REVISTA OBSERVATÓRIO PORTUÁRIO

O TRABALHADOR PORTUÁRIO PÓS PANDEMIA (COVID-19)

Caio Cesar de Almeida Souza[1], Fábio Souza dos Santos[1], Lucas Natã Pereira[1], Maria Cristina Pereira Matos[2]

[1] Discentes da Pós-Graduação em Gestão Portuária e Operações Internacionais da Universidade Santa Cecília – (Santos/SP)
[2] Docente orientadora da Pós-Graduação em Gestão Portuária e Operações Internacionais da Universidade Santa Cecília – (Santos/SP)
E- mail: lucasnata2015@gmail.com

Resumo: O presente projeto visa evidenciar as mudanças ocasionadas pela pandemia para o trabalhador portuário, identificando as principais dificuldades encontradas por estes e quais desenvolvimentos tecnológicos foram necessários para que o trabalho se mantivesse funcional e eficaz. Para o desenvolvimento deste trabalho, foi utilizado o método de abordagem exploratória e descritiva. Foram realizadas entrevistas com pessoas atuantes no setor portuário, bem como a utilização de formulários com o propósito de identificar os impactos e mudanças geradas pela pandemia. Os resultados demonstram que o setor portuário sofre modificações e os profissionais deverão estar cada vez mais atualizado e em busca de qualificações além das já obtidas.

Palavras-Chave: Pandemia; Setor Portuário; Mudanças.

THE POST PANDEMIC PORT WORKER (COVID-19)

This project aimed to emphasizing the changes occurred due to pandemic in the port labor forces, presenting some of difficult found by port labors and which technological developments were needed to an effectiveness and accurate work. The project was made using explorative and descriptive method of search. Were made interviews with people from port area, as well question forms to identify those impacts and changes caused by pandemic. Those results shows that port sector is under updates and the labor force must be in continues updated to be ready for the changes.

Keywords: Pandemic; Port Sector; Changes.

1. INTRODUÇÃO

O presente tema foi escolhido tendo em vista que o setor em que estou inserido sofreu modificações que impactaram o meu formato de trabalho atual. Nos dias de hoje o trabalho in loco não é de extrema necessidade e Home Office ganhou espaço e será cada vez mais utilizado pelas empresas.

As qualificações exigidas já não são mais as mesmas e os profissionais necessitam estar atualizado sobre as novas tecnologias desenvolvidas. O Modus Operandi foi modificado, exigindo um maior preparo das empresas para manutenção da saúde dos seus colaboradores e preparação ao novo modelo de trabalho.

O tema se demonstra extremamente relevante, pois cada vez mais o mercado de trabalho se torna competitivo e os profissionais que não se adequarem aos novos modelos de trabalho, perderão oportunidades. Até pouco tempo atras o mundo funcionava de uma maneira totalmente diferente da nova realidade mundial.

A pandemia intensificou a necessidade de uma nova forma de pensar e agir de todos, que acelerou alguns processos que estavam em andamento ou que melhorou algumas atividades já existentes, surgindo um novo ambiente de trabalho que necessita de novas qualidades, habilidades e conhecimentos, esse processo de mudança que ainda está em andamento e adaptação para toda a cadeia de processos. A mudança além das oportunidades criadas, surgiram muitos desafios a serem superados e problemas a serem solucionados.

2. PANDEMIA DA COVID-19

Ao final de 2019 surgiram os primeiros casos de uma doença que ficou conhecida como COVID-19 na China, que devido aos fatores da globalização que vivemos atualmente, juntamente com a alta taxa de contaminação e facilidade de contágio do vírus, a doença se espalhou ao redor do globo e em 11 de março de 2020 a propagação do vírus deixou de ser tratada como epidemia e passou a ser tratado como pandemia pela Organização Mundial da Saúde.

O primeiro caso a ser conhecido no Brasil aconteceu por volta do primeiro bimestre de 2020 ao final de fevereiro no estado de São Paulo. A partir do primeiro caso no país, os números passaram a crescer de maneira rápida espalhando-se pelos estados brasileiros afetando todo o país.

Os governos passaram a trabalhar buscando soluções e medidas de enfrentamento da pandemia, onde surgiram medidas provisórias, recomendações e programas de auxílio emergencial a todos os cidadãos brasileiros.

Algumas das sugestões iniciais para evitar a propagação do vírus eram:

- Higienizar as mãos com frequência, usando sabão ou álcool em gel;
- Distanciamento social;
- Uso de máscara de proteção;

Medidas que passaram a fazer parte da vida de todos, porém mesmo com as medidas adotadas, o vírus continuou a sua propagação, aumentando o número de infectados, ao passo de governos começarem a impor medidas mais restritivas até que alguns estados decretaram lockdown (medida restritiva de circulação urbana), para tentar conter a expansão da doença. Até o momento as medidas restritivas foram adotadas por governos em todo o país em alguns momentos em locais onde o número de infectados volta a crescer.

3. AUMENTO DA DESOCUPAÇÃO

As medidas restritivas mais severas colaboraram para o aumento do número de estabelecimentos comerciais que não tinham permissão para funcionar ou funcionavam em horários reduzidos, acabaram encerando suas operações. No decorrer da pandemia o desemprego no país teve um aumento e de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua efetuada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas divulgado em março de 2021, demostrou que 20 estados brasileiros atingiram números recorde de desocupação da população, como pode ser observado na tabela 1.

Tabela 1. Taxa de Desocupação

Taxa de Desocupação									
Médias anuais (em %)									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Brasil	7,4	7,1	6,8	8,5	11,5	12,7	12,3	11,9	13,5
Rondônia	6,4	5,1	4,2	5,6	7,9	8,2	9,1	8	10,4
Acre	8,4	9	7,7	8,5	10,9	14,1	13,5	14,5	15,1
Amazonas	9,5	9,1	7,7	9,5	13,6	15,7	13,9	14	15,8
Roraima	7,6	8	6,3	8,5	8,8	9,9	12,3	14,9	16,4
Pará	7,4	7,3	7,2	8,8	11,2	11,8	11,1	10,8	10,4
Amapá	13,2	11,5	10,3	11	15,5	17,7	20,2	17,4	14,9
Tocantins	7,7	7,5	7,5	8,6	11,5	11,7	10,6	10,8	11,6
Maranhão	8,1	7,9	6,8	8,6	11,9	14,3	14,4	14,3	15,9
Piauí	6,9	7,5	6,5	7,6	9,4	12,9	12,8	12,8	12,8
Ceará	7,7	7,8	7,4	8,8	12	12,6	11,3	10,9	13,2
Rio Grande do Norte	11,4	10,7	11	12	14,2	14,5	13,6	13,1	15,8
Paraíba	9,2	8,8	8,9	9,5	11,4	11,4	11,1	11,6	14,6
Pernambuco	9,1	9	8,2	9,9	14,6	17,7	16,7	15,5	16,8
Alagoas	11,4	10,6	9,6	11,2	14,1	16,7	17	14,9	18,6
Sergipe	10,3	10,3	9,2	9,1	13,3	14,3	16,6	15,1	18,4
Bahia	11,1	11,2	10,3	12,3	15,9	17	17	17,2	19,8
Minas Gerais	6,9	6,6	6,7	8,5	11,1	12,2	10,7	10,1	12,5
Espírito Santo	7,1	7,1	6,2	7,7	12,2	13,1	11,5	11	12,7
Rio de Janeiro	7,5	6,8	6,3	7,6	11,7	14,9	15	14,7	17,4
São Paulo	7,3	7,2	7,1	9,3	12,4	13,4	13,3	12,5	13,9
Paraná	5	4,3	4	5,9	8,2	9	8,8	8,5	9,4
Santa Catarina	3,4	3,1	2,9	4,1	6,3	7,1	6,4	6,1	6,1
Rio Grande do Sul	4,8	4,8	5	6,2	8,2	8,4	8,1	8	9,1
Mato Grosso do Sul	6,1	4,7	4,1	6,1	7,7	8,5	7,6	8	10
Mato Grosso	5,5	4,4	4	6,1	9,4	9	7,9	8	9,7
Goiás	5,4	5,4	5,3	7,3	10,5	10,6	9,2	10,6	12,4
Distrito Federal	8,6	9	9	10,1	12	13,2	12,7	13,4	14,8

Fonte: IBGE – PNAD Contínua

A pesquisa também apontou que a taxa de pessoas desocupadas era maior para quem tinha nível de ensino médio incompleto sendo 23,7%, no caso de pessoas com nível de ensino superior incompleto a taxa foi de 16,9% e pessoas com o nível de ensino superior completo a taxa foi de 6,9%.

> *"Afetando diretamente a economia mundial, a pandemia desaqueceu o mercado mundial, o que acarretou uma série de demissões, suspensão de contratos e a redução salarial e de jornada de trabalho, diminuindo drasticamente a capacidade de autossustento do trabalhador (ANTUNES, 2020)".*

4. SURGINDO MUDANÇAS

Com o avanço da pandemia e a área da ciência pesquisando e desenvolvendo vacinas para o combate da doença, o mundo passou a acompanhar os passos do desenvolvimento da vacina e os prazos estipulados, que mesmo que o projeto estivesse correndo bem, o processo em geral até a vacinação poderia levar um certo tempo, o setor privado buscou formas de continuar seu funcionamento seguindo as recomendações das autoridades ou de especialistas da área da saúde.

Em busca de mudanças para seu bom funcionamento, empregadores buscaram reformular equipes, substituindo funcionários que poderiam ser mais afetados pela doença por funcionários que seriam menos afetados, porém com o passar do tempo e avanço das pesquisas sobre o vírus, algumas hipóteses iniciais foram atualizadas e a prática de substituição de funcionários passou a acontecer com menos frequência.

Umas das mudanças que está cada vez mais popular por conta do distanciamento social é o Home Office (escritório em casa), onde o trabalhador efetua suas funções de sua residência.

4.1 Mudanças nos postos de trabalho e as recomendações da ANVISA

A Agência Nacional de Vigilância Sanitária fez recomendações para as empresas que atuam nos portos e nas embarcações com base nas orientações da Organização Mundial de Saúde, essas empresas tiveram que divulgar materiais informativos sobre COVID-19 a toda comunidade portuária e adotar modalidade de (home office) para as atividades administrativas com exceção das atividades em que seja indispensável a presença do trabalhador.

Elaborar um mapeamento de locais estratégicos para higienização das mãos e de disponibilização de álcool em gel suprindo a demanda, intensificar os procedimentos adotados juntos as equipes de limpeza e desinfecção com foco em, frequência da atividade, saneante utilizado regularizado na Anvisa, concentração, tempo de contato, técnica utilizada para a

limpeza e desinfecção e uso dos EPI pelos trabalhadores envolvidos na atividade, realizar desinfecção de alto nível se constatado caso suspeito ou confirmado.

Nos refeitórios manter as mesas a uma distância mínima de um metro entre as pessoas evitar o modo self-service, conduzi-las para higienização das mãos antes e depois de se servir, dispor de colaboradores para servir as refeições a fim de diminuir a manipulação de utensílios ou disponibilizar luvas plásticas descartáveis aos funcionários antes de servirem-se.

Manter em operação com a renovação do ar aberta com a máxima capacidade os locais com sistemas de climatização central, manter portas e janelas aberta em locais sem renovação do ar.

Os terminais e agências marítimas devem manter-se atualizado sobre às restrições de entrada excepcional e temporária de estrangeiros e comunicar todas as situações de irregularidade ou risco que tenham conhecimento como, presença de clandestinos em embarcações, óbito a bordo de embarcações, embarcações oriundas de áreas afetadas entre outras.

4.2 *Home Office*

Uma função que vem ganhando cada vez mais destaque é o teletrabalho, algumas empresas no pais haviam implantado o sistema antes da pandemia, entretanto com a necessidade de continuar as operações, de forma segura para todos os funcionários, seguindo todas as recomendações de saúde mantendo o distanciamento social durante o período de trabalho, algumas empresas passaram a fazer uso do rodizio de equipes / pessoas nas dependências da empresa de forma que uma porcentagem de funcionários trabalhem de forma presencial e outra à distância em Home Office.

Tendo em vista a boa recepção da modalidade de trabalho perante o momento crítico causado pela pandemia e as medidas de enfrentamento adotadas por algumas empresas durante as etapas de isolamento social, o Home Office agradou muitas empresas e modalidades de negócio ao redor do mundo, algo que antes da necessidade criada pelo momento e por conta das inúmeras dúvidas e insegurança na qualidade e bom andamento do serviço prestado pelo funcionário, tinha baixa aderência ou até nenhuma, o que tornava difícil a implementação em larga escala pelas empresas e seus gestores, justamente pela distância entre as partes envolvidas

no processo de trabalho, a comunicação dificultada por essa distância, a dificuldade de controlar os processos tratados por cada funcionário.

O Home Office em algumas empresas era oferecido como parte dos benefícios, como exemplo na pratica o funcionário poderia trabalhar fora das dependências da empresa em um dia da semana previamente acordado ou a cada 15 dias. Durante a pandemia o número de funcionários em regime de Home Office chegou a ser de 100% em algumas empresas e em outras todo o efetivo possível a aderir o regime exerceu a função de casa e manteve apenas o efetivo essencial no escritório.

A possibilidade de diminuir ou até mesmo eliminar o tempo gasto no deslocamento casa-trabalho, economia com os custos de transporte e combustível, flexibilização do horário de trabalho, permitindo conciliar a vida profissional com a familiar, flexibilização do local de trabalho, autonomia relativa com a diminuição dos constrangimentos hierárquicos clima de trabalho mais confortável (Souza, 2018).

A adaptação foi um obstáculo a ser superado pelas empresas e gestores, considerando a necessidade de providenciar equipamentos de trabalho, mobiliário, infraestrutura e rede de internet estável e de boa qualidade, porém teve de ser superado de forma rápida e com os mínimos danos possíveis, a tecnologia é algo presente na vida de todos, e no setor portuário não é diferente e temos que usar as ferramentas disponíveis da melhor forma.

> *"A esse respeito, a dimensão tecnológica pode e deve potencializar o uso de todos os recursos à disposição dos gestores (TRINDADE, 1998)".*

Segundo Souza (SZAFIR-GOLDSTEIN, 2005). Este é o papel da tecnologia, conseguir mais produto ou serviço com a mesma quantidade de recursos, ou conseguir a mesma quantidade de produto ou serviço mantendo inalterada a quantidade de recursos.

4.3 Êxodo Urbano

Uma outra forma de pensar foi iniciada a partir das mudanças causadas pela pandemia, e com elas a possibilidade de trabalhar a distância das dependências da empresa, criando a possibilidade até de trabalho totalmente afastado, com isso surgiu a oportunidade de uma busca mais ampla por profissionais, acirrando o ciclo de competição e possibilitando a busca com

amplitude, onde uma empresa que está localizada no estado de São Paulo tenha a possibilidade de selecionar um funcionário que resida no estado do Amazona.

Segundo (VASCONSELOS, 2021), é como se a distância revelasse qualquer presença, antes não percebida ou valorizada, ônus da manipulação do significado atribuído ao trabalho e do endurecimento das relações, baseadas em um modelo de profissionalismo que afasta as trocas afetivas, fomenta o produtivíssimo e a competição predatória.

Muitos trabalhadores tiveram a oportunidade de exercer suas funções de cidades mais tranquilas do interior com isso os grandes centros urbanos passaram a ser menos buscados por conta da diferença da qualidade e custo de vida.

> *"A necessidade de conforto e funcionalidade tem forçado um movimento de "êxodo" para cidades de interior ou litoral, locais que tradicionalmente oferecem melhores condições de vida, além de possibilitar o equilíbrio com custo mais acessível (GAMA, 2021)".*

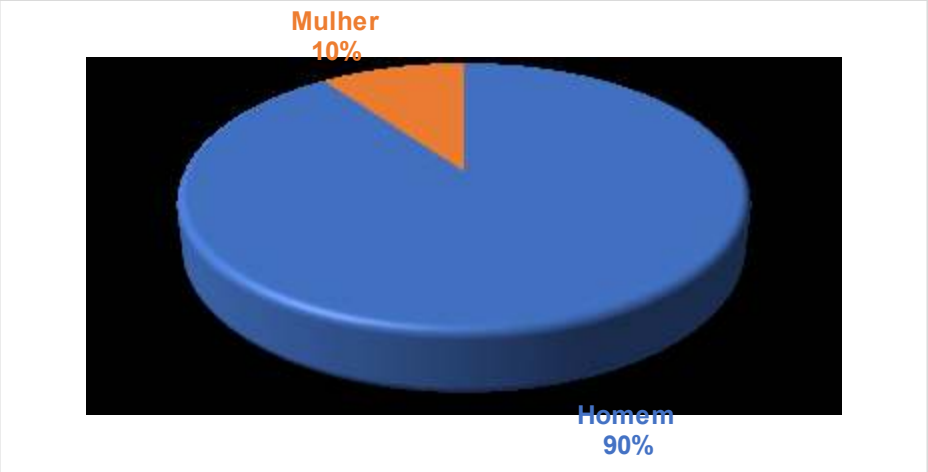
Com o avanço da tecnologia no setor portuário, até mesmo algumas funções podem ser adaptadas ou reformuladas para seja possível fazê-la de forma não presencial, como é o caso de controladores de tráfego portuário, administradores de terminal, operadores de balança operadores de equipamentos de carga e descarga, com isso pode ser iniciado um processo de mudança para locais mais baratos de se viver e com uma qualidade de vida superior.

Conforme (GAMA, 2021) é impossível dizer que "êxodo" será aderido pelas grandes massas, inclusive se as capitais terão menos pessoas quando a pandemia terminar, porém se sabe que ela foi determinante para as pessoas mudar a forma de pensar, a quarentena fez com que as pessoas passassem mais tempo em casa que nunca haviam passado antes, com algumas exceções dos trabalhadores que já exerciam suas atividades da empresa em casa e isso os fez valorizar mais ainda seus lares.

5. PESQUISA DE CAMPO (ENTREVISTAS AOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS)

Foi elaborado um questionário com 17 perguntas, esse questionário foi montado em uma plataforma de formulários na internet e seu link foi compartilhado pelas redes sociais solicitando que apenas os trabalhadores portuários do porto de Santos respondessem o mesmo.

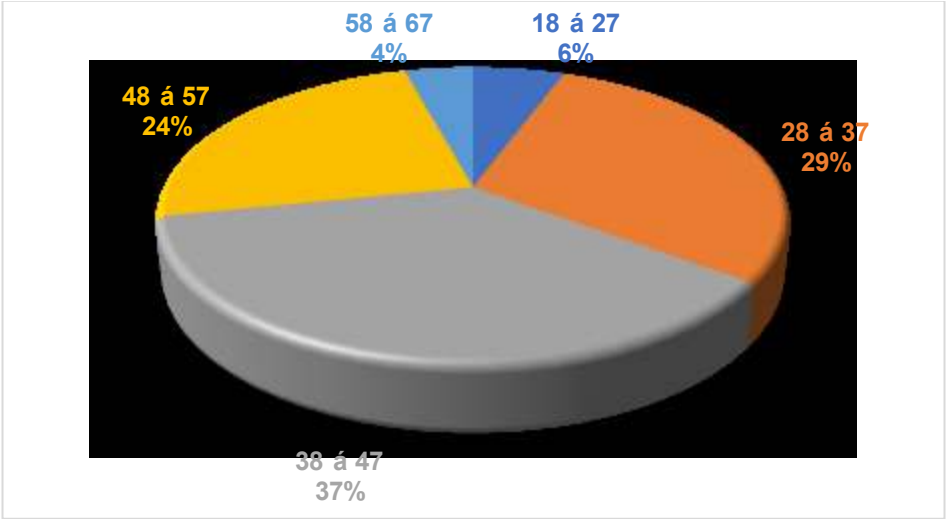
Gráfico 1: Gênero dos entrevistados.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Sobre o gênero dos entrevistados percebe-se que a grande maioria eram homens 90% seguido de mulheres 10%.

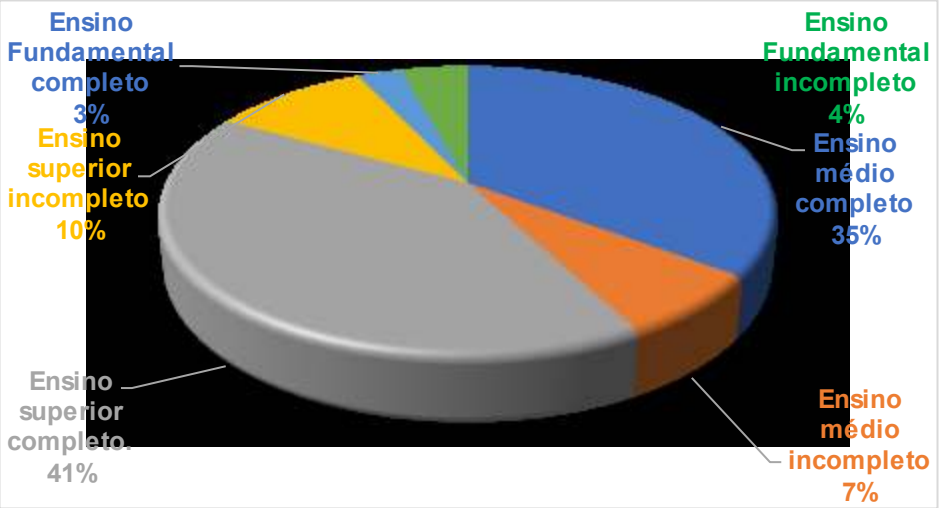
Gráfico 2: Faixa etária dos entrevistados.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Em relação a faixa etária, 37% dos entrevistados têm entre 38 a 47 anos, 29% idades entre 28 a 37 anos, 24% 48 a 57 anos e em minoria idades entre 18 a 27 anos 6% seguido da faixa etária de 58 a 67 anos 4%.

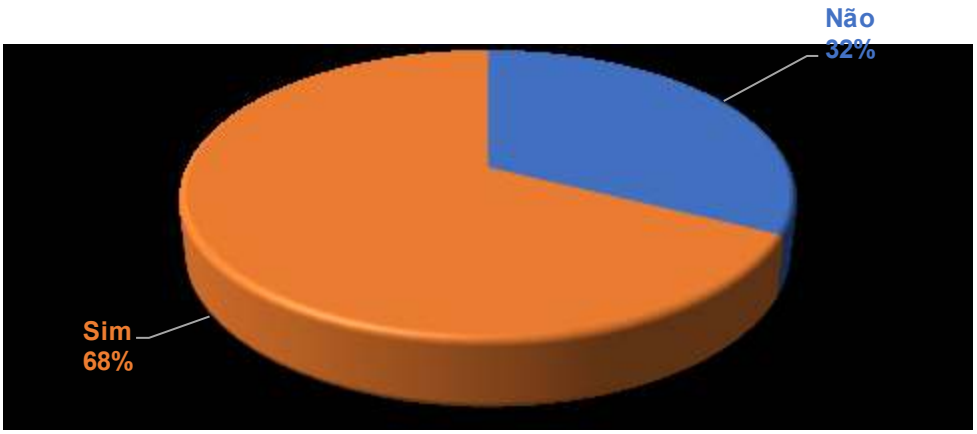
Gráfico 3: Escolaridade dos entrevistados.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Sobre o grau de escolaridade, foi percebido que a grande maioria está em entre os 41% que tem ensino superior completo e os 35% que tem ensino médio completo, seguido por 10% com ensino superior incompleto, 7% com ensino médio incompleto, 4% ensino fundamental incompleto e 3% com ensino fundamental completo.

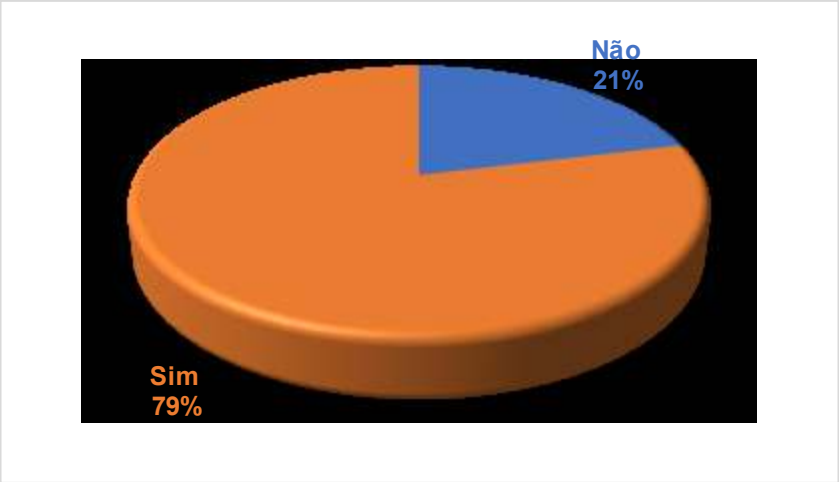
Gráfico 4: Impacto da pandemia no trabalho portuário.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Sobre o impacto da pandemia no trabalho portuário os números mostram que mais de dois terços dos entrevistados foram de alguma forma impactados pela pandemia, 68% dos entrevistados responderam sim e os outros 32% responderam não ter sido impactado.

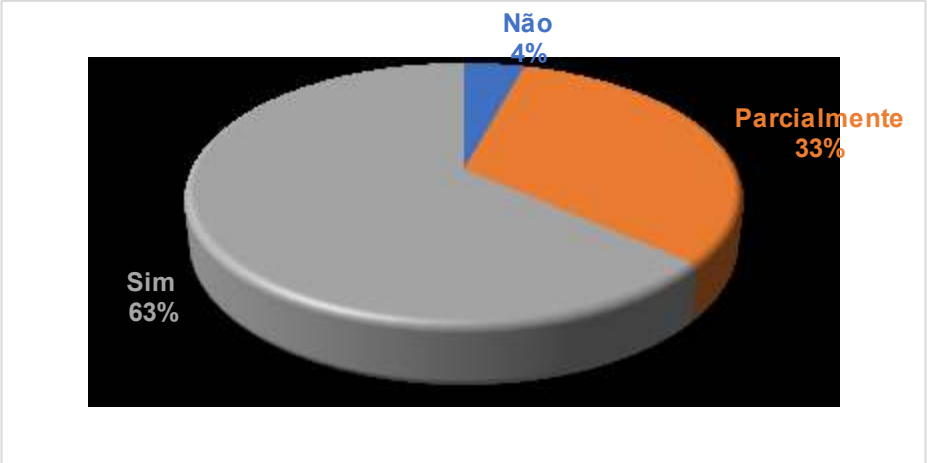
Gráfico 5: Alterações nos postos de trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Na questão sobre alterações nos postos de trabalho durante a pandemia menos de um quarto dos entrevistados responderam que não houve alterações, 79% responderam sim e os outros 21% responderam que não houve alterações nos postos de trabalho portuário.

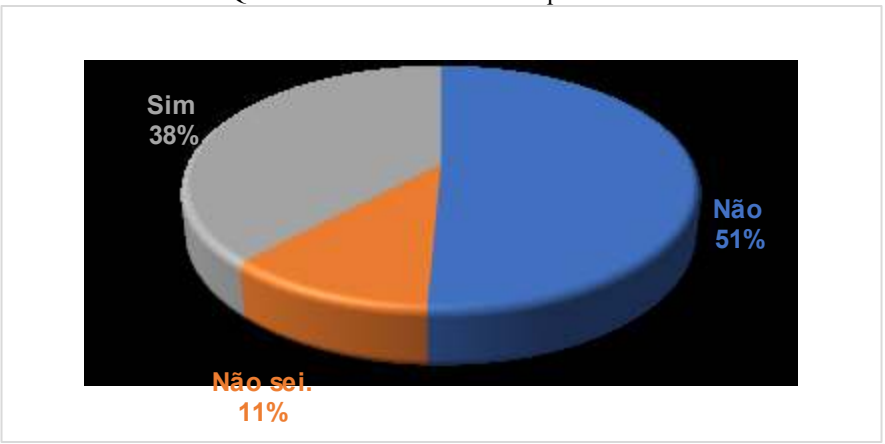
Gráfico 6: Recomendações da Anvisa.



Fonte: Elaborado pelos autores.

A Anvisa fez algumas recomendações para o trabalho nos terminais portuários e nas embarcações, os números mostram que a grande maioria disse que as recomendações foram cumpridas integralmente ou pelo menos parcialmente, e apenas 4% responderam que não foram cumpridas as recomendações da Anvisa.

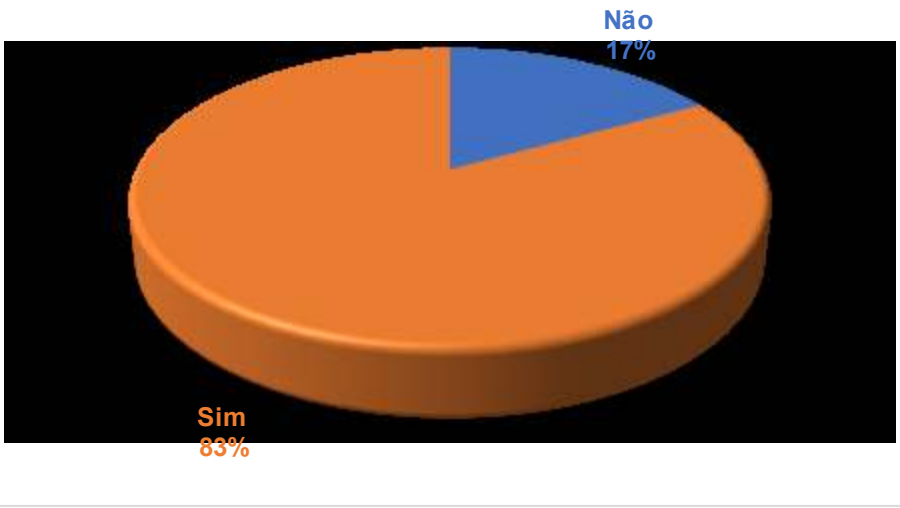
Gráfico 7: Quantidade de entrevistados que foram infectados.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Os entrevistados foram questionados se foram infectados pelo vírus da covid-19 e o resultado foi que mais da metade dos entrevistados responderam que não foram infectados pelo vírus da covid-19, 38% responderam que foram infectados e os outros 11% responderam que não sabiam dizer se foram ou não infectados pelo vírus.

Gráfico 8: Afastamento de funcionários com suspeita de Covid.

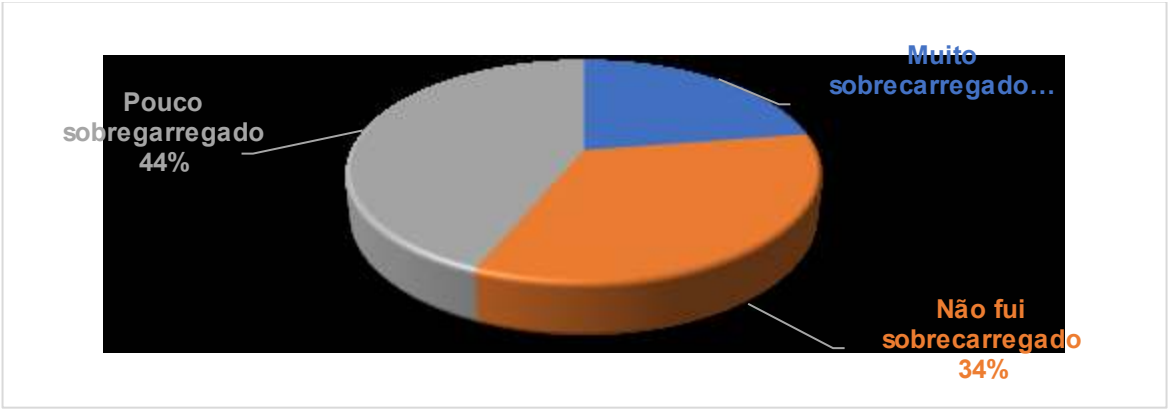


Fonte: Elaborado pelos autores.

Sobre as empresas afastarem os funcionários que tinham suspeita de terem contraído o vírus por apresentarem alguns sintomas ou ter tido contato com alguém que tenha contraído

o vírus, os números apontam que a maioria das empresas afastaram os funcionários com suspeitas de infecção pelo vírus.

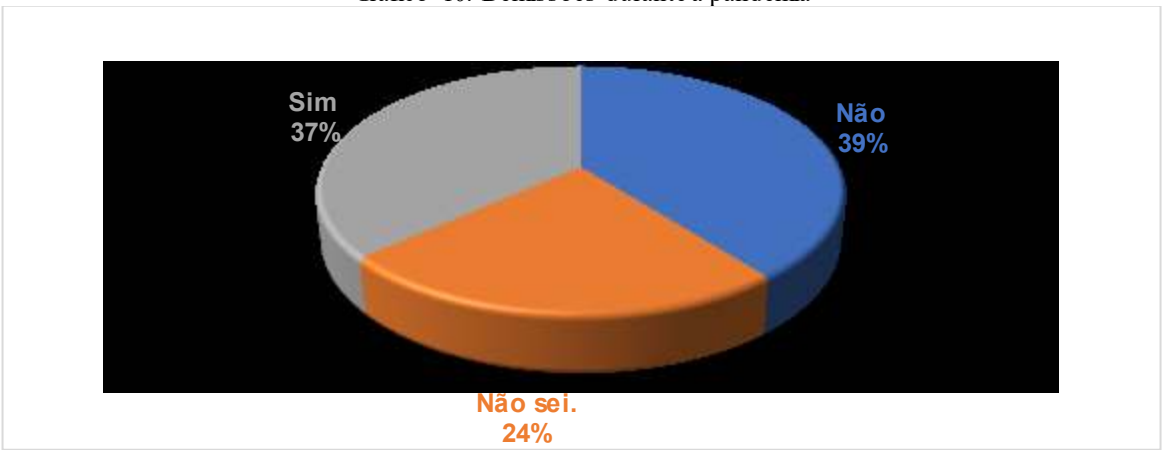
Gráfico 9: Sobrecarga de trabalho durante a pandemia.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Como as empresas tiveram que afastar funcionários por terem contraído o vírus da covid-19 e algumas por suspeitas de infecção, os entrevistados foram questionados sobre a sobrecarga de trabalho durante a pandemia e foi notado que boa parte dos trabalhadores portuários se sentiram de alguma forma sobrecarregados e a minoria, 34% responderam que não se sentiram sobrecarregados durante a pandemia.

Gráfico 10: Demissões durante a pandemia

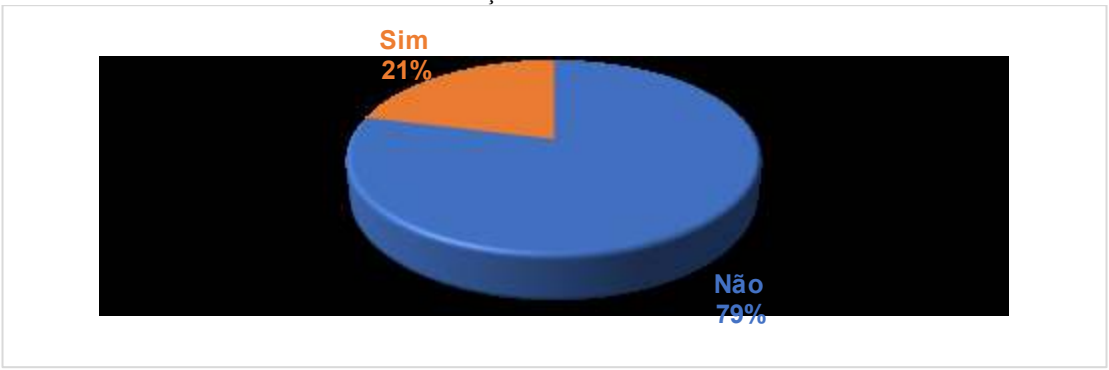


Fonte: Elaborado pelos autores.

No assunto referente a demissões nas empresas portuárias durante a pandemia, os números mostraram um certo equilíbrio nas respostas entre sim ou não, onde 39% dos entrevistados responderam que não notaram que as empresas demitiram funcionários por conta

da pandemia e 37% responderam sim, que notaram demissões na empresa por causa da pandemia, os outros 24% não souberam responder.

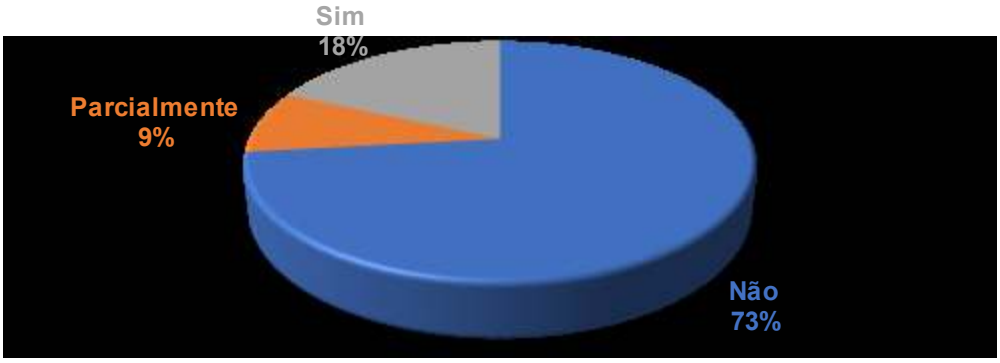
Gráfico 11: Alterações nos contratos de trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Sobre a questão de alterações nos contratos dos trabalhadores com as empresas, o resultado da pesquisa aponta que a maioria dos entrevistados não tiveram alterações em seus contratos de trabalho e os outros 21% dos entrevistados responderam que tiveram algum tipo de alteração em seus contratos de trabalho com as empresas.

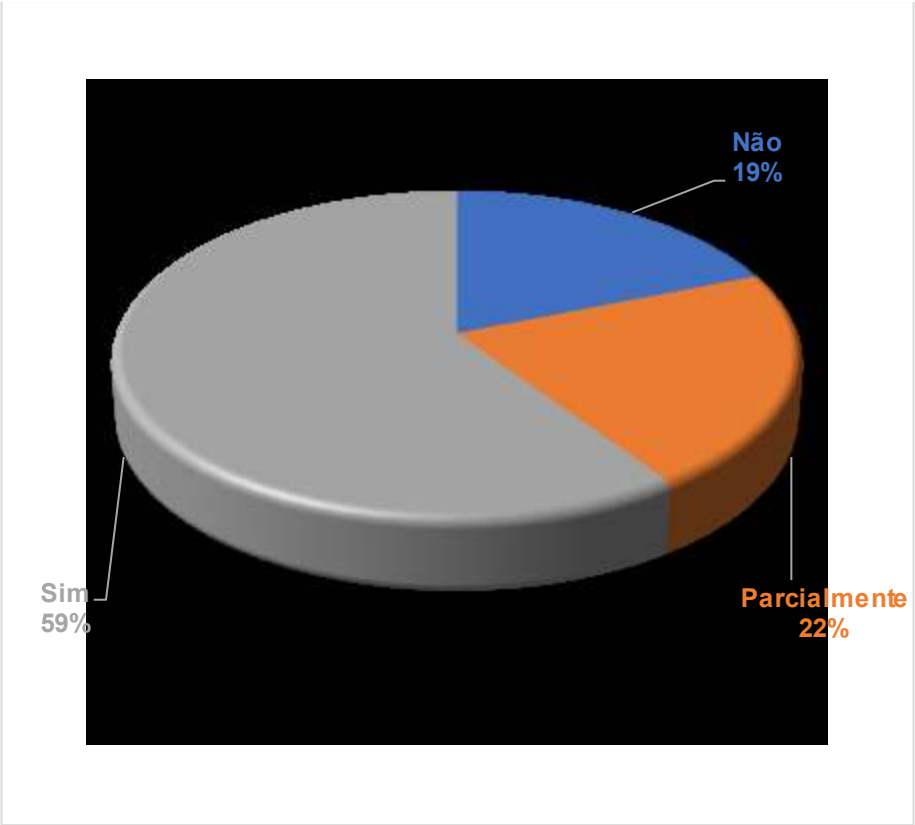
Gráfico 12: Se as atividades dos entrevistados podem ser executadas em *home office*.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Os trabalhadores foram questionados se suas atividades nas empresas podem ser realizadas em modo home office e a maioria dos entrevistados responderam que suas atividades na empresa não poderiam ser executadas em suas casas, 18% responderam que sim e outros 9% responderam que suas atividades nas empresas podem ser parcialmente executadas em modo *home office*.

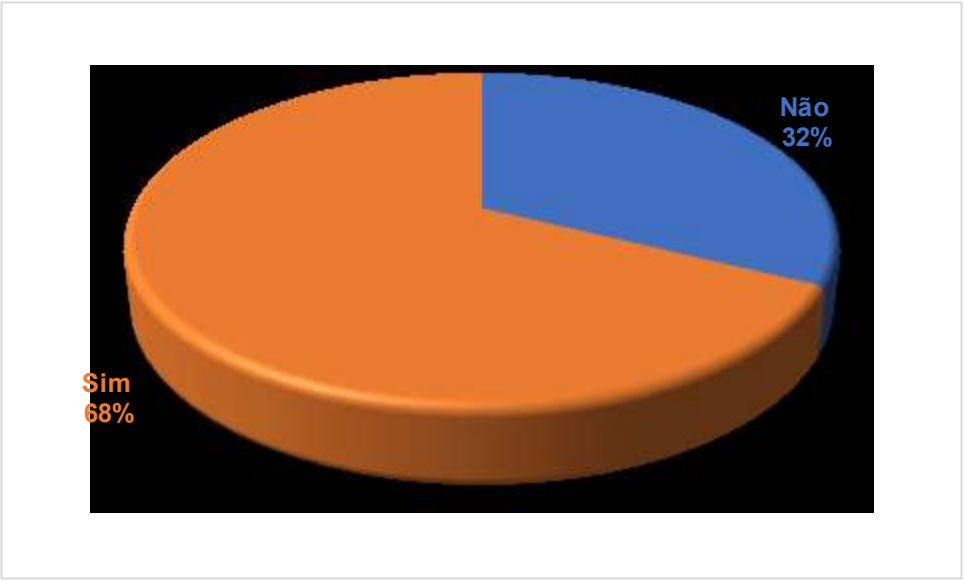
Gráfico 13: Se as empresas optaram por *home office*.



Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir desta questão, a entrevista continuou apenas com os trabalhadores que responderam que suas atividades podem ser realizadas integralmente ou parcialmente em modo home office, ou seja, 27% dos entrevistados. Esses trabalhadores foram questionados se as empresas em que trabalham adotou o sistema de trabalho home office e os números apontaram que a maioria das empresas adotaram de alguma forma o sistema de trabalho home office integralmente ou parcialmente.

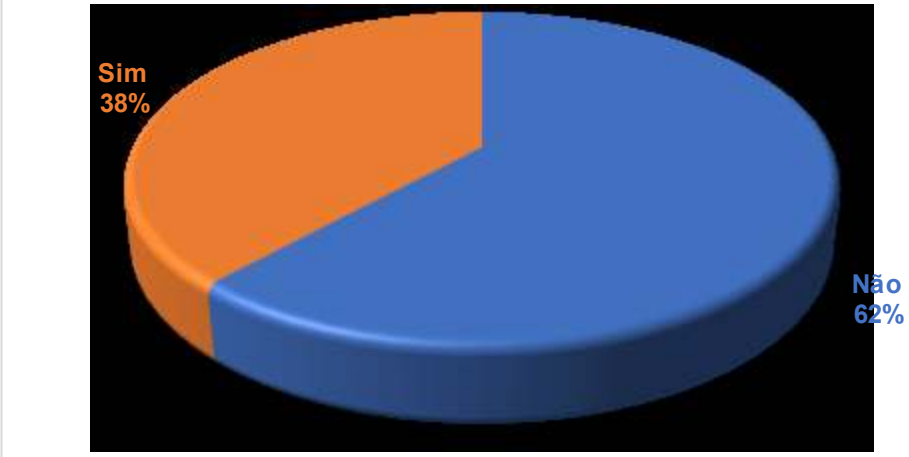
Gráfico 14: Se as empresas forneceram equipamentos para o trabalho em *home office*.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Também foram questionados se as empresas forneceram equipamentos para realização de suas atividades nos trabalhos em modo home office e foi percebido que a maioria das empresas forneceram equipamentos para a realização dos trabalhos em suas casas.

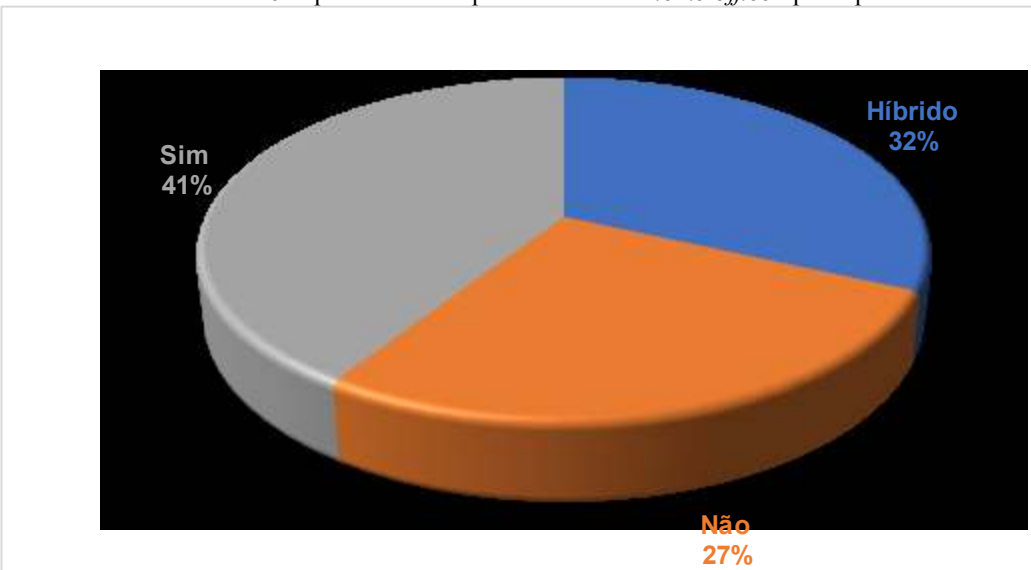
Gráfico 15: Se as empresas forneceram algum subsídio para o trabalho em *home office*.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Sobre algum tipo de subsídio para os trabalhadores que realizaram suas atividades do trabalho em modo home office, o resultado obtido apontou que a maioria dos trabalhadores não receberam nenhum tipo de ajuda financeira das empresas para trabalharem das suas casas.

Gráfico 16: Opinião sobre a permanência do *home office* após a pandemia.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Finalmente os entrevistados foram questionados sobre suas opiniões das empresas adotarem ou continuarem com o modo de trabalho home office após a pandemia os números apontaram uma certa resistência nessa forma de trabalhar com 27%, já a maioria é a favor de que as empresas adotem ou mantenham em formato integral ou então híbrido.

Nesta última questão, disponibilizamos um espaço para que os entrevistados pudessem expressar suas opiniões sobre a permanência do trabalho em home office após o término da pandemia, abaixo estão alguns dos comentários que os entrevistados concederam:

"Atividades presenciais! Importante manter e respeitar cada ambiente de trabalho."

"O home office é uma realidade que acreditávamos que iria demora algum tempo, fomos obrigados a acompanhar essa demanda, forçaram a barra e manter algumas atividades em home sem necessidade, precisamos melhorar o processo."

"A Empresa em que Trabalho já optou pelo sistema híbrido de Trabalho, meu contrato foi alterado e hoje eu trabalho 3 dias no Terminal e 2 dois Home office, eu gosto deste sistema."

"Sou a favor do híbrido, é necessário o contato humano e a troca de experiências."

"Sou a favor em partes. Pois com a adoção do sistema de trabalho home office, o funcionário acaba tendo mais custos em relação a energia elétrica e internet em sua casa. Seria a favor cem porcento, se a empresa fornece uma ajuda de custos ao funcionário, pois com ele trabalhando em casa a empresa acaba economizando em energia elétrica entre outras coisas, como material de escritório e materiais descartáveis, podendo assim oferecer uma ajuda de custo ao seu funcionário. Por outro lado, o funcionário tem mais qualidade de vida e segurança, pois não tem que se preocupar em acordar mais cedo para se deslocar a empresa não enfrentando o estresse de ônibus lotados ou trânsito no caminho de casa ao escritório."

Percebesse que as opiniões se dividem, assim como representado no gráfico, existem os trabalhadores que apresentam resistência nos modos de trabalho, os que acabam não se acostumando com a ideia de trabalhar em casa, trabalhadores que concordam com a ideia do home office, mas que sentem a necessidade de ainda ter que ir na empresa durante a semana por que parte das suas atividades precisam ser presenciais ou pela necessidade do contato humano e outros que são totalmente a favor, pois veem benefícios nesse formato de trabalho como, mais tempo com a família, menos tempo no transito e até mesmo maior rendimento nas suas atividades do trabalho.

Também foi notado que os trabalhadores salientaram a necessidade de as empresas fornecerem os equipamentos necessários para a execução das atividades do trabalho e ainda alguma ajuda de custo, pois no momento que estão trabalhando de casa, existe um aumento no consumo de energia e a necessidade de um serviço de internet com uma melhor conexão, entre outros.

6. CONCLUSÃO

A pandemia acelerou processos que estavam progredindo em ritmo lento, aos quais foram acelerados devido a necessidade, não significando que são processos temporários, onde a eficiência do Home Office se mostrou satisfatória tanto para o empregador quanto para o empregado e com projeção de ser mantida após o término da pandemia, ao passo que discute se a normatização do sistema de trabalho. Passou a ser mais explorado o contato por vídeo conferência nas empresas e até mesmo em instituições de ensino, e dado a atual fase de globalização é possível ingressar em uma instituição estrangeira e finalizar o curso a distância. Novas tecnologias foram idealizadas e processos antigos repensados para a nova realidade.

REFERÊNCIAS

VASCONCELOS, Y. L. **O mundo do trabalho pós-pandemia: cenários, desafios e inquietações.** Revista Espaço Acadêmico, Edição Especial, Abril de 2021, disponível em https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58338. Acesso em 16/05/2021.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo: Boitempo, 2020.

MACIEL, A. dos S.; LANDO, G. A. **Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office**/anywhere office. Revista Espaço Acadêmico, Edição Especial, Abril de 2021, disponível em https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043. Acesso em 16/05/2021.

TRINDADE, J. T. P. **Novas tecnologias como fator de mudanças no processo de modernização do comércio varejista: estudos de caso no setor da grande distribuição.** Tese... COPPE UFRJ, Engenharia de Sistemas e Computação, 1998.

SOUZA, C. A.; SZAFIR-GOLDSTEIN, C. **Tecnologia da informação aplicada a gestão empresarial: um modelo para a empresa digital.** 2005. Disponível em: http://www.cyta.com.ar/ta0404/v4n4a1.htm. Acesso em 16/05/2021.

SILVA, G. E. **Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos 114 teletrabalhadores.** Revista Espaço Acadêmico. v. 18, n. 209, p. 44-55. 2018.

GAMA, B. **Como a quarentena provocou o êxodo urbano para cidades que oferecem mais qualidade.** Disponível em https://www.aecweb.com.br/cont/a/como-a-quarentena-provocou-o-exodo-urbano-para-cidades-que-oferecem-mais-qualida_20500. Acesso em 05/06/2021.

OMS. Organização Mundial da Saúde. Timeline: WHO's COVID-19 response, disponível em https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline?gclid=Cj0KCQjw--GFBhDeARIsACH_kdYCR0mCA51sqa5PMJYnFIAWp6n8I-GCojkJTvODKz-lt4F8gnt6MYUaApzgEALw_wcB. Acesso em 22/05/2021.

UNA-SUS. **Coronavírus: Brasil confirma primeiro caso da doença.** Disponível em https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca. Acesso em 23/05/2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020.** Disponível em

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em2020#:~:text=Com%20pandemia%2C%2020%20estados%20têm%20taxa%20média%20de%20desemprego%20recorde%20em%202020,-Editoria%3A%20Estatísticas%20Sociais&text=A%20taxa%20média%20de%20desocupação,PNAD%20Contínua%2C%20iniciada%20em%202012. Acesso em 23/05/2021.

NOTA TÉCNICA Nº 5/2021/SEI/GQRIS/GGPAF/DIRE5/ANVISA https://www.gov.br/anvisa/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/portos-aeroportos-e-fronteiras/notas-tecnicas/nota-tecnica-5.pdf Acesso em 15/10/2021.