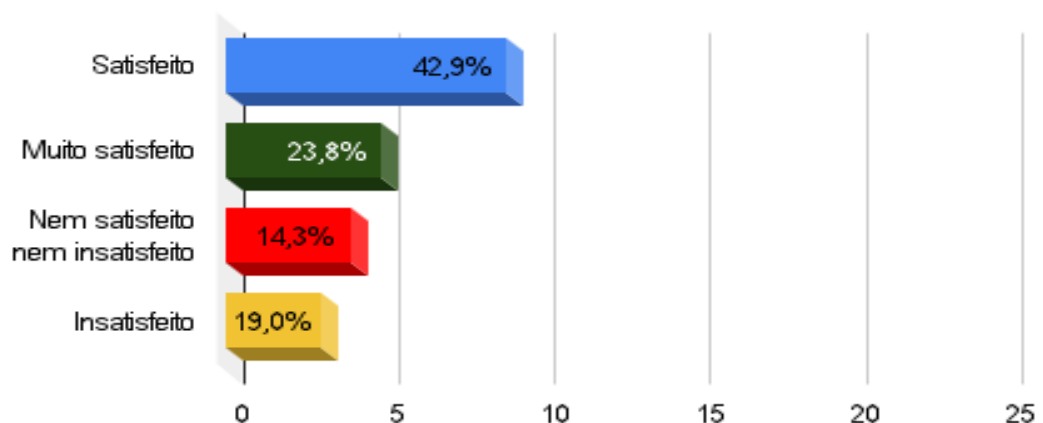


Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Entretanto, destaca-se uma dificuldade encontrada ao prestar o serviço de casa, foi a falta de equipamentos adequados, mas por outro lado, o isolamento social, mesmo que forçado fez com que as pessoas fossem obrigadas a utilizarem com mais frequência os meios tecnológicos e com o que aparentemente está distante fica próximo com o uso das tecnologias. As pessoas se tornando mais adeptas a tecnologia é natural que seja visto como um ponto positivo, afinal estamos vivendo outra realidade – à informação presente.

Figura 3: Avanços e retrocessos institucionais

Na sua Instituição em se tratando de avanços e retrocessos em tempo de pandemia no Governo de MS, você se sente.



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Mesmo que se observe uma resistência na utilização de recursos tecnológicos em teletrabalho, é preciso correr contra o tempo em busca de conhecimento, para viabilizar a realização de atividades. A pesquisa pontuou que mesmo com os percalços pandêmicos, não houveram retrocessos significativos no Estado de Mato Grosso do Sul, e com 42,9% dos entrevistados, mostraram que houve satisfação sobretudo nas instituições, como o Estado conduziu as atividades durante esse período.

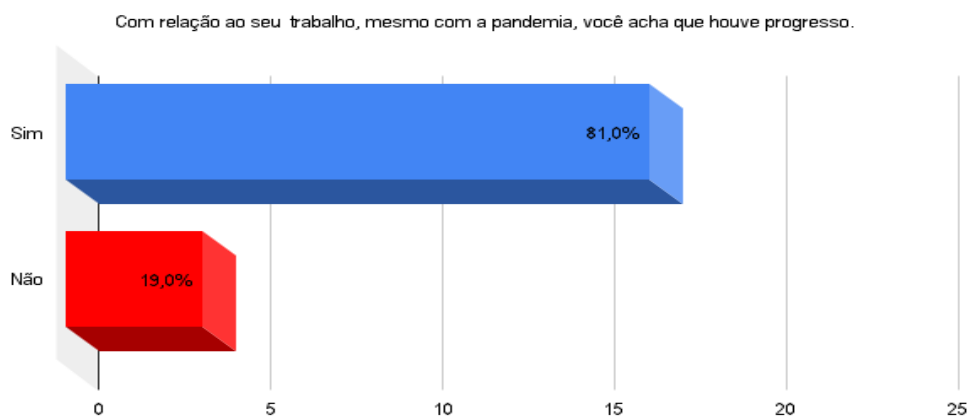
Diante dos resultados expostos nos gráficos (Figura 4) a pesquisa apontou que mesmo diante da pandemia 81,0% dos entrevistados relataram que as atividades não foram bruscamente interrompidas, os diferentes níveis de atividades tiveram uma sequência positiva nas instituições.

Sendo que somente 19,0% entenderam que as atividades não avançaram, mas como apontado pela pesquisa, houveram retrocessos significativos, haja vista, que a pandemia influenciou nas atividades por um todo, mas nas atividades estatais, as pessoas continuaram a desenvolver os seus trabalhos, é óbvio que foi necessária adequação que está relacionada com o atual cenário.

A sensação de conquista, pode proporcionar satisfação e bem-estar para o ser humano, isso é fato, mas apesar dos percalços que a pandemia impôs na sociedade, pessoas continuam apostos nos seus locais de trabalhos e outras mesmas diante das incertezas estão em busca de novos mercados. Diante do contexto de mudanças e incertezas, as organizações dos mais variados setores têm procurado novos caminhos a fim de adaptar suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Em uma organização quando a rotina de trabalho inesperadamente venha sofrer interrupções, os impactos e os aspectos desafiadores começam a aparecer, até mesmo como sentimento de insegurança. Contudo, sempre foi latente o receio dos impactos psicológicos sobre os teletrabalhadores, motivados pela impessoalidade e baixo envolvimento no trabalho (SAKUDA, 2001).

Figura 4: Progresso no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Quadro 2 , apresenta os resultados relacionados com a questão aplicada sobre o revezamento de horários, atendendo a publicação de decretos, 52,4% optaram pela satisfação e com relação a colaboração da chefia, houve, em parte, com resultado satisfeito e muito satisfeito com 38,1% da pesquisa. Também foi observado que 52,4% relataram que nesse período as instituições não ofereceram capacitação aos seus quadros de trabalhadores

Quadro 2– Percentual das questões levantadas.

Questões levantadas	Quantidade	Percentual	
Com relação ao revezamento de horários no setor, você foi favorável.	Satisfeito	11	52,4%
	Muito satisfeito	4	19,0%
	Nem satisfeito nem insatisfeito	5	23,8%
Houve colaboração da chefia imediata sobre o isolamento social.	Satisfeito	8	38,1%
	Muito satisfeito	8	38,1%
	Insatisfeito	3	14,3%
	Nem satisfeito nem insatisfeito	2	9,5%
Para que o atendimento fosse realizado a contento, nesse período pandêmico, a instituição ofereceu a você alguma capacitação.	Não ofereceu	11	52,4%
	Ofereceu	6	28,6%
	Indiferente	3	14,3%
	Muito indiferente	1	4,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Ao levantar outras questões, como continuar em parte do tempo da atividade ou em alguns dias da semana, com o home office, 57,1%, ou 12 entrevistados, concordam plenamente em poder realizar o teletrabalho.

O escalonamento propiciou no trabalho, estratégia necessária para evitar aglomerações e assim reduzir a proliferação do vírus. Por sua vez, o Estado de Mato Grosso do Sul, através do decreto 15.396, de 19 de março de 2020, ampliou diversas medidas de prevenção, vale pontuar dentre outras, como o expediente podendo ser realizado em 2 (dois) turnos de revezamento (Art. 10.).

Portanto, entende-se, que são orientações tomadas pelas autoridades governamentais, essenciais capazes de nortear de modo a garantir, sobretudo, visando distanciar as pessoas restringindo à mobilidade e com possibilidade, como aconteceu em algumas cidades, a necessidade de bloqueio total de circulação.

Apesar dos avanços e retrocessos ocasionados pela pandemia, na vida das pessoas, ainda que possa conviver com as sequelas impostas nesse período, quando questionado se a pandemia pode representar retrocesso nos resultados na Instituição 60,0% dos entrevistados discordaram e percebe-

se houve diminuição na produtividade devido a fatores impostos pelas restrições, mas as instituições, mesmo com quadro inferior continuaram com o compromisso de atender bem o cliente.

Com os avanços de emergência da epidemia, ainda em fase ascendente, apesar dos esforços das autoridades em saúde pública, em se tratando do trabalho em home office, e para tanto, a pesquisa considerou que a falta de tecnologia, quer seja, com os equipamentos de informática físico ou softwares, e até mesmo pelo celular, 23,8% dos entrevistados tiveram essa dificuldade, para que as atividades fossem realizadas a contento da chefia ou do setor e aliado a esta questão a pesquisa demonstrou e entende-se que 9,5% prefere não continuar em home office, e as medidas que o poder público tomou em favor da diminuição de propagação do vírus, baseado nos decretos, instituindo no âmbito do Estado a pesquisa pontuou um percentual favorável às medidas tomadas de 52,4% do contingente entrevistado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O momento requer novas configurações, sobretudo, necessárias para prosseguirmos no desenvolvimento das tarefas, e no momento foi primordial na utilização da modalidade de trabalho home-office, embora conforme a pesquisa com dificuldades sobretudo na falta de equipamentos adequados para a realização das tarefas.

Mesmo que a amostra tenha sido pequena, observou-se que as atividades tiveram sequência, com um contingente menor em virtude do isolamento, mas muito conveniente destacar que o País sofreu com a pandemia e sobretudo o trabalhador, uma conjuntura ímpar em decorrência do caos pandêmico. Diante das dificuldades que o vírus causou, dados apontam que o trabalhador pode ficar um tempo maior com seus familiares.

E finalizando vale salientar que o estudo outorgou entender os avanços e retrocessos com relação ao que foi proposto, elencando as devidas reflexões sobre o processo pandêmico e por fim conclui que apesar desse caos que afetou a todos, as atividades não pararam sobretudo as essenciais. Houve impacto na qualidade de vida causado pela pandemia, mas a pesquisa contribuiu com clareza que houve sim aumento de eficiência durante esse período, mesmo sendo reduzido o trabalhador foi atuante no seu turno de trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, V.B.L.; LOCK F. N... Controle e o gerenciamento da rotina de trabalho na busca pela qualidade .em prestação de serviços. **Sociais E Humanas**, Santa Maria, V. 20 - EDIÇÃO ESPECIAL - SETEMBRO 2007 - p. 69-82. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/829>. Acesso em 15/08/2021;
- ALBUQUEQUE,; A.R.P; RIVANDA, M.T.O processo de identificação e exploração de oportunidade empreendedora com base no modelo de aprendizagem organizacional 4i. **Revista de Ciências da Administração** v. 18, n. 44, p. 25-37, abril 2016. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2016v18n44p25>>. Acesso em 25/08/2021.
- BAGGIO, D.K.;VIEIRA, S.F.A.;FERNANDES,C.R.;CINTRA, R.F.;BRUM, S.A. Gerenciamento da rotina do trabalho na ótica da Gestão da Qualidade Total: um estudo de caso na educação superior pública federal. **ReFAE – Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 6, n. 1, p. 2-20, 2014. Disponível em <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/ReFAE/article/view/3758/4444>. Acesso em 15/08/2021;
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **CADERNOS EBAPE**. BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGcbSRM/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em 17/04/2021.
- BRIDI, Maria Aparecida *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. 2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf Acesso em 17/04/2021
- CORSATTO, C.A.; HOFFMANN, W.A.M. a evolução das mudanças técnicas, tecnológicas e da inovação e seus impactos na produção do conhecimento organizacional: aprendizagem organizacional Open User Innovation. Disponível em < <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc>>. Acesso em 25/08/2021.
- COSTA C. G.; BRITO L. **Aprendizagem no trabalho: Uma análise da percepção de gestores públicos**. Editora Holos, Rio Grande do Norte, V. 02, ano 33, p. 2, 2017.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2020a). O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19 **[Nota Técnica nº 232]**. Acesso em 17/08/2021
- ESTRADA, M. M. P. **Teletrabalho & Direito - O Trabalho à Distância e sua Análise Jurídica em Face aos Avanços Tecnológicos**. Juruá Editora. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/bv/conteudo.asp?id=23450&pag=17> Acesso em 25/04/2021
- FALCONI, V. C. **Gerenciamento da Rotina do Trabalho do Dia-a-Dia**. Belo Horizonte. Editora de Desenvolvimento Gerencial. 2002.
- HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROELICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Gestão & Conexões - Management and Connections Journal**, Vitória/ES, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020.
- http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10078/1/NT_74_Diest_Disoc_Populacao%20em%20Situacao%20de%20Rua%20em%20Tempos%20de%20Pandemia.pdf Acesso em 21/04/2021
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php> Acesso em 20/04/2021

OLIVEIRA, Karollayne Matos. **Os Impactos da Pandemia do Coronavírus nas Relações de Trabalho**. 2020. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC. Gama, 2020. Disponível em: https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/426/1/Karollayne%20Matos%20Oliveira_0003938.pdf Acesso em 20/04/2021

PAULISTA, G.; LOSADA, MARCIAL. F. O papel e o poder das equipes de trabalho e das organizações: aplicação do modelo de Losada e implicações no novo normal Pós pandemia do Covid-19. **Revista Ciências Jurídicas e Sociais – IURJ**. Vol 1, Nº 1 – 2020. doi: 10.47595/2675-634X.2020v1i1p157-185. Disponível: <https://revista.institutouniversitario.com.br/index.php/cjsiurj/article/view/14/11>; Acesso em 15/08/2021;

PERESSIN, Samuel. **Conheça experiências de home office no serviço público**. [recurso eletrônico]. jconcurso. publicado em 07/08/2017. Disponível em: <https://jconcurso.uol.com.br/noticia/concursos/home-office-servico-publico-69148> Acesso em 17/04/2021

REAL, Luciane Magalhães Corte; CORBELLINI, Silvana. Uma Proposta Cooperativa Construída em Ambiente a Distância. 2011 v. 9, n. 1. Trabalho de Conclusão de Curso. FAGED/UFRGS. RS. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/renote/article/view/21909/12711>. Acesso em 23/11/2021.

RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D.C.B; QUEIROZ, G.C.; SILVA, J.C.S. Trabalhadores na Pandemia: Múltiplas Realidades, Múltiplos Vínculos. In MORAES, M.M. (Org.) **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=MePuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=impactos+da+pandemia+no+trabalho&ots=Q1N9WwYRk0&sig=pPead3zRuEbJC7qNGNnRigBwzFQ> Acesso em 29/07/2021.

RODRIGUES, K.R.A.L; SILVA, C.W.B.C. **Teletrabalho e a reforma trabalhista**. Artigos. publicado em 08/2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68315/teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista> Acesso em 21/04/2021

SAKUDA, Luiz Ojima. Teletrabalho: desafios e perspectivas. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo/FGV, São Paulo, 2001.

Secretaria de Estado de Administração e Desburocratização (SAD). Para cumprimento de metas anuais, teletrabalho mobiliza servidores da SAD. Publicado: quinta-feira, março 26, 2020 as 14:17. Disponível em: <https://www.sad.ms.gov.br/para-cumprimento-de-metas-anuais-teletrabalho-mobiliza-servidores-da-sad/> Acesso em 24/04/2021

SILVA, Débora Fragoso da. **Os Efeitos Causados pela Globalização na Economia Brasileira**. 2012. 42 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, Assis, 2012. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911260419.pdf> Acesso em 01/05/2021

SILVA, T. D; NATALINO, M; PINHEIRO, M. B. População em Situação de Rua em Tempos de Pandemia: Um Levantamento de Medidas Municipais Emergenciais: **IPEA. Nota Técnica nº 74**. Junho.2020. Disponível em:

SOUSA, L. P.; PARADELA, V. C. Impactos da Pandemia da Covid-19 sobre profissionais que já atuavam em home-office. **Revista GETS**, Sete Lagoas, v. 3(Edição Especial):p.19-41, 2020, 2020/ARTIGO_REMIR.pdf <https://ojs3x.gets.science/index.php/getts/article/view/56/61> Acesso em 12/04/2021.

SOUZA, Katia Reis de *et al.* **Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia**. Disponível em: <http://www.sinpromacae.com.br/wp-content/uploads/2020/11/Trabalho-remoto-saude-docente-e-greve-virtual-em-cenario-de-pandemia.pdf> Acesso em 21/04/2021

WERNECK, Guilherme Loureiro; CARVALHO, Marília Sá. A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Cadernos de Saúde Pública**, 36(5): e00068820, 2020. Disponível em:

<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-cronica-de-uma-cri-se-sanitaria-anunciada> Acesso em 24/04/2021