

UM NOVO OLHAR PARA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES: o impacto da pandemia de Coronavírus no comportamento humano

ERVILARIO ALVES DA CUNHA JÚNIOR

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

ELCIO GUSTAVO BENINI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

CAROLINE MARIA DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

Resumo

Uma das ideias centrais da nova sociologia do trabalho é a empresa, de qualquer categoria, que constitua um sistema social sendo necessário ser analisado como tal, através de métodos mais precisos e adaptados, tais como um sistema complexo em que a comprovação de motivações individuais, a citar interesse econômico, temperamento, caráter e ambição (RAMOS, 2008).

Palavras Chave

Estruturalismo, Teoria das Organizações, Pandemia

Agradecimento a órgão de fomento

O presente trabalho foi realizado com apoio da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/MEC – Brasil. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

UM NOVO OLHAR PARA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES: o impacto da pandemia de Coronavírus no comportamento humano

RESUMO

Para se falar em estrutura, seu conceito é de suma importância para a ciência, afinal pode ser aplicado a variadas coisas diferentes, permitindo comparar-se com outras definições. Neste ínterim, é possível afirmar que o estruturalismo é um método analítico comparativo. Além do mais, tal método considera fenômenos ou elementos com referência a uma totalidade, afinal, o seu valor de posição. Desta forma, à sua característica comparativa, seja possível à inclusão de sua natureza totalizante. O objetivo do artigo é verificar o impacto que houve na organização do trabalho com a pandemia do novo Coronavírus, a COVID-19. Os resultados demonstram que cerca de 1,6 bilhão de pessoas que atuam na economia informal tiveram forte impacto em suas economias e mais de 436 milhões de empresas poderiam ter interrompido, ou já interromperam suas atividades por conta das consequências da pandemia. Além do mais, segundo PNAD COVID-19 iniciada em maio de 2020, registrou, em setembro, um aumento de desempregados/as de 33%, o que se traduz em 3,4 milhões de pessoas em busca de empregos.

Palavras-chave: estruturalismo; Teoria das Organizações; Pandemia.

1 INTRODUÇÃO

O lado humano da empresa econômica é, atualmente, moldado por proposições e crenças tais como: "o homem médio trabalha o mínimo possível". É sabido que o homem é um animal dotado de necessidade, quando não é a necessidade fisiológica, é a social. Normalmente a administração tem conhecimento da existência dessas necessidades, porém, erroneamente, julga que sejam uma ameaça à organização (BALCÃO; CORDEIRO, 1975).

Uma das ideias centrais da nova sociologia do trabalho é a empresa, de qualquer categoria, que constitua um sistema social sendo necessário ser analisado como tal, através de métodos mais precisos e adaptados, tais como um sistema complexo em que a comprovação de motivações individuais, a citar interesse econômico, temperamento, caráter e ambição (RAMOS, 2008).

A ciência social moderna em geral e, particularmente, a Teoria da Organização deixam de distinguir entre a racionalidade funcional e a substantiva, ambas constituem categorias essenciais de duas concepções diferentes da vida humana associada. Tal concepção se agrava com uma nova circunstância que o mundo enfrente: a pandemia do novo Coronavírus, a COVID-19 (RAMOS, 1989).

Devido a pandemia, quase metade da força de trabalho do mundo, representando 1,6 bilhão de pessoas que atuam de maneira informal na economia estariam em risco iminente ou já teriam perdidos meios de subsistência, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT. Ainda segundo a OIT, mais de 436 milhões de empresas poderiam ter interrompidos ou já acabaram suas atividades. A conclusão é que este cenário levaria a alta taxas de desemprego. Os piores efeitos seriam sentidos pelos segmentos mais vulneráveis da economia tanto informal quanto formal (ILO, 2020).

Mediante o cenário pandêmico, quem conseguiu continuar suas atividades de trabalho, se viu com a necessidade de reinventá-lo. Inúmeros são os exemplos: condutores de veículos de transporte, higienização de consultórios para atendimento de clientes, evitar encontro em salas de esperas, placas de vidro instaladas entre caixa de supermercado e consumidores, restaurantes criaram estratégia para entregas de alimentos em domicílio (*delivery* pelo

aplicativo). Portanto, adotou-se de inúmeras formas o teletrabalho. Isso levou à modificação do desenho da organização do trabalho (QUEIROGA, 2020).

O problema deste trabalho está em torno da análise de impacto que teve na organização as manobras para conseguir isolar a população em tempos pandêmicos sem deixar de trabalhar, exemplo: inclusão da tecnologia no trabalho (home-office). Este trabalho tem como objetivo de pesquisa verificar o impacto que houve na organização do trabalho com a pandemia do novo Coronavírus, a COVID-19. Para isso divide-se em objetivos específicos, sendo eles: a) mostrar as principais estratégias para reduzir os efeitos da pandemia; e b) analisar a questão do *home office* e sua efetividade ao longo da pandemia.

2 FUNDAMENTAÇÃO E DISCUSSÃO

2.1 TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES: UM BREVE RESUMO

As teorias organizacionais surgem em um momento histórico por meio do qual um modo de produção determinado: o capitalismo. Logo, é salutar considerar que as condições atemporais não são o que envolvem e impelem as teorias organizacionais, e sim, as condições dadas pelo capitalismo, sendo considerada a primeira sistematização, no sentido de uma formulação da teoria da gerência, elaborada por Taylor, ao final do século XIX e início do século XX. Portanto, as relações de produção capitalista precisaram passar por um avanço no intuito de que criassem condições materiais para uma completa formulação da teoria da gerência (BRAVERMAN, 1977).

A fala do presidente americano Theodore Roosevelt a respeito da eficiência norte-americana que possivelmente inspirou Taylor tratava-se de uma pressão por mais produtividade, compatível com a situação de crescentes demandas e projeções internacionais do país. Sobre a observação do presidente, “a conservação de nossos recursos naturais é apenas a fase preliminar do problema mais amplo da eficiência nacional. (...) Até agora, entretanto, temos apreciado, vagamente apenas, o problema mais amplo de aumentar a eficiência nacional” (TAYLOR, 1980, p. 23).

Taylor tentou atender ao presidente, diagnosticando o problema mais amplo da eficiência: os administradores ignoram os conhecimentos fundamentais do seu trabalho. Sendo assim, os trabalhadores eram quem ditavam o ritmo, principalmente pela razão do conhecimento adquirido ao longo do trabalho, ou seja, dominavam a unidade do processo, juntamente com o tempo necessário para produção. Sobre isso, Taylor define a principal categoria de sua teoria: o tempo. Tragtemberg diz que “o estudo do tempo, a cronometragem define-se como pedra angular de seu sistema de ‘racionalização’ do trabalho” (TRAGTEMBERG, 1971, p. 16).

Ao de sua obra *Princípios de Administração Científica*, Taylor se mostra preocupado com as suas concepções difundidas entre os operários, suas posições políticas das organizações e suas avaliações correntes sobre a relação capital/trabalho, no tocante ao seu método. O ponto inicial de seu diagnóstico, considerado uma análise fundamental, com inúmeros desdobramentos, apontou o seguinte:

A vadiagem, a cera, como o maior perigo que aflige, atualmente, as classes trabalhadoras [...] o trabalhador vem ao serviço, no dia seguinte, e em vez de empregar todo o seu esforço para produzir a maior soma possível de trabalho, quase sempre procura fazer menos do que pode realmente (TAYLOR, 1980, p. 32).

Por sua vez, em sua autobiografia, *Minha vida e minha Obra*, Ford descreve, detalhadamente, a respeito da diminuição do tempo necessário para a montagem dos magnetos, do chassi e do motor. Quando refere-se ao chassi, ele relata:

Até então, o mais que conseguíamos fora montá-lo em 12 horas e 28 minutos. Experimentamos arrastá-lo por meio de cabos e rolos (...) seis operários, viajando dentro dele, iam tomando as peças dispostas pelas margens do caminho. (...) esta experiência, ainda que grosseira, reduziu o tempo a 5 horas e 50 minutos por chassis. (...) no começo de 1914, o tempo da montagem desceu a uma hora e trinta e três minutos (FORD, 1964, p. 66).

Observa-se que a produtividade como ponto inicial do processo de valorização se faz por meio de aceleração do índice de produção, sendo que operava em uma linha de montagem mecanizada, principalmente, para se obter com o controle na qual a gerência conseguiu por meio de um só golpe, através do ritmo da montagem, agora era possível dobrar e até triplicar o mesmo índice. Esse controle obtido por meio de um golpe apenas era em razão de que a linha de montagem proporciona submissão aos trabalhadores a uma cadência comum, sendo determinada pela máquina (BRAVERMAN, 1977).

Em sua análise sobre a indústria moderna, Marx explicava que na cooperação simples, ainda que seja fundada na divisão do trabalho, a supressão do trabalhador individualizado pelo trabalhador coletivizado parece ainda ser algo de forma contingente. Entretanto, a maquinaria só funciona através do trabalho direto coletivizado ou comum. Tornava-se necessário, então, o caráter cooperativo do processo de trabalho por se tratar de uma técnica imposta pela natureza do próprio instrumental de trabalho (MARX, 1985, p. 440).

Em 1920, estudos psicológicos e sociológicos foram inaugurados, porém apenas em 1924 ganharam foro científico com as pesquisas de Hawthorne, coordenadas por Elton Mayo, professor de Harvard. As pesquisas realizadas na usina de *Western Electric* podem ser consideradas obrigatórias no campo de estudo das teorias das organizações. Elas partem de uma leitura tradicional de uma relação entre condições de trabalho (a citar higiene e iluminação) e produtividade. Tal estudo visava concluir que as relações sociais do trabalho possuíam um significado maior do que poderia supor até o momento. A busca pela satisfação do trabalhador poderia incrementar a produtividade, logo, aumentar o excedente. Não era apenas pelos ganhos financeiros, mas em dimensões consideradas subjetivas tais como sentimento de pertencimento, aceitação, boas relações grupais e bom trato (GURGEL; JUSTEN, 2015).

No campo das ciências sociais há várias tradições estruturalistas que poderiam ser organizadas em quatro grupos, considerados estruturalismo abstrato, estruturalismo concreto, estruturalismo fenomenológico e estruturalismo dialético. São os grupos:

Para o primeiro, a estrutura é uma construção informadora do objeto, não se relacionando com a realidade empírica, mas com os modelos construídos em função dela. Nesse sentido, por exemplo, as relações sociais constituiriam a matéria-prima para a construção de modelos que permitiriam a manifestação da estrutura social. Nessa corrente coloca-se Levi-Strauss. Para o segundo grupo de tradições estruturalistas, a estrutura é a definição do objeto. Assim, o conjunto de relações sociais, num dado momento, constituiria uma estrutura. Nessa corrente estão Radecliffe-Brow e Gurvitch. O terceiro grupo, estruturalismo fenomenológico, adota a atitude de voltar ao mundo antes que ele seja submetido à determinação da ciência, embora recusando a atitude natural que coloca a existência do mundo em si como objeto. Nessa corrente está Max Weber, cujos tipos ideais refletem muito bem essa concepção de estrutura. Cumpre aqui salientar que o tipo ideal não pretende retratar a realidade, à maneira de uma fotografia. O quarto grupo, estruturalismo dialético, sustenta que a análise que descobre as partes, força-as a preparar seu surgimento ao longo do desenvolvimento do todo, como um episódio de sua história, esforço propriamente dialético, em que a história garante a análise. Por outro lado, a diferenciação permite pensar a integração, e voltar à totalidade sem fazer uma soma ou uma reunião, pois desde que as partes tenham adquirido bastante autonomia, é pelas relações de reciprocidade que se institui entre elas, que o todo é de algum modo restaurado. Nesta última corrente está Karl Marx. (MOTTA, 1970, p. 24)

Na teoria das organizações, as abordagens estruturalistas mais recentes possuem o intuito de combinar, em proporções que variam de autor para autor, ou seja, o estruturalismo fenomenológico e o dialético. Há grande abrangência que sintetiza as escolas de administração científica no tocante a Taylor e Fayol e das relações humanas de Mayo, porém, ao contrário do *behaviorismo* de Barnard e Simon, por não apresentar como desenvolvimento da segunda e sim como consequência de uma ruptura que já era esboçada na corrente chamada realista. Está surgindo uma atualização na literatura científica cujo intuito é o de complementar as lacunas da organização racional do trabalho, abrangendo toda a matéria que se encaminha na direção sociológica. À luz de novos conhecimentos, a racionalização revelou-se como uma espécie de camisa de força, a qual se submetia o trabalhador (chão de fábrica) e, por este motivo, um fator de desequilíbrio social (RAMOS, 2008).

Ainda segundo Ramos (2008), os estudos recentes a respeito da sociologia mostram que a empresa não é apenas uma entidade cindida do complexo social, ela está permeada e dinamizada por forças sociais, oriundas através do ambiente na qual se encontram. As pessoas que se encontram na empresa são os veículos que transportam para dentro as forças que racionalização negligencia e que, nem por esta razão deixa de participar de maneira decisiva a situação ergológica. Com isso, a empresa constitui um sistema social fechado e/ou independente, porém sofre influxo da organização institucional que a circunda. Essas relações funcionam de modo integrado a configuração social complexa na qual a própria empresa, como um todo, é apenas um aspecto.

A principal característica de sociedade moderna e industrializada é a existência de um número elevado de organizações, sendo possível afirmar que o homem passa a depender de tudo delas, desde o nascimento até a morte. Tal aspecto das sociedades modernas requer um tipo especial de personalidade, tais como o desejo permanente de realização, a capacidade de adiar as recompensas, a resistência à frustração e a flexibilidade. Essas características permitem a participação simultânea em vários sistemas sociais, nos quais os papéis desempenhados podem variar, até mesmo chegar à inversão e desligamentos abruptos da organização. De acordo com a concepção estruturalista, a organização é um sistema deliberadamente construído e em constate relação com o ambiente. As relações entre as partes da organização são de fundamental importância, afinal, é possível destacar as relações entre organizações formais e informais. A análise é feita em qualquer tipo de organização, tais como hospitais e escola, sendo possível dar preferência à abordagem comparativa (MOTTA, 1970).

As teorias antecessoras à Teoria das Organizações foram utilizadas a partir do objeto, no qual se caracterizava por ser o trabalho do gerente *versus* do subordinado. Indubitavelmente, o avanço no campo científico da administração ocorreu com a formulação da Teoria das Organizações. Tal progresso alterou esse objeto e passou a focar as organizações em si mesmas, sendo as significações institucionais do sócio-histórico, onde o trabalho possa a vir ser concebido, realizado ou reproduzido seja o do operário, técnico ou gerente (CASTRO; RUBEN; SERVA, 1996).

Normalmente, a organização faz uma transição gradual em sua cultura, sendo que de uma forma de trabalho conservadora, incluso o tempo de uma gestão posicionada seja horizontal ou mensuração do trabalho por demanda, afinal, as entregas sobressaem à preocupação de cumprimento de horários. Houve um choque exógeno causado pela pandemia COVID-19, sendo incluído na cultura o fator tecnológico. Isso possibilitou a mudança brusca no formato do trabalho, podendo ser observada a modificação na dominância de valores cerimoniais pela inclusão de comportamentos instrumentais (SOUSA, 2021).

Ainda segundo Souza (2021), essa modificação, todavia, foi mediada pelo fator cultural desdobrado pelo senso de pertencimento da organização. É possível perceber que a inclusão tecnológica foi satisfatoriamente aceita por todos os envolvidos no ambiente, podendo ser

caracterizado pela mudança em valores instrumentais. Entretanto, os comportamentos cerimoniais figurados na cultura da organização foram mediados através dessa mudança e ditaram a maneira como seriam ocorridas. É necessário lembrar que o domínio cerimonial não foi suficiente para privar o episódio da mudança.

O avanço institucional ocorreu através da mudança progressiva, sendo que a estrutura dos valores foi alterada pelo índice de dominância cerimonial. O pensamento retrógrado de que o trabalho era apenas uma forma satisfatória sob a supervisão hierárquica imediata, sob a presença do colaborador na organização como fator de desenvolvimento do trabalho, foi deixado de lado. Dessa maneira, verificou-se que tais valores instrumentais foram traduzidos em eficiência instrumental, como forma de resolução de problemas com a utilização de ferramentas tecnológicas que sobrepujam aos valores culturais almejando uma mudança gradativa (BUSH, 1983 e 1987; LACASA, 2014; PAPADOPOULOS, 2015).

Isso em mente, o conceito de teletrabalho surgiu nos anos 70, década na qual os pesquisadores dos Estados Unidos estavam temerosos quanto aos efeitos que poderiam ser produzidos pela poluição em razão do deslocamento de indivíduos no trajeto de sua casa até o trabalho. Dessa maneira, passaram a buscar de forma mais ativa por soluções para tal problema (SINGH, 2017). A OIT definiu como proposta que o teletrabalho poderia ser definido como atividades realizadas em espaços diferentes de escritórios centrais, sendo que os profissionais se manteriam integrados a alguns de seus pares através de novas tecnologias (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

2.2 A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E O IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES

No final do ano de 2019, algo estava prestes a modificar a realidade do mundo: a pandemia do Coronavírus, a COVID-19. Para esclarecer o motivo pelo qual a doença tem esse nome, é em razão da referência à "*Corona Virus Disease*" ou "Doença do Coronavírus", sendo o número "19" uma alusão ao ano de surgimento do vírus, 2019 (PHUA et al., 2020). Além do mais, é salutar a importância de elucidar os conceitos de epidemia e pandemia, sendo esta caracterizada por ser uma epidemia de grande proporção que pode se espalhar por vários países e a mais de um continente. E aquela, sendo a enfermidade que se caracteriza pela incidência em curto período de tempo e grande número de casos (REZENDE, 1998).

Ao longo de um período pandêmico, a maneira mais eficaz para redução da velocidade de transmissão de um vírus é o distanciamento social. Logo, aqui cabe o destaque das diferenças entre os termos que estão sendo utilizados com maior frequência. O termo isolamento, no contexto médico, refere-se ao confinamento de pessoas sob tratamento de saúde (Unidade de Vigilância em Saúde e Qualidade Hospitalar do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, 2017). Tal medida é apenas possível em instituições, ou seja, o isolamento é apenas possível em instituições de saúde com adequada estrutura. Por seu turno, quarentena é o período de reclusão imposto a qualquer indivíduo que esteja doente ou com suspeita de portar doenças infectocontagiosas, independentemente do lugar que fique recluso (SANTOS; NASCIMENTO, 2014). Por fim, o distanciamento social é um conjunto de ações cujo intuito busca limitar o convívio social de modo a controlar a propagação de doenças contagiosas (BRASIL, 2020).

Com o surto mundial da pandemia foi necessária a implementação de uma legislação que pudesse ordenar procedimentos na tentativa de minimizar os efeitos da pandemia. No dia 06 de fevereiro de 2020 entrou em vigor a Lei nº 13.979/20, conhecida como a Lei do Coronavírus. Primeiramente, a legislação elucida os conceitos de isolamento e quarentena, segue:

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se: I – isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias

ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e II – quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus. Parágrafo único. As definições estabelecidas pelo Artigo 1 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020, aplicam-se ao disposto nesta Lei, no que couber.

Este momento pandêmico agravou ainda mais o desemprego e a precarização do trabalho no Brasil, nas últimas décadas (MARTINS; LIPP; MONTEIRO JUNIOR, 2020; MELO; CABRAL, 2020). Número alarmante divulgado pela Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD COVID-19), com início em maio do ano de 2020, registrou em setembro um aumento de 33% de desempregados, ou seja, 3,4 milhões de pessoas. Tais dados indicam o maior aumento em desigualdades no mercado de trabalho brasileiro. Entre as mulheres, o percentual de desemprego ficou em 17%; entre homens, 11,8%; entre pardos e pretos, 16,1% contra 11,5% para brancos (IBGE, 2020).

A adoção compulsória do *home office* durante a quarentena (SAVIC, 2020; WAIZENEGGER; MCKENNA; CAI; BENDZ, 2020) submeteu os profissionais e seus familiares a adaptarem-se à nova realidade: os trabalhos domésticos se intensificaram por conta da ausência de serviços habituais que eram contratados; escolas e universidades iniciaram o ano letivo com conteúdo ministrado por meio de plataformas digitais; as atividades físicas em casa; os encontros sociais à distância, entre outras medidas. A consequência dessas mudanças produziu impactos diversos na vida profissionais de todo o mundo, sendo que motivou a realização de estudos recentes com o intuito de analisar os efeitos da produtividade do trabalho quando se é adotado o *home office*, ainda mais num contexto emergencial (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020).

Em relação as vantagens do *home office*, a literatura destaca que é possível a melhor acomodação entre os horários dedicados ao trabalho e às responsabilidades domésticas, consequentemente há maior produtividade e melhor equilíbrio entre essas áreas. Além do mais, a adoção reduz os custos com o transporte em relação ao itinerário para o serviço. Salutar se faz mencionar que há desvantagens, também, como a tendência à superindividualização no ambiente laboral e aumento das horas dedicadas no trabalho (FERREIRA JÚNIOR, 2000; OIT, 2017; HAUBRICH; FROELICH, 2020).

A adaptação a esta nova modalidade em casa não é fácil e alguns profissionais podem não conseguir se ajustar em novos moldes (HAUBRICH; FROELICH, 2020). O trabalho tona-se em dobro quando além de toda adaptação imposta é necessário o cuidado com filhos de tenra idade (HABIB; CONRFORD, 1996). Algumas pessoas acreditam que o serviço on-line adotado por organizações pode ser uma maneira temporário de contornar a crise (AGÊNCIA BRASIL, 2020). A casa tornou-se ambiente polivalente, pois é possível encontrar pais trabalhando enquanto os filhos assistem aulas devido à pandemia (SPURK; STRAUB, 2020). Há uma Teoria Adaptativa que aponta que o ser humano tal como um indivíduo biopsicossocial, vive interagindo com o ambiente ao seu redor, sendo que por sua vez, o ambiente está em contínua adaptação, em busca de mecanismos que possibilitem esses ajustes (ROY, 2011; ROY, WHETSELL, FREDERICKSON, 2009; MEDEIROS, SOUZA, SENA, MELO, COSTA, COSTA, 2015).

Destarte, a crise gerada pela COVID-19 atingiu sistemicamente toda mobilidade social, planejamento, gestão e operações do Estados e organizações, gerando impactos nos empregos e no bem-estar econômico mundial. Houve a preocupação de empresas sobre a comercialização de produtos e serviços para a comunidade em tempos pandêmicos, o que gerou a aceleração na adoção de práticas de gerenciamento e suporte remotos. Logo, as mudanças em decorrência da pandemia provocaram alterações significativas nas rotinas de trabalho e no comportamento

corporativo, visto que houve uma revisão das necessidades em manter os mesmos procedimentos, além de promoverem novas estratégias de gestão (CASTRO; OLIVEIRA; MORAIS; GAI, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável que as teorias clássicas da Teoria das Organizações são e continuarão sendo essenciais para o aprendizado de toda estrutura administrativa de uma empresa. O que pode mudar, eventualmente, é a organização do trabalho de uma empresa para outra. É possível concluir que o processo de digitalização, abrangendo tanto documento do físico para o digital, quanto o próprio conceito de teletrabalho já estava acontecendo no século XXI. Entretanto, com o surgimento da pandemia do novo Coronavírus, a COVID-19, houve uma aceleração de todo o processo de digitalização, tais como uso de aplicativos, utilização de reuniões on-line, etc.

A organização do trabalho, tal como a gestão e logística das empresas precisaram se readequar para tentar manter os negócios com o menor impacto possível e salvar o maior número de pessoas do vírus. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1,6 bilhão de pessoas que atuam na economia informal ficaram com sérios riscos financeiros. Mais de 436 milhões de empresas interromperam ou chegaram perto de interromper por conta de todo o ciclo sistêmico que a pandemia gerou na economia global. Segundo os dados pesquisa na PNAD COVID-19, iniciada em maio de 2020, registrou no mês de setembro, um aumento de desempregados/as de 33%, 3,4 milhões de pessoas em busca de empregos.

Houve, então, a verificação de que a organização do trabalho mudou, em decorrência da pandemia do Coronavírus. É possível que nunca mais volte como era anteriormente ao vírus, porém, as Teorias das Organizações clássicas, tais como Taylor, Fayol, Ford, Mayo, diversas outras ainda fazem parte do estudo organizacional e do estruturalismo organizacional. O que pode haver doravante pandemia, é uma adaptação de tudo aquilo que o mundo teve que aprender a fazer para controlar a propagação do vírus.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, 15(8).

AGÊNCIA BRASIL (2020). *Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia*. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 10 de junho de 2021.

BALCÃO, Yolanda F.; CORDEIRO, Laerte L. **O comportamento humano na empresa: uma antologia**. 2ª ed. 3ª tir. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, Ed. da FGV, 1975.

BRASIL. *Lei nº 13.979/20, de 06 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. [S.I]: Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm>. Acesso em: 25 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. (2020). *Boletim Epidemiológico Especial: doença pelo coronavírus 2019*. Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública: Brasília.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

BUSH, P. D. *An exploration of the structural characteristics of a Veblen-Ayres-Foster defined institutional domain.* **Journal of Economic Issues**, 17(1), 35-66, 1983.

_____. *The theory of institutional change.* **Journal of Economic Issues**, 21 (3), 1075-1116, 1987.

CASTRO, Beatriz L. G.; OLIVEIRA, Joice B. B.; MORAIS, Lísia Q.; GAI, Maria J. P. COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, vol.20 no.3 Brasília jul./set. 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000300002. Acesso em: 03 de julho de 2021.

CASTRO, M. L. ; RUBEN, G.; SERVA, M. Resíduos e complementariedade: das relações entre teoria da administração e a antropologia. **Rev.Adm.Publ.**, v.30, n.3, p.68 - 80, 1996.

FERREIRA JUNIOR, J.C. (2000). *Telecommuting: o Paradigma de um Novo Estilo de Trabalho.* **RAE-Revista de Administração de Empresas**, 40(3),8-17. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300012>. Acesso em: 20 de junho de 2021.

FREUND, Julien. *Sociologie de Max Weber.* Paris, Presses Universitaires de France, 1968, p. 53.

FORD, H. **Caminhos da prosperidade.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964.

GURGEL, Claudio; JUSTEN, Agatha. **Teorias organizacionais e materialismo histórico.** Disponível: DOI: 10.1590/1984-9230731. Acesso em: 25 de junho de 2021.

HABIB, L.; CORNFORD, T. (1996). *The virtual office and Family life.* **London School of Economic**, 296-304. Disponível em: <https://doi.org/10.1145/238857.238911>. Acesso em: 05 de junho de 2021.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. (2020). Benefícios e Desafios do 'Home office' em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões**, 9(1), 167-184. Disponível em: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>. Acesso em: 15 de junho de 2021.

IBGE (2020). *Pesquisa Nacional por amostra de domicílio PNAD Covid 19*, Setembro 2020, Resultado mensal. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101763.pdf>. Acesso em: 28 de junho de 2021.

ILO (*International Labor Organization*). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second Edition. Updated estimates and analysis. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefngmore/wcms_740877.pdf. Acesso em: 15 de junho de 2021.

LACASA, I. D. *Ceremonial Encapsulation and the Diffusion of Renewable Energy Technology in Germany.* **Journal of Economic Issues**, 48(4), 1073-1093, 2014

MARX, K. **Capital: o processo global de produção capitalista**. São Paulo: Difel, 1985. 2 v.

MARTINS, S. S.V.; LIPP, D. F.S.; MONTEIRO JUNIOR, R.C. T. (2020). Tempos de pandemia: Possibilidades para os trabalhadores na nova crise que se instala. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial). 136-159. Disponível em: <https://doi.org/10.22408/reva502020653136-159>. Acesso em: 01 de julho de 2021.

MEDEIROS, L.P.; SOUZA, M. B. C.; SENA, J. F.; MELO, M. D. M.; COSTA, J. W. S.; COSTA, I. K. F. Modelo de Adaptação de Roy: revisão integrativa dos estudos realizados à luz da teoria. **Rev Rene**. 2015;16(1):132-40. Disponível em: <https://doi.org/10.15253/2175-6783.2015000100017>. Acesso em: 20 de junho de 2021.

MELO, C.; CABRAL, S. (2020). A Grande Crise e as Crises Brasileiras: O Efeito Catalisador da Covid-19. **Gestão e Sociedade**, 14(39), 3681-3688. Disponível em: <https://doi.org/10.21171/ges.v14i39.3259>. Acesso em: 30 de junho de 2021.

MENDES, D.C.; HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. (2020). A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial), 160-191. Disponível em: <https://doi.org/10.22408/reva502020655160-191>. Acesso em: 23 de junho de 2021.

MOTTA, Fernando C. P. **O estruturalismo na Teoria das organizações**. R. Adm. Emp. Rio de Janeiro, 10(4): 23-41, out./dez. 1970.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (2017). *Relatório da OIT destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/trabalhando-a-qualquer-hora-em-qualquer-lugar-novo-relatorio-destaca-oportunidades-e-desafios-na-expansao-do-trabalho-a-distancia/>. Acesso em: 19 de junho de 2021.

PAPADOPOULOS, G. *Expanding on Ceremonial Encapsulation: The Case of Financial Innovation*. **Journal of Economic Issues**, 49(1), 127-142, 2015.

PHUA, Jason; WENG, Li; LING; LOWELL; EGI, Moritoki; LIM, Chae-Man; DIVATIA, Jigeeshu V.; SHRESTHA, Babu R.; ARABI, Yassen M.; NG, Jansen; GOMERSALL, Charles D.; NISHIMURA, Masaji; KOH, Younsuck; DU, Bin. *Intensive care management of coronavirus disease 2019 (COVID-19): challenges and recommendations*. **The Lancet: Respiratory Medicine**. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S2213-2600\(20\)30161-2](https://doi.org/10.1016/S2213-2600(20)30161-2). Acesso em: 30 de junho de 2021.

QUEIROGA, Fabiana. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

RAMOS, Guerreiro. A nova ciência das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Vargas, 1989.

_____. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2008.

ROY C. *Extending the roy adaptation model to meet changing global needs. Nurs Sci Q.* 2011;24(4):345-51. Disponível em: <https://doi.org/10.1177%2F0894318411419210>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

ROY C.; WHETSELL, M.V.; FREDERICKSON, K. *The Roy Adaptation Model and Research. Nurs Sci Q.* 2009;22(3):209-11. Disponível em: <https://doi.org/10.1177%2F0894318409338692>. Acesso em: 18 de maio de 2021.

SANTOS, I. A.; NASCIMENTO, W. F. (2014). As medidas de quarentena humana na saúde pública: aspectos bioéticos. **Revista Bioethikos**, 8(2), 174-185.

SAVIC, D. (2020). *Covid 19 and work from home: Digital transformation of the workforce. The Grey Journal*, 16(2), 101-104.

SINGH, Y. N. A. Brasileiros e trabalho em casa: perfil e escolhas do trabalhador. **Dissertação de mestrado** - Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2014.

SPURK, D.; STRAUB, C. (2020). *Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-4. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

SOUSA, Henrique A. Mudança Institucional em momentos de crise: do trabalho presencial ao *home office*. **Dissertação de Mestrado** - Universidade Federal do Paraná, 2021.

TAYLOR, F. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Atlas, 1980.

TRAGTEMBERG, M. A teoria da administração é uma ideologia? **Revista de Administração de Empresas**, v. 11, n. 4, p. 7-21, out.-dez. 1971.

UNIDADE DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE E QUALIDADE HOSPITALAR DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. *Protocolo Precauções e isolamento*. Versão 1.0. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, 2017.

VIET, Jean. **Métodos Estruturalistas nas Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, Edições Tempo Brasileiro Ltda., 1967, p. 13-27.

WAZENEGGER, L.; MCKENNA, B.; CAI, W.; BENDZ, T. (2020). *An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during Covid19. European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>. Acesso em: 25 de junho de 2021.