

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA DE CIDADE TIRADENTES –
EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO**

O TRABALHO DEPOIS DO CORONAVÍRUS

SÃO PAULO-2021

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA DE CIDADE TIRADENTES – EXTENSÃO CEU
ALTO ALEGRE
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO**

O TRABALHO DEPOIS DO CORONAVÍRUS

**Debora Cristina Tutia Riso
Graziela Leticia de Oliveira**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso Técnico de Administração da Etec de Cidade
Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre orientado
pela professora Danielle Cristina Claro para obtenção
de título de Técnico em Administração.

SÃO PAULO-2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

**DEBORA CRISTINA TUTIA RISSO,
GRAZIELA LETICIA DE OLIVEIRA**

O TRABALHO DEPOIS DO CORONAVÍRUS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para a obtenção do Certificado de Técnico em Administração à Escola Técnica Estadual de Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre.

COMISSÃO JULGADORA

Prof.: Danielle Cristina Claro

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes Extensão Céu Alto Alegre

Prof.: Fábio Gonçalves da Silva

Instituição: Etec de Cidade Tiradentes.

Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a Deus, sem ele não teríamos capacidade para desenvolver este trabalho, e aos professores do curso de Administração que nos forneceram todas as bases necessárias para a realização deste trabalho, agradecemos com profunda admiração pelo vosso profissionalismo e por todos os ensinamentos.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, por ter permitido que nos estivéssemos com saúde e determinação para não desanimarmos durante a realização deste trabalho. Aos nossos familiares que nos incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a nossa abstenção enquanto nós nos dedicávamos na realização do trabalho. Também queremos agradecer a ETEC Cidade Tiradentes – Extensão Céu Alto Alegre e a todos os nossos professores pela elevada qualidade de ensino que nos forneceram.

EPÍGRAFE

A persistência é o caminho do êxito.

Charles Chaplin

RESUMO

A presente monografia teve como objetivo estudar a evolução de como seria o trabalho após o Coronavírus, descrevendo as principais dificuldades que a maioria das pessoas estão tendo atualmente para conseguir trabalhar no mercado de trabalho durante a pandemia, considerado como um grande problema, as pessoas não vêem evolução para em quem não possui qualificações para trabalhar no ambiente Home Office. Sendo assim, essas pessoas que não tem acesso a recursos estão passando por dificuldades e não sabem quando essa fase do Coronavírus vai passar e se eles vão conseguir voltar ao trabalho presencial normalmente já que as empresas estão se habituando com a continuidade de permanecer com seus funcionários trabalhando em casa. Souza (2005), o teletrabalho questiona a presença física do trabalhador como necessidade para as relações Sociais.

Palavras – Chaves: Home Office, Coronavírus, Pandemia, Trabalho.

ABSTRACT

This monograph aimed to study the evolution of how the work would be after coronavirus, describing the main difficulties that most people are currently having to get to work in the labor market during the pandemic, considered as a big problem, people do not see evolving for those who do not have qualifications to work in the Home Office environment. So, these people who do not have access to resources are going through difficulties and do not know when this phase of Coronavirus will pass and if they will be able to return to work in person normally since companies are getting used to the continuity of remaining with their employees working at home. Souza (2005), telework questions the physical presence of workers as a necessity for social relations.

Words - Keys: Home Office, Coronavirus, Pandemic, Work.

Sumário

DEDICATÓRIA.....	4
AGRADECIMENTOS.....	5
EPÍGRAFE	6
RESUMO.....	7
ABSTRACT	8
1. INTRODUÇÃO	11
1.2 PROBLEMÁTICA.....	11
1.3 HIPÓTESES.....	11
1.4 OBJETIVO GERAL	12
1.5 OBJETIVOS ESPECIFICOS	12
1.6 JUSTIFICATIVA	12
2. REFERENCIAL TEORICO	13
2.1 O QUE É O HOME OFFICE?	13
2.2 QUAIS OS BENEFICIOS DO HOME OFFICE PARA AS PESSOAS ?.	15
2.3. O QUE É PANDEMIA?	15
2.4. QUAIS OS IMPACTOS DA PANDEMIA NAS ORGANIZAÇÕES?	17
2.5. QUAL O IMPACTO DO USO DA TECNOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES?	19
2.6. OS DESAFIOS DO EMPREGO NA PANDEMIA.....	22
2.7. QUANTAS EMPRESAS ADOTARAM O HOME OFFICE	24
2.8. A ERGONOMIA NA PANDEMIA.....	27
2.9. INOVAÇÕES NA PANDEMIA	29
2.10. DIFICULDADES NA PANDEMIA	30
3. ANÁLISES DE RESULTADOS.....	32
3.1 ROTINA DURANTE A PANDEMIA	33
3.2 CARGA HORARIA DURANTE A PANDEMIA	33
3.3 ROTINA PESSOAL E PROFISSIONAL.....	33
3.4 MUDANÇA DE SALARIO DURANTE A PANDEMIA	34
3.5 ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA.....	34
3.6 DEMISSÃO EM MASSA DURANTE A PANDEMIA	35
3.7 DIFICULDADES PARA SE RECOLOCAR NO MERCADO DE TRABALHO.....	35
3.8 DIFICULDADES PARA SE READAPTAR NO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA	36

3.9 CONTROLE OPERACIONAL DA EMPRESA DURANTE A PANDEMIA	36
3.10 MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DURANTE A PANDEMIA	37
3.11 DIFICULDADES DO TREINAMENTO ONLINE DURANTE A PANDEMIA	37
3.12 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO E ENCONTRAR PESSOAS QUALIFICADAS DURANTE A PANDEMIA	38
3.13 FALÊNCIA DURANTE A PANDEMIA	38
3.14 CORTE DE COLABORADORES DURANTE A PANDEMIA	39
3.15 INOVAÇÃO DURANTE A PANDEMIA.....	39
3.16 ADOÇÃO DO HOME OFFICE PARA AS EMPRESAS DURANTE A PANDEMIA.....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
REFERENCIAS.....	43

1. INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19 acarretou diversos impactos na vida de todos e, principalmente, no mercado de trabalho e categorias profissionais. E, como em qualquer situação singular, em um primeiro momento estes impactos foram bastante desafiadores. percebemos que desses desafios surgiram novas oportunidades e, principalmente, a necessidade de adaptação.

A força de trabalho está em plena transformação para sobreviver, se manter em crescimento ou até mesmo buscar novos caminhos no futuro depois da Covid-19. O desemprego, a redução do salário e a ausência de renda é um dos efeitos da pandemia nas periferias, com destaque para os casos dos trabalhadores informais e autônomos, dispensados sem garantia de remuneração nem previsão de retomada das atividades. É o caso das faxineiras, das cuidadoras, dos profissionais de manutenção e construção civil.

Neste cenário caótico, tem se destacado os entregadores e entregadoras de aplicativos e suas recentes mobilizações contra a precariedade do trabalho. Em sua maioria são jovens e negros das periferias, que, na falta de emprego formal, buscam saídas nas plataformas no chamado “empreendedorismo”.

1.2 PROBLEMÁTICA

Quase 5 milhões de pessoas deixaram de trabalhar nos últimos meses, como será o retorno do trabalho após a pandemia para as empresas e colaboradores?

1.3 HIPÓTESES

- A taxa de desemprego ainda é visto como um grande problema durante a Pandemia, e o acesso para diversas pessoas trabalharem como home Office ainda é de difícil seleção para uma vaga de emprego para quem não possui conhecimentos disso;

- O trabalho pós coronavírus sendo pesquisado hoje, mostra que devido as novas tecnologias nem todas as pessoas tem acesso, assim, várias pessoas acabam desistindo ou tentando trabalhar de alguma outra forma.

1.4 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste trabalho consiste em investigar o porquê o trabalho depois do Coronavírus ainda é vista como um grande desafio para a maioria das empresas e dos colaboradores.

1.5 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analisar as dificuldades que as pessoas E enfrentam para conseguir emprego depois da Pandemia.
- Analisar as dificuldades que as EMPRESAS enfrentam para OFERECER emprego depois da Pandemia.
- Identificar fatores que levam o difícil acesso-as as tecnologias.
- Analisar a inclusão dessas pessoas que não possuem fácil acesso a tecnologias para que assim sejam incluídos no mercado de trabalho.

1.6 JUSTIFICATIVA

Com o tema proposto, desejamos apresentar um novo olhar sobre o trabalho depois do coronavirus, mostrando que o trabalho tem unido forças para vencer os obstáculos e avançarem para cada vez mais as pessoas consigam entrar no mercado de trabalho utilizando novos métodos. Mostrar também que existem os profissionais que devem estar dispostos a se adaptarem, até mesmo migrando de segmento. E que Cursos técnicos, de idiomas e de informática podem ajudar nesta transição.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1 O QUE É O HOME OFFICE?

Há dois anos empresas de diversos setores e tamanhos passaram a enfrentar uma crise muito grande, algumas fecharam, outras tiveram que diminuir suas atividades e por conta disso tiveram que se reinventar para enfrentar diversas mudanças diante da pandemia.

A OIT estima que até 25 milhões de pessoas poderiam ficar desempregadas e que a perda de rendimentos dos trabalhadores possa chegar a 3,4 trilhões de dólares. No entanto, já está ficando claro que esses números podem subestimar a magnitude do impacto... O teletrabalho oferece novas oportunidades para os trabalhadores continuarem em atividade e os empregadores seguirem com os negócios durante a crise. (OIT, 2020).

Por conta de o home office ser uma novidade muitas empresas enfrentam alguns desafios e precisam de algumas adaptações para continuar de portas abertas e gerando mais empregos.

O trabalho em home office passou a ser uma necessidade por muitos profissionais tiveram que se adaptar e adaptar sua casa como se fosse seu escritório para ter um bom ambiente para realizar seu trabalho.

Falando um pouco sobre a origem do home office, podemos começar pelo seu significado. A palavra telecommuting ou teletrabalho em português, foi criada pelo norte-americano Jack Nilles em 1976. Segundo Nilles (1997, p.14, apud (SAKUDA, 2001, p. 37) “Telecommuting” ou teletrabalho se refere em “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; se refere a atividades periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”. De acordo ainda com Nilles (1997, p.14, apud (SAKUDA, 2001, p. 37) “Teleworking” ou telesserviço é “qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação (como telecomunicações e computadores). Para a OIT, Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho define-se: “Teletrabalho ou trabalho remoto: significa a possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho, em locais como a própria residência, o que permite adaptar as demandas familiares com os horários de trabalho”. O uso prolongado desta

medida pode levar ao isolamento e à ausência de separação entre os tempos de trabalho e livre. (OIT, 2013) Para Silva (2009, p. 86) o Home Office, é uma forma de trabalho flexível, tanto de tempo, espaço de comunicação, sendo mais que uma questão tecnológica, mas também social e organizacional. Home-Office como uma forma de flexibilização em três dimensões: local, pela descentralização de um local único (escritório central) para qualquer outro local alternativo, quer seja casa, escritório virtual, escritório móvel ou carro; tempo – pela flexibilização do tempo – pois se pode trabalhar nos horários mais convenientes e do Meio, pelo uso de recursos de telecomunicações como meio de transporte das informações. (SILVA, 2009, p. 88).

De acordo com Souza (2005), o teletrabalho questiona a presença física do trabalhador como necessidade para as relações Sociais. Afirmando que o home office é um novo jeito de se trabalhar, nessa nova era tecnológica onde podemos controlar tudo através de computadores e telefones e trabalhar fora da empresa em si.

Para Belmonte, Scandelari e Francisco (2004), o teletrabalho atende às novas exigências da globalização, pois contempla em sua natureza a flexibilidade de tempo, não obrigatoriedade de um espaço físico fixo e, através da utilização da TI, possibilita alcance extraterritorial. Para Costa (2007), O teletrabalho transforma o trabalho de "um lugar para ir" em uma atividade que será feita em qualquer hora e em qualquer lugar. Ou seja, é o trabalho sendo realizado na hora e no local que definir o indivíduo. Sendo assim, o home office surge de forma de produzir que mais atende as exigências da globalização, permitindo a flexibilidade do tempo e espaço, dando uma nova perspectiva de trabalho tanto para empresa como para o colaborador.

Mair (2005) acrescenta que o escritório móvel está em todos os lugares, ou seja, o colaborador pode trabalhar de casa mesmo, num hotel e fins de semana, num carro entre outros, tudo através de um notebook ou celular.

A tendência do home office é aumentar cada vez mais e por conta disso as empresas devem ficar preparadas para lidarem com as questões que dizem a respeito do tratamento entre as pessoas e para implantação deve ser bem estudada para que não tragam problema nem para a empresa e nem para o colaborador

“A sociedade moderna está caracterizada por um processo de evolução tecnológica que transformou os meios de comunicação pela velocidade no acesso às informações. A Sociedade da Informação distingue nosso tempo

com a marca da inovação e da instantaneidade, mas esbarra, à medida que cresce, num imenso desafio: precisa universalizar-se, democratizar-se, sob pena de reproduzir e perpetuar os velhos limites de um mundo historicamente desigual”. (Maria Cristina Cereser Pezzella e Michelle Dias Bublitz).

2.2 QUAIS OS BENEFÍCIOS DO HOME OFFICE PARA AS PESSOAS ?

Diante da atual situação o home office foi a melhor decisão tomada para se manter o distanciamento social e manter empregado. Estudos demonstram que se os funcionários trabalharem em suas residências, as empresas conseguem economizar de 30% até 70% (M. S. Brik & A. Brik, 2013).

Segundo Bellini et al. (2011), pode-se classificar os benefícios do home office em dois grupos: técnicos profissionais e pessoais. Para os técnicos profissionais, por exemplo, um engenheiro que precisa estudar fundamentos, estruturas e cálculos para construir um edifício. Os técnicos pessoais que são, por exemplo, espírito de equipe, autoconfiança, capacidade de adaptação entre outros.

Kugelmass (1996) ressalta que possivelmente a redução do absenteísmo seja o maior benefício econômico. Os funcionários que trabalham com home office faltam menos o serviço, usam menos licenças, dando, assim, retorno sobre salários.

Para quem trabalha com o home office precisa ter autodisciplina, concentração, organização e gostar de trabalhar sozinho (Hanashiro & Dias, 2002). Precisam se automotivar para não se desconcentrar do seu trabalho (Boonen (2003)

2.3. O QUE É PANDEMIA?

De acordo com o dicionário Dicio (2021), a pandemia é:” disseminação de uma doença que alcança o mundo todo, isso ocorre quando há uma epidemia em uma região, mas que se espalha globalmente, atingindo (...)”, já a epidemia é uma “doença infecciosa e contagiosa que se espalha muito rapidamente e acaba por atingir uma região inteira, um país, continente, etc.

Hoje em dia é mais fácil da doença se espalhar por conta das pessoas que viajam muito de um país para o outro, além disso a falta de cuidado e até em casos do doente ser assintomático podem espalhar a doença sem saber, com isso fica mais

difícil para controlar a situação, pode causar uma devastação por falta de recursos e até mesmo de informações, por conta dessa falta de preparo número de leitos de UTI foram ocupados rapidamente. SANTOS, Vanessa Sardinha, (2021).

De acordo com Organização Mundial de Saúde (2020), foi decretada a pandemia mais recente que é do covid-19, uma doença que manifesta sintomas respiratórios, além de febre, tosse, falta de paladar e olfato, dor de garganta, entre outros, essa doença pode levar a morte ou sequelas e atinge pessoas com comorbidades e idosos principalmente. (BBC NEWS, 2021)

Além dessa pandemia podemos destacar outras pandemias que surgiram antes da covid, como:

1. Peste bubônica que é causada pela bactéria *Yersinia pestis* e pode se contaminar com contato de pulgas e ratos infectados, pode causar inchaço na virilha, na axila ou no pescoço, também febre, calafrios, dor de cabeça, fadiga e dores musculares.

A doença é considerada, historicamente, a causadora da Peste Negra, que assolou a Europa no século 14, matando entre 75 milhões e 200 milhões pessoas na antiga Eurásia.

2. Varíola: Causada pelo vírus Orthopoxvírus variolae era transmitido por meio das vias respiratórias. Os sintomas eram febres, seguida de erupções na garganta, na boca e no rosto. Felizmente, a varíola foi erradicada do planeta em 1980, após campanha de vacinação em massa.

3. Cólera: Causada pela bactéria *Vibrio cholerae* e sua transmissão acontece a partir do consumo de água ou alimentos contaminados, e é mais comum em países subdesenvolvidos, seus sintomas são diarreia intensa, cólicas e enjoos. Apesar de existir vacina contra a doença, ela não é 100% eficaz. O tratamento é à base de antibióticos.

4. Gripe Espanhola: causada por um subtipo de vírus *influenza*. Mais de um quarto da população mundial na época foi infectada e até o então presidente do Brasil, Rodrigues Alves, morreu da doença, em 1919. O vírus veio da Europa, a bordo do navio Demerara. O transatlântico desembarcou passageiros infectados em Recife, Salvador e Rio de Janeiro, seus sintomas eram muito parecidos com os do atual coronavírus e não existia cura.

5. Gripe Suína (H1N1): pelo vírus H1N1, causador da chamada gripe suína, foi o primeiro a gerar uma pandemia no século 21. O contágio acontece a partir de

gotículas respiratórias no ar ou em uma superfície contaminada. Seus sintomas são os mesmos de uma gripe comum: febre, tosse, dor de garganta, calafrio e dor no corpo.

De modo geral, vemos que esta pandemia dentre todas as outras que já teve, possivelmente é a mais grave da história da humanidade e seu curso pode ser influenciado pelo rigor na adoção de medidas comportamentais individuais e coletivas já vistas.

Na ordem os fenômenos da vida, saúde, doença, sofrimento e morte se manifestam no espaço da linguagem, nas representações imaginárias, nos sistemas de crenças, nos modos de vida, enfim em todas as dimensões simbólicas e ideológicas de construção do objeto saúde-doença-cuidado. Para o estudo desses espaços e dimensões, sistemas de signos, significados e práticas de saúde abrem a possibilidade de incorporar tanto as respostas sociais à enfermidade quanto a experiência privada e pessoal da doença (Bibeau, 2001). Isso implica incorporar no objeto-modelo saúde-doença e seus correlatos, por um lado, formas de reação das subjetividades humanas frente ao sofrimento e, por outro lado, modos de estruturação da representação social da saúde. De acordo com Bibeau (2001, p.792):

[...] representações, valores e conceitos relativos à saúde e à doença são inevitavelmente criados em um contexto de múltiplas formas de conhecimento, que se baseiam tanto nas epistemologias locais quanto estão ligadas ao contexto acadêmico mundial. Essas formas de conhecimento afetam as maneiras pelas quais os mundos da vida das pessoas são construídos e projetam a arquitetura daquela área nebulosa coberta pelo que cientistas sociais, com alguma hesitação, nomeiam de complexo saúde-doença-moléstia-enfermidade.

2.4. QUAIS OS IMPACTOS DA PANDEMIA NAS ORGANIZAÇÕES?

Entre 1,3 milhões de empresas tiveram que encerrar parcialmente ou totalmente suas atividades profissionais, todos os setores de economia, comércio, construção e indústria foram afetados por conta do covid, ainda teve casos de surtos da doença nos funcionários, muitos infelizmente faleceram, ou tiveram que se afastar por conta de alguma sequela, comorbidade até mesmo por corte de gastos, também afetou a

produtividade, o contato pessoal, fechou bares, restaurantes e hotéis, a diminuição no setor de vendas foram impactados em empresas de todos os portes cerca de 60% das empresas relataram dificuldades em fabricar produtos e de atender seus clientes, além da dificuldade nos pagamentos de rotina, empresas tiveram que reduzir seu quadro de funcionários e poucas empresas conseguiram um empréstimo emergencial com o governo para pagar seus funcionários e adiaram pagamentos de impostos com a autorização do governo, explica Alessandro Pinheiro, coordenador de pesquisa do IBGE..2020. Para controlar e diminuir os casos da covid, a OMS implantou medidas de higiene que incluem o uso de máscara, álcool gel, lavar frequentemente as mãos com água e sabão, evitar tocar olhos, nariz e boca, proteger as pessoas ao redor ao espirrar ou tossir, limpar superfícies, e principalmente o distanciamento social (revista anamaco.2020)

“Os profissionais de Recursos Humanos passarão a desempenhar um papel essencial para que as empresas tenham uma visão mais ampla, mais holística.” (Prof. Gretz 2020)

Diante de um desafio como esses as empresas tiveram que se reinventar e aproveitar todas as oportunidades, alguns funcionários passaram a trabalhar em casa, outros ficaram confinados sem ter como trabalhar remotamente, para levantar o ânimo dos colaboradores nesse momento de pandemia e na retomada das atividades da empresa precisa de elogio e reconhecimento, tem o desafio de buscar e capacitar novos profissionais para as novas funções que estão surgindo, ajudar os gestores a acomodar o quadro de pessoas qualificadas, um exemplo disso, seria uma loja (ou uma rede de varejo) que passou a vender pela internet por causa do confinamento, voltando ao atendimento presencial não deverá deixar de lado as vendas online. Pelo contrário: vai aprimorar ainda mais essa frente, porque a concorrência também estará investindo nisso. Com absoluta certeza, a direção da empresa precisará usar mais a expertise do RH, juntamente com o pessoal de marketing, para incrementar suas vendas por todos os canais possíveis, a presença de um palestrante é uma forma de fazer com que a mensagem de motivação para os novos desafios fique gravada na mente, fazer um briefing detalhado com o cliente sobre os objetivos do evento e sobre a realidade da empresa. Quanto mais informações ele tiver, mais se conecta com a realidade, passando um conteúdo

significativo. E para completar seu recado ele precisa saber como abordar situações delicadas, transformando dificuldades em oportunidades. (Prof. Gretz 08.07.20)

Diante da necessidade de se reinventar, a tecnologia é uma grande aliada para que as empresas sobrevivam no mercado. encontrando novas formas de aumentar a produção, sem gastar mais, (Eduardo Terra, 04.2020).

Alguns exemplos disso são:

O Magazine Luiza lançou uma plataforma digital gratuita denominada de Parceiro Magalu, que é uma plataforma digital de vendas visa ajudar autônomos, micro e pequenos varejistas a continuarem a vender mesmo durante a crise. Tendo acesso aos 20 milhões de clientes do Magazine Luiza, os pequenos comerciantes podem oferecer seus produtos tanto no site, como no aplicativo da companhia.

“Digitalizar o varejo e os brasileiros faz parte da nossa estratégia de negócio e do nosso propósito como empresa — e ele nunca se mostrou tão necessário quanto nesses tempos que estamos vivendo”(VEIGA, Maria Elisia apud TRAJANO, Frederico, 2020).

Natura além de ter consultoras espalhadas pelo Brasil todo, ela criou uma loja virtual onde a consultora pode fazer sua venda para qualquer lugar, a natura quem faz a entrega e recebe do cliente e repassa pra consultora seu lucro que cai direto numa conta vinculada a natura, para isso o foco foi em inovação das ferramentas necessárias e a assistência para que a adequação das consultoras no online fosse a melhor possível. Segundo Luciano Abrantes, CTO e Diretor de inovação Digital do grupo Natura &Co para América Latina:

“Uma consultora que tinha um raio de impacto da vizinhança e do trabalho, agora pode vender para o Brasil inteiro.”(VEIGA, Maria Elisia apud ABRANTES, Luciano, 2020).

2.5. QUAL O IMPACTO DO USO DA TECNOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES?

Desde a primeira revolução industrial em 1760, a criação de máquinas substituiu as funções que antes eram manuais, por mais que isso tenha gerado demissões, também abriu novas portas para o mercado e novas profissões surgiram, (Laudon e

Laudon (2007) como por exemplo os departamentos relacionados a TI (tecnologia da informação), TI, com criação de software e aplicativos para smartphones são alguns departamentos que ampliam as oportunidades de emprego. (Rachel Jordan, 2019)

Na incerteza e readaptação social, além de trazer novas soluções e métodos para a realização de atividades antes comuns no dia a dia, a gestão e inovação da tecnologia são essenciais para minimizar o impacto da crise, a pandemia afetou vários setores do mercado, como a logística, indústria, comércio e finanças, a tecnologia sempre foi um dos principais alicerces para conter esses efeitos, com ela o mercado continua oferecendo soluções para situações ainda desconhecidas no mundo dos negócios. Portanto, o mercado deve saber aproveitar as alternativas e entender o impacto da tecnologia nesses movimentos. As regras e como as pessoas acessam. (Reinaldo Ferreira, 2019)

Investindo na tecnologia, empresas podem melhorar a eficiência operacional, podendo anunciar, cadastrar produtos, clientes etc., simplificar serviços e se comunicar pela Internet. As organizações costumam usar uma boa ferramenta para ajudar a fornecer o mesmo serviço, que é a Internet, ela auxilia na comunicação, no estoque, em agendamento de horários, no planejando, na transferência de dados. Alguns exemplos de destes aplicativos são:

A tecnologia de computação em nuvem: processamento, armazenamento em disco ou aplicativos, como Hotmail ou serviços do Google, com o uso da memória, que pode ajudar a organizar serviços e transmitir dados a longas e curtas distâncias por meio da Internet ou de aplicativos internos de um computador.

Serviço de transmissão de voz a VoIP: funciona como um telefone convencional, mas usa a internet como meio de transmissão de voz, economizando uma ligação de longa distância que tenha que passar varias horas no telefone.

A tecnologia conta com vários dispositivos como os notebook, smartphones entre outros que estão conectados na internet por acessos 3G ou Wi-Fi.

O trabalho remoto pode ajudar a minimizar custos, está sendo cada vez mais usada. (Daniel França, 2013)

As organizações devem permanecer atualizadas e competitivas, pois as mudanças tecnológicas podem prejudicar os resultados da empresa e a prestação de serviços. “Segundo Oliveira (2004), a tecnologia melhora as condições de execução de

tarefas ao transferir algumas atividades para sistemas técnicos” (Yuri Gonçalves Campos apud Oliveira 2004).

Outros benefícios listados são: O aumento da produtividade das empresas, porque reduz o uso de controles manuais e o retrabalho, além de padronizar processos, permitindo fazer mais com menos recursos; deixa a equipe mais motivada, eliminando as tarefas repetitivas e as pessoas podem se dedicar a atividades que exigem raciocínio e permitem desenvolver novas habilidades, além disso, um empregado que trabalha em uma organização inovadora tende a se sentir mais inovador, incentivado e engajado a aperfeiçoar a cada dia. Isso porque inovar também significa evoluir em alguns aspectos, como a postura profissional, a valorização e o respeito aos colegas de trabalho e as formas de exercer uma determinada atividade.; a redução de custos e despesas na empresa de diferentes formas. Começando por um sistema de gestão financeira integrado que permita uma visão ampla das áreas onde é possível cortar ou remanejar recursos, também contribui para a redução de custos com mão de obra; torna o negócio mais competitivo, para que a empresa possa desenvolver novas soluções inovadoras que atendam ou superem os interesses dos clientes; Agrega valor ao seu produto ou serviço porque os processos inovadores buscam entender as reais necessidades dos clientes, de modo a possibilitar que as empresas entreguem soluções mais atrativas e personalizadas. Com o uso das ferramentas tecnológicas e inovadoras, as empresas vão além, pois elas permitem identificar gargalos, otimizar os recursos disponíveis e simplificar os fluxos de trabalho, a tecnologia e inovação são indispensáveis e proporcionam diversos benefícios para as empresas. Entre eles, tornam o negócio mais competitivo, melhoram a relação entre os funcionários e agregam valor no mercado. Considerando esses aspectos, sem dúvida vale muito a pena implementar essas práticas em sua organização. (Raphaella Ribeiro Pinto, 2017)

Diante de tudo isso a empresa deve enxergar as possibilidades que se abrirão para o seu negócio, mas lembrando que se deve estar realmente preparado para tirar proveito do ambiente digital, montar um plano de ação, com cada etapa da mudança até chegar no ponto ideal, nenhuma decisão deve ser tomada sozinha, mas sempre com a equipe de líderes da empresa.

2.6. OS DESAFIOS DO EMPREGO NA PANDEMIA

Cerca de 17,7 milhões de pessoas não conseguiram procurar emprego na última semana de maio por causa da pandemia de Covid-19 ou por falta de oportunidade na região em que vivem. Nesse mesmo período, outros 10,9 milhões estavam desempregados e buscaram uma ocupação, mas não encontraram. Com isso, o país alcançou a marca de 28,6 milhões de pessoas que queriam um emprego, mas enfrentaram dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, seja por falta de vagas ou receio de contrair o novo coronavírus. O levantamento é uma versão da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), realizada com apoio do Ministério da Saúde, para identificar os impactos da pandemia no mercado de trabalho e para quantificar as pessoas com sintomas associados à síndrome gripal. (Saraiva e Barros, 2020).

Em maio 2020, o IBGE estima que 84,4 milhões de pessoas estavam ocupadas no país, embora 169,9 milhões estivessem em idade para trabalhar. Isso significa que menos da metade (49,7%) estava trabalhando no mês passado. (Saraiva e Barros, 2020).

A pesquisa mostra também que o país somava 29,1 milhões de trabalhadores na informalidade, que são os empregados do setor privado sem carteira; trabalhadores domésticos sem carteira; empregadores que não contribuem para o INSS; trabalhadores por conta própria que não contribuem para o INSS; e trabalhadores não remunerados em ajuda a morador do domicílio ou parente. . (Saraiva e Barros, 2020).

“Em tempos de crise, a informalidade funciona como um colchão amortecedor para as pessoas que vão para a desocupação ou para a subutilização. O trabalho informal seria uma forma de resgate do emprego, portanto não podemos dizer que essa queda é positiva”, afirma o diretor adjunto de Pesquisas do IBGE, Cimar Azeredo, complementando que é necessário aguardar os próximos resultados para avaliar com mais precisão o impacto da pandemia nesse grupo.

Entre as 74,6 milhões de pessoas que estavam fora da força de trabalho (que não estava trabalhando nem procurava por trabalho) na última semana de março, 23,7% gostariam de trabalhar, mas não buscaram trabalho devido à pandemia ou por falta de oportunidade no local onde vivem.

Já entre as 84,4 milhões de pessoas ocupadas, na última semana do mês, 14,6 milhões estavam temporariamente afastadas do trabalho (em quarentena ou férias coletivas) devido ao isolamento social, o que representava 17,2% do total de empregados. Da primeira para a quarta semana de maio, o número de trabalhadores afastados caiu em aproximadamente 2 milhões.

Antes mesmo da decretação do estado de calamidade pública, por meio do decreto 6/20, o desemprego no país já vinha registrando números crescentes em razão das sucessivas crises econômicas, cujo marco inicial é possível rememorar o ano de 2008. No Brasil, esta crise foi alavancada no ano de 2014, consoante levantamento realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo o qual “o período 2014-2019 foi o de menor crescimento desde a década de 1950 (0,4%)”¹. (Faria, Bonane e Coriolano, 2020)

Comparando os números do ano de 2018, segundo levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a balança de emprego no país contabilizou o número de 10 milhões de pessoas desempregadas, ao passo que no primeiro trimestre do ano de 2020 este número aumentou em mais de 30%, registrando 13 milhões de desempregados. (Faria, Bonane e Coriolano, 2020)

Os efeitos macroeconômicos gerados pela quarentena desafiam os agentes econômicos, pois a crise, neste momento, é intensificada pela interrupção de parte da atividade econômica do país, conforme analisaremos a seguir. Portanto, não se trata de apenas uma queda no lastro de moeda, diminuição de investimentos ou de insegurança do mercado, mas de um agente viral que impede justamente o desenvolvimento da oferta de bens e serviços. (Faria, Bonane e Coriolano, 2020)

Para compensar estes agravos, os auxílios de renda criados pelo Governo Federal desde o mês de abril, têm sido, em muitos casos, os únicos acessos monetários aptos à garantirem o cumprimento do mínimo existencial das famílias, sobretudo, dos trabalhadores informais — que representam no país mais 5,8 milhões de pessoas ocupadas —, isto é, empregados do setor privado sem carteira assinada; empregados domésticos sem carteira assinada; empregados sem registro no CNPJ; trabalhadores por conta própria sem registro no CNPJ; e trabalhadores familiares auxiliares. Conforme noticiado no dia 8/8/20 pelo Globo “a participação dos informais no mercado de trabalho caiu de 40,6% para 37,6% dos ocupados em um trimestre”³. (Faria, Bonane e Coriolano, 2020)

Para complementar as estimativas negativas, o Fundo Monetário Internacional (FMI), analisando as repercussões econômicas da covid-19, apresentou estudo indicando que no ano de 2020 a economia global apresentará uma queda de 3%, observando a série histórica, trata-se da maior recessão mundial desde 1929.

Como se vê, a pandemia intensificou um cenário recessivo que já vinha sendo registrado em todo o país e é este mercado de trabalho que os desempregados, alunos egressos do ensino superior e trabalhadores que desejarem uma recolocação profissional, enfrentarão em um cenário que já era concorrido. Este mercado de trabalho poderá se tornar ainda mais restrito para os trabalhadores que não investirem em suas habilidades e conhecimentos, de forma a compatibilizá-los com as necessidades do mercado de trabalho. (Faria, Bonane e Coriolano, 2020)

2.7. QUANTAS EMPRESAS ADOTARAM O HOME OFFICE

Diversas empresas de todo o mundo adotaram home office por conta da pandemia do coronavírus, que impôs medidas de restrição à circulação e aglomeração de pessoas, 11% dos trabalhadores ativos no Brasil exerceram suas atividades profissionais de forma remota. (Silveira, Daniel apud Ipea, 2020).

Os dados utilizados no estudo do Ipea foram coletados por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE, de acordo com a pesquisa, 74 milhões de brasileiros estavam trabalhando no país e, dentre eles, 8,2 milhões atuavam na modalidade conhecida como home office. A maioria deles é do Sudeste, da cor branca e tem ensino superior completo. (Daniel Silveira, 2021).

De acordo com o pesquisador do Ipea Geraldo Góes, o objetivo do estudo foi fazer uma análise global do home office no país diante da pandemia.

“Assim é possível traçar um panorama, em grandes números, do trabalho à distância no Brasil durante a pandemia de Covid-19”, (Daniel Silveira, Apud Geraldo Góes, 2021)

Do total de trabalhadores em home office, 4,7 milhões são da Região Sudeste, o que corresponde a quase 60% (58,2%) nesta modalidade de trabalho. Já a Região

Norte foi a que concentrou a menor proporção, de apenas 3,3%, de trabalhadores atuando de forma remota.

Quanto ao perfil dos trabalhadores brasileiros em home office, o Ipea apontou que:

56,1% eram mulheres

65,6% eram brancos

74,6% possuíam nível superior completo

31,8% estavam na faixa de 30 a 39 anos

63,9% estavam empregados no setor privado.

Na análise por atividade profissional, o estudo apontou que em média, 51% das pessoas na atividade de educação privada estavam em trabalho remoto. No setor financeiro privado esse percentual foi de 38,8%, enquanto na comunicação privada chegou a 34,7%. Os menores percentuais estavam nas atividades de agricultura (0,6%), logística (1,8%) e alimentação (1,9%).

Já na administração pública, os órgãos federais foram os que concentraram a maior proporção de trabalhadores em home office, de 40,7%. No âmbito estadual essa proporção foi de 37,1%, enquanto no municipal foi de 21,9%.

De acordo com Daniel Mello, 2020 o Home office foi uma estratégia alcançada por 46% das empresas durante a pandemia, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise covid-19. O estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) coletou, em abril, dados de 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil.

O percentual de companhias que adotou o teletrabalho durante a quarentena foi maior no ramo de serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%). Entre as grandes empresas, o índice das que colocaram os funcionários em regime de home office ficou em 55% e em 31%, entre as pequenas. Um terço do total das empresas (33%) disse que adotou um sistema parcial de trabalho em casa, valendo apenas em alguns dias da semana.

De acordo com o estudo, 41% dos funcionários das empresas foram colocados em regime de home office, quase todos os que teriam a possibilidade de trabalhar a distância, que somavam 46% do total dos quadros. No setor de comércio e serviços, 57,5% dos empregados passaram para o teletrabalho, nas pequenas empresas o percentual ficou em 52%, outra estratégia que teve destaque entre as empresas foi a antecipação de férias, adotada por 46% das companhias, com maior adesão das grandes (51%) e do setor de serviços hospitalares (80%). A redução da

carga de trabalho com redução de salário foi usada por 23% das empresas e 12% disseram que tiveram que demitir durante a pandemia. (Daniel de Mello, 2020)

O home office é o principal trabalho remoto, os principais desafios para os empresários brasileiros é a dificuldade de adaptação das atividades presenciais para virtuais (61%); seguida pelo gerenciamento remoto da equipe (45%), infraestrutura tecnológica (43%), aplicação do trabalho remoto a todos os níveis da organização (40%), e o nível de digitalização dos processos (20%). (Betania Tanure,2020)

De acordo com Mariana Naviskas,2020 O isolamento social mostrou que é mais simples do que parece. A pandemia obrigou muita gente a trabalhar de casa e uma pesquisa americana descobriu que 86% das pessoas preferem continuar assim.

Para atender à demanda e ainda economizar no aluguel, contas e transporte, muitas já decidiram manter o teletrabalho após a pandemia. Conheça seis:

Twitter - O CEO Jack Dorsey acredita que a medida preserva a saúde dos funcionários e ainda aumenta o bem-estar a longo prazo.

Petrobras – A ideia é manter escritórios inteligentes, com mesas compartilhadas, para uso esporádico quando o funcionário precisar e o funcionário pode optar pelo trabalho remoto permanente

XP Inc. - A companhia anunciou possibilidade de home office permanente e horários flexíveis, com disponibilização de todos os equipamentos necessários e a construção de uma nova sede “moderna e sustentável” para convivência, eventos e também lazer.

LafargeHolcim - Tem 1,5 mil funcionários em trabalho remoto permanente e espera economizar R\$ 2 milhões ao ano com a medida

BRQ Digital Solutions - A empresa de tecnologia optou pelo home office permanente após descobrir q seus colaboradores eram mais produtivos em casa

Xerpay - mudou seu conceito após descobrir que 94% de seus funcionários sentiram-se mais produtivo no home office. Por isso, permitirá tanto o trabalho no escritório como o remoto total ou parcial, à escolha do funcionário e com benefícios diferenciados.

2.8. A ERGONOMIA NA PANDEMIA

A ergonomia é um conjunto de normas e procedimentos que visam proteger a saúde dos profissionais dentro e fora da empresa, supervisionado pela NR17 buscando soluções para adaptar o trabalho e tarefas às suas próprias condições e possibilita a uma pessoa realizar uma determinada atividade adequando os recursos e o meio a seu favor. Na prática, ela é o conjunto de regras e procedimentos que estudam a organização do ambiente de trabalho e as interações entre o homem, as máquinas e equipamentos. Seu objetivo é reduzir riscos, atuando nas condições dos espaços físicos da empresa e organização de processos corporativos, além de proporcionar conforto para o trabalhador, ela busca prevenir doenças ocupacionais como lesões, dores no corpo e preservação das capacidades físicas e psicológicas do colaborador, desde a antiguidade os humanos perceberam que era necessário adaptar armas para garantir a sua sobrevivência para facilitar a caça e a defesa e desenvolveram objetos, utensílios e ferramentas para modificar o ambiente ao seu redor. (Ana Flávia Oliveira, 2021).

Silveira e Salustiano (2012 p. 01) declaram que:

“Conforme a Previdência Social (2010), as estatísticas de acidentes e doenças nos ambientes laborais retratam a necessidade da intensificação no conhecimento da ergonomia como fator de extrema importância para as organizações”

Esse tema é de suma importância das empresas que consideram a importância de fazer pausas no ambiente de trabalho para reduzir o absenteísmo no ambiente de trabalho, a ausência do trabalho e retenção de funcionários experientes para alcançar resultados.

Com o agravamento de novos casos de covid-19 mundialmente, medidas como distanciamento social para prevenção de transmissão têm sido adotadas, deixando apenas os trabalhadores que realmente precisam delas participarem dos chamados "serviços básicos", e outros tiveram que se adaptar trabalhando em casa, devido à falta de atenção à ergonomia, aumentou o número de queixas de dores musculares por postura inadequada no uso de computadores e laptops. (Regina Francisca de Souza, 2021)

De acordo com IPEA, 2020, o home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro, um estudo mostra que Distrito Federal, Rio de Janeiro e

São Paulo tiveram os maiores percentuais de profissionais em trabalho remoto. (IPEA,2021)

Diante da implantação do home office vem ocorrendo uma série de problemas que podem prejudicar a saúde do colaborador, pois não tem os equipamentos necessários, segundo JUNIOR (2020) o fato de não ter a escrivaninha para o computador ou até mesmo utilizar o notebook no colo sentado no sofá já faz parte da rotina de várias pessoas, pois mesmo que seja mais fácil, ocasiona em diversos problemas para a coluna, dores no pescoço, cabeça, costa e a iluminação inadequada pode causar problemas nos olhos.

De acordo com Oliveira, Mauricio (2020) os ortopedistas têm constatado um aumento considerado dos números de pacientes que desde o início da pandemia passaram a relatar dores nas mãos, nos braços, nos ombros e no pescoço. São lesões por esforço repetitivo (LER), tendinite, lombalgia e cervicalgia, problemas relacionados a postura inadequada e ao excesso de tempo em frente ao teclado e tela do computador. Quando entramos na NR 17, que é a norma regulamentadora para uma atividade específica de trabalhadores da área de teleatendimento ou telemarketing, consta especificado o modo que cada móvel e equipamento tem que estar para que se possa trabalhar com ergonomia e a disposição de cada móvel, para assim evitar os problemas ergonômicos.

Na NR 17, a bancada sem o material de trabalho, deverá ter no mínimo profundidade de 75 (setenta e cinco) centímetros a partir da borda frontal, aonde ficara as pernas, largura de 90 (noventa) centímetros para proporcionar alcance, 65 (sessenta e cinco) centímetros de raio em cada lado, estas medidas estão centradas com o ombro do operador em posição de trabalho, o assento deve ser estofado de material que permita respiração, os pés do assento com rodas para melhor locomoção e não comprometer a estabilidade, altura ajustável, em relação ao piso, entre 37 (trinta e sete) centímetros e 50 (cinquenta) centímetros, podendo ser adotado três tipo de cadeiras com alturas diferentes, desta forma atenderá a todos os tipos de colaboradores, de preferência com apoio de descanso para os pés e com isso pode-se ver que sem os equipamentos necessários há diversos tipos de riscos ao trabalhador como visto anteriormente.

Em consideração a esses perigos a saúde do funcionário existem mudanças que se fazem necessárias, respaldados em artigos e lei que fala sobre a responsabilidade da empresa para com o colaborador, no sentido de cooperação.

Conforme Gaspar e Veiga, 2020 juízes do trabalho do tribunal Regional do Trabalho da 05ª região, diz que a referida MP 927/2020:

“Sucedee a regra expressa na hipótese do empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada a prestação do teletrabalho (situação que demanda, ajuste contratual para o reembolso das despesas arcadas pelo empregado) caberá ao empregador fornecer os equipamentos mediante regime de comodato e pagar por eventuais serviços de infraestrutura, sob pena do período da jornada normal de trabalho ser computado como tempo de trabalho a disposição do empregador (art. 4º, §4º, I E II; Medida Provisória número 927/2020). “

2.9. INOVAÇÕES NA PANDEMIA

Mesmo diante de uma pandemia empresas enxergam na crise uma oportunidade para oferecer serviços, (Jean Pechark, 2020), pequenas mudanças na forma de vender ou se relacionar com o cliente podem fazer a diferença na hora de driblar prejuízos nos negócios. (Sebrae, 2020)

Nas palavras de Albert Einstein, 2009:

“A crise é a melhor benção que pode ocorrer com as pessoas e países, porque a crise traz progressos. A criatividade nasce da angústia, como o dia nasce da noite escura. É na crise que nascem as invenções, os descobrimentos e as grandes estratégias”.

O conceito de inovação, no sentido amplo, pode ser entendido como “algo novo” para uma organização e, de maneira geral, também para as pessoas por ela impactadas. Isso significa que inovação implica mudança. No sentido inverso, uma mudança significativa no ambiente externo pode gerar a necessidade de inovação. (Marcelo Caldeira Pedroso, 2020)

"É preciso rever o seu modelo de negócio e se adequar à nova realidade, a qual exige novidades em produtos e serviços, na experiência de compra, na qualidade das entregas. A primeira coisa será realizar um diagnóstico de como está a sua empresa, finanças e vendas, principalmente. Identificar o que está atrapalhando e o que pode mudar e criar ações práticas para obter resultados rápidos. Precisa estar atualizado, fique atento às mudanças que estão acontecendo no mercado e na concorrência, para criar ações efetivas e eficazes. Mostre para seus clientes a sua preocupação com a higienização e como esse processo é realizado na sua empresa",

explica o gestor de negócios do Sebrae, Eliezer Sales Ramos. (Aline Costa, G1 Presidente Prudente, 2021 - de negócios do Sebrae, Eliezer Sales Ramos)

Além do home office podemos citar o e-commerce como inovação na pandemia, ele é um comércio eletrônico com transações realizadas totalmente online desde a escolha do produto pelo cliente, até a finalização do pedido, com o pagamento, todo o processo é realizado por meios digitais, sendo o único contato físico a parte da entrega, ele é baseado na divulgação e promoção de seus produtos ou serviços por meio do marketing digital. Dessa forma, essa parte da conquista dos clientes também costuma ser feita pela internet. Para que tudo haja em harmonia, o comerciante deve ter bons vendedores, boas fotos e descrições completas dos artigos na loja online, como: especificar cores, texturas, qual o peso, quais as dimensões do produto e, ainda, no caso de roupas, disponibilizar uma tabela de medidas para cada um dos tamanhos, disponibilizar diferentes formas de pagamento para o cliente, entre as mais comuns estão o cartão de crédito ou de débito, o boleto e a transferência bancária e pix, dessa forma os clientes podem escolher aquela que se encaixar melhor em seu perfil. Existem, até mesmo, lojas virtuais que permitem a combinação de mais de uma forma na hora de realizar um pagamento, de acordo com a necessidade do consumidor.

Por fim, para que os artigos cheguem até os consumidores de um e-commerce, é necessário selecionar meios de envio, as compras podem ser enviadas aos clientes pelos Correios ou por outras transportadoras. É importante lembrar, sempre, de comparar opções, prazos e preços, afinal, esse é um fator que costuma impactar a experiência dos consumidores e pode levar à desistência da compra. O e-commerce pode englobar várias outras possibilidades além da loja, como: uma loja virtual, marketing place e rede sociais, as vezes fazemos ate sem perceber mas Mercado Livre, Magazine Luiza, Casas Bahia, Netshoes, Aliexpress, Lojas Americanas, Dafiti, Uber, shopee, entre outros, são exemplos de e-commerce que tanto facilita a vidas das pessoas como geram emprego nesse momento difícil (Alejandro Vázquez,2021).

Também é uma forma de ficar atualizado com as novas necessidades e de gerar conforto para os clientes. Para melhorar, todos os resultados podem ser analisados, como o número de visualizações de um produto ou abandono de carrinho, e usados para orientar futuras decisões. Como consequência, há uma conquista de competitividade em relação aos concorrentes

2.10. DIFICULDADES NA PANDEMIA

De acordo com Francine Silva, superintendente de seleção RH da Luandre. (2021) foi realizada uma pesquisa em julho de 2021 com 935 profissionais desempregados, sendo 52% deles com ensino médio e 30% com ensino superior, com idade entre 18 e 60 anos. Nessa pesquisa aponta que 85% dos candidatos a uma vaga de emprego aceitariam ganhar menos que o desejado para voltar ao mercado de trabalho independente da formação ou idade.

“Percebemos que as pessoas estão mais dispostas a reduzir o salário do que o cargo, pois isso permite uma recuperação menos drástica.

Mantendo o cargo é mais fácil para o profissional buscar novas oportunidades que ofereçam maiores salários”, diz Francine Silva, superintendente de seleção da Luandre.

Para o home office ou até mesmo nos estudos podemos citar a conexão com a internet que pode atrasar o trabalho ou na aula remota, a perda da privacidade pessoal, pois ser chamado a todo instante para assuntos familiares no meio do trabalho ou nos estudos acaba desconcentrando, o excesso de carga de trabalho, o perigo de misturar as coisas e estar com a cabeça sempre no serviço ou na casa, falta de organização de horários de trabalho e lazer, precisa de planejamento e disciplina para conseguir separar o momento de curtir com a família do momento de se concentrar nas obrigações do trabalho, tendência ao isolamento social, pois não haverá conversa com os amigos do trabalho, dar boas risadas com as coisas do dia a dia, não existe a troca de experiências que acontece somente no ambiente de trabalho com outras pessoas, sem interação pessoal, olho no olho, comunicação corporal, que pode transmitir mais informações que uma conversa ao telefone ou via Skype, interferência de assuntos domésticos nos assuntos profissionais como: “Me ajuda a consertar a TV”, “Pai, não consigo amarrar o tênis”, “Mãe, olhe meu novo brinquedo!” (Sebrae, 2019)

Uma pesquisa feita pela Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED) sobre as atividades remotas na educação durante a pandemia mostra que essa adaptação não tem sido fácil. De acordo com o levantamento, 67% dos alunos se queixam de dificuldades em estabelecer e organizar uma rotina diária de estudos, sobrecarga e saudade da rotina escolar. Para 82,6% dos alunos, a falta do contato presencial com amigos afeta os estudos e a aprendizagem. Para 58,3% deles, a escola manda muitos materiais e eles relatam que não estão dando conta de estudar, 60,5% dos estudantes participam de quase todas as atividades do gênero

oferecidas pela escola, mas 72,6% consideram que o estudo remoto é pior na comparação com as aulas presenciais. A opinião é compartilhada por parte dos pais e responsáveis, com 51,5% afirmando que essa forma de ensino é pior, falta de concentração, crises de ansiedade ainda no que se refere às atividades remotas, 29,2% dos estudantes entrevistados disseram ter dificuldade em conexão com a internet, por causa do sinal das operadoras. Para 10,8% deles, não ter dispositivo próprio e precisar compartilhá-lo com outros integrantes da casa afeta o estudo e a aprendizagem durante o período da pandemia. Já em relação ao acesso à internet, 63,5% responderam ter banda larga ilimitada e 25,8% utilizam de terceiros. (Renata Okumura, 2020)

De acordo com as estatísticas policiais, o número de agressões verbais; físicas, morais e psicológicas entre cônjuges e pais e filhos cresceu assustadoramente desde que começou a proposta de “ficar em casa”, esses conflitos são inevitáveis para grande parte da população, a violência doméstica alcançou níveis preocupantes em todas as camadas sociais, os efeitos são os mais variadas possíveis, a irritação passou a ser comum dentro dos lares e com isso as pessoas tem a oportunidade de se conhecerem melhor, de se adaptarem, ou se afastarem, provisória, ou, definitivamente, esse lugar de paz que era para ser ocupando o espaço que deveria ser da cordialidade, do amor e, principalmente, do respeito pode tornar-se um lugar que as pessoas passem a se odiar, a viverem em conflitos, a não se aceitarem e a se separarem.

“O estrago provocado pelo novo coronavírus não é só na saúde física. Ele é muito mais forte na saúde emocional e na saúde familiar. Algumas dessas sequelas ficarão para sempre.”

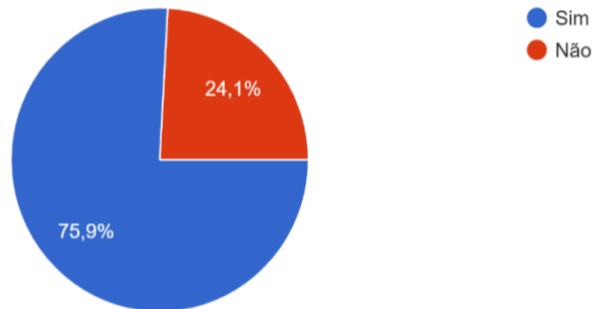
(Vander Lúcio Barbosa,2020)

3. ANÁLISES DE RESULTADOS

Desenvolvemos um estudo de caso com os colaboradores e com a diretoria, para que assim fizessemos a análise dos pontos das hipóteses do trabalho, onde submetemos um questionário, na qual 41 Pessoas responderam sendo 12 de Liderança e 29 de

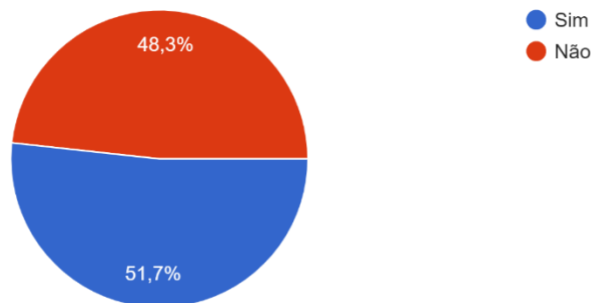
Colaboradores, que responderam o questionario que foi enviado atraves do WhatsApp, feito atraves do google forms. Diante disto, segue a analise de dados obtidos atraves do questionário.

3.1 ROTINA DURANTE A PANDEMIA



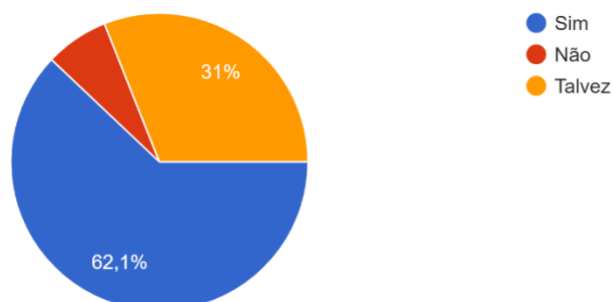
A analise de resultado demonstra que a 75,9% do colaboradores tiveram mudança de rotina durante a pandemia, tendo mais beneficios, como não precisar acordar mais cedo, pegar transporte publico e compartilhar diversos momentos com a familia

3.2 CARGA HORARIA DURANTE A PANDEMIA



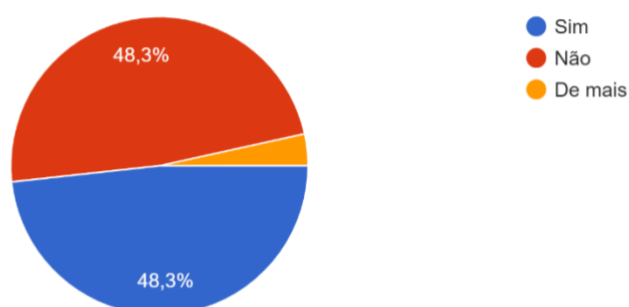
A analise de resultado demonstra que a 51,7% tiveram mudança da carga horaria durante a pandemia, com isso puderam aproveitar a internet e investir no tempo livre tais como cursos online, exercicios fisicos e saude

3.3 ROTINA PESSOAL E PROFISSIONAL



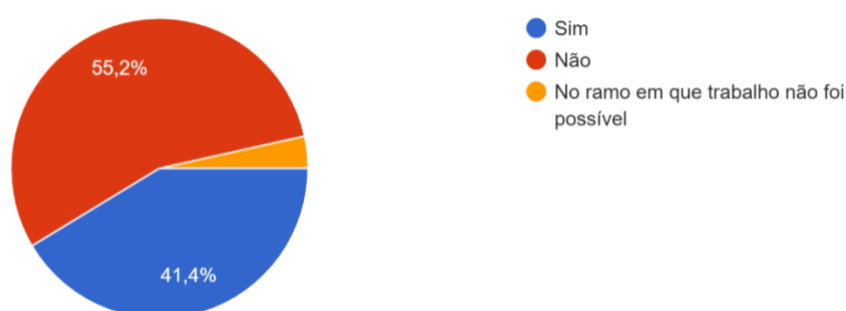
A tabulação de resultado demonstra que 62,1% conseguiram conciliar a rotina pessoal com a profissional durante a pandemia utilizando alguns métodos como; organização nos horários e lista de tarefas dos próximos dias. Enquanto os outros 31% dizem que suas rotinas apresentaram inconsistências em atividades cotidianas e profissionais devido as mudanças no período pandêmico.

3.4 MUDANÇA DE SALARIO DURANTE A PANDEMIA



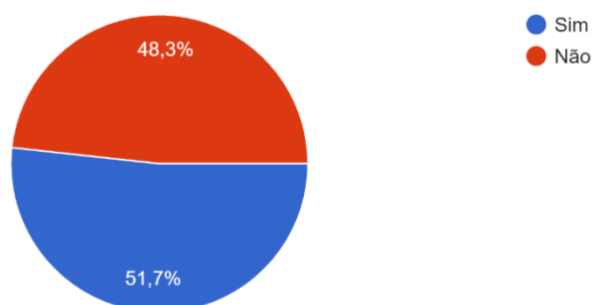
O resultado da tabulação de dados demonstram que 48,3% observaram mudanças salarial devido a rotatividade de funcionários e remanejamento de colaboradores para o cenário home office. Enquanto os outros 48,3% constatam que não sentiram mudança em seus salários durante o impacto do novo corona vírus.

3.5 ADOÇÃO DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA



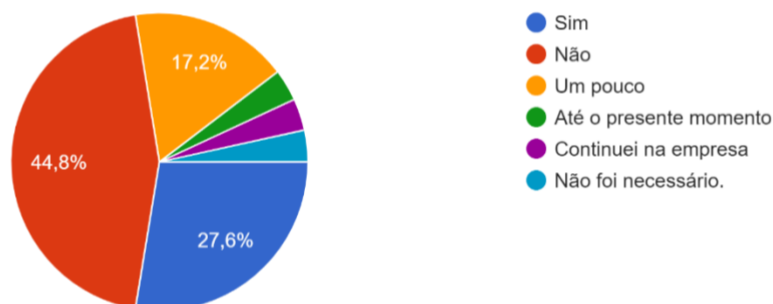
A tabulação de dados do gráfico acima apresentam que 55,2% dos funcionários empregados disseram que as empresas onde trabalham não adotaram o recurso do home office durante o cenário do novo normal. Já os outros 41,4% quando questionados solidificam que as organizações onde trabalham utilizam o método home office, com o uso de recursos necessários para trabalhar no ambiente remoto como o uso de computadores e suporte da empresa.

3.6 DEMISSÃO EM MASSA DURANTE A PANDEMIA



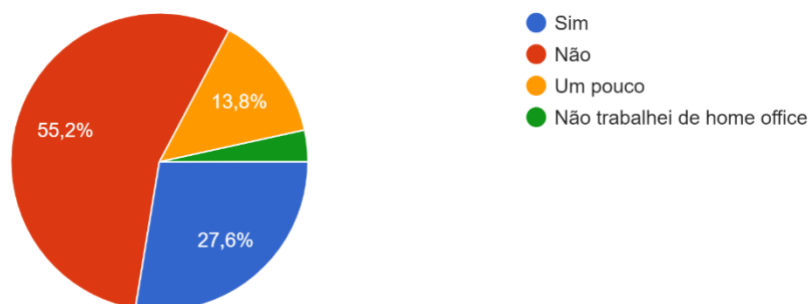
A pesquisa feita acima afirma que 51,7% dos entrevistados presenciaram suspensão de contrato em massa dentro das organizações. Os outros 48,3% validam em afirmarem que não houve demissões em grandes quantidades relacionadas a outros colaboradores, indicando que algumas empresas optaram por seguir diferentes métodos relacionados às mudanças do mercado de trabalho impactado pela pandemia.

3.7 DIFICULDADES PARA SE RECOLOCAR NO MERCADO DE TRABALHO



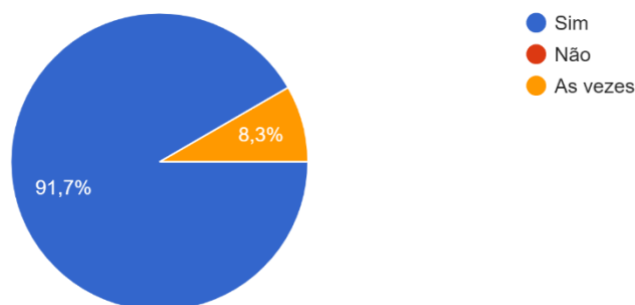
A pesquisa acima demonstra que 44,8% não sentiram o impacto causado pela pandemia para se recolocar no mercado de trabalho no atual cenário. Na sequência, 17,2% roboram que encontraram dificuldades técnicas para se recolocar no mercado devido a concorrência e redução de cargos, enquanto os outros 27,6% não tiveram a necessidade de se recolocar profissionalmente no mercado de trabalho até o presente momento.

3.8 DIFICULDADES PARA SE READAPTAR NO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA

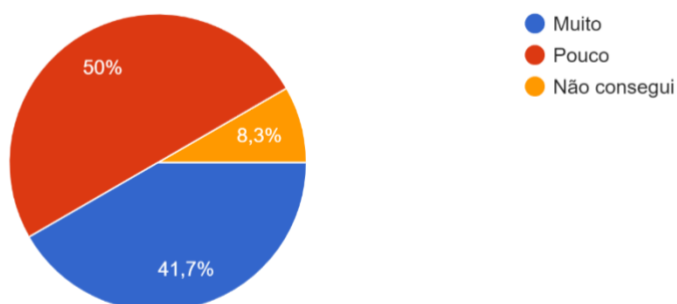


A tabulação de dados solidica que para 55,2% o home office não foi uma opção viável para exercer suas atividades organizacionais devido ao baixo rendimento que podem vir a apresentar no período de adaptação. Na segunda parte da pesquisa 27,6% afirmam que essa forma de trabalho não afetou a qualidade para realizar suas funções mesmo não estando em seu ambiente profissional, enquanto os outros 13,8% observaram uma baixa alteração em suas rotinas com o âmbito profissional presente dentro de suas casas.

3.9 CONTROLE OPERACIONAL DA EMPRESA DURANTE A PANDEMIA



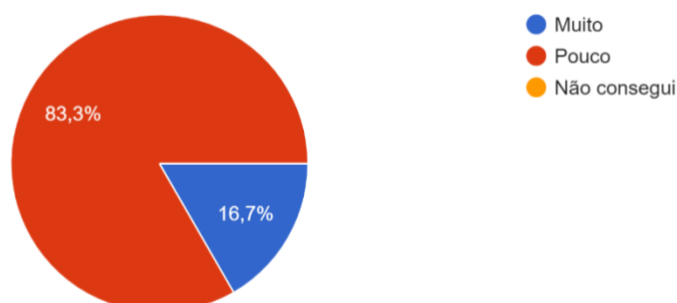
A análise de resultado demonstra que a 91,7% conseguiu manter o controle operacional da sua empresa durante a pandemia mostrando que os profissionais estão capacitados para exercer suas funções na modalidade home office.



3.10 MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DURANTE A PANDEMIA

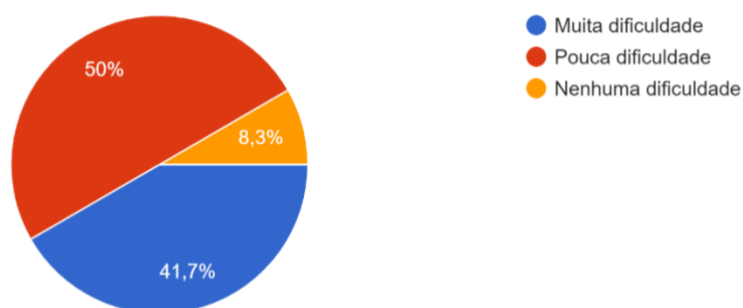
A análise de resultado demonstra que 50% dos entrevistados conseguiram manter pouco motivados seus colaboradores durante a pandemia. Os funcionários que trabalham com home office faltam menos o serviço, usam menos licenças, dando, assim, retorno sobre salários, o que gera menos rotatividade nas corporações, afirma Kugelmass (1996).

3.11 DIFICULDADES DO TREINAMENTO ONLINE DURANTE A PANDEMIA



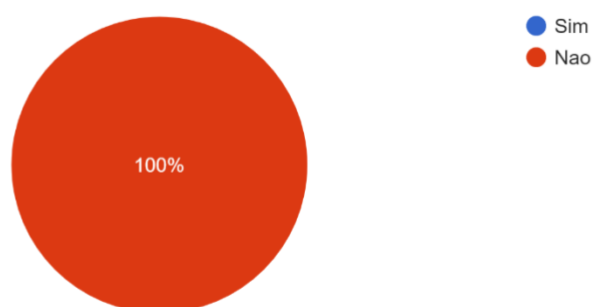
A análise de resultado demonstra que a 83,3% dos líderes tiveram pouca dificuldade para realizar treinamentos durante a pandemia, mostrando que mesmo tendo dificuldades em motivar os colaboradores, conseguiram desenvolver continuamente os seus liderados

3.12 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO E ENCONTRAR PESSOAS QUALIFICADAS DURANTE A PANDEMIA



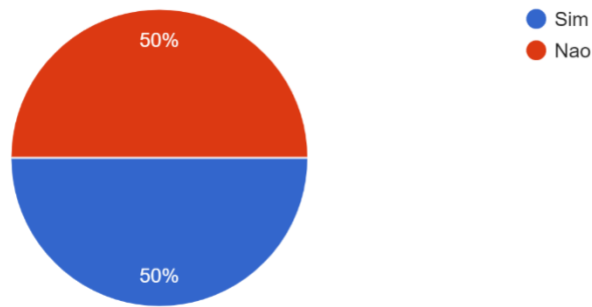
A análise de resultado demonstra que os líderes apresentaram 50% de pouca dificuldade e 41,7% de muita dificuldade para realizar recrutamento e seleção e encontrar pessoas qualificadas durante a pandemia

3.13 FALÊNCIA DURANTE A PANDEMIA



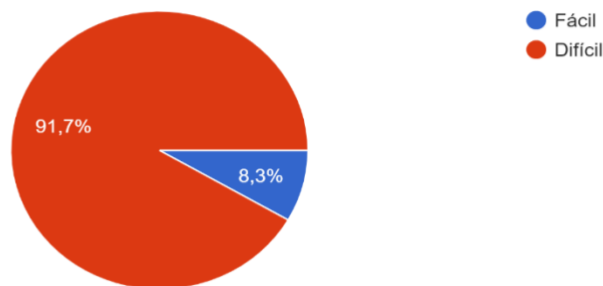
A análise de resultado demonstra que a 100% dos líderes não precisaram declarar falência durante a pandemia, mesmo tendo enfrentado diversas dificuldades devido paralizações e adaptação as novas formas de trabalho

3.14 CORTE DE COLABORADORES DURANTE A PANDEMIA



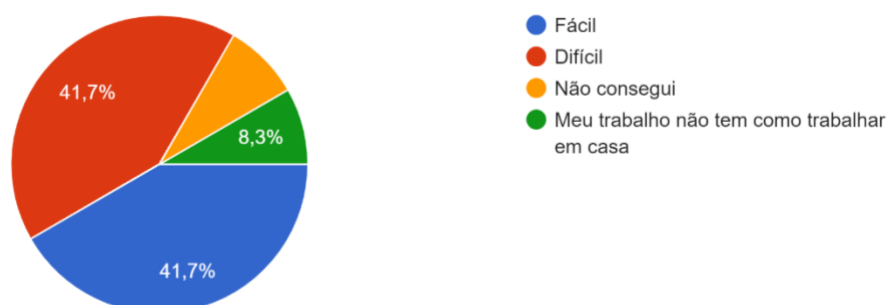
A análise de resultado demonstra que a 50% das empresas tiveram que realizar cortes de colaboradores durante a pandemia, para que continuassem com a sobrevivência da organização

3.15 INOVAÇÃO DURANTE A PANDEMIA



A análise de resultado demonstra que 91,7% acharam difícil inovar durante a pandemia, devido o distanciamento dos seus liderados e a falta de especialização em tecnologias

3.16 ADOÇÃO DO HOME OFFICE PARA AS EMPRESAS DURANTE A PANDEMIA



A análise de resultado demonstra que a 41,7% teve facilidade em adotar o home office durante a pandemia, por outro lado 41,7% teve dificuldade em se adaptar a esse novo formato de trabalho

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho remoto utilizado hoje mais frequente, foi provocado pela pandemia gerada pelo novo corona-vírus, na qual transformou a rotina das empresas no mundo inteiro, forçando-as a dar respostas adequadas em um curto espaço de tempo. Uma delas foi o trabalho remoto como já foi mencionado acima, ele já é utilizado, mas que teve uma expansão significativa neste período.

Os últimos anos têm sido desafiadores para empresas de todos os portes e segmentos. A crise causada pelo coronavírus afetaram a economia, a forma como nossos clientes consomem produtos e serviços, e ainda foi necessário em novas formas de continuar com a empresa funcionando em home office ou em turnos alternados. É óbvio que tudo isso impacta de forma negativa os negócios, não dá para negar, porém é importante enxergar a situação sob uma perspectiva diferente. Passo o impacto inicial causado pela pandemia, é fundamental que as empresas comecem a pensar em medidas de curto, médio e longos prazos.

O grande desafio dos gestores, neste momento, é projetar neste cenário a manutenção dos contratos com os clientes, colaboradores e, principalmente, ampliar e inovar o negócio.

O avanço da vacinação está trazendo perspectivas muito positivas para a retomada do comércio, após enormes impactos econômicos sentidos por todos os países durante a pandemia, alguns setores já começam a recuperar o fôlego. A volta à normalidade pode ainda estar distante, mas devemos estar atentos às oportunidades de inovar em diversos segmentos. Muitos economistas já abordam a relação de causa e consequência entre a vacinação e a melhora do desempenho econômico. Inclusive, com tradução implícita na Bolsa de Valores, que obteve uma valorização de 8% entre maio e junho. Após mais de 1,3 milhão de brasileiros terem desistido de procurar emprego durante a crise, segundo o IBGE, o empreendedorismo se tornou a salvação e o novo foco de muitos.

A transformação digital chegou com força e o uso de mais sofisticadas tecnologias, como aplicativos, e-commerce, lojas como compre e retire, novas modalidades de entrega, carrinho inteligente, clube de benefício, entrega expressa e os drones que estão se tornando cada vez mais comuns. Portanto, mantenha seu radar alerta, pois a tendência é que cresça ainda mais em diversos países.

Estamos vivendo um momento difícil para a economia mundial, mas o grande diferencial dos inovadores é justamente ver oportunidades onde todos só enxergam dificuldades. Aqueles que souberem transformar riscos em lucros, certamente serão os beneficiados no médio e longo prazo. Mesmo com todas essas inovações lançadas pelo grupo nos últimos anos, com toda a transformação que o mundo vem passando, a única coisa que temos em mente é: elas serão insuficientes! Por isso, continuaremos com essa cultura de inovar sempre pensando no longo prazo

E a dúvida ainda é sobre como será o trabalho depois que o Coronavírus passar e trazer reflexões e propor algumas recomendações de segurança para minimizar os riscos e armadilhas no mundo digital.

REFERENCIAS

Alessandro Pinheiro, 2020, revista Anamaco acesso em: 30.08.2021 as 00:34<<http://www.revistaanamaco.com.br/o-impacto-da-pandemia-nas-empresas>>

BARBOSA, Vander Lúcio, 2020 - Pandemia e família - acesso em 15.09 as 14:14<<https://portalcontexto.com.br/a-familia-como-fator-de-protecao-contexto-educacao/>>

BBC NEWS, 2021 acesso em: 30.08.2021 as 00:00<<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/bbc/2021/03/31/origem-covid-19-novo-coronavirus-china-oms-mocegos-laboratorio.htm>>

BELMONTE, D. L., SCANDELARI, L; FRANCISCO, A. C. de. Vantagens e Desvantagens do teletrabalho e sua utilização no Brasil. (2004)

BIBEAU, G. In defense of a creolized grammar of the health-disease complex. Cad. Saúde Pública [Internet], v.17, n.4, p.787-92, ago. 2001.

Boonen, E. M. (2003). As várias faces do teletrabalho. Revista Economia & Gestão, 2- 3(4-5), 106-127.

Brik, M. S., & Brik, A. (2013). Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba: Edição do autor

COSTA, Aline, 2021 - Durante a pandemia, empreendedorismo torna-se opção para superar desafios e inovar no mercado de trabalho - acesso em: 15.09 as 12:23<<https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/noticia/2021/02/16/durante-a-pandemia-empendedorismo-torna-se-opcao-para-superar-desafios-e-inovar-no-mercado-de-trabalho.ghtml>>

Dicio, Dicionário Online de Português, definições e significados de mais de 400 mil palavras. Todas as palavras de A a Z. acesso realizado: 30.08.2021 as 00:00<<https://www.dicio.com.br/pandemia/>>

EINSTEIN, Albert, 2009 - A crise segundo Albert Einstein - acesso em: 15.09 as 12:23<<https://www.profalaor.eng.br/index.php/component/easyblog/a-crise-segundo-albert-einstein?Itemid=249>>

FARIA, Nicole Capovilla Fernandes BONANE, Lais Vilar, CORIOLANO, Thiago Gonçalves, 2020 acesso em: 17.11.2021 as 15:06<<https://www.migalhas.com.br/amp/depeso/333242/os-impactos-da-covid-19-sobre-o-mercado-de-trabalho-e-as-perspectivas-pos-pandemia>>

FERREIRA, Daniel, 2013 – tecnologias na empresa – acesso em: 06.09.2021 as 15:54<<https://administradores.com.br/artigos/tecnologia-nas-empresas>>

FERREIRA, Reinaldo, 2020 - Como a tecnologia tem impactado o mercado em tempos de pandemia acesso em: 06.09.2021 as 15:54<<https://gestaodaclinica.com.br/como-a-tecnologia-tem-impactado-o-mercado-em-tempos-de-pandemia/>>

GASPAR, Danilo Gonçalves, VEIGA, Fabiano Aragão, 2020 - A RESPONSABILIDADE PELOS CUSTOS DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO - acesso em: 15.09.2021 as 09:12<<http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-responsabilidade-pelos-custos-dos-instrumentos-de-trabalho-no-regime-de-teletrabalho>>

Hanashiro, D. M. M., & Dias, W. F. (2002). O sistema de teletrabalho: Algumas implicações de um ambiente virtual. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, BA, Brasil, 26.

IPEA, 2020 - Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro acesso em: 15.09.2021 as 09:12<https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&%20view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3.%20Acesso%20em%2028%20abr%202021>

JORDAN, Rachel, 2019 - Tecnologia e mercado de trabalho: entenda os impactos gerados <https://blog.racheljordan.com.br/tecnologia-e-mercado-de-trabalho-entenda-os-impactos-gerados/> – acesso em 06.09.2021 as 15:54

JUNIOR, Galbi apud IPEA 2020 - IPEA, 2020 - Como fica a ergonomia no home office forçado durante a pandemia - acesso em: 15.09.2021 as 09:12<<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/06/07/interna-trabalhoeformacao-2019,861852/como-fica-a-ergonomia-no-home-office-forcado-durante-a-pandemia.shtml>>

Kugelmass, J. (1996). Teletrabalho: Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas.

LAUDON, Kenneth C. e LAUDON Jane P. Sistemas de informações Gerenciais. 7º ed. Pearson Education - Br, 2007.

MELLO, Daniel 2020 – Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia acesso em: 15.09.2021 as 15:26<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>

NAVISKAS, Mariana 2020 6 empresas que adotaram o home office para sempre acesso em: 15.09.2021 as 15:26<<https://br.financas.yahoo.com/noticias/6-empresas-que-adotaram-o-home-office-para-sempre-apos-a-pandemia-135743963.html>>

OIT, conferencia internacional del trabajo 82º reunion informe V(1) e V(2) del 5º punto del dia. Trabajo adomicilio.oficina internacional del trabajo.Genebra, 1995
OIT, O. I. (2013). ilo.org. disponível em Equilíbrio entre trabalho e família
OIT, O. I. (2020). ilo.org., disponível em A COVID-19 pôs em evidência a fragilidade de nossas economias acesso em 17.11.2021 as 08:11.

Oliveira, Mauricio 2020 - Ergonomia: o que home office tem a ver com o aumento de casos de dores pelo corpo - acesso em: 15.09.2021 as 09:12<<https://6minutos.uol.com.br/carreira/ergonomia-o-que-home-office-tem-a-ver-com-o-aumento-de-casos-de-dores-pelo-corpo/>>

OLIVEIRA, Ana Flávia, 2021 - Ergonomia: conceito, tipos e benefícios no trabalho acesso em: 15.09.2021 as 09:12<<https://beecorp.com.br/ergonomia/>>

PECHARK, Jean, 2020 - 5 novos negócios de sucesso que surgiram durante a pandemia – acesso em: 15.09 as 12:23<<https://www.gazetadopovo.com.br/gazz-conecta/5-novos-negocios-de-sucesso-que-surgiram-na-pandemia/>>

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. A sociedade da informação a serviço da inclusão social. Direitos Fundamentais e Justiça, Porto Alegre, v. 6, n. 19, p. 188-209, 2012.

Prof. Gretz 2020 acessado em: 30.08.2021 as 00:34<<https://rhpravoce.com.br/case/o-pos-pandemia-e-o-novo-normal-nas-organizacoes/>>

Rodrigues, Leticia 2020 – conheça as 5 maiores pandemias da historia acessado em: 30.08.2021 as 00:00<<https://www.scielo.br/j/tce/a/cgMnvhg95jVqV5QnnzfZwSQ/?lang=pt>>

SAKUDA, L. O. (2001). Teletrabalho: desafios e Perspectivas (Dissertação de pós-graduação EAESP/FGV. Fonte: Biblioteca Digital FGV

SANTOS, Vanessa Sardinha dos. "Pandemia"; *Brasil Escola*. Acesso realizado 30.08.2021 as 00:00<<https://brasilecola.uol.com.br/doencas/pandemia.htm>>

SEBRAE, 2013 - Confira as vantagens e desvantagens do home office - acesso em 15.09 as 14:14<<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e->

desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>

SEBRAE, 2020 - Inovar é uma boa saída para pequenos negócios diante de crise - acesso em: 15.09 as 12:23<<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/inovar-e-uma-boa-saida-para-pequenos-negocios-diante-de-crise>,609a6eaecc801710VgnVCM1000004c00210aRCRD>

SILVA, Francine, 2021 - 90% dos candidatos a emprego aceitariam ganhar menos que o desejado para voltar ao mercado de trabalho – acesso em 15.09 as 14:14<<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/08/02/90percent-dos-candidatos-a-emprego-aceitariam-ganhar-menos-que-o-desejado-para-voltar-ao-mercado-de-trabalho.ghtml>>

SILVA, R. R. (2009). Home Officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Revista Brasileira de Gestão Urbana, 1(1), p. 85-94.

Silveira e Salustiano, 2012 p. 01 -A importância da ergonomia dentro do ambiente de produção acesso em: 15.09.2021 as 09:12<<http://www.saepro.ufv.br/wp-content/uploads/2014.5.pdf>>

SILVEIRA, Daniel 2021 - Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea acesso em: 15.09.2021 as 15:26<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>>

SILVEIRA, Daniel, Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea acesso em: 17.11.2021 as 15:06

SOUZA, Regina Francisca, 2021 – Ergonomia no home office acesso em: 15.09.2021 as 09:12<<https://jus.com.br/artigos/93091/ergonomia-no-home-office>>

TANURE, Betania, 2020 43% das empresas adotam home office por causa do coronavirus.mostra pesquisa – Época Negócios - acesso em: 15.09.2021 as 15:26<<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2020/03/43-das-empresas-adotam-home-office-por-causa-do-coronavirus-mostra-pesquisa.html>>

TERRA, Eduardo. Gobacklog.com acessado em: 30.08.2021 as 00:34<<https://gobacklog.com/blog/tecnologia-como-aliada-na-crise/>>

VAZQUEZ, Alejandro, 2021 - O que é e-commerce e como funciona? - acesso em: 15.09 as 12:23<<https://www.nuvemshop.com.br/blog/o-que-e-ecommerce/>>

VEIGA, Maria Elisia apud TRAJANO, Frederico, 2020 - VEIGA, Maria Elisia apud ABRANTES, Luciano, 2020 – 11 empresas que estão inovando durante a crise do coronavirus, acesso em: 30.08.2021 as 00:34<gobacklog.com>

Yuri Gonçalves Campos apud Oliveira 2004 - acesso em: 06.09.2021 as 15:54<<https://www.lmservicoscontabeis.com.br/tecnologia-um-estudo-sobre-os-impactos-positivos-que-ela-pode-causar-em-sua-empresa/>>