

**FG FACULDADE GLOBAL**  
**Graduação em Processos Gerenciais**

Nanci de Fatima Marcelino

**IMPACTOS DA PANDEMIA COVID-19 NO MERCADO DE TRABALHO**

Porto Alegre  
2023

Nanci de Fatima Marcelino

## **IMPACTOS DA PANDEMIA COVID-19 NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso tecnólogo apresentado comorequisito parcial para a obtenção do título de Tecnóloga em Processos Gerenciais.

Orientador: Prof. Alison Ribeiro Centeno

Porto Alegre

2023

**FACULDADE GLOBAL**

Diretora: Prof. Jucélia Martins de Menezes

**COMISSÃO DE GRADUAÇÃO DO CURSO DE  
TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS**

Coordenador: Prof. Me. Filipe Mello Dorneles

## CIP – Catalogação na Publicação

Marcelino, Nanci de Fatima  
Impactos da pandemia Covid-19 no mercado de trabalho /  
Nanci de Fatima Marcelino. -- 2023.  
19 f.

Orientador: Prof. Dr. Alison Ribeiro Centeno.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) --  
Faculdade Global, Curso de Tecnologia em Processos  
Gerenciais, Porto Alegre, BR-RS, 2023.

1. Mercado de trabalho. 2. Covid-19. I. Centeno, Alison  
Ribeiro. II. Título.

Bibliotecária Responsável: Monique Finn Duarte – CRB - 10/2693

Faculdade Global  
Av. Bento Gonçalves, 1403, Bairro Partenon  
Porto Alegre/RS - CEP 90650-002  
Telefone: (51) 30140384  
E-mail: processos.gerenciais@unifg.org

## RESUMO

Este estudo visou apresentar as mudanças que a pandemia de COVID-19 provocou nas relações laborais do Brasil. Setores como turismo e entretenimento foram duramente afetados, enquanto o trabalho remoto emergiu como norma, demandando adaptações e investimentos. Desta forma, a transição para novos modelos de trabalho revelou desafios, incluindo aumento do desemprego e precarização laboral. Para a formação desta perspectiva, a pesquisa adotou abordagem quantitativa, explorando a percepção dos trabalhadores pós-pandemia.

Economicamente, a recessão acentuou desigualdades sociais, resultando em perda de empregos e paralisação de setores. Sendo assim, a recuperação econômica tornou-se desafiadora, exigindo estratégias de longo prazo e cooperação internacional.

Em suma, este estudo destaca a necessidade de compreender as complexidades emocionais e financeiras dos trabalhadores para orientar práticas inclusivas no cenário pós-pandêmico. Por meio de coleta de dados, questionários proporcionaram insights valiosos sobre a diversidade de experiência dos participantes. Por fim, a pesquisa conclui que o futuro do trabalho dependerá da capacidade de adaptar práticas laborais às novas realidades, promovendo um ambiente inclusivo e sustentável.

Palavras-chave: mercado de trabalho na pandemia; mercado de trabalho pós-covid-19; efeitos da pandemia no trabalho.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
O EFEITO DO VÍRUS NO MERCADO DE TRABALHO .....	8
<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>10</b>
<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>18</b>

## INTRODUÇÃO

O advento da pandemia de COVID-19 impactou significativamente o mercado de trabalho global. À medida que o vírus se espalhou, foram impostas restrições sociais e medidas de confinamento que modificaram as relações de trabalho e emprego no Brasil, afetando a evolução do desemprego e a ocupação nos diversos setores de atividade econômica, além dos rendimentos do trabalho.

Embora setores como turismo, hotelaria e entretenimento tenham sido particularmente afetados, outros setores, como tecnologia, alimentação e saúde, também registraram alteração no padrão de crescimento. A comutação do mercado de trabalho está caracterizada por adaptação, desafios, capacitação e versatilidade que serão analisadas no presente trabalho.

Durante o período pandêmico ocorreram demissões especialmente de trabalhadores em ocupações mais flexíveis, sujeitos a desligamentos em momentos de retração na produção. Os maiores volumes de demissões se concentraram em três categorias, sendo elas: empregados no setor privado com carteira assinada; empregados no setor privado sem carteira assinada; e trabalhadores por conta própria sem CNPJ (Mattei e Heinen, 2020).

Com o crescimento do desemprego, houve aumento da precarização das relações de trabalho. As tensões do modo de produção capitalista, em todas as suas contradições, foram acentuadas no conjunto das repercussões do vírus Sars-Cov-2, visto que os vínculos de trabalho, e relações contratuais precárias – ganham destaque frente ao contexto da contrarreforma trabalhista (Souza, 2021).

Com as medidas de distanciamento social e *lockdowns*, muitas organizações foram obrigadas a adotar o trabalho remoto como norma, o que exigiu investimentos em infraestrutura tecnológica e adaptação de processos para garantir a continuidade das operações (Souza, 2021). Por sua vez, muitos trabalhadores referem-se à possibilidade do *home office* como um privilégio, pois contribui ao isolamento social, preservando a saúde pelo potencial de contágio do vírus, sendo importante analisar suas contradições, limites e potencialidades no contexto da proteção dos indivíduos (Bridi *et al.*, 2020).

Diante dos crescentes desafios relacionados aos novos modos de trabalho, urge explorar o entendimento dos trabalhadores sobre o impacto dessas novidades na qualidade de vida dos mesmos. Através de um questionário estruturado, espera-

se fornecer recursos valiosos para a compreensão dos desafios e das motivações dos sujeitos no contexto de mudança, para direcionar uma prática inclusiva e justa para empregadores e empregados.

Segundo Golub (2020), antes da pandemia, as maiores disrupções de trabalho estavam relacionadas a novas tecnologias e ao aumento das relações comerciais. O choque econômico e social sistêmico de oferta e demanda foi abrupta e intensa pela desarticulação das cadeias produtivas que estruturam a economia capitalista, indicando depressão mundial longa e profunda que se reflete em mudanças na configuração do trabalho formal e informal.

O trabalho em casa, seja no modelo remoto ou híbrido, é uma novidade trazida pela pandemia que traz como benefícios do trabalhador o deslocamento, produtividade e flexibilização de horários, com menos distração em casa do que no escritório (Lopes, 2021). Embora o *home office* tenha diminuído o tempo de locomoção e oportunizado maior contato com a família, por ter sido implantado de maneira súbita, pode ter causado *stress* e inadequação em muitos profissionais, sendo necessário maiores investigações para determinar impacto positivo ou negativo dessa proposta (Souza, 2021).

Para especialistas, o *home office* e o modelo híbrido chegaram para ficar, tendo potencial para ser as formas mais comuns de exercer determinadas funções dentro das empresas nos próximos anos. Enquanto a “tendência é que haja mais demanda por autonomia” (Gasparini, 2022). A internet trouxe à tona profissões que antes sequer existiam, como os influenciadores digitais, demonstrando um futuro incerto dos moldes do trabalho no pós-pandemia (Soraggi, 2022).

Nesse contexto, o aspecto físico do trabalho foi ressaltado, visto que:

“os trabalhos que se encontram em categorias com maior nível de proximidade física têm maior probabilidade de sofrer uma transformação após a pandemia, provocando um “efeito dominó” em outras categorias de trabalho, à medida que os modelos de negócios vão mudando em resposta à pandemia.” (Lund *et al.*, 2020).

Assim, urge determinar a percepção dos trabalhadores frente às mudanças já estabelecidas no pós-pandemia, ressaltando efeitos positivos e negativos dos modelos presencial, híbrido e remoto. A partir desses dados, é possível entender as motivações dos profissionais e o que as empresas podem oferecer de positivo para mantê-los engajados no objetivo da empresa, trazendo lucro crescente a médio e longo prazo.

Assim, objetiva-se determinar a percepção dos trabalhadores sobre as dificuldades enfrentadas no pós-pandemia de COVID-19, trabalhando com a hipótese que a pandemia de COVID-19 trouxe benefícios e dificuldades com os novos moldes de trabalho, além de precipitar desafios àqueles que foram demitidos e enfrentam dificuldade na reinserção no mercado de trabalho. O presente estudo tem como pressuposto que a pandemia conduziu processos emocionais e financeiros disfuncionais aos trabalhadores brasileiros, com impactos negativos desde o período do *lockdown* até os dias atuais.

## **O EFEITO DO VÍRUS NO MERCADO DE TRABALHO**

A eclosão da pandemia de COVID-19 causou consequências em diversos setores da sociedade, especialmente no âmbito laboral. As medidas de contenção e práticas de distanciamento social acarretaram uma série de desafios tanto para empregadores, como empregados, sendo objeto deste referencial teórico a investigação sobre as consequências dessas medidas e do vírus em si no mercado de trabalho, abordando tópicos que englobam alterações nos padrões de emprego, transformações nas dinâmicas organizacionais e a rápida evolução tecnológica, segundo aspectos econômicos e sociais nos indivíduos e na sociedade.

A pandemia de COVID-19 provocou uma recessão econômica grave, levando a prejuízos nas áreas de saúde e emprego, exacerbando desigualdades sociais e revertendo progressos já alcançados na expansão do acesso à educação em todo o mundo. Esse processo afeta em especial os trabalhadores jovens, com pouca vivência e experiência no mercado, sendo as primeiras opções em caso de redução de horas de trabalho ou demissão (Pedroso e Gisi, 2020).

No Brasil, o período de pré-pandemia (fevereiro a março de 2020) foi marcado pela redução de expectativas dos investidores, interrupção de cadeias de suprimentos e redução das exportações. Durante a pandemia (abril a julho de 2020), por sua vez, houve medidas de mitigação da crise pela ampliação de linhas de crédito para micro e pequenas empresas e a concessão do Auxílio Emergencial aos trabalhadores. Por fim, o pós-pandemia (agosto de 2020 a 2021) configurou-se pela retomada da atividade econômica e o resgate de reformas neoliberais do governo nas áreas fiscal, tributária e de abertura econômica (Silva e Silva, 2020).



Todavia, após analisar o conjunto de medidas de apoio aos empresários, trabalhadores e segmentos sociais vulneráveis, é perceptível que a política econômica do pós-pandemia fracassou, ocasionando o aumento do encerramento de empresas e nível de desemprego (Mattei, 2020). A atuação do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para reforçar o caixa de empresas e apoiar trabalhadores que enfrentam os efeitos da pandemia ocorreu de forma tardia, sendo insuficiente para manter a economia aquecida no contexto de políticas de isolamento social e *lockdown* econômico (Maranhão e Senhoras, 2020).

As medidas de contenção resultaram em diminuição importante da atividade econômica, resultando na significativa perda de empregos, paralisação de setores inteiros, fechamento de estabelecimentos comerciais e uma drástica redução na demanda por serviços não essenciais. Esse cenário proporcionou um declínio do Produto Interno Bruto (PIB) por dois trimestres consecutivos, caracterizando uma recessão técnica (Cunha, 2021).

O aumento do desemprego exacerbou os efeitos da recessão, impactando negativamente o poder aquisitivo das famílias. A incerteza em relação ao futuro levou a uma redução generalizada nos gastos, priorizando necessidades básicas como alimentação e saúde. A resposta governamental tornou-se crucial, com medidas de estímulo econômico para mitigar os impactos adversos.

As instituições financeiras também tiveram que ajustar suas políticas diante da escassez de crédito e do aumento do risco de inadimplência. Além disso, a recessão revelou disparidades socioeconômicas, afetando de forma desproporcional grupos vulneráveis e setores específicos, como turismo e entretenimento. Segundo Kose *et al.* (2020) e Washington (2020), a recessão do período da COVID-19 foi única e uma das que mais afetou a economia desde a Segunda Guerra Mundial.

A recuperação econômica tornou-se um desafio complexo, exigindo estratégias de longo prazo e cooperação internacional para lidar com as consequências a longo prazo dessa crise. Enquanto a política fiscal reduziu os impactos negativos da pandemia, protegendo o crescimento e as medidas de proteção social, a desigualdade na vacinação e os diferentes impactos da pandemia entre países e setores indicam a necessidade de uma política anticíclica que proteja os setores mais afetados e promova uma recuperação inclusiva e sustentável (Soares e Orair, 2021).

## **METODOLOGIA**

O presente estudo conta com uma abordagem quantitativa descritiva, com pesquisa realizada com trabalhadores que estavam empregados no início da pandemia de COVID-19 (março e abril de 2020) a fim de determinar quais os impactos das medidas tomadas pelo governo e pelas instituições empregatícias, em seus aspectos social e mental. Será aplicado um questionário que abará aspectos socioeconômicos atuais e da época, assim como a formalidade ou informalidade da relação de trabalho durante e após a pandemia e como isso influenciou na sua qualidade de vida como um todo.

Os critérios de inclusão para os participantes da pesquisa são sujeitos maiores de 18 anos que estavam empregados de maneira formal no período de março a abril de 2020 e assinaram o Termo de Compromisso Livre e Esclarecido (TCLE), concordando em participar da pesquisa. Não houve critérios de exclusão. Será redigido um TCLE esclarecendo os objetivos da pesquisa e garantindo o anonimato das respostas. Este instrumento ficará na primeira página de coleta de dados no Google Forms, sendo possível acessar por qualquer dispositivo com acesso à internet e permitindo chegar ao questionário após sua anuência.

O formulário intitulado “Pesquisa mercado de trabalho” obteve 41 respostas com anuência aos termos do TCLE. Foi dividido em “Dados sociodemográficos”, “Mercado de trabalho durante a pandemia” e “Mercado de trabalho pós-pandemia”. A última pergunta da primeira parte do formulário foi “no período da COVID-19 você estava empregado?” e aqueles que responderam “Não” foram automaticamente enviados para a última parte do formulário, não respondendo às questões do mercado de trabalho durante a pandemia. Sobre o perfil sociodemográfico, a idade dos respondentes ficou localizada no intervalo entre 21 e 46 anos. As quantidades e porcentagens dentro do respondente do questionário estruturado foram organizadas na tabela abaixo.

**Tabela 1 – Idade dos entrevistados**

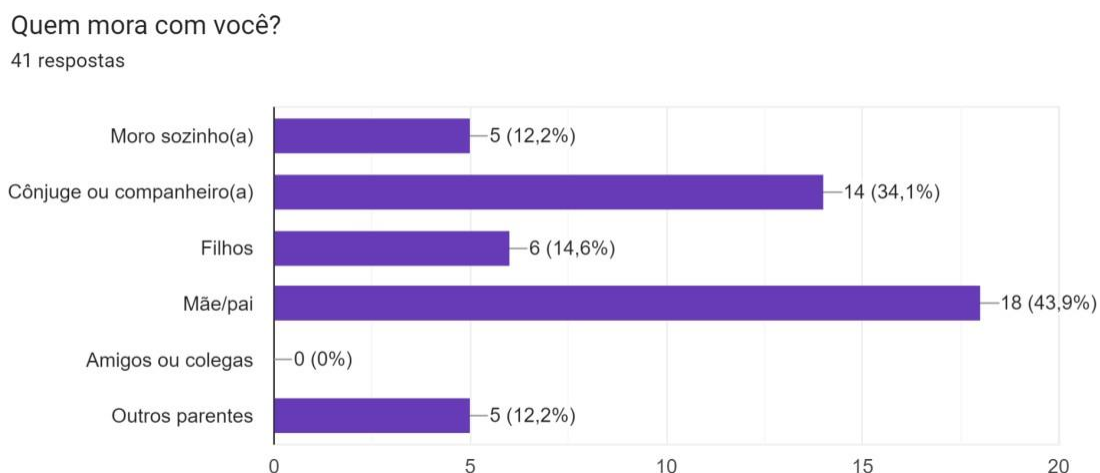
<b>Idade</b>	<b>Nº de indivíduos</b>	<b>Porcentagem da amostra</b>
--------------	-------------------------	-------------------------------

21	2	4,9%
22	1	2,4%
23	6	14,6%
24	7	17,1%
25	5	12,2%
26	5	12,2%
27	2	4,9%
28	1	2,4%
29	2	4,9%
30	1	2,4%
33	1	2,4%
35	1	2,4%
40	3	7,3%
41	1	2,4%
43	1	2,4%
44	1	2,4%
46	1	2,4%

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Em relação ao gênero dos 41 respondentes, 27 (65,9%) são do sexo feminino e 14 (34,1%) são do sexo masculino. Quanto ao estado civil, dos 41 participantes, 28 (68,3%) são solteiros, 8 (19,5%) são casados, 4 (9,8%) são divorciados e 1 (2,4%) respondeu "outro". Em relação à cor/etnia, dos 41 respondentes, 14 (34,1%) se declararam pardos(as), 14 (34,1%) responderam negro(a) e 13 (31,7%) branco(a). Quanto ao nível de escolaridade, a maioria (48,8%) possui ensino superior completo, com 20 indivíduos; 16 respondentes (39%) possuem ensino médio completo e 5 (12,2%) possuem especialização completa. A próxima pergunta está ilustrada no gráfico 1.

### Gráfico 1 – Quem mora com você?



Fonte: elaborado pela autora (2023)

A renda mensal declarada pelos participantes foi diversa. A maioria (46,3%), composta por 19 indivíduos, afirmou receber entre 1 e 3 salários-mínimos. Em seguida, 12 pessoas (29,3%) declararam receber até 1 salário-mínimo, enquanto 6 participantes (14,6%) possuem uma renda entre 3 e 6 salários-mínimos. Um indivíduo (2,4%) declarou ter uma renda entre 6 e 9 salários-mínimos, outro (2,4%) afirmou ter uma renda superior a 12 salários-mínimos, e dois participantes (4,9%) declararam não possuir nenhuma renda.

Em relação às horas semanais trabalhadas, foram recebidas 39 respostas. Entre os participantes, 14 indivíduos (35,9%) trabalham entre 31 e 40 horas semanais, enquanto 9 (23,1%) trabalham mais de 40 horas semanais. Além disso, 7 participantes (17,9%) trabalham entre 11 e 20 horas semanais, 6 (15,4%) não possuem uma jornada fixa e trabalham até 10 horas por semana, e 3 (7,7%) trabalham de 21 a 30 horas semanais.

A questão seguinte, relacionada ao salário, também recebeu 39 respostas. Entre os respondentes, 18 afirmaram estar insatisfeitos com sua remuneração, representando 46,2% das respostas. Por outro lado, 11 participantes disseram que o salário é suficiente para atender suas necessidades básicas, o que corresponde a 28,2% das respostas. Além disso, 8 responderam que a remuneração é adequada ao trabalho realizado, totalizando 20,5% das respostas. Por fim, 2 participantes

afirmaram que a empresa remunera adequadamente os funcionários, representando 5,1% das respostas.

A questão referente ao ambiente de trabalho recebeu 40 respostas. Entre os participantes, 18 (45%) afirmaram ter uma boa relação com os colegas de trabalho. Além disso, 9 (22,5%) responderam ter orgulho em trabalhar na empresa, enquanto 8 (20%) disseram gostar do ambiente de trabalho. Por outro lado, 5 participantes (12,5%) afirmaram sentir que não se encaixam no ambiente de trabalho.

Por fim, em relação à situação de emprego durante o período da COVID-19, 27 participantes (65,9%) responderam que estavam empregados, enquanto 14 participantes (34,1%) afirmaram que não estavam empregados. Esses números definem o número de respondentes para a próxima fase da coleta de dados.

Dentre os participantes que trabalharam durante a pandemia, 26 (96,3%) afirmaram ter vínculo empregatício formal com a empresa, enquanto apenas 1 (3,7%) possuía um vínculo informal. Além disso, 21 participantes (77,8%) não foram demitidos devido à pandemia, enquanto 6 (22,2%) foram demitidos.

Durante a pandemia, a principal modalidade de trabalho foi presencial, sendo adotada por 27 (63%) dos respondentes, seguida do *home office* para 4 (14,8%) indivíduos, enquanto 3 (11,1%) trabalharam em modalidade híbrida e 3 (11,1%) foram demitidos. Tais respostas permitem inferir que, enquanto na pergunta anterior 06 indivíduos responderam terem sido demitidos durante a pandemia e nesta foram 03 respostas relacionadas a demissão, os outros 03 sujeitos vivenciaram modalidades de trabalho durante a pandemia, mesmo tendo sido demitidas depois.

Além disso, a maioria dos participantes, 22 (81,5%), afirmaram ter notado muitas diferenças nos modos de trabalho durante a pandemia. Por outro lado, apenas cinco participantes (18,5%) relataram não ter percebido mudanças significativas.

A pergunta aberta sobre os desafios enfrentados durante a pandemia gerou 23 respostas, que podem ser agrupadas em diversas categorias. Dentre elas, destacam-se os cuidados necessários para evitar a contaminação, as adaptações exigidas no ambiente de trabalho, as dificuldades associadas ao retorno ao *home office* e as preocupações relacionadas ao transporte público.

Entre as respostas compiladas, alguns temas emergiram como principais pontos de preocupação. Muitos responderam expressando temor em relação à saúde pública da sociedade, acentuado pela instabilidade socioeconômica decorrente da pandemia. Outro aspecto relevante foi a experiência de pessoas que, apesar de se

enquadrarem no grupo de risco devido a condições médicas, enfrentaram a necessidade de continuar trabalhando presencialmente, como foi o caso de uma pessoa com asma.

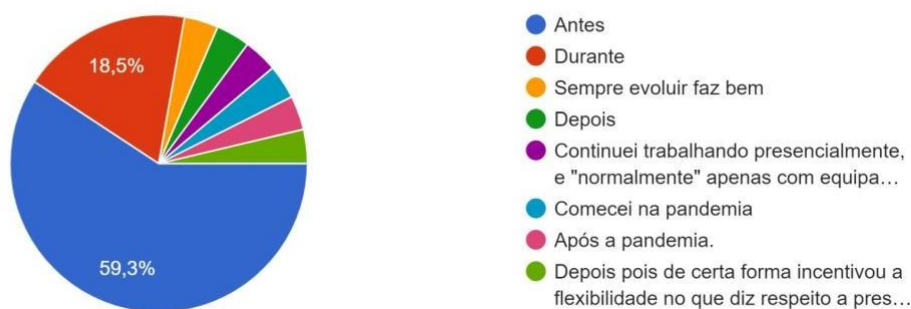
Além disso, várias respostas destacaram desafios ligados ao isolamento social, como a falta de acesso a transportes, alimentos básicos e produtos de limpeza. Esses elementos evidenciam a complexidade das adversidades enfrentadas pelas pessoas durante esse período extraordinário, revelando preocupações que vão além da esfera profissional e se estendem ao âmbito social e de saúde.

Percebe-se, a partir de tais relatos, que os desafios relacionados à pandemia de COVID-19 giram em torno do medo de contaminação, da falta de insumos básicos e da dificuldade de adaptação à nova realidade. Além disso, pessoas do grupo de risco eram expostas ao vírus devido a fragilidades nas relações de trabalho que as impedia de requisitar seus locais de direito, como o *home office*. Sobre a preferência dos modos de trabalho, está exposto no gráfico abaixo.

### Gráfico 2 – Você preferia os modos de trabalho antes ou durante a pandemia?

Você preferia os modos de trabalho antes ou durante a pandemia?

27 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Durante o respondente do questionário, observou-se que 16 participantes expressaram sua preferência antes do período mencionado, enquanto 5 optaram por manifestar suas opiniões durante o processo. O restante dos dados era constituído por respostas individuais, cada uma elaborada por um único respondente. As respostas destacaram-se com fragmentos como "Continuei trabalhando presencialmente, e 'normalmente' apenas com equipamentos de segurança" e

"Depois, pois de certa forma, incentivou a flexibilidade no que diz respeito à presença no ambiente físico do trabalho, algo que fora de um momento de exceção, duraria anos ou décadas".

Ao serem perguntados se experimentaram o *home office*, 18 (66,7%) disseram que não e 9 (33,3%) que sim. Dentre os que experimentaram seis acharam positivo, com um relatando que foi "*bom pois ajuda a melhorar a qualidade de vida com a flexibilidade*", dois não gostaram e um disse que "*foi bom, mas não acabamos não cumprindo a carga horária de trabalho devida*".

Na última etapa do formulário, foram recebidas 41 respostas em relação ao atual vínculo empregatício dos participantes. Dentre essas respostas, 30 participantes (73,2%) afirmaram possuir um vínculo empregatício formal. Além disso, 8 participantes (19,5%) disseram trabalhar como autônomos, enquanto 3 participantes (7,3%) informaram ter um vínculo empregatício informal.

Nessa mesma amostra, em relação ao emprego, 28 participantes (68,3%) não mantiveram o emprego que tinham durante a pandemia, enquanto 13 participantes (31,7%) conseguiram manter o emprego. Quanto à remuneração, 22 participantes (53,7%) afirmaram ter mantido a mesma faixa salarial, 13 participantes (31,7%) tiveram uma redução na remuneração e 6 participantes (14,6%) experimentaram um aumento na remuneração.

Ao serem questionados sobre o modelo ideal de trabalho, 17 participantes (41,5%) afirmaram preferir o trabalho híbrido, 14 participantes (34,1%) preferiram o trabalho presencial e 10 participantes (24,4%) preferiram o trabalho em *home office*.

Dentre os desafios citados no pós-pandemia, vale citar: falta de motivação, alguns insumos passaram a custar mais, a frota de transportes não regularizou, readaptação à sociedade, prejuízos psicológicos causados pelo distanciamento social e pela perda de familiares e amigos, insistência pelo modelo híbrido, instabilidade financeira, se adequar a rotina de trabalho e relembrar protocolos, sobrecarga pela diminuição do quadro de funcionários, retomar as atividades da faculdade, lidar com as questões remanescentes, sentimentais e materiais e adaptação às normas de prevenção pós-covid e relacionamento interpessoal.

Como sugestão dos problemas, as principais respostas foram: "*Continuando com o modelo híbrido nas empresas e com projetos motivacionais nas empresas*", "*home office*", "*políticas públicas*", "*Mais investimentos nas questões que não foram resolvidas por conta da pandemia*" e "*se capacitando mais e mais*".

Destes resultados, podemos perceber que o setor autônomo cresceu no pós-pandemia, assim como a sobrecarga dos trabalhadores pelas demissões em massa ocorridas durante o período de exceção. Embora a maioria dos sujeitos tenha mantido a mesma faixa de remuneração, muitos passaram a receber menos, o que pode ser materializado pela fragilidade nas relações de trabalho – quando o modelo ideal de trabalho para os empregados é dividido quase que igualmente entre híbrido, presencial e *home office*, percebemos que a empresa deve colocar as necessidades do empregado em evidência ao decidir por qual modo é mais adequado de forma individual, não servindo de gatilho emocional para os acontecimentos da pandemia.

## **CONCLUSÃO**

Resgatando o objetivo do trabalho de elencar os desafios percebidos pelos trabalhadores no pós-pandemia de COVID-19, as respostas apresentam uma diversidade muito grande de visões sobre a situação, determinando uma abordagem específica para cada instituição. Houve pessoas que perderam seus familiares e amigos, tendo traumas e questões de saúde mental que devem ser tratadas com cuidado pelo setor empresarial, enquanto outros conseguiram emprego apenas pela flexibilização de horários na faculdade trazida pela pandemia e que poderiam continuar em seus cargos se fossem alocados no *home office*.

Com base nos dados coletados, podemos concluir que a pandemia teve um impacto significativo no mercado de trabalho dos participantes. A maioria dos respondentes não conseguiu manter o mesmo emprego durante esse período desafiador. No entanto, é encorajador observar que uma parcela significativa conseguiu manter um vínculo empregatício formal.

Em relação à remuneração, a maioria dos participantes relatou ter mantido a mesma faixa salarial, o que pode indicar certa estabilidade nesse aspecto. No entanto, é importante notar que uma parcela considerável experimentou uma redução na remuneração, enquanto outros tiveram um aumento.

Esses dados destacam os desafios enfrentados pelos profissionais durante a pandemia, desde a adaptação a novas formas de trabalho até a busca por estabilidade financeira. Essas informações podem ser úteis para empresas e organizações ao



planejar estratégias de trabalho e políticas de recursos humanos em um cenário pós-pandemia, levando em consideração as preferências e necessidades dos colaboradores.

Quanto ao modelo ideal de trabalho, o trabalho híbrido foi a opção mais preferida pelos participantes, seguida pelo trabalho presencial, destacando que o home office não é visto de forma positiva por todos os indivíduos, seja por dificuldades em se adaptar aos meios informacionais ou pelas dificuldades dos pequenos negócios frente à crescente globalização. Os desafios em retornar à rotina foi muito citada, devendo ser trabalhada aos poucos com os funcionários, percebendo de forma individual o motivo pelo qual cada um não consegue retornar à rotina de trabalho.

A partir dos dados colhidos, percebe-se a necessidade de uma abordagem individualizada e empática das necessidades de cada trabalhador, a fim de garantir uma transição suave de um momento crítico e desafiador para o “novo normal”. Viver a vida em equilíbrio, mantendo um emprego estável e sem grande desgaste emocional é possível, desde que sejam feitos esforços conjuntos de empregado e empregador em prol de uma convivência saudável e benéfica para todos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRIDI, Maria Aparecida *et al.* O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **REMIR**, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- SORAGGI, Bruno B; GASPARINI, Claudia. Como vai ser o trabalho pós-pandemia e quais são os empregos do futuro? Ouça o podcast. **Folha de São Paulo**, 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/amp/podcasts/2022/02/como-vai-ser-o-trabalho-pos-pandemia-e-quais-sao-os-empregos-do-futuro-ouca-o-podcast.shtml>. Acesso em: 20 out. 2023.
- CUNHA, André Moreira. A economia brasileira em marcha ré. **FCE UFRGS**, 2021. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/249661/001149567.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- GOLUB, Philip S. Três hipóteses geopolíticas para o pós-pandemia. **Le Monde Diplomatique Brasil**, 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/tres-hipoteses-geopoliticas-para-o-pos-pandemia/>. Acesso em: 28 out. 2023.
- KOSE, M. Ayhan *et al.* Sorprendidos en la cresta de la ola de endeudamiento. *In: INTERNATIONAL MONETARY FUND. Finance & Development*, [s. l.], v. 57, n. 2, p. 40-43, 2020. ISSN 0250-7447. ISBN 9781513543765. DOI 10.5089/9781513543765.022. Disponível em: <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/022/0057/002/022.0057.issue-002-es.xml>. Acesso em: 25 out. 2023.
- LOPES, Bruna Ramos. **O impacto dos modelos de teletrabalho home office e híbrido na satisfação de trabalhadores em empresa agrícola de Porto Alegre**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Departamento de Ciências Administrativas, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2021. 95 p. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/239664/001141540.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- LUND, Susan *et al.* **O futuro do trabalho pós-COVID-19**. [S. l.]: McKinsey&Company, 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19/pt-BR>. Acesso em: 25 out. 2023.
- MARANHÃO, Romero de Albuquerque; SENHORAS, Elói Martins. Pacote econômico governamental e o papel do BNDES na guerra contra o novo coronavírus. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 2, n. 4, p. 27-39, 2020. DOI 10.5281/zenodo.3748888. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/141>. Acesso em: 30 out. 2023.
- MATTEI, Laudo. A política econômica brasileira diante da Covid-19. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, [s. l.], v. 17, n. 30, p. 172-183, 2020. DOI 10.22481/ccsa.v17i30.7144. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/7144>. Acesso em: 28 out. 2023.
- MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Revista de Economia Política**, [s. l.], v. 40, n. 4, p. 647-668, out./dez. 2020. DOI 10.1590/0101-31572020-3200. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- PEDROSO, Polyana Raquel; GISI, Maria Lourdes. A pandemia – Covid-19 e os impactos na juventude: educação e trabalho. **Revista Praxis**, [s. l.], v. 12, n. 1, p. 185-194, dez. 2020. ISSN 2176-9230. DOI 10.47385/praxis.v12.n1sup.3473. Disponível em: <https://revistas.unifoa.edu.br/praxis/article/view/3473>. Acesso em: 28 nov. 2023.
- SILVA, Mygre Lopes da; SILVA, Rodrigo Abbade da. **Economia brasileira pré, durante e pós-pandemia do covid-19: impactos e reflexões**. **Observatório Socioeconômico da COVID-19**. Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, 2020. Disponível em:

<https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2020/06/Textos-para-Discuss%C3%A3o-07-Economia-Brasileira-Pr%C3%A9-Durante-e-P%C3%B3s-Pandemia.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2023.

SOARES, Fabio Veras; ORAIR, Rodrigo Octávio. Política fiscal e proteção social na resposta à Covid-19. **Revista Tempo no Mundo**, [s. l.], n. 26, p. 67-102, 2021. DOI 10.38116/rtm26art2. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/revistas/index.php/rtm/article/view/317>. Acesso em: 30 nov. 2023.

SOUZA, Diego. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, [s. l.], v. 19, e00311143, 2021a. DOI 10.1590/1981-7746-sol00311. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb/?format=html>. Acesso em: 30 nov. 2023.

SOUZA, Guilherme Leite Ribeiro Miguel de. **Impacto do home office na qualidade de vida do trabalhador e os reflexos na sua produtividade**. 2021b. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. 52 p. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/16187>. Acesso em: 30 nov. 2023.

WASHINGTON. O COVID-19 Lança a Economia Mundial na Pior Recessão desde a Segunda Guerra Mundial. **The World Bank**, 2020. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii>. Acesso em: 02 nov. 2023.