



# S.O.S GESTÃO: IMPACTOS DA UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DE INOVAÇÃO UTILIZADAS NAS PEQUENAS EMPRESAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Herlane Chaves Paz  
Juliana Silva da Cruz  
Gleicy Kelly da Silva Costa Laurentino  
Gilberto Cristiano da Silva Junior  
Ana Cristina de Oliveira Borba Paulino

## RESUMO

Este presente estudo tem como tema S.O.S Gestão: Impactos da Utilização de Ferramentas de Inovação Utilizadas nas Pequenas Empresas em Tempos de Pandemia, tendo em vista o grande aumento nos casos da COVID-19, as empresas precisaram se reinventar e utilizar estratégias de inovação para se manterem atuantes no mercado. Com isso, o objetivo geral desta pesquisa é analisar os impactos diante da utilização de ferramentas inovadoras no período pandêmico através das tecnologias e cuidado com os colaboradores. Com o alto índice de desemprego na pandemia, muitas organizações utilizaram de ferramentas de inovação, como o *home office* para assegurar seus colaboradores e evitar desligamentos. A pesquisa foi desenvolvida por meio de um levantamento bibliográfico inicial a partir do tema em questão. Na metodologia foi utilizada abordagem exploratória descritiva, de natureza qualitativa e quantitativa, utilizando-se também de análise de conteúdo através de pesquisas relacionadas. No qual foi aplicado um questionário composto por 10 questões, com respondentes voluntários, afim de analisar o cotidiano dessas pessoas nas organizações. Foi percebido então que essas ferramentas de gestão são de grande valia para as organizações, tendo em vista os avanços tecnológicos requer atualizações nessas empresas.

**Palavras-chaves:** 1. Ferramentas; 2. *Home Office*; 3. COVID-19.

## S.O.S MANAGEMENT: IMPACTS OF THE USE OF INNOVATION TOOLS USED IN SMALL BUSINESSES IN TIMES OF PANDEMIC

## ABSTRACT

This present study has as its theme S.O.S Management: Impacts of the Use of Innovation Tools Used in Small Businesses in Pandemic Times, in view of the large increase in COVID-19 cases, companies needed to reinvent themselves and use innovation strategies to remain active in the market. With this, the general objective of this research is to analyze the impacts on the use of innovative tools in the pandemic period through technologies and care for employees. With the high unemployment rate in the pandemic, many organizations used innovation tools, such as the home office to ensure their employees and avoid shutdowns. The research was developed through an initial bibliographic survey based on the topic in question. In the methodology, a descriptive exploratory approach was used, of a qualitative and quantitative nature, also using content analysis through related research. In which a questionnaire consisting of 10 questions was applied, with voluntary respondents, in order to analyze the daily lives of these people in organizations. It was then realized that these management tools are of great value to organizations, given the technological advances requires updates in these companies.

**Keyword:** 1. Tools; 2. Home Office; 3. COVID-19.



## 1. INTRODUÇÃO

Diante da situação na qual o país vem vivenciando, várias empresas precisaram se reinventar, visto que o momento é de se resguardar, se proteger e proteger os seus. No entanto, a gestão adotou diversas formas para alavancar o seu negócio em meio a situação tão crítica, além de cuidados com a saúde física e mental dos seus colaboradores, foram adotadas medidas como: *Home office*, redução de carga horária, suspensões contratuais, atividades laborais à distância, inovação tecnológica em todos os setores, utilização de novas plataformas, mudanças no modelo de gestão, cuidados com a saúde mental.

Em 31 de dezembro de 2019, foram registrados casos de COVID-19 na China, já em meados de 26 de fevereiro de 2020, foi registrado o primeiro caso de COVID-19 no Brasil, no estado de São Paulo. Um vírus altamente contagioso, que causa infecções respiratórias e que atualmente vem lamentavelmente devastando a população do Brasil e do mundo. (Brasil, 2020)

Em 11 de março de 2020, de acordo com a declaração da Organização Mundial da Saúde (OMS), iniciava a crise epidemiológica que iria parar o Brasil e que é considerada a maior crise sanitária e hospitalar já enfrentada. Nessa situação, de crise financeira no país, onde concentra-se queda em massa, maior taxa de desemprego, alta na inflação, alta no dólar e desvalorização da moeda, desencadeou para o auge da crise financeira em junho de 2020, no país. Após os avanços do vírus no Brasil, vem juntamente os protocolos de segurança e isolamento social a serem seguidos, e como medida de segurança, algumas cidades foram submetidas ao *lockdown* na qual a população só era permitida a circular, em casos de extrema necessidade, os chamados essenciais (Unasus, 2020).

A pandemia, causou vários desempregos e trouxe uma realidade diferente para a sociedade, com novas adaptações e novas realidades, principalmente para as empresas, pois todas as empresas tiveram que se inovar tecnologicamente, para que não chegassem a falência e nem a perder seus contratos, nesse mercado que é tão vasto.

Com o índice de desemprego em ascensão, e a segunda onda da Covid-19 no país, o Brasil continua em constante queda, com falta de recursos e com a resolução de diversas famílias desempregadas e sem renda. Como também o fechamento das empresas, que afeta numa resolução gigantesca a economia. Desse modo, é perceptível a importância e necessidade de que as empresas têm em buscar ferramentas de inovação, pois faz-se necessário nos tempos atuais para fomentar o crescimento, aperfeiçoamento, criatividade e motivar os colaboradores, a não se frustrarem com os trabalhos em *home office*.



O Sebrae (2020), realizou um projeto de como auxiliar os gestores a inovar com os colaboradores em *home office* utilizando percepções de utilização de ferramentas inovadoras, o quanto é importante o resultado final, a não dependência de videoconferência, ter calma, pois nem tudo é urgente.

A inovação organizacional, por sua vez, está ligada aos métodos e práticas inovadoras internas da organização e em relações externas. Tem como propósito buscar melhorias na empresa e estimular a produtividade dos colaboradores. (Ramos, 2020)

Desse modo, será abordado as ferramentas de inovação utilizadas nas empresas em tempos de pandemia, inovação na gestão, adaptações, mudanças e enfrentamento desses profissionais nesse momento crítico que são fundamentais dentro de uma organização.

Muitas empresas atualmente, vivem em constante evolução levando em consideração os grandes avanços na tecnologia com a indústria 4.0, e quem não se reinventa termina chegando ao fim de uma trajetória. Com tanta inovação e na busca pelo novo, essa pesquisa tem como finalidade analisar o comportamento da gestão e quais ferramentas de inovação vêm sendo aplicadas, no momento atual de pandemia.

Sendo assim, sabe-se que se reinventar não é uma tarefa fácil, no entanto algumas ferramentas que geralmente são esquecidas, no período de pandemia foram recolocadas, utilizadas e adaptadas para esse novo momento. Dessa forma tem-se como problema de pesquisa: Quais melhorias as ferramentas de inovação trazem para as pequenas empresas?

Dentro de uma diversidade de inovações, o mercado e as pessoas precisaram ser criativos, sendo assim, o objetivo geral desta pesquisa é analisar os impactos diante da utilização de ferramentas inovadoras no período pandêmico através das tecnologias e cuidado com os colaboradores. Desse modo, elencam-se como objetivos específicos: Descrever as soluções de inovação que os gestores utilizaram nas suas empresas, no período de pandemia; Verificar quais as dificuldades dos colaboradores na adaptação do trabalho em meio a pandemia; Analisar ferramentas viáveis, que possam ser utilizadas no qual todos se adaptem.

Esta pesquisa justifica-se, pelo alinhamento das empresas e população estarem vivenciando uma transformação tecnológica, com toda essa evolução, trazendo assim a implementação nas organizações, de modo que venha a gerar e agregar como um todo, tendo em vista a satisfação dos funcionários e qualidade de vida, implementação de mão de obra qualificada, economia de gastos.

De acordo com o IBGE (2020) no 4º trimestre de 2020 a taxa de desemprego foi de 13,9%, levando em consideração toda a pandemia, é um número elevado, no qual algumas



empresas não conseguiram se manter no mercado, por falta de utilização de ferramentas e por não se reinventarem num momento devastador.

Esse tema tem relevância para a sociedade, tendo em vista que toda a população foi afetada e que todos tiveram que se reinventar, utilizando das ferramentas e se inovando, seja dentro da organização ou do próprio empreendedorismo.

Para a academia, tendo em vista as grandes mudanças nas pequenas empresas, o *home office* tornou-se uma grande aliada para ferramentas de gestão, na qual as empresas têm a possibilidade de fazer contratações de pessoas em outros estados, tendo mão de obra qualificada e podendo oferecer melhores benefícios e condições de trabalho.

E para a ciência, um aprofundamento dos estudos mediante ao momento vivenciado, com ênfase em adaptação na utilização de novas ferramentas de gestão.

## 2.REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 *Home Office* nas empresas: Desafios enfrentados

As ferramentas de inovação na pandemia chegaram para desafiar a gestão, implantando novos meios de comunicação, novas formas de incentivo, participação dos colaboradores, para obter a melhor qualidade no ambiente de trabalho. Entretanto, foram adotadas outras formas de trabalho como o *Home Office* vem sendo o maior aliado para as empresas nesse período pandêmico, as chamadas online, ajudaram nas rotinas das empresas. Uma realidade que foi adotada por diversas empresas, para reduzir a proliferação do COVID-19.

Para Santos et al. (2020) A adoção do *home office* apresenta vantagens tanto para as organizações quanto para os colaboradores. E de fato, diversas empresas atualmente vem adotando o *home office* pela maior capacidade de produção dos seus profissionais. Porém, o autor ainda destaca que os colaboradores em *home office* respondem hierarquicamente aos seus superiores. Ainda que estejam distanciados fisicamente, o colaborador ainda possui uma supervisão e deve seguir as orientações e ordem de comando da organização. Para Heineck, (2021), é possível conceituar o *home office* de outra forma:

É importante reconsiderar o conceito de trabalhar em *home office*, superando a ideia, estereotipada, de que é necessário dispor apenas de uma mesa e de um c



omputador em casa para a realização das atividades profissionais. Assim, compreender e projetar uma atmosfera saudável de ambiente corporativo no conforto de um lar, a partir de uma visão criativa, tendo em vista benefícios necessários como a autonomia individual, a flexibilidade de horários, a economia com aluguéis e, em muitos casos a possibilidade de dedicação ao trabalho em um tempo maior, sem deslocamentos desnecessários.

O *home office* não foi apenas implementado nas organizações, mas foi um novo conceito para as escolas, universidades, e as empresas nas quais todas tiveram suas particularidades e desafios para que pudessem transmitir um bom conteúdo de forma explícita através de uma tela. De maior dificuldade para as empresas, em fazer um excelente trabalho através do teletrabalho, vinculado a situação emergencial na qual o país vem vivenciando.

Para Durães; Bridi e Dutra (2021), superado esse momento, a manutenção ou reversão das relações de trabalho remoto decorre muito mais de uma avaliação de sua viabilidade para o capital – não só pela redução de custos com a estrutura produtiva e compartilhamento desses custos com os trabalhadores, mas pelas possibilidades abertas de intensificação da exploração dos trabalhadores – do que para a vida e bem-estar dos trabalhadores.

O *home office* também conhecido como teletrabalho, trabalho virtual, trabalho em casa, trabalho à distância, escritório virtual dado o nome necessário para descrever o trabalho em casa, na qual foi uma relação de trabalho recriado para determinada situação, na qual o país vivencia e que está sendo eficaz para determinadas empresas, economizarem custo e otimizarem o seu tempo. No qual, advém que o futuro promete ainda mais revoluções tecnológicas nessa nova era.

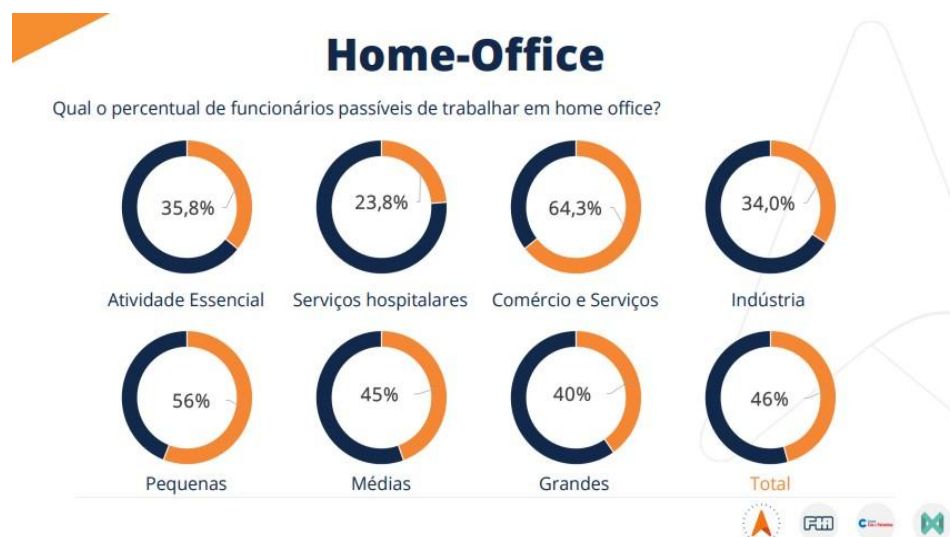
**Figura 1.** Empresas em funcionamento



Fonte: IBGE 2020

De acordo com dados do IBGE (2020), 25,7% as empresas adotaram trabalho domiciliar (teletrabalho, trabalho remoto, trabalho a distância), para os funcionários. Tendo um número pequeno, a gestão conseguiu ajustar suas demandas para melhor qualidade de trabalho de seus colaboradores, de modo que é perceptível que nem todas as organizações conseguiram se ajustara essas demandas, enfrentando assim dificuldades.

Figura 2. Gestão de Pessoas na crise do Covid-19



Fonte: Jornal Usp (2020)

Outra pesquisa mostrada pela FIA (Fundação Instituto de Administração), juntamente com a Grupo Cia de Talentos e Xtrategie (2020) mostra que 46% dos funcionários são adeptos a trabalhar no *home office*, como mostra a figura acima.



Vale ressaltar, o quanto o trabalho remoto tornou-se essencial, tendo em vista o quão necessário as empresas adotaram essa modalidade, no qual algumas conseguem contratar funcionários de outros estados fazendo com que adentre para o time, trabalhando remotamente tendo melhores benefícios e qualidade de vida.

## 2.2 Ferramentas de Inovação

Diante da pandemia as empresas necessitam de atualizações, diversas organizações precisaram se restabelecer no mercado, atuando numa área totalmente deserta e longe da sua zona de conforto. A inovação remete a tecnologia e ferramentas de fácil acesso e manuseio, no entanto, vivemos rodeados por diversas inovações ao longo do nosso dia a dia, com uso de *smartphones*, utilizando de diversas configurações e atualizações sistêmicas.

Nas organizações não se diverge, na pandemia novas ferramentas já existentes foram utilizadas com mais ênfase, o *home office* sendo adotado por algumas organizações, na qual as reuniões já sofrem alterações, por nem todos os funcionários estarem em trabalho remoto, utilizando plataformas como:

- *Zoom*
- *Google Meet*
- Chamadas no *WhatsApp*
- *Skype*

Essas plataformas de videoconferência, tem sido bastante utilizada, bem como melhorias e implantação de um melhor clima organizacional, resolução de conflitos, ocasionando uma verdadeira transformação digital utilizando de recursos já existentes.

A função da inovação é utilizar a tecnologia como aliada para resoluções de problemas, dentro e fora das organizações, com seus *stakeholders*, de modo que seja prático, alcançando novos resultados para as organizações.

A inovação está relacionada com medidas inovadoras no processo produtivo ou de distribuição, considerando técnicas, equipamentos e *softwares* utilizados. Visa reduzir custos, melhorar a qualidade do produto e a sua maneira de distribuição, trazendo credibilidade e mais informações para o consumidor. (Ramos, 2020).

Com as novas ferramentas de inovação é possível estabelecer o menor custo-benefício para os gestores, em relação a aluguéis e as demandas de uma empresa. Trazendo assim, uma melhor visão para as empresas.



A flexibilidade das MPEs pode ser justificada por possuir um menor quadro de colaboradores, e com isso se adaptam mais rapidamente às mudanças no mercado. Além disso, possuem níveis hierárquicos menores, que permitem uma maior aproximação dos funcionários dentro do negócio, além do contato mais pessoal com os clientes que potencializam a atividade da inovação dentro da empresa (Ramos,2020).

É favorável que as empresas se adaptem à nova realidade, pois essas ferramentas chegaram para suprir as demandas das empresas, em meio ao que vem sendo vivenciado, além de trazer praticidade e conforto, alta na produtividade e melhor qualidade de vida para todos. A inovação, está presente nas organizações por meio de ferramentas psicológicas, que foram agregadas como inovação para as empresas, fazendo com que seus colaboradores se sentissem acolhidos em um ambiente confortável seguro, oferecendo cada vez mais profissionais especializados uma estrutura física, mental e comportamental, empresas cada vez mais preocupadas com os seus colaboradores e o clima organizacional, um novo modelo de gestão para as organizações.

### 3. METODOLOGIA

A ciência, como modalidade de conhecimento, só se processa como resultado de articulação do lógico com o real, do teórico com o empírico. Não se reduz a um mero levantamento e exposição de fatos ou a uma coleção de dados. (Severino. p,135, 2016).

A presente pesquisa é de caráter exploratória descritiva, sendo que pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características. (Cervo., Bervian., Silva. p, 61, 2006)

A natureza é de base qualitativa e quantitativa por meio de aplicação de formulário, enviado para entrevistados voluntários. A metodologia quantitativa, segundo Cardoso (2003) considera que é tudo que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.). A metodologia qualitativa é estabelecida pelos sujeitos da pesquisa; não é constituído aprioristicamente, mas apenas depois do reconhecimento das informações das pessoas e dos grupos envolvidos. Ele é formado

dinamicamente. (Marconi; Lakatos. p,296, 2016).

A pesquisa foi elaborada em quatro etapas, desde o levantamento da pesquisa, análise de conteúdo, até a coleta e verificação de dados coletados. No qual originou-se esse estudo, a tabela 1, mostra as fases desta pesquisa.

**Tabela 01:** Etapas da pesquisa

1ª ETAPA	Levantamento Bibliográfico.	F o n t e :  A u
2ª ETAPA	Análise de conteúdo sobre pesquisas relacionadas.	
3ª ETAPA	Aplicação de um questionário, composto por 10 questões abertas e fechadas, para mensurar quais ferramentas de inovação foram inseridas no dia a dia desses voluntários, tendo ênfase o home office, trazendo em questão a vivência dos participantes e inovações no meio do profissional.	
4ª ETAPA	Análise de conteúdo segundo Bardin.	

toria Própria (2022)

Foi utilizado a análise de conteúdo como suporte nos assuntos descritos nesse trabalho, tendo em vista os levantamentos teóricos e análise de gráficos do IBGE e de pesquisa da USP (Universidade de São Paulo) para verificar dados coletados sobre a vivência dessas pessoas quanto ao trabalho remoto. A análise de conteúdo multiplica as aplicações, marca um pouco o passo, ao concentrar-se na transposição tecnológica, em matéria de inovação metodológica.

Mas observa-se com interesse as tentativas que se fazem no campo alargado da análise de comunicações: lexicometria, enunciação linguísticas, análise da conversação, documentação e bases de dados etc., (Bardin. p.31, 2016).

A análise é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muitovasto: as comunicações (Bardin. p.31, 1977).

Após as análises das teorias aplicadas, realizou-se a análise qualitativa é um processo a partir do qual questões-chave são identificadas e perguntas são formuladas, descobrindo o que importa e porquê. É usado para identificar a extensão total de respostas ou opiniões que existem em uma população. Ela ajuda a identificar questões e entender porque elas são importantes. A pesquisa qualitativa revela áreas de consenso, tanto positivo quanto negativo, nos padrões de respostas (Cardoso, p. 69, 2003).

E a análise quantitativa, “é projetada para gerar medidas precisas e confiáveis que permitam uma análise estatística. É apropriada para medir tantas opiniões, atitudes e preferências como comportamentos” (Cardoso, p.64, 2003).



Com o propósito de obter a opinião de respondentes voluntários, sobre as ferramentas de inovações aplicadas nas empresas deles, tais respostas foram confrontadas com a teoria para conclusão da análise. Através das respostas, os dados serão analisados e separados através de gráficos, para através deles mensurar as respostas separadamente, sequencialmente para uma melhor análise e discussão desses dados coletados.

O questionário composto por 10 questões foi criado no aplicativo *Google Forms* para mensurar quais empresas aderiram de ferramentas de inovação no período pandêmico, foi realizada através do questionário aplicado no período de 30/05/2022 a 04/06/2022 enviado *pore-mail*, *WhatsApp*, *Instagram*, com o intuito de obter as opiniões e vivências dos respondentes durante esse período pandêmico nas empresas.

## 4. ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA

### 4.1 Cargos e segmentação análise qualitativa

Durante a realização da pesquisa foi notório que a maioria dos respondentes eram colaboradores, no qual destaca a tabela 02, funcionários que trabalham em áreas administrativas, têm mais facilidades em colocar esses funcionários em *home office* pois, suas demandas podem ser conduzidas à distância, diferentemente de trabalhadores de outras áreas como saúde, que precisam conduzir trabalhos manuais.

No entanto a pesquisa, mostra que 18,42% dos respondentes são colaboradores ativos e sentem-se satisfeitos e 76,32% dos respondentes são totalmente satisfeitos em trabalhar em *home office*. Já os gestores, 16,66% se sentem pouco satisfeitos, tendo em vista que não sentem tanta segurança em permitir que esses colaboradores, façam totalmente suas obrigações no trabalho remoto. Porém, vale salientar que 25% dos gestores sentem-se satisfeitos e 58,34% se sentem totalmente satisfeitos em ter essa demanda de colaboradores em *home office*.

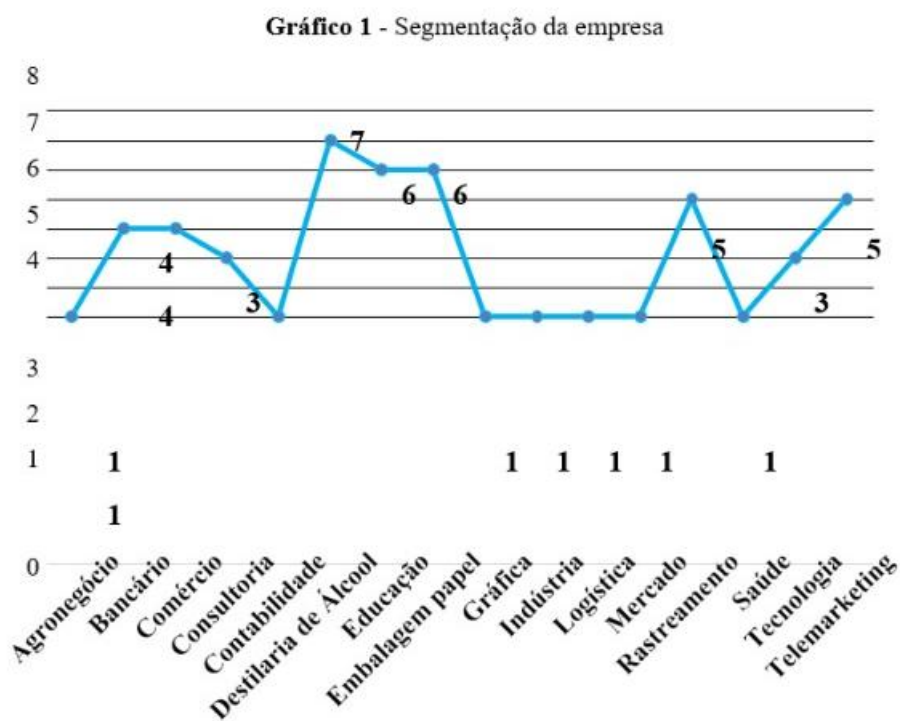
**Tabela 02:** Cargo que o funcionário ocupa na empresa

GRAU DE SATISFAÇÃO				
GRAU	COLABORADORES	%	GESTORES	%



TL INSATISFEITO	2	5,26%	0	0%
INSATISFEITO	0	0%	0	0%
POUCO SATISFEITO	0	0%	2	16,66%
SATISFEITO	7	18,42%	3	25,00%
TL SATISFEITO	29	76,32%	7	58,34%
TOTAL	38	100%	12	100%

Fonte: Autoria Própria (2022)



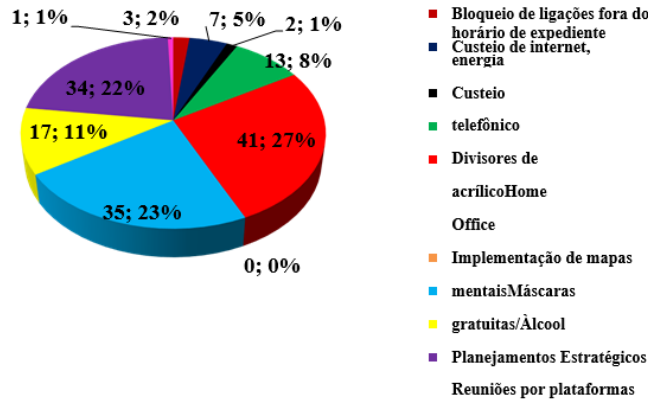
Fonte: Autoria Própria (2022)

No gráfico 01 sobre segmentos da empresa, diversas áreas foram citadas, no qual foi vale salientar que os que algumas delas destacam-se mais são a área como, destilaria de álcool 07, educação 06, embalagem papel 06, rastreamento 05 e telemarketing 05, muitas dessas empresas conseguiram conciliar seus trabalhos remotos. No entanto, mostra uma relação com a tabela anterior, pois são áreas nas quais as demandas conseguem ser seguidas com o trabalho *home office*.

#### 4.2 Medidas tomadas pelas empresas

As medidas tomadas pelas empresas podem ser observadas no gráfico 2.

**Gráfico 02** - Medidas tomadas pela empresa durante a pandemia do COVID-19

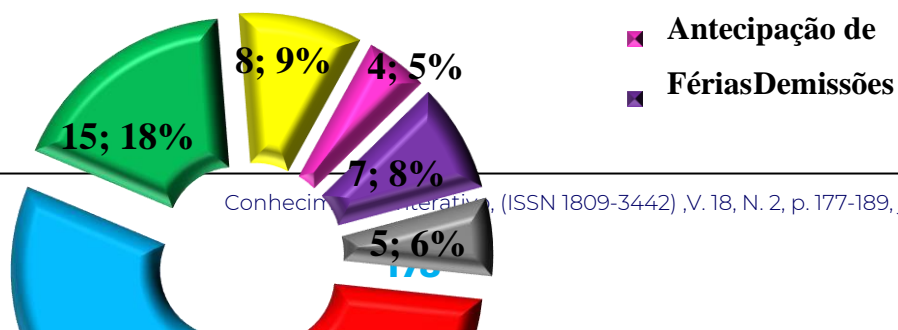


**Fonte:** Autoria Própria (2022)

Tendo em vista o grande aumento nos casos de COVID-19 as empresas precisaram se reinventar, fazendo algumas atualizações sistêmicas utilizando de ferramentas, para melhores condições de trabalho. Houveram empresas que permaneceram com o seu quadro de funcionários.

No gráfico 02, foram elaboradas perguntas, tais como: adotaram divisores de acrílicos nas suas empresas e 8% responderam que sim. Já, 23% dos respondentes relataram que as empresas fizeram distribuição de máscaras e álcool em gel para os colaboradores. 1% das empresas disponibilizou aparelhos telefônicos para os operários e 2% fizeram bloqueio de ligação, para chamadas que não fossem relacionadas a trabalho. 27% relataram que ficaram em *Home Office*. 22% responderam que a empresa, utilizou de plataformas de reuniões para evitar o contato físico, uma inovação para as organizações. 11% fizeram planejamentos estratégicos para saber como se posicionar na pandemia. E, 5% das organizações custearam internet e energia dos colaboradores. E 1% optaram por nenhuma das respostas.

**Gráfico 03** - Medida trabalhista utilizada pela empresa





- **Férias Coletivas**
- **Home Office parcial**  
(alguns dias da semana)
- **Home Office permanente**
- **Redução de carga horária semanal**
- **Suspensão do contrato de trabalho**

**Fonte:** Autoria Própria (2022)

No gráfico 03, foi apresentado o seguinte questionamento: “Qual medida trabalhista utilizada na pandemia?” Visando assegurar seus funcionários, evitando demissões em massa. Foram feitas perguntas, como as empresas se posicionaram ao determinado assunto; 18% relataram que houve redução de carga horária semanal. 6% tiveram férias coletivas. 5% tiveram antecipação de férias individual. 24% ficaram em *home office* parcial (apenas alguns dias da semana). 8% foram demitidos (corte de gasto). 30% ficaram em *home office* permanente e 9% tiveram seus contratos suspensos temporariamente.

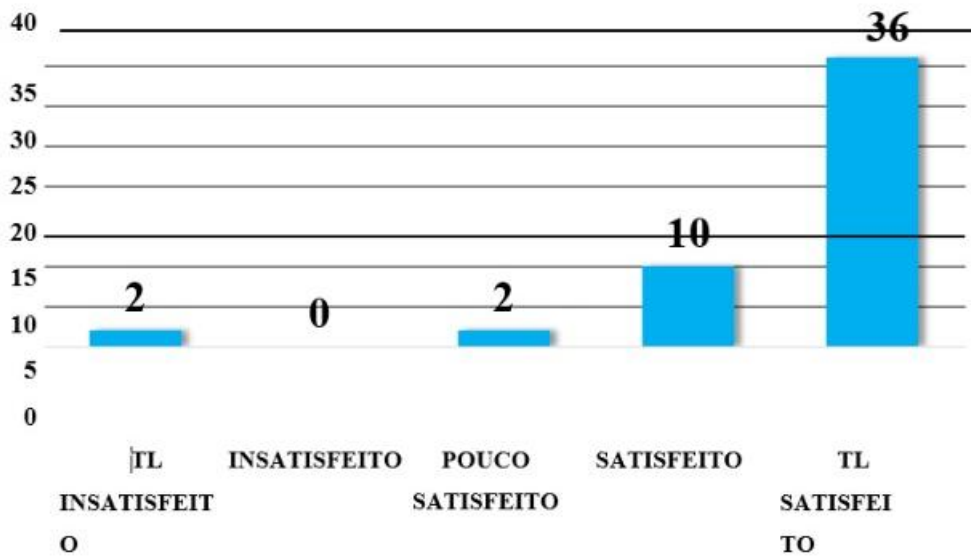
### 4.3 Grau de Satisfação/Tendências do *Home Office*

No gráfico 04, os respondentes foram questionados “Como você avalia seu grau de satisfação, ao trabalhar em home office ou redução de jornada de trabalho durante a pandemia?” Foi utilizada uma escala de 1 a 5 sendo 1 - Totalmente Insatisfeito, 2 - Insatisfeito, 3 - Pouco Satisfeito, 4 - Satisfeito e 5 - Totalmente Satisfeito.

No grau de satisfação para trabalhar no home office 04% dos respondentes estão totalmente insatisfeitos e 04% pouco satisfeito, 20% totalmente satisfeitos responderam na e 72% responderam que estão totalmente satisfeitos com o seu trabalho.



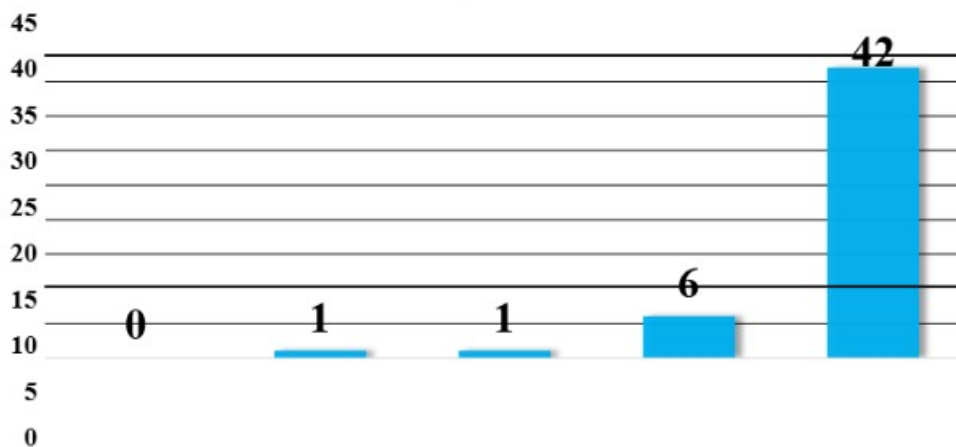
**Gráfico 04:** Grau de satisfação trabalhar no *home office* e/ou redução de jornada durante a pandemia



Fonte: Autoria Própria (2022)

No gráfico 05, os respondentes foram questionados “Na sua visão, o home office será tendência nas organizações?” Foi utilizada uma escala de 1 a 5 sendo 1 - Discorda Totalmente, 2 - Discorda, 3 – Indiferente (não concorda e nem discorda), 4 - Concorda e 5 - Concorda Totalmente.

**Gráfico 05:** Home Office será tendência nas organizações



Fonte: Autoria Própria (2022)

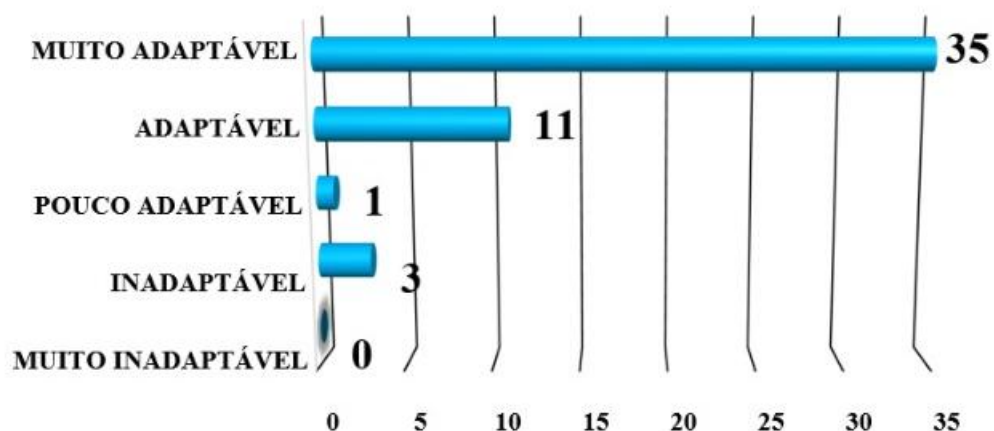
Na visão dos respondentes, 02% Discorda e 02% foram indiferentes. Já 12% responderam que concordam que o *home office* se tornará tendência e 84% concordaram totalmente que será tendência.

#### 4.4 Grau de dificuldade X Interesse no profissional

No gráfico 06, os respondentes foram questionados “Como você avalia a dificuldade da sua empresa em se adaptar às revoluções geradas na pandemia?” Foi utilizada uma escala de 1 a 5 sendo 1 - Muito Inadaptável, 2 - Inadaptável, 3 - Pouco Adaptável, 4 - Adaptável e 5 - Muito Adaptável.

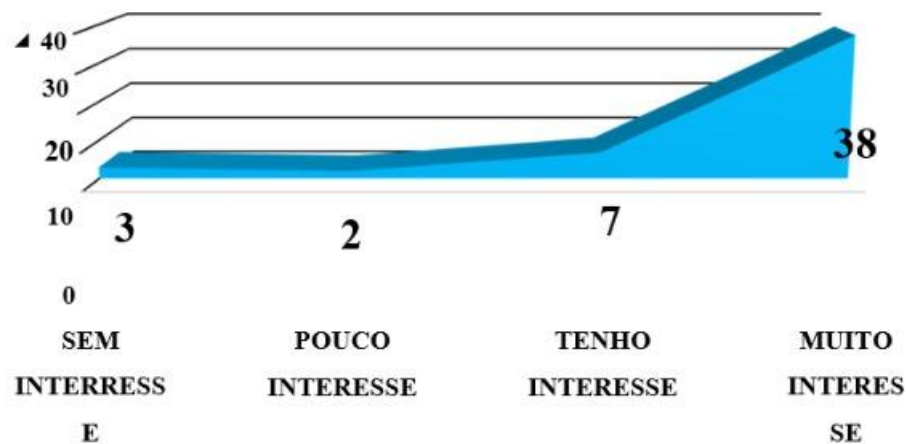
Pode-se dizer que se vivencia uma nova era, no entanto as empresas terão que se adaptar com as revoluções que virão após a pandemia. 06% dos respondentes informaram que as empresas são inadaptáveis. Porém, 02% foram pouco adaptável. 11% acreditam que será adaptável a nova era da revolução. E 70% responderam que as empresas serão muito adaptáveis, às novas revoluções.

**Gráfico 06:** Dificuldade da sua empresa em se adaptar as revoluções geradas na pandemia



Fonte: Autoria Própria (2022)

No gráfico 07, os respondentes foram questionados “Qual o seu interesse pelo trabalho em *home office*?” Foi utilizada uma escala de 1 a 4 sendo 1 - Sem Interesse, 2 - Pouco Interesse, 3 – Tenho Interesse e 4 - Muito Interesse.

Gráfico 07: Interesse pelo trabalho em *home office*

Fonte: Autoria Própria (2022)

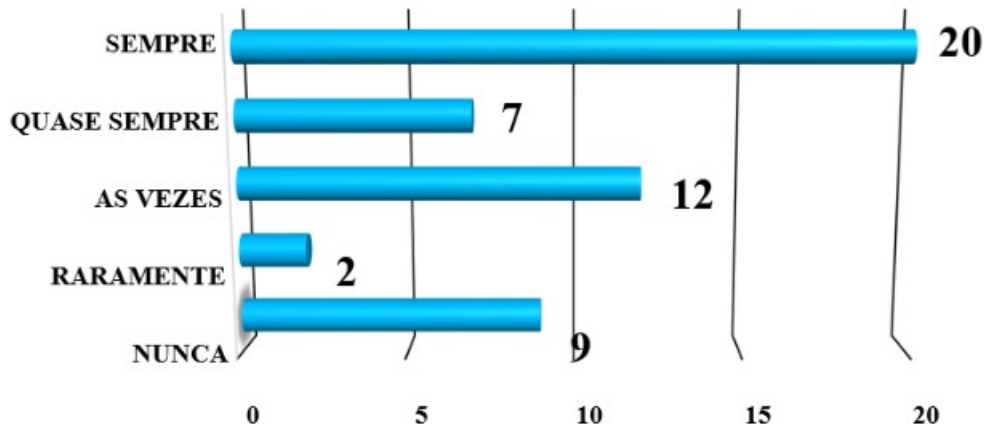
Sobre o interesse dos voluntários em trabalhar em *home office*, 06% são sem interesse em trabalho remoto. 04% possuem pouco interesse. Já 14% têm interesse e 76% possuem muito interesse no teletrabalho.

#### 4.5 Saúde física e mental do colaborador

Nos gráficos 08 e 09, os respondentes foram questionados “A empresa levantou informações sobre a saúde física, suporte e orientação psicológica aos funcionários.” Foi utilizada uma escala de 1 a 5 sendo 1 - Nunca, 2 - Raramente, 3 – As Vezes, 4 - Quase Sempre e 5 - Sempre.

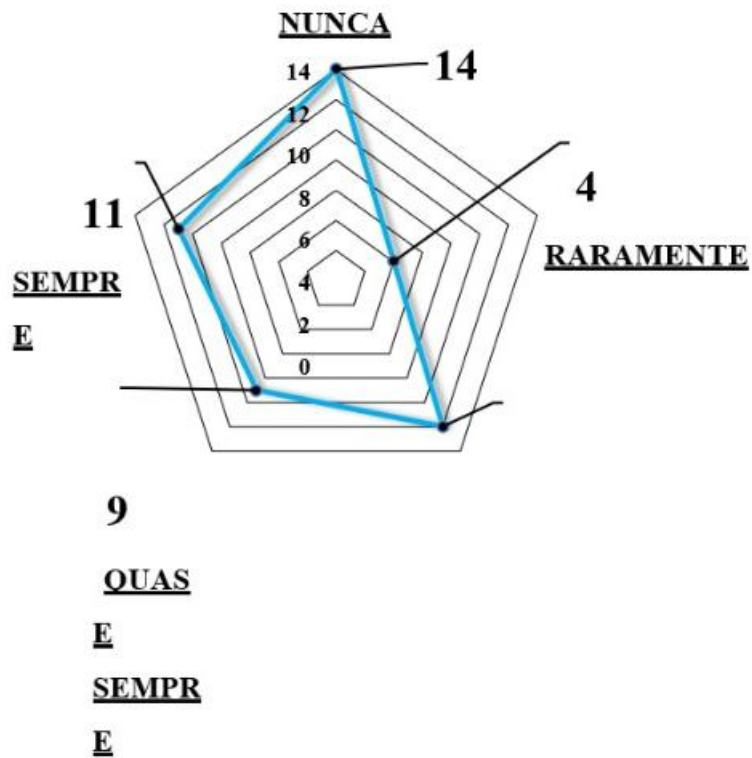
Pesquisas apontam que as pessoas foram afetadas com síndromes e depressão, por contado isolamento na pandemia, entretanto foi perguntado aos respondentes se a empresa levantou informações sobre a saúde física do colaborador. 04% relataram que raramente a empresa perguntou. No qual, 24% dos informaram que as vezes a empresa pergunta. 14% informaram que quase sempre as empresas perguntam e 40% responderam que a empresa sempre levanta informações sobre a sua saúde física.

Gráfico 08: A empresa levantou informações sobre a saúde física do colaborador



Fonte: Autoria Própria (2022)

Gráfico 09: A empresa desenvolveu ações de suporte e orientação psicológica aos funcionários





Na pesquisa realizada sobre suporte e orientação psicológica aos funcionários, 28% relataram nunca tiveram orientação psicológica, 08% também relataram que raramente tiveram. 24% dos respondentes informaram que as vezes a organização pergunta. 18% relataram que quase sempre tiveram e 22% informaram que sempre tiveram orientações psicológicas através da empresa.

## **5. DISCUSSÃO DOS DADOS**

Após a pesquisa realizada, foi verificado que o teletrabalho foi instaurado por diversas empresas, tendo em vista o aumento de casos do COVID-19 nos respectivos anos de 2020 a 2022. No entanto, realizou-se análise dos questionários respectivamente respondidos, 10 perguntas sendo abertas e fechadas direcionadas ao público, relacionada ao dia a dia dentro das organizações no período pandêmico. Todos os respondentes foram voluntários nesta pesquisa. Tendo em vista o grande aumento de casos nos respectivos anos, foi observado que os respondentes foram funcionários de segmentos diversos, na sua grande maioria do ramo de destilaria de álcool, educação, rastreamento e telemarketing, tendo em vista que foram os segmentos que foram mais afetados durante a pandemia.

Foi possível observar que houve um elevado número de pessoas que possuem interesse em trabalhar remotamente, pelo o simples fato de haver comodidade e flexibilidade, além de conseguir organizar e planejar melhor suas tarefas, e montar junto com a empresa planejamentos estratégicos para melhoria das condições de trabalho. Um grande avanço, é as condições físicas que são caracterizadas como uma inovação dentro da organização, tendo em vista que essas empresas se preocupam mais com a saúde física e mental dos seus colaboradores, e podem passar a adotar atividades laborais, acompanhamentos psicológicos e inteligência emocional. Práticas que agregam para um melhor ambiente profissional, bem como garantir um ambiente mais seguro, sem que se contaminem com o vírus fazendo com que se mantenha um contato visual, utilizando e EPI's dentro do ambiente de trabalho.

Desde a emergência pandêmica e o avanço das tecnologias informacionais assim como a disseminação na economia, dada a diversidade e configuração do teletrabalho, de certo modo, difusa, os países têm buscado regulamentar tal modalidade, considerando tanto as condições de sua realização, quanto a própria definição do teletrabalho (Oliveira;



Pochmann. p.178, 2020).

A pesquisa foi fundamentada para analisar se as gestões das empresas de pequeno porte utilizam de ferramentas de inovação na pandemia do COVID-19, e qual a relevância dessas ferramentas para a população.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que esta pesquisa teve como propósito analisar as pequenas empresas, na qual houve mudanças significativas durante a pandemia, no decorrer da análise foram observadas importantes ferramentas de inovação nas gestões para manter as organizações ativas, sem prejudicar os colaboradores e adequando o estabelecimento para melhor atender suas demandas.

O trabalho remoto está presente em diversas empresas, trazendo pessoas de diferentes lugares com qualidades específicas, empresas tendo êxito nessas contratações, e aplicando as ferramentas para melhorar a comunicação com seus funcionários em *home office*, pessoas adaptando suas rotinas com as evoluções dessas ferramentas.

Tendo em vista, o grande aumento nos casos de COVID-19 diversas empresas precisaram se reinventar e utilizar de ferramentas, refazer planejamentos estratégicos, se preocupar com a saúde física e mental a fim de cuidar dos seus colaboradores e continuar como empresa erguida, tornando-a qualificada para esse “novo mercado”.

Foi observado durante a pesquisa que a gestão apostou no trabalho remoto agregando as ferramentas de inovação, mudando completamente suas rotinas, adequando reuniões, disponibilizando de suportes para melhor conforto dos colaboradores, o *home office* foi variando entre parcialmente e integralmente, dando possibilidade de novas contratações, não limitando apenas novos funcionários da cidade.

Diante da problemática: quais melhorias as ferramentas de inovação trazem para as pequenas empresas? Sendo atingida no referencial teórico apresentando quais as vantagens e melhorias a empresa adquire ao trazer novas ferramentas, utilizando do trabalho remoto ou até mesmo presencialmente, os autores destacam que a viabilidade nesta nova forma de trabalho gera lucratividade de longo prazo para as empresas, na qual permanecerão no mercado com gastos menores.

Desse modo, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar os impactos diante da utilização de ferramentas inovadoras no período pandêmico através das tecnologias e cuidado com os colaboradores, no qual foram atingidos no referencial teórico dentro das



análises de conteúdo de outras pesquisas realizadas. Atingidos também na análise de resultados, quando os voluntários são questionados sobre as dificuldades da empresa em se adaptar com as revoluções geradas na pandemia; interesse pelo trabalho remoto; se a empresa levantou informações sobre a saúde física e mental dos colaboradores; se a empresa desenvolveu ações de suporte e orientação psicológica. Tendo em vista, todas as inovações que antes eram desconhecidas, são perceptíveis o posicionamento das empresas, e o desempenho dos gestores para propiciar melhorias na gestão e nas condições de trabalho, visto que é uma nova adaptação para todos.

Os objetivos específicos desta pesquisa foram apresentados os seguintes: Descrever as soluções de inovação que os gestores utilizaram nas suas empresas, no período de pandemia. Neste objetivo, foram descritas as ferramentas de inovações que podem ser utilizadas nas empresas como soluções para um melhor clima organizacional em tempos de pandemia, no qual mostra que as empresas utilizam de outras modalidades com os colaboradores.

No objetivo específico referente a verificar quais dificuldades dos colaboradores na adaptação do trabalho em meio a pandemia, foi percebido que os respondentes não possuem dificuldades em se adaptar com as atualizações feitas nas empresas, os colaboradores possuem interesse em trabalhar em *home office*.

O objetivo específico que tratou de analisar ferramentas viáveis, que possam ser utilizadas no qual todos se adaptem, foi atingido na análise de dados da pesquisa por meio do seguinte questionamento: Na sua visão, o *home office* será uma tendência nas organizações? Os respondentes afirmam que se tornará tendência nas organizações, com a utilização de ferramentas de gestão, no qual torna-se impacto nas organizações sendo possível implementar outras modalidades como reuniões por aplicativo, planejamentos estratégicos, flexibilidade e melhor aproveitamento de tempo dos gestores e colaboradores.

Entretanto, alguns pontos podem ser aprofundados em pesquisas posteriores, tais como: aprofundar-se nas ferramentas futuras que as empresas utilizarão para atualizar suas gestões e uma nova pesquisa de como os colaboradores se adaptaram com essas atualizações.

Conclui-se por fim, que a pandemia irá deixar resquícios nas organizações para que as mesmas saiam da zona de conforto e invistam em inovação para a sua equipe, a revolução 4.0 vem para auxiliar e trazer diversas atualizações para os empreendimentos, tendo em vista o que já foi desenvolvido por meio do isolamento social.

Ressalta-se, que a pesquisa teve início com a análise bibliográfica no ano de 2021,



valesalientar que devido os altos índices de casos na pandemia, as empresas não permitiam visitantes, devido às restrições e decretos pelo o governo, no qual limitou a pesquisa mudando o contexto para questionário aplicado. Outra limitação da pesquisa se deu pelo fato de poucos estudos sobre o assunto abordado, tendo em vista um tema em alta, porém pouco discutido. De modo que, tem-se necessidade de um aprofundamento neste estudo, com maior quantidade de respondentes, para que possam acompanhar a trajetória dessas MEP's.

**REFERÊNCIAS**

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Almeida Brasil, 2016.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Ed. 70. Lisboa, 1977

BRASIL, 2020. **Ministério da Saúde**. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/linha-do-tempo/>> Acessado em: 02/04/2021.

BRASIL, 2020. **Pesquisa revela desafios de servidores durante trabalho remoto devido à pandemia**. Disponível em:<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/dezembro-1/pesquisa-revela-desafios-de-servidores-durante-trabalho-remoto-devido-a-pandemia> > Acessado em: 01/05/2021

CARDOSO, J. **Metodologia da Pesquisa**. 2003. Disponível em: < [\(PDF\) Metodologia da Pesquisa PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO – PRPG PPROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM GESTÃO | Jessika Cardoso - Academia.edu](#)> Acessado em: 30/06/2021.

CERVO, A. et al. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson, 2006.

CIA.; FIA.; XTRATEGIE. **Pesquisa de Gestão de Pessoas na Crise da COVID-19: Relatório Final**. 2020. Disponível em: < <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf> > Acessado em 20/05/2022

DAVID, S. **A fragilidade econômica e financeira na pandemia do Sars-Covid-19**. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/af5yDzjqWQ5dXyKQj8K6TXG/?lang=pt>> Acessado em: 19/04/2021.

DURÃES, B.; BRIDI, M. A. da C.; DUTRA R. Q., 2021. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?** Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt> > Acessado em 21/04/2022

HEINECK, A. C.; Home Office ou Lar-Ateliê? Novas configurações de ambientes de trabalho para profissionais da indústria. 2021

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, 2020. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acessado em: 24/05/2021.

IBGE. **Indicadores de empresas**. 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>> Acessado em 20/05/2022

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 7. ed. - São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. **A devastação do trabalho**. 1. ed. – São Paulo: Gráficae Editora Positiva, 2020.

RAMOS, I. S., 2020. **Da adaptação para a sobrevivência: Uma análise da percepção da inovação no contexto da pandemia em MPES**. Disponível em:



<<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/12607/1/isabelasantosramos.pdf>>. Acessado em: 05/05/2021

SANTOS, E. A. C. et al, **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meioa pandemia COVID-19.** 2020.

SEBRAE. 2020. **Como manter os colaboradores motivados durante o home office.** Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-manter-os-colaboradores-motivados-durante-o-home-office,a0c95f653ad01710VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acessado em: 01/05/2021.

SEBRAE. 2020. **Dicas de gestão de pessoas durante a crise do Covid-19.** Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/dicas-de-gestao-de-pessoas-durante-a-crise-do-covid-19,870d975df38c1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>> 01/05/2021.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico.** 24. ed.- São Paulo: Cortez, 2016

TEIXEIRA. G., 2011. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração.** Disponível em: <(PDF) [UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS CAMPUS CATALÃO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO METODOLOGIA CIENTÍFICA: um manual para a realização de pesquisas em administração | Genaldo Guilherme Teixeira - Academia.edu](#)> Acessado em: 09/06/20



Esta obra está licenciada com Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional.  
[Recebido/Received: Dezembro 18 2024; Aceito/Accepted: Janeiro 29, 2025]