UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

REGIEUDES MAIA MOREIRA

A PANDEMIA DO COVID-19: O IMPACTO NO AMBIENTE DE TRABALHO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS

MOSSORÓ-RN
2021

REGIEUDES MAIA MOREIRA

A PANDEMIA DO COVID-19: O IMPACTO NO AMBIENTE DE TRABALHO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal do Semi-Árido (UFERSA), Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH) como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Gustavo da Silva

MOSSORÓ-RN
2021

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei n° 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei n° 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

M217p MAIA MOREIRA, REGIEUDES .
A PANDEMIA DO COVID-19: O IMPACTO NO AMBIENTE DE TRABALHO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS / REGIEUDES MAIA MOREIRA. - 2021.
50 f. : il.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Gustavo da Silva.
Monografia (graduação) - Universidade Federal Rural do Semi-árido, Curso de Administração, 2021.

1. COVID-19. 2. Desemprego. 3. Ambiente de trabalho. I. da Silva, Prof. Dr. Paulo Gustavo, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automáto em conformidade com AACR2 e os dados fornecidos pelo) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC´s) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

REGIEUDES MAIA MOREIRA

A PANDEMIA DA COVID-19: O IMPACTO NO AMBIENTE DE TRABALHO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Arido– UFERSA, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

APROVADA EM: 19/11/2021

BANCA EXAMINADORA

Paulo Gustavo da Silva
Assinado de forma digital por Paulo Gustavo da Silva
Dados: 2021.11.27 20:00:17 -03'00'

Prof. Dr. Paulo Gustavo da Silva – UFERSA
Presidente

SERPRO
Assinado digitalmente por:
JOSE ANIZIO ROCHA DE ARAUJO
Sua autenticidade pode ser confirmada no endereco :
<http://www.serpro.gov.br/assinador-digital>

Prof. Dr. José Anízio Rocha de Araújo - UFERSA
Primeiro Membro

Profª. M.Sc. Larissa Mayara da Silva Damasceno - Unifacex
Segundo Membro

Dedico esse trabalho à minha família, sobretudo meus pais, meus avós (*in memoriam*) por sempre acreditarem em mim, sendo meus maiores incentivadores, pela educação que me deram, pela disciplina que me ensinaram, pela dedicação nos cuidados, e por serem um verdadeiro pilar de esperança.

AGRADECIMENTOS

A princípio quero começar agradecendo a Deus, por ter me proporcionado o dom da vida e de lutar por esta. Agradeço pela saúde que me concedeu, pela força de vontade de nunca desistir, de seguir em frente e sempre batalhar pelos meus objetivos mesmo estando distante de pessoas que amo, mesmo com tantas dificuldades advindas ao longo dessa trajetória acadêmica.

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Paulo Gustavo da Silva, pelo conhecimento transmitido, pelo apoio, disponibilidade, paciência e sempre me ajudando quando precisava, sendo fundamentais para concluir o estudo. Sempre serei grato por ter participado de uma grande etapa da minha vida.

Aos meus avós, Maria Francisca Moreira e Antônio Silvério Moreira (*in memoriam*), devo tudo que sou hoje, pois foram vocês que me ensinaram os maiores valores da vida, amor, dedicação, integridade, respeito ao próximo e honestidade. Vocês são responsáveis pelo ser humano que sou hoje, serei grato por toda a eternidade, por todo carinho e amor incondicional e todas as orações que fizeram por mim.

Aos meus pais, Regina Moreira Maia e José Eudes Silvério Moreira, eu devo a vida e todas as oportunidades que nela tive e que espero um dia poder lhes retribuir, sempre me apoiando e acreditando em mim, por todo o carinho, amor, dedicação e incentivo na minha trajetória de vida. Agradeço a Deus todos os dias pela família maravilhosa que tenho.

Aos meus amigos, colegas de trabalho e familiares por todo o incentivo e apoio. Cada um de vocês contribuiu de sua forma para que eu chegasse até aqui.

1 - Aquele que habita no esconderijo do Altíssimo, à sombra do Onipotente descansará.
2 - Direi do Senhor: Ele é o meu Deus, o meu refúgio, a minha fortaleza, e nele confiarei.

(Salmo 91)

RESUMO

Desde o primeiro trimestre de 2020, o Brasil assim como outros países começavam a enfrentar uma crise sanitária grave que afetarias não só a taxa de desemprego como também toda a dinâmica das empresas. Diante da importância do tema, o presente trabalho tem como objetivo investigar qual impacto gerado no ambiente de trabalho devido a pandemia da COVID-19. Desta forma, para atingir o objetivo proposto, foram utilizados os microdados trimestrais da PNAD. Primeiramente, foi observado o período total da análise, caracterizado pelo intervalo entre o primeiro trimestre de 2019 e o quarto trimestre de 2020. A análise baseada em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), revelou um forte crescimento do desemprego a partir do começo do ano de 2020 dentre os períodos analisados, evidenciando que os efeitos da crise sanitária foram absorvidos pelo mercado de trabalho nesse período. Posteriormente, para validar a hipótese de impacto da crise, foi aplicado para dois períodos comparativos, o primeiro período anterior ao ano de 2020, considerado como anterior à crise, e o segundo período durante do ano de 2020. Em suma, os indicadores das empresas no Brasil revelaram os impactos e medidas utilizadas durante o ano de 2020 na pandemia em períodos diferentes dentro do mesmo ano. Diante dos resultados, obteve-se um efeito negativo sobre as empresas, chegando no ápice de 70% na primeira pesquisa, ocasionando redução no número de funcionários, rendimento, sendo afastados uma parte dos trabalhadores, muitas organizações tiveram dificuldades, resultando em várias medidas para continuar em funcionamento, muitas aderiram o trabalho remoto, postergação de impostos e inclusive com ajuda do governo. Uma das características mais marcantes dessa crise foi o aumento desenfreado do desemprego, chegando a atingir o patamar de 14,6% no terceiro trimestre de 2020, atingindo muitas famílias brasileiras e consequentemente o ambiente de trabalho das empresas.

Palavras-chave: COVID-19. Desemprego. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

Since the first quarter of 2020, Brazil as well as other countries has been facing a serious health crisis that affects not only the unemployment rate but also the entire dynamics of companies. One of the most striking characteristics of this crisis was the rampant increase in unemployment, reaching the level of 14.6% in the third quarter of 2020, reaching many Brazilian families. Given the importance of the theme, the present work aims to investigate whether in the COVID-19 pandemic there were impacts on the work environment, to verify unemployment rates and their relevance in each period, how to identify whether companies have adopted measures or not, and their new dynamics to face the new reality and overcome the difficulties caused by social distancing. The analysis based on data from the National Continuous Household Sample Survey (PNAD) revealed a strong growth in unemployment from the beginning of 2020 among the periods analyzed, showing that the effects of the health crisis were absorbed by the labor market in this period. Thus, to achieve the proposed objective, the quarterly microdata of the PNAD were used. First, the total period of the analysis was observed, characterized by the interval between the first quarter of 2019 and the fourth quarter of 2020. Subsequently, to validate the crisis impact hypothesis, it was applied for two comparative periods, the first period prior to 2020, considered as pre-crisis, and the second period during 2020. In short, the indicators of companies in Brazil revealed the impacts and measures used during the year 2020 in the pandemic in different periods within the same year. First, it was measured whether it had a negative impact on organizations, following the sequence with reduction in the number of employees, difficulties, measures, government help, remote people, remote work, hours worked and income.

Key-words: COVID-19. Unemployment. Work environment.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Variação trimestral – Brasil (2019-2020) 31
Figura 2: Variação trimestral por sexo – Brasil (2019-2020) 32
Figura 3: Efeito negativo na pandemia–Brasil (jun-ago/2020) 34
Figura 4: Número de funcionários–Brasil (jun-ago/2020) 34
Figura 5: Resultados dos impactos – Brasil (go/2020) 36
Figura 6: Medidas em relação aos impactos da pandemia – Brasil (ago/2020) 36
Figura 7: Medida de apoio do governo – Brasil (ago/2020) 37
Figura 8: Medidas governo – com x sem – Brasil (ago/2020) 37
Figura 9: Proporção de pessoas que não procuram trabalho – cor/raça (nov/2020) 38
Figura 10: Proporção de pessoas que não procuram trabalho – nível de instrução (nov/2020) 38
Figura 11: Pessoas ocupadas e afastadas do trabalho – Brasil (mai-set/2020) 39
Figura 12: Proporção de pessoas afastadas – Brasil (nov/2020) 39
Figura 13: Proporção de pessoas ocupadas e afastadas deixaram de receber remuneração – Brasil (nov/2020) 40
Figura 14: Total de pessoas trabalhando remotamente – Brasil (mai-set/2020) 40
Figura 15: Trabalho remoto por nível de instrução – Brasil (nov/2020) 41
Figura 16: Horas trabalhadas – Brasil (nov/2020) 41
Figura 17: Rendimento – Brasil (nov/2020) 42

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Variação trimestral por sexo – Brasil (2019-2020) 32

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....10
1.2 OBJETIVOS 12
1.2.1. Objetivo Geral.....12
1.2.2. Objetivos Específicos 12
2. REFERENCIAL TEÓRICO 12
2.1 PRINCÍPIO DA PANDEMIA E FATORES JÁ EXISTENTES ANTES DA COVID-19 12
2.2 O DESEMPREGO.....16
2.2.1 Conceitos.....16
2.2.2 Os Tipos de Desemprego 18
2.2.3 A Busca por Emprego e Salário de Reserva.....19
2.3 IMPACTOS E EFEITOS GERADOS PELA COVID-19.....20
2.3.1 Desemprego na pandemia da Covid-19 21
2.3.2 Mudanças no ambiente de trabalho 22
2.3.3 Medidas criadas 25
3. METODOLOGIA.....27
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS 30
4.1 PANORAMA DA TAXA DE DESOCUPAÇÃO – DESEMPREGO (2019 - 2020).....30
4.2 INDICADORES DE EMPRESAS.....33
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....44

1. INTRODUÇÃO

Desde que a pandemia da Covid-19 assolou o mundo como também o Brasil, vem gerando grandes repercussões, embates políticos, notícias diariamente dos efeitos sobre saúde, isolamento social, economia, mudanças no ambiente de trabalho e fechamento de postos de trabalho. Muitas são as dificuldades em cada lugar do mundo, assim como no Brasil, trazendo um cenário preocupante para todos os indivíduos, como, incertezas e com relação ao futuro em vários tipos de aspectos, como emprego sendo um deles.

A pandemia da covid-19 chegou, e com o vírus, as medidas restritivas de isolamento social vimos impactos e mudanças gigantescas nas organizações, com isso a necessidade de saber resultados e objetivos concretos dessas mudanças e quais foram adotadas. Vários estudos e pesquisas ao tema relacionado começaram a ser publicados e questionados tanto pelo IBGE, pelos institutos de pesquisa, empresas, mercado financeiro, entre outros, onde a relevância do tema é muito importante para a sociedade como um topo, pois de uma forma ou de outra as pessoas foram impactadas e precisaram de mudanças efetivas a curto prazo, seja ele dono de empresa, trabalhadores e a sociedade como um topo.

As rápidas oscilações na economia durante a pandemia afetam diretamente o mercado de trabalho, causando demissões em larga escala, fechamento de postos de trabalho e a redução de oportunidades e, por consequência, a desocupação. Ao observar os indicadores no período, é perceptível que a economia brasileira apresentou aumento no desemprego e as vagas estão cada vez mais extintas, as formas de se trabalhar mudaram rapidamente e as mudanças nas organizações tiveram que ser efetuadas bruscamente para se adaptar a uma nova realidade. Os especialistas na área veem com uma grande preocupação, e indica que existe uma crise e uma recessão econômica generalizada no país e no mundo.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e publicado no site Agência IBGE notícias, o Produto Interno Bruto (PIB) foi exposto em uma baixa de 1,5% no primeiro trimestre de 2020 comparando ao quarto trimestre de 2019. Ainda segundo o IBGE, na comparação com igual período de 2019, o PIB teve uma queda de 0,3%, no acumulado nos quatro trimestres, terminados em março de 2020, registrou aumento de 0,9%, comparado aos quatro trimestres anteriores.

Observou-se de início que, o medo de sair de seus domicílios e da contaminação ao se expor ao risco de contágio, o fechamento temporário de alguns estabelecimentos não essenciais e os impactos que a Covid-19 causou, se refletiram na economia do nosso país segundo os dados publicados, e como consequência afetando profundamente as taxas de desemprego, alcançando

12,9% de taxa de desocupação no trimestre móvel encerrado em maio de 2020, significando um total de 12,7 milhões de pessoas (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2020).

Incertezas sobre o fim da pandemia e a estabilidade econômica pode ocasionar uma crise de desemprego no país, onde geraria efeitos nas expectativas dos investidores e especialistas. Com maiores taxas de desocupação, ocasiona uma menor renda na sociedade e consequentemente afeta o consumo da população. Sabemos que se o consumo diminui, ocasiona uma redução de demanda na produção de variados produtos, ocasionando em falta de investimentos e na maioria das vezes uma diminuição drástica, afetando a empregabilidade dos indivíduos. Além disso o crescimento exponencial do desemprego afeta diretamente a existência do ser humano e seu bem-estar, contribuindo para o aumento da pobreza em nosso país.

A economia brasileira antes da pandemia, apresentava resultados de melhora não muito relevantes, o governo acreditava-se em uma recuperação, mesmo que lenta. Porém todos foram pegos de surpresa, inclusive as empresas, se deparam com um cenário preocupante, um deles foi o isolamento social. Companhias tiveram que fechar suas portas, muitas delas chegando a faturamento zero, outras tiveram que mudar sua rotina, seu lugar de trabalho, seu modo de trabalhar, de atender, produzir e entre outras mudanças e adoção de medidas, outras, porém tiveram que sacrificar empregos para tentar sobreviver a uma crise que a dificuldade é para todos.

Para atingir o objetivo do trabalho foi dividido por etapas. Na fundamentação teórica, a primeira parte do trabalho foi abordado o princípio da pandemia e os fatores já existentes antes da Covid-19. Na sequência foi referido e exposto conceitos e definições, procurando entender e estudar a relação entre teoria econômica e o desemprego, dentro da perspectiva abordada, quais os tipos de desemprego, a busca e o salário reserva. Seguindo a linha cronológica do trabalho, vem o tópico dos impactos da crise gerada da covid 19, onde serão abordados o desemprego, mudanças no ambiente de trabalho, como, o *home office*, organização do trabalho, a demanda por qualificação, o distanciamento afetando o trabalho em equipe, segurança no local de trabalho e entre outras. Na última seção temos as medidas e mudanças adotadas tanto pelo governo como também as empresas encarando desafios para tentar sobreviver na crise. Na análise dos resultados, foi exposto e mensurado em 2 partes como objetivo de estudo, os índices de desemprego de 2019 a 2020 e mudanças organizacionais, medidas e estratégias.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo Geral

Investigar qual impacto gerado no ambiente de trabalho devido a pandemia da COVID-19.

1.2. 2. Objetivos Específicos

- Analisar o índice de desemprego antes e durante a pandemia do COVID-19;
- Mensurar os efeitos no ambiente de trabalho das empresas durante a pandemia do COVID-19;
- Investigar quais as medidas adotadas pelas empresas para minimizar os impactos ocasionados pela pandemia da COVID-19 no ambiente de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo oferece a base teórica do objeto desta pesquisa acerca do tema principal, mensura o início da crise sanitária no país e alguns fatores e problemas que o Brasil enfrentava quando a pandemia iniciou.

2.1 PRINCÍPIO DA PANDEMIA E FATORES JÁ EXISTENTES ANTES DA COVID-19

De acordo com o Ministério da Saúde do Governo Federal do Brasil (2020), em dezembro de 2019 ocorreu a transmissão do novo coronavírus na localização de Wuhan na China, tendo desde então a disseminação do vírus repassando de pessoa a pessoa. Dentre os sintomas são tosse, febre, coriza, dor de garganta, dificuldade para respirar, perda de olfato, alteração do paladar, distúrbios gastrintestinais, cansaço, diminuição do apetite e dispneia. O site informa que a COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, sendo eles assintomáticos, mais ou menos cerca de 80%, ou com poucos sintomas, sendo cerca de 20%, alguns deles precisando de atendimentos médicos, hospitalar e necessitando de suporte ventilatório, onde a mesma denomina-se SARS-CoV-2.

O Ministério da Saúde do Governo Federal do Brasil, apresenta uma linha do tempo onde especifica-se que o primeiro caso da Covid-19 no país ocorreu no dia 26 de fevereiro de

2020 no estado de São Paulo. Percebe-se que a mídia e o próprio governo publicaram matérias e estatísticas em relação a pandemia e seus efeitos, que por de fato apenas estava começando em nosso país, sendo expostos dados principalmente pelo IBGE, mostrando que não só outros países viveriam tempos difíceis como também o Brasil.

De acordo com o Ministério da Saúde (2020), existem várias maneiras de se prevenir e evitar a disseminação do vírus, sendo um deles o distanciamento social. Partindo desse princípio, o IBGE mostra que os efeitos desse impasse afetam as empresas e na escala de problemas surge o desemprego, afetando também as questões sociais que já existiam no país. Vê-se que a Covi-19 fez surgir novos fatores que agravaram o desemprego e a dinâmica das organizações.

O desemprego foi um dos índices mais afetados de acordo com o IBGE, variadas teorias sobre economia relacionado ao desemprego, os estudos entre eles empíricos, tentam compreender o desemprego entre os indivíduos com diferentes aspectos de faixas etárias, perfis, gênero, raça, escolaridade em lugares diversos. Segundo Anita Kon:

> "Uma análise da remuneração dos indivíduos em variados mercados de trabalho deve abandonar essas hipóteses menos realísticas constantes em parte das teorias econômicas neoclássicas, de que todos os trabalhadores são idênticos, pois essa suposição, embora extremamente importante para isolar os princípios básicos da oferta e da demanda, não guarda relação com a realidade observada". "Na realidade, a força de trabalho é heterogênea, com diferenças entre indivíduos, e as diferenças no mercado de trabalho como efeito dessa heterogeneidade interferem diretamente na remuneração dos trabalhadores" (KON, 2016, p. 37).

Sabemos que os indivíduos adquirem experiências em cada estágio de escolaridade e também nas suas experiências profissionais vividas. Existem diferentes indivíduos com forças de trabalho heterogêneas, onde cada pessoa traz para o mercado de trabalho diferentes conhecimentos. Esse capital produtivo trazido pelos indivíduos, conhecido como capital humano, é de extrema importância como diferencial produtivo para as organizações que os contrata. Nessas condições temos uma produtividade relacionada a capacidade de uma pessoa solucionar problemas, o capital humano costuma-se ser identificado na economia através do nível de escolaridade (KON, 2016; BORJAS, 2012; EHRENBERG e SMITH, 2000). Como mencionado anteriormente, as diferenças muitas vezes elevadas entre as qualificações dos trabalhadores e também o nível de escolaridade de ambos, gera um desemprego estrutural.

Pensando neste mesmo contexto faz-se necessários meios de incentivos a educação, partindo principalmente do setor público.

Muitas instituições sendo elas privadas ou públicas de nível superior, tem custos indiretos ou diretos. Custos diretos podemos definir, custos de mobilidade, mensalidades, alimentação, materiais como livros entre outros. Custos indiretos é referente ao tempo destinado para estudar, como também "custos psicológicos" de estudar, onde vê-se os exemplos daqueles indivíduos que optam por ganhar menos em um trabalho, se dedicando aos estudos para no futuro poder colher "frutos" melhores em relação a maiores salários, como forma de recompensa por investimentos nos seus estudos. Temos aqueles que simplesmente param de trabalhar se dedicando a estudar, esperando um objetivo de ganhos maiores futuramente (BORJAS, 2012; EHRENBERG e SMITH, 2000).

As empresas saem ganhando muito associando os ganhos de produtividade relacionados aos níveis de escolaridade, o elevado tempo nos anos de estudo é associado aos ganhos mais altos de salário e também níveis mais baixos de desemprego (BORJAS, 2012; EHRENBERG e SMITH, 2000). Além disso, a relação entre os perfis de idade e os ganhos relacionados à educação é convexa, os ganhos obtidos com educação aumentam com novas qualificações adquiridas e o nível de investimento em educação ou escolaridade diminui com o envelhecimento do trabalhador. A "depreciação" de qualificação inerente ao envelhecimento causa uma redução no salário médio do idoso, fazendo com que a aposentadoria, semi-aposentadoria ou mudança de emprego seja necessária para muitos indivíduos (EHRENBERG e SMITH, 2000).

Em um estudo empírico sobre a duração do desemprego no Brasil, concluíram que o nível educacional do trabalhador possui um efeito muito negativo sobre o tempo que o indivíduo permanece em desocupação (OLIVEIRA e CARVALHO, 2006; *apud* ARRUDA, GUIMARÃES e CASTELAR, 2017). O nível de escolaridade tem uma influência positiva na probabilidade de transição do desemprego para o emprego na condição formal. Os indivíduos com apenas o primeiro grau completo, com maior tempo de inatividade, na condição de filho, idosos e mulheres possuem menor probabilidade de encontrar um novo posto de trabalho (PENIDO e MACHADO, 2002; *apud* ARRUDA, GUIMARÃES e CASTELAR, 2017).

A transição escola-trabalho, Adolfo Furtado (2016) fala que o conteúdo e a qualidade da educação, como também no ensino tecnológico e na formação do profissional, são essenciais para que jovens tenham capacidade e desenvolvimento de qualificações que atendam às necessidades do mercado de trabalho. Além disso, políticas econômicas devem aumentar a porcentagem do PIB investido em educação e melhorar a qualidade desse gasto, evitando, desta

forma, elevada taxa de desocupação, tempo ou duração da alta do desemprego e inserção no mercado de trabalho através de ocupações informais ou de alta rotatividade.

As análises empíricas deixam explícitas e mostram que diferenças de gênero e raça afetam no mercado de trabalho e se agravam ainda mais diante de dificuldades mostradas pelo IBGE na pandemia. A diferença dos salários de homens e mulheres, podem ser atribuídas a diferentes distribuições de ocupações, onde argumentos mostram que até mesmo nas mesmas ocupações as mulheres ganham menos do que os homens, como também possuem uma pequena chance de ser promovida. As diferenças nos salários podem ser atribuídas ao fato de que as mulheres na média apresentam menor tempo de experiência e horas de trabalho com relação aos homens. Porém em muitas ocasiões nem se sabe explicar, tendo como resultado sendo levado para um lado de discriminação como forma de interpretação (EHRENBERG e SMITH, 2000). Desigualdades entre gêneros, se reflete nos dados de produção, investimento dentro do país como um todo e consumo, dificultando o desenvolvimento da economia afetando o gênero feminino (KON, 2016).

Analisando a duração da desocupação no Brasil em um período no ano 2020, podemos citar resultados relevantes feitos em outros períodos, Elano Ferreira Arruda, Daniel Barboza Guimarães e Ivan Castelar (2017) mostraram que o indivíduo que apresenta a menor probabilidade de estar desempregado por mais de um ano, apresentando apenas 0,8% de chance, é homem, chefe de família, com idade de 36 e 45 anos e com nível superior completo ou em andamento. Por outro lado, com 25% de probabilidade, a mulher possui maior probabilidade de desemprego duradouro, principalmente entre 46 e 65 anos, analfabeta e não chefe. Estudos sobre duração do desemprego realizados para a Eslovênia, China e Grécia, respectivamente, encontraram que as mulheres levam mais tempo para encontrar emprego do que os homens (BORŠIČ e KAVKLER, 2009; DU e DONG, 2009; THEODOSSIOU e ZAROTIADIS, 2010; *apud* ARRUDA, GUIMARÃES e CASTELAR, 2017).

O fator raça ainda é um fator de diferenças salariais, é o que mostra os estudos da discriminação no mercado de trabalho, o que se torna imprescindível a participação e aplicação de políticas governamentais buscando uma igualdade no mercado de trabalho como também o nível de ocupação (BORJAS, 2012; EHRENBERG e SMITH, 2000).

A diferença de desocupação entre negros e brancos, mostra que o ciclo econômico não é a principal fonte de diferença, levando em consideração que para tanto com economia estável quanto com recessão na econômica, a taxa de desemprego dos negros permanece mais elevada do que a dos brancos. Nisso não quer dizer que a recessão tem efeitos proporcionais sobre o emprego negro e branco, pois os trabalhadores negros tendem a sofrer desproporcionalmente

os impactos de uma recessão econômica (EHRENBERG e SMITH, 2000). Arruda, Guimarães e Castelar (2017), em seu estudo que indivíduos que se declararam negros possuíam menores probabilidades de desemprego duradouro, porém as evidências podem indicar que os negros possuem um menor salário de reserva, sendo menos seletivos na escolha do trabalho ou emprego.

Observa-se que os estudos empíricos são muito relevantes, sempre buscando compreender os determinantes da duração prolongada do desemprego, além de analisar o perfil do trabalhador que está desocupado e entre outros, conforme descrito anteriormente (ARRUDA, GUIMARÃES E CASTELAR, 2017). Os autores têm uma conclusão que para diminuir o tempo de desemprego, políticas públicas devem priorizar a educação, como consequência a redução de analfabetos e sempre investindo em profissionalização para reinserir indivíduos com mais idade, e incentivando a participação de mulheres no mercado de trabalho.

Analisando o estudo recente do mercado de trabalho, segundo Duca (2017) observou que na virada de 2014 para 2015 a economia brasileira entrou em estagnação e depois recessão, impactando profundamente o mercado de trabalho. Segundo o autor cita, uma vez que o mercado de trabalho brasileiro é marcado por heterogeneidade e insuficiência para absorver a população que busca trabalho, característica associada a países subdesenvolvidos, que tem o uma renda baixa em sua estrutura e com desigualdades, onde o comprometimento se eleva ainda mais em tempos de crise, afetando as condições sociais do país. No ano de 2019 antes da pandemia da Covid-19, de acordo com o IBGE, a taxa de desocupação chegou a 12,7%, no trimestre encerrado em março de 2019, onde a população desocupada chegou a 13,4 milhões. Em uma economia que tentava se recuperar, até que timidamente essa taxa foi tendo um resultado positivo, chegando a taxa de desocupação de 11,0% no trimestre de outubro-dezembro de 2019.

2.2 O DESEMPREGO

Nesta parte ficou dividido em 3, referenciando sobre o conceito de desemprego, tipos de desemprego e busca por Emprego e Salário de Reserva.

2.2.1 Conceitos

Procurando entender e estudar a relação entre teoria econômica e o desemprego dentro desta perspectiva, precisamos entender como funciona o mercado de trabalho. Utilizando

diretamente um ramo da economia conhecida como “Economia do trabalho” para entender um pouco sobre essa dinâmica.

A definição segundo Ehrenberg e Smith:

> “A economia do trabalho constitui um estudo do funcionamento e resultados do mercado do trabalho”. “A economia do trabalho preocupa-se principalmente com o comportamento dos empregadores e empregados em resposta aos incentivos gerais de salários, preços, lucros e aspectos não pecuniários das relações empregatícias, como as condições de um trabalho” (EHRENBERG e SMITH, 2000, p.3).

O trabalho tem uma definição básica, como conjunto de atividades exercidas, sendo elas produtivas ou criativas, que as pessoas exercem para atingir um determinado fim estabelecido. Uma definição estabelecida, “O conceito de trabalho tem raízes históricas, sendo entendido como a forma na qual os homens se organizam para produzir bens e serviços necessários para a sobrevivência humana” (KON, 2016, p.3). Ao longo da história observa sempre a busca de um melhor conceito e estudo em relação a trabalho, outros autores definem com conceitos o assunto em busca de crescente evolução.

O mercado de trabalho é um conjunto de fatores que podemos explicar no seguinte exemplo entre o ato de uma pessoa buscar e oferecer força de trabalho. A sociedade busca um emprego no objetivo de obter um salário por seus serviços prestados seja ele qual for, na busca por melhores condições existenciais e bem-estar, como também as empresas buscam mão de obra no menor custo para poder aumentar os seus lucros. Segundo Borjas (2012), “as trocas econômicas entre trabalhadores e empresas são determinadas pelo conjunto de regras que o governo impõe a fim de regulamentar as transações no mercado”.

O objeto em estudo, desemprego, pode ser definido como “uma situação na qual o indivíduo deseja estar empregado a uma dada taxa de salário predominante no mercado de trabalho, mas não se encontra emprego” (ZYLBERSTAJN e BALBINOTTO NETO, 2016).

Segundo Ehrenberg e Smith:

> (...) a população pode ser dividida entre as pessoas que estão na força de trabalho (L) e as que não estão (N). A força de trabalho consiste das pessoas que estão empregadas (E) e das desempregadas que gostariam de estar empregadas (D). (EHRENBERG e SMITH, 2000, página:638).

A desocupação afeta as pessoas tanta da forma involuntária ou voluntária por diversificados motivos. O desemprego voluntário ocorre quando o indivíduo não aceita trabalhar ao salário vigente. No processo inverso, “apesar de o indivíduo aceitar o salário vigente e até mesmo aceitar remuneração ainda menor, não consegue encontrar emprego” (LOPES e VASCONCELLOS, 2009).

Para fins de estatísticas governamentais, o desemprego inclui as pessoas que foram demitidas ou saíram e estão em busca de outro emprego, como também daqueles que acabaram de entrar ou reentrar no mercado de trabalho e ainda não encontraram um trabalho. Os indivíduos que nunca trabalharam ou buscaram emprego expandem a força de trabalho ao ingressarem nela pela primeira vez, enquanto os que desistiram o fazem reentrando na força de trabalho. (EHRENBERG e SMITH, 2000)

Mencionado por Zylberstajn e Balbinotto Neto (2016), o trabalhador pode pedir demissão de um emprego para procurar outro e registrar-se como desempregado enquanto isso. Além disso, o indivíduo poder ter sido demitido porque a companhia ou empresa que exercia uma determinada função fechou, ou a vaga foi extinta. Podendo ainda ter sido dispensado temporariamente devido uma redução sazonal no nível de atividade econômica.

Com o passar dos anos foram criadas várias teorias do desemprego, como economistas, especialistas na área e profissionais que lidam diretamente com o tema. Mas tratar um conteúdo de nível de complexidade elevado leva a definir vários aspectos e difundir várias opiniões e ideias diferentes. Por se tratar de um fenômeno de complexidade, não existe um consenso entre os economistas sobre qual a melhor teoria para explicar suas fontes, mas sim como diversas teorias que explicam as características do desemprego. (ZYLBERSTAJN e BALBINOTTO NETO, 2016). Dentro dessas características é possível identificar os tipos de desemprego que existe na nossa sociedade.

2.2.2 Os Tipos de Desemprego

Sabemos que o mercado de trabalho vive em constante mudança, inclusive em períodos de pandemia, a desocupação pode ter diversas causas, podemos observar e identificar algumas delas em relação ao desemprego, dentre alguns tipos são: estrutural, sazonal, cíclico e friccional.

Segundo Ehrenberg e Smith (2000), o desemprego friccional surge em necessidade de um tempo em encontro entre os indivíduos desempregados e os empregadores e empresas, porque existe a devida informação imperfeita entre elas. Mesmo que uma economia de mercado que funcione bem, entre o resultado de número de empregos disponíveis refere-se ou iguala-se

ao número de pessoas à procura de trabalho, o nível de desemprego não será zero, uma vez que sempre existirá desemprego enquanto os trabalhadores estão à procura de uma vaga (BORJAS, 2012).

A respeito do tipo de desemprego sazonal ocorre devido às flutuações na demanda por mão de obra, podemos citar o exemplo do setor agrícola, onde a demanda por mão de obra diminui depois da estação do plantio e só vai aumentar na temporada das safras (ERENBERG e SMITH, 2000). Como outro exemplo, temos os trabalhadores nas indústrias de confecção ou de montadoras que são demitidos com frequência porque novos modelos e estilos são introduzidos no mercado e as empresas fecham para reequipar, como equipamentos, estratégias e desenvolvimento dos mesmos (BORJAS, 2012).

Em relação ao o desemprego estrutural ocorre devido às diferenças entre as qualificações fornecidas pelo indivíduo e o que as empresas ou companhias necessitam (ERENBERG e SMITH, 2000). As qualificações são o "problema", podendo ter uma solução possível, se aplicaria através de programas de capacitação oferecidos pelo governo, com o intuito de incluir os trabalhadores que estão fora do mercado. (BORJAS, 2012).

Finalizando com o desemprego por deficiência da demanda ou cíclico, está relacionado as oscilações que existem na economia e ocorre quando há uma baixa na demanda do mercado, ocasionando a diminuição de vagas de trabalho disponíveis. Mencionando esse caso, uma solução viável, sendo possível a resolução com medidas políticas macroeconômicas para estimular essas demandas, com o aumento de gastos do governo em infraestrutura, investimentos, expansão da oferta de moeda e redução de impostos (ERENBERG e SMITH, 2000).

Todos os tipos de desemprego ocorrem com as suas particularidades e suas características, o aumento da desocupação no país podemos definir ao desemprego cíclico, que por sua vez o período de análise é caracterizado por uma recessão econômica por causa da pandemia no Brasil.

2.2.3 A Busca por Emprego e Salário de Reserva

Existem variadas teorias em relação a busca do trabalhador e sua decisão em relação a busca por emprego, decisões como aceitar uma proposta ou continuar atrás dela.

Um indivíduo pode seguir duas formas de busca por emprego, uma busca não sequencial e uma busca sequencial. No caminho que percorre não sequencial o trabalhador enfrenta uma decisão, visitar um determinado número de empresas e aceitar o trabalho que lhe pague o maior

salário. Porém essa busca não é ótima, porque o trabalhador tem a possibilidade de encontrar um valor salarial mais elevado logo na primeira visita e continuar visitando outras empresas sem uma necessidade prévia. Quando falamos de busca sequencial, considerada pelo autor tem uma estratégia melhor, o indivíduo decide quais ofertas de trabalho quer aceitar, exemplificando, só continuará sua busca se não encontrar os parâmetros estabelecidos por ele. Onde as principais características e parâmetros que são utilizados, temos como destaque principal o salário reserva (MCCALL, 1970; STIGLER, 1962; *apud* BORJAS, 2012, p.558).

Podemos exemplificar salário reserva como, salário pelo qual o indivíduo desempregado decide se aceita ou não uma vaga de emprego, determinado pela relação entre os ganhos marginais que busca e custos marginais de busca. Os custos da busca dependerão de recursos como a informação, mobilidade, tempo disponível e restrição do orçamento do trabalhador. Quanto mais recursos o indivíduo tiver a sua disposição, mais elevado será o tempo destinado à busca por emprego e sua chance de encontrar um emprego com salário mais alto também aumenta, contribuindo para uma elevação do ganho marginal de busca. O autor cita, quando indivíduo tiver recursos que sejam limitados, seu salário pedido vai cair e, uma vez que estará mais apto a aceitar uma vaga que anteriormente considerava ruim, o seu tempo de busca poderá reduzir (BORJAS, 2012).

Fica nítido a ligação entre o salário que é pedido pelo indivíduo e a duração do período de desemprego. Quando o valor salarial pedido é baixo se encontra emprego rapidamente, em contraponto, o período de desemprego tem um tempo de maior duração, quanto maior for o salário. O sistema do seguro desemprego pode estar ligado diretamente ao aumento do tempo de desemprego, uma vez que o indivíduo terá subsídio para continuar sua busca por uma vaga no mercado, o seu salário de reserva aumenta, contribuindo sempre para que esse tempo adicional de uma busca resulte em um salário pós-desemprego mais alto. (BORJAS, 2012).

2.3 IMPACTOS E EFEITOS GERADOS PELA COVID-19

Uma economia que não vinha com resultados tão relevantes de recuperação nos últimos anos, com “tímidos” resultados mostrados no site do IBGE, foi fortemente abalada. O Brasil foi afetado diretamente pela crise decorrente da Covid-19. Sabemos que, um número elevado de trabalhadores perdeu seu emprego, influenciando o aumentando nas taxas de desocupação no país voltando a ficar em alta, as empresas tiveram que adotar medidas, mudanças foram aplicadas, como também o ambiente de trabalho para conseguir resistir em um momento tão difícil para toda a sociedade.

2.3.1 Desemprego na pandemia da Covid-19

Como mostra o IBGE, o Brasil já passou por crises decorrentes de vários fatores, o mercado de trabalho sempre foi um dos mais afetados, como problemas e fatores que sempre influenciaram para a taxa de desocupação variar período após período, que agora são as consequências da pandemia da COVID-19 que vai impactar devastadoramente os trabalhadores. Seus efeitos são sentidos rapidamente, como questão de meses ou dias. A falta de crédito as empresas, principalmente as de menor porte, e consequentemente condições difíceis para pagar seus funcionários levam o fechamento de empresas e postos de trabalho ou grandes escalas de demissões. Segundo Zica e Martins (2008) afirmam:

> A relativa dimensão reduzida de crédito destinado as MPEs não pode ser encarada simplesmente como má vontade das instituições em financiar suas atividades. As razões para o não financiamento mais amplo devem ser entendidas e viabilizadas formas de neutralizar ou minimizar as barreiras e estimular a expansão. (ZICA e MARTINS, 2008, v. 42, n. 1, p. 181-204)

Além dos problemas que afetam as empresas e consequentemente os trabalhadores e a oferta de emprego, existe o medo de contágio pela doença e um misto de decepções, incertezas e outros fatores diante de uma situação precária de ofertas e demandas baixíssimas durante uma pandemia. Considerando a pertinência do tema, a rapidez como as coisas acontece, desafiando os seres humanos, alterando suas expectativas de vida, oportunidade de emprego, para FORRESTER (1997, p.125):

> [...] o desemprego invade hoje todos os níveis de todas as classes sociais, acarretando miséria, insegurança, sentimento de vergonha em razão essencialmente dos descaminhos de uma sociedade que o considera uma exceção à regra geral estabelecida para sempre. Uma sociedade que pretende seguir seu caminho por uma via que não existem mais, em vez de procurar outras. (FORRESTER, 1997, p.125)

Podemos citar um agravamento ainda maior, pois a tendência é as pessoas começarem a acreditar, que, se não reencontram espaço no mercado é porque não são suficientemente competentes. O tipo de processo acaba por levar os empregados e desempregados à permanente incerteza e angústia. Os primeiros vivem uma enorme insegurança quanto ao lugar que ocupam,

sem saber até quando estarão nele e com uma “obsessão de perdendo-o encontrar outro” (FORRESTE 1997, p.119).

Segundo CARMO (1995), cada vez mais evidente que em nossa sociedade a instabilidade diante da perspectiva de perda do emprego é um drama que afeta a todos. “Estar desempregado não é estar com tempo livre para o lazer: os momentos de tensão, o sentimento de fracasso, de exclusão social, e a sensação de ser facilmente descartável afetam profundamente o desempregado”. Principalmente sobre efeitos de crise sanitária e econômica juntos.

2.3.2 Mudanças no ambiente de trabalho

Sabemos que a palavra mudança gera muitos debates, principalmente quando se fala de ambiente de trabalho, sites de notícias e principalmente pesquisas feitas pelo IBGE mostram que a Covid-19 no país, as empresas foram forçadas a mudar, principalmente para tentar sobreviver na pandemia e manter seus negócios e seus funcionários, garantindo os serviços e os produtos. A grande mudança exposta veio o *home office,* com o isolamento e várias restrições impostas por governos locais e dos estados para evitar a propagação do vírus e frear a pandemia, muitas empresas viram seus estabelecimentos fecharem, alternativas foram adotadas, e essa forma de trabalho foi se tornando cada dia mais forte diante deste cenário.

De acordo com SIMS, FINEMAN e GABRIEL (1993) diferenciam as mudanças como de primeira e segunda ordem. De acordo com o que é exposto, em primeira ordem está relacionado às mudanças no sistema, representando ajustes dos atuais métodos de execução das tarefas, como podemos descrever são: promover reuniões de equipe para resolver problemas de comunicação onde vimos como exemplo, na pandemia tivemos mudanças como estas consideravelmente, para manter a comunicação entre as pessoas mesmo que distantes umas das outras, com *lives,* vídeos chamadas e entre outros para resolver várias questões pertinentes em discussão. O autor cita que as mudanças de segunda ordem são alterações mais radicais, levando a alterações no sistema propriamente dito. Com as mudanças de segunda ordem, examinam as práticas correntes de trabalho, as crenças e os pressupostos básicos que sustentam essas práticas.

A tecnologia foi uma grande aliada para a continuação de muitas atividades e manter vários empregos, podendo citar o *Home office* como forma de trabalho e garantir a continuidade das atividades. As formas de processo seletivo se adaptaram ao novo cenário, as empresas a fim de respeitar o momento crítico e evitar contaminações pelo vírus, viu-se a reinvenção no processo de escolha de novos colaboradores. Os encontros *on-line* ganharam força, como

também a criação e envio de vídeos para um melhor conhecimento profissional e futuros colaboradores. As relações de trabalho foram as mais modificadas, as formas de interação, as reuniões, confraternizações, discussões de futuro profissional e entre outras se tornaram a distância, o "famoso" café na empresa e interação presencial já não existia mais diante do cenário exposto, com isso as empresas e líderes ganharam um desafio, onde a proatividade e a interação de "puxar" assunto tivesse um significado, o de fazer com que o colaborador tenha a sensação de pertencimento dos processos e de uma forma se sentirem acolhidos. Segundo Vieira:

> A época é de grandes e rápidas transformações. Ao nosso cotidiano se incorporam continuamente os produtos das reestruturações, das novas tendências, identidades, valores e significados. A evolução tecnológica, cuja velocidade e ritmo nem sempre alcançamos no primeiro momento, introduz rapidamente em nossas vidas os novos paradigmas, que estabelecem padrões diferenciados daqueles que representavam referências de comportamento e que, na voragem das mudanças, foram rapidamente substituídos. (VIEIRA; v. 37, n.4, p. 899-920 VIEIRA, 2003)

As companhias adotaram estratégias, sendo elas mais viáveis nesta perspectiva, as horas de trabalho não importavam mais, e sim a entrega dos resultados. Na questão de entrega por projetos, por exemplo, se trabalha com prazos ao invés de horas trabalhadas, a empresa lhe aplica um prazo para entregar determinado trabalho e você cumpre o combinado sem cobrança por horas. Distinguem as mudanças entre mudanças incrementais e mudanças estratégicas. Segundo citado, a mudança incremental refere-se a componentes específicos da organização, com a particularidade de se realizar no contexto da atual concepção estratégica, do tipo de organização e dos valores predominantes. Exemplos dessas mudanças são as reformulações de estruturas, "introdução de nova tecnologia e alteração nas práticas de administração de pessoal". Ao contrário, as mudanças estratégicas "reforçam o objetivo de modificar a organização como um todo". As mudanças estratégicas fazem a remodelação do quadro de referência básica, incluindo a própria estratégia, a estrutura, as pessoas, processos e em algumas determinadas situações, valores que conceberam a organização. (NADLER e TUSHMAN 1990)

Segundo Chiavenato (2008, p. IIIX - Apresentação), fala-se muito em mudança nas empresas, mas ainda se faz muito pouco a respeito. Muito discurso e pouca prática". Muitas empresas não estavam preparadas para essas rápidas mudanças, práticas, processos, tecnologias, que dificultavam todo o processo de modificação, o investimento em muitas delas apenas estava na teoria e não na prática.

Em “adotar as estratégias de mudança que obtenham sucesso, envolve compreender aspectos do ambiente, dos indivíduos e da organização”. Sendo assim, “identificar variáveis do contexto que estariam provocando as mudanças, sejam contínuas ou descontínuas, apresenta-se como uma vantagem para os gerenciadores da mudança, na medida em que conhecimento poderia permitir o manejo e a implementação da mudança, o aumento da eficácia organizacional e sua chance de sobrevivência” (BRESSAN, 2004). A pandemia trouxe mudanças de horário, formas aplicadas e novas flexibilizações foram expostas para salvar empregos e organizações, dentre elas novos esquemas de compartilhamento e novos horários de trabalho, a fim de manter o equilíbrio entre pessoal e profissional, a exemplo a diminuição de carga horária, vimos também colaboradores mais velhos e experientes prolongando sua vida profissional dentro das organizações no novo contexto, “o que funciona no passado foi um produto das condições vigentes no passado e, diante das condições novas, vem a necessidade de mudar a organização” (MUCHINSKI, 2004, p. 295).

As restrições, fez muitas pessoas buscarem mais conhecimento. Segundo Luckesi podemos definir:

> O conhecimento é uma capacidade disponível em nós, seres humanos, para que processemos de forma mais adequada a nossa vida, com menos riscos e menos perigos. O conhecimento tem o poder de transformar a opacidade da realidade em caminhos “iluminados”, de tal forma que nos permite agir com certeza, segurança e previsão (LUCKESI, 1985, p. 51).

Tendo a citação de Luckesi acima e levando em consideração o momento, podemos perceber que, colaboradores de várias empresas atrelados com o trabalho online, o nível de conhecimento precisava se renovar junto com as tecnologias já existentes, muitos foram atrás de conhecimento, principalmente no EAD - ensino a distância que lhe permitia fazer as tarefas da empresa e consequentemente se desenvolver como profissional, sendo custeado em algumas ocasiões pelas próprias empresas.

Apesar dos líderes exercerem seu papel e fazerem parte das modificações, segundo Mandelli (2003, p. 133) temos que “buscar o envolvimento e o comprometimento dos que compõem os outros papéis.” O distanciamento social gera sérios problemas para as organizações, um deles são as disputas entre trabalhadores não no “bom” sentido. Encontros rotineiros de trabalho faz que os profissionais criem empatia e a serem solidários uns com os

outros, com a pandemia isso foi abortado, com isso os líderes têm um papel importante no quesito buscar envolvimento.

As companhias tiveram que se adaptar à nova realidade com a pandemia, e estabelecer um programa de segurança e saúde. De acordo com Rosskan (2009):

> Todos os níveis de gestão devem ter a saúde e a segurança como prioridade. Devem implementar uma comunicação eficaz, visitando o local de trabalho, conversando com os trabalhadores sobre as suas preocupações, e observando os procedimentos e o equipamento de trabalho. Em cada local de trabalho, devem ser estabelecidas linhas de responsabilidade, do topo até ao nível da base (ROSSKAN, 2009, p. 11).

Com o vírus, máscara e álcool em gel 70% dentre outros se tornaram equipamentos de segurança dentro das organizações. As empresas tiveram que investir mais em segurança para continuar funcionando, até porque nem todos os trabalhos podem ser feitos em casa. Foi estabelecido algumas formas de prevenção, como diminuição no quadro de funcionários, horários intercalados, trabalhos de forma híbrida sendo uma parte em casa e outra na empresa, uma maior distância entre as pessoas, aferição de temperatura e disponibilidade de equipamentos de proteção individual.

Vimos que os autores têm uma perspectiva sobre as mudanças, que elas interferem diretamente no ambiente de trabalho de cada indivíduo. Na pandemia da Covid-19 pode-se verificar que muitas medidas como essas foram importantíssimas, para afirmar que a tecnologia, novas estratégias, novas formas de se trabalhar, metodologias e mudanças organizacionais foram importantes, mantendo atividades e os empregos ativos.

2.3.3 Medidas criadas

De acordo com o IBGE, 62,4% perceberam impactos negativos decorrentes da crise do novo coronavírus em suas atividades. Seis em cada dez empresas perceberam efeitos negativos da Covid-19 nos negócios, trazendo resultados que mostram as consequências trágicas provocadas pela pandemia, enfatizando que metade das empresas teve redução nas vendas, 43,1% das empresas relataram impactos negativos na fabricação ou atendimento. Os efeitos rápidos provocados pela Covid-19 são sentidos instantaneamente, e os de longo prazo incertos, sabemos que com o isolamento social e o fechamento de estabelecimentos não essenciais,

causando a diminuição do consumo e demanda em vários segmentos da economia, resultou em várias demissões.

A falta ou a baixa de consumo imediata como aconteceu em 2020 na pandemia, gera consequências drásticas para a economia e o mercado de trabalho de imediato, vagas são fechadas, redução no quadro de funcionários e até mesmo as pessoas que já estavam desempregadas sofrem consequências pela escassez de vagas. Podemos incorporar isso a uma deficiência da demanda ou desemprego cíclico, associada as oscilações na economia gerada pelos efeitos da Covid-19, resultado no declínio na demanda agregada, diminuindo a quantidade de empregos (ERENBERG e SMITH, 2000).

A equipe econômica do governo federal com o objetivo de evitar demissões e elevar mais ainda a taxa de desocupação e para tentar minimizar os efeitos, foram criados meios e traçados objetivos pelo governo, como a suspensão de contrato de trabalho, redução de salários e auxílios governamentais, onde verifica-se que muitas das questões centrais na política econômica envolvem o número de trabalhadores ou taxas de pessoas desocupadas. Exatamente por isso, políticas como salários mínimos, subsídios e restrições na capacidade de empregadores demitirem são tentativas de regular alguns aspectos da demanda por trabalho (BORJAS, 2012).

Muitas empresas adotaram a forma *delivery* e *online* para conseguir driblar um pouco os prejuízos causados pela Covid-19, por causa do distanciamento social, de acordo com Carvalho e Araújo Junior (2014), na atualidade a sociedade é denominada "Sociedade da Informação", onde o acesso aos recursos informacionais que proporcionem um diferencial na tomada de decisão nos negócios em tempo hábil e com custo compatível, proporciona melhorias nos produtos e serviços que a empresa oferta ao mercado, ao mesmo tempo em que auxilia no processo de tomada de decisão, uma vez que a empresa diminui incertezas e minimiza riscos acessando mais informações relevantes. De acordo com Drucker (2000), o comércio eletrônico, com a expansão da internet, é um importante canal de distribuição de bens e serviços. Até mesmo as empresas que não usavam os canais do comercio eletrônico, começaram a experimentar, como também se viram um pouco forçadas a utilizar para diminuir parcialmente os prejuízos.

Mesmo com as vendas e os serviços em queda e o distanciamento social afetando a dinâmica do mercado e as relações, as plataformas digitais foram a salvação de muitos negócios, receitas, empregos e renda. Segundo Chang (2014) e Yeo, Goh e Reaei (2017), a disponibilização de plataformas de *e-commerce* atuando como facilitadoras do processo de compra oferece maior conveniência aos clientes durante o processo, possibilitando a comparação de produtos e de preços de forma eficaz. Essa modalidade de compra também

possibilita que a entrega do produto possa ser realizada de forma quase que imediata, dependendo do produto e da localização do estoque, e isso, somado ao avanço e às melhorias da internet, facilita de forma expressiva o comércio eletrônico, alterando o comportamento dos consumidores e das empresas.

Medidas e mudanças adotadas por algumas empresas para não parar as suas atividades, como entregas em delivery, trabalhos em casa, adoção de medidas do governo para salvar empregos e empresas, conseguiram um fôlego a mais para superar as portas fechadas por mais tempo.

3. METODOLOGIA

O estudo é definido como pesquisa descritiva. Tendo em vista que o presente trabalho é investigar qual impacto gerado no ambiente de trabalho devido a pandemia da COVID-19, sendo analisado o índice de desemprego durante um espaço de tempo entre 2019, 2020 e suas variações, assim como também evidenciar o ambiente de trabalho e das empresas durante a pandemia, investigando quais as medidas adotadas pelas empresas para minimizar os impactos ocasionados no ambiente de trabalho. Apesar da pandemia ter começado no Brasil no final de fevereiro anunciado pelo governo federal, os efeitos reais mostrados pelos noticiários e pelo IBGE começaram em março de 2020. Será utilizado índices anteriores para fazer as comparações entre períodos, dentre eles 2019 antes da pandemia e 2020 durante a pandemia para os índices de desemprego. Para os outros índices serão utilizados estudos realizados pelo PNAD COVID-19, especificamente estudos do IBGE para a mensurar os efeitos da pandemia nas empresas e no mercado de trabalho.

A princípio vamos comparar os índices de desemprego do antes e durante, separados em trimestres dos anos de 2019 e 2020 para obter os resultados e as respostas dos reais impactos da pandemia nesses índices. Será mensurado também a taxa de desocupação por sexo, sendo exposto qual impacto da pandemia nos grupos. Vamos mensurar quais medidas as empresas utilizaram para “sobreviver”, saber se os subsídios do governo foram utilizados na preservação dos empregos juntamente com a saúde financeira e as demais medidas adotadas pelas companhias.

A principal fonte de dados será Através da PNADC/T (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Divulgação Trimestral) realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Onde o principal objetivo é produzir informações contínuas sobre a inserção da população no mercado de trabalho e de várias características como, a idade, nível

de instrução, bem como permitir o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País através da produção de dados anuais sobre outras formas de trabalho (IBGE, 2021).

Nos resultados dos índices de desemprego sendo objetivos deste trabalho foram utilizados 8 trimestres do PNAD sendo eles começando em 2019 e o último em 2020. Os trimestres são separados por 3 meses, de janeiro, fevereiro e março sendo o primeiro do ano, abril, maio e junho o segundo, julho, agosto, setembro o terceiro e o quarto e último que vai de outubro, novembro e dezembro.

Os tipos de dados são de pesquisa por amostragem probabilística, periodicidade trimestral, sendo a população alvo constituída por todas as pessoas moradoras em domicílios particulares permanentes da área de abrangência da pesquisa. É realizada através de uma amostra de domicílios, de forma a garantir a representatividade dos resultados para os níveis geográficos em que é produzida. Esquema de rotação da amostra de domicílios: A pesquisa foi planejada para ter periodicidade de coleta trimestral, ou seja, a amostra total de domicílios é coletada em um período de 3 meses, para ao final deste ciclo serem produzidas as estimativas dos indicadores desejados. Um dos principais interesses em pesquisas contínuas que acompanham o mercado de trabalho é a inferência a respeito de mudanças no comportamento dos indicadores, considerando o período de divulgação definido. Nestas situações a amostra é planejada de tal forma que haja rotação dos domicílios selecionados, mantendo uma parcela sobreposta entre dois períodos de divulgação subsequentes. No caso da PNAD Contínua, como o período de divulgação é trimestral, o esquema de rotação da amostra adotado foi o esquema 1-2(5), que é o mais eficiente quando um dos principais interesses da pesquisa é a inferência a respeito de mudanças em indicadores trimestrais. Neste esquema o domicílio é entrevistado 1 mês e sai da amostra por 2 meses seguidos, sendo esta sequência repetida 5 vezes. (IBGE, 2021)

A técnica de coleta é CAPI - Entrevista pessoal assistida por computador, CATI - Entrevista por telefone assistida por computador. As principais variáveis são na parte de educação: Alfabetização; frequência à escola; série frequentada; para os que não frequentam escola, se anteriormente frequentaram; curso de grau mais elevado que frequentaram e qual a última série concluída com aprovação. Na parte de trabalho, são: exercício de ao menos uma hora de trabalho na semana de referência; características do trabalho exercido - ocupação, posição na ocupação, existência de carteira de trabalho assinada, contribuição para a previdência, horas habitualmente e efetivamente trabalhadas, desejo de trabalhar mais horas, disponibilidade para trabalhar mais horas, rendimentos de trabalho; características do empreendimento - atividade do empreendimento, número de pessoas ocupadas, registro no CNPJ; para as pessoas não ocupadas na semana de referência - procura de trabalho,

disponibilidade para iniciar um trabalho, desejo de trabalhar; para as pessoas ocupadas ou não ocupadas - rendimentos domiciliares; e, em uma subamostra - trabalho na produção para o próprio consumo e construção para o próprio uso, trabalho voluntário, cuidado de pessoas moradoras do domicílio e realização de afazeres domésticos. (IBGE, 2021)

Seguindo a mesma metodologia de estudo do PNAD tradicional anual e trimestral, para mensurar os outros índices de estudo do presente trabalho utilizamos os indicadores da Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas do IBGE, definida simplesmente por PNAD COVID 19. A coleta da Pesquisa Pulso Empresa – Impacto da Covid-19 nas empresas (PPEmp), realizada quinzenalmente, teve início em 15 de junho de 2020, por meio de entrevista telefônica assistida por computador (Computer Assisted Telephone Interview - CATI) em todo o Território Nacional sendo publicadas no site do IBGE na periodicidade dos resultados.

Para a investigação da incidência e do grau de intensidade dos impactos da pandemia na performance empresarial, o questionário, estruturado em dois blocos, aborda a situação operacional da empresa e o seu ambiente de negócio. No que diz respeito ao ambiente de negócio, são investigadas questões sobre o comportamento da demanda sobre produtos e serviços; a capacidade de oferta/produção de produtos e serviços; o acesso a insumos ou matérias-primas; a capacidade da empresa de realizar pagamentos de rotina; o número de pessoas ocupadas; e as principais medidas de reação adotadas pelas empresas e a existência de apoio governamental às iniciativas empresariais. O conjunto dessas informações amplia a capacidade de entendimento sobre a forma como as empresas estão exercendo suas atividades em meio aos efeitos do isolamento social. A periodicidade da pesquisa é quinzenal. Sua abrangência geográfica é nacional, com resultados divulgados para Brasil e Grandes Regiões, por atividades econômicas (Indústria, Construção, Comércio e Serviços), segundo faixas de porte de empresas: até 49 pessoas ocupadas; de 50 a 499 pessoas ocupadas; e 500 ou mais pessoas ocupadas. Esta operação estatística de caráter excepcional permanecerá ativa pelo tempo em que for considerada relevante. (Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas | IBGE).

Na PNAD COVID 19, os tipos de dados de pesquisa são por amostragem probabilística. O procedimento de amostragem no âmbito da pesquisa seguiu o âmbito adotado pelas pesquisas estruturais por empresas, realizadas pelo IBGE, a saber: Pesquisa Industrial Anual – PIA, Pesquisa Anual da Indústria da Construção - PAIC, Pesquisa Anual do Comércio – PAC e Pesquisa Anual de Serviços – PAS. A unidade de investigação foi a empresa, definida como unidade jurídica caracterizada por uma firma ou razão social, que engloba o conjunto de

atividades econômicas exercidas em uma ou mais unidade locais (Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas | IBGE).

O cadastro utilizado para a seleção da amostra foi a junção dos Cadastros Básicos de Seleção de empresas das quatro pesquisas anteriormente citadas, com referência 2019, que por sua vez são extraídos do Cadastro Central de Empresas – CEMPRE do IBGE, totalizando 4 076 130 empresas. O Plano Amostral: O intuito da pesquisa é obter resultados para alguns recortes de atividades econômicas, níveis geográficos e porte das empresas. Foi adotado um plano amostral estratificado, criando-se estratos de dimensionamento da amostra da seguinte maneira: Estratos de atividade econômica: foram criados 10 estratos de atividade econômica com a seguinte estrutura: Indústria; Construção; Comércio; Varejista; por atacado; de veículos, peças e motocicletas; Serviços; prestados às famílias; de informação e comunicação; profissionais; transportes, serviços auxiliares e correios; outros serviços (Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas | IBGE).

Os Estratos de recortes territoriais: formados pelas 5 Grandes Regiões; Estratos de tamanho das empresas: foram criados 3 estratos da seguinte maneira: Empresas com menos de 50 pessoas ocupadas; Empresas com 50 ou mais e menos de 500 pessoas ocupadas; Empresas com 500 ou mais pessoas ocupadas (Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas | IBGE).

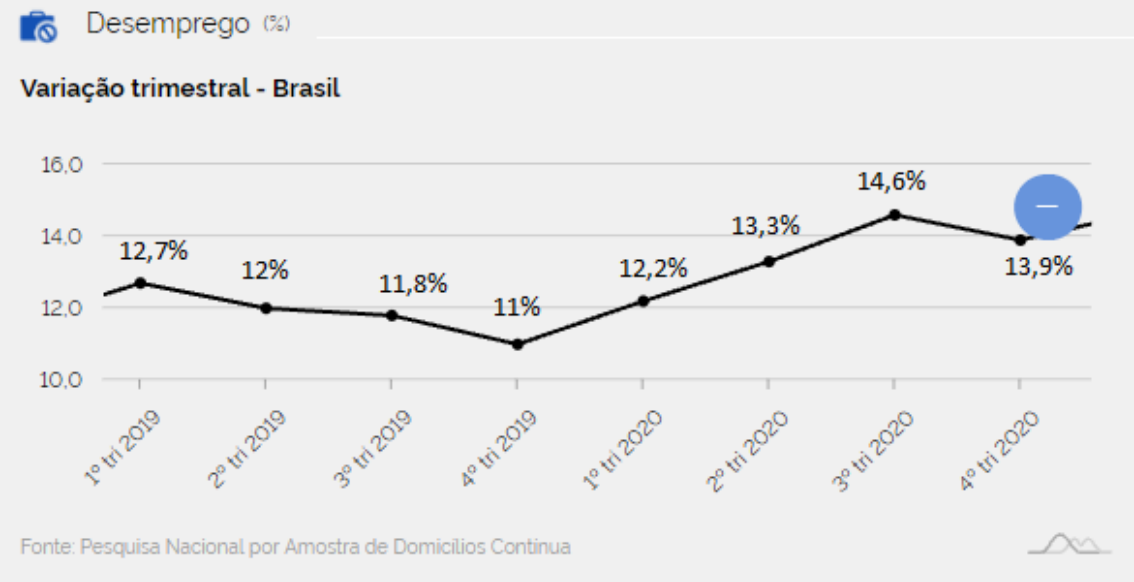
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para observar os resultados obtidos neste trabalho, esta seção estará subdividida em 2 tópicos. No primeiro tópico serão apresentados os resultados auferidos das taxas de desemprego nas variações trimestrais no Brasil, com o início antes da pandemia e o durante a pandemia, com o objetivo de alcançar uma visão sobre a desocupação no país. A seguir serão apresentados os resultados obtidos através da PNAD COVID-19 verificando se a pandemia teve impacto no ambiente de trabalho e das empresas, quais os impactos diretos e as medidas adotadas pelas companhias.

4.1 PANORAMA DA TAXA DE DESOCUPAÇÃO – DESEMPREGO (2019 - 2020)

Analisando o período compreendido pelo primeiro trimestre de 2019 até o segundo trimestre de 2020 nota-se que a taxa de desemprego apresentou uma variação significativa, como mostra a FIGURA 1.

FIGURA 1: VARIAÇÃO TRIMESTRAL – BRASIL (2019-2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

Observando a figura, é possível perceber o declínio da taxa antes da pandemia entre o 1º e 4º trimestre no ano de 2019, tendo uma variação negativa do 1º para 2º de -5,51%, do 2º para o 3º de -1,67% e do 3º para o 4º de -6.78%, acumulado no ano do 1º para 4º trimestre de -13,39% respectivamente. Este cenário começa a apresentar sinais de mudança em 2020 com a pandemia, onde taxa de desemprego varia do último trimestre de 2019 para o primeiro de 2020, ficando com um aumento de 10.91%.

No ano de 2020 as taxas de desemprego se mantiveram apresentando altas constantes, tendo uma leve queda no final do ano. No 1º para 2º trimestre no ano de 2020 registrou aumento de 9.02%, do 2º para o 3% de 9,77%, 3º para o 4º uma leve queda de -4,79%, acumulado no ano do 1º para 4º trimestre aumento de 13,93% respectivamente. Apenas no ano de 2019 tivemos uma queda constante. Um ponto podendo destacar é que de todos os índices analisados o 3º trimestre de 2020 foi a maior taxa registrada de 14,6%, sendo influenciada pelo "auge" da pandemia e os resultados das restrições de distanciamento social, e no final do ano com algumas restrições moderadas e uma diminuição dos efeitos da crise sanitária, tivemos uma pequena diminuição ficando em 13,9%.

Na comparação do 1º trimestre de 2020 com o mesmo período em 2019 tivemos uma variação de -3,93%, entre o 2º trimestre de 2020 e o mesmo período de 2019 tivemos uma variação da taxa significativa tendo um aumento de 10,83%. Neste modelo comparativo de períodos entre um ano e outro o que teve maiores destaques foi o 3º trimestre de 2020 em

relação ao mesmo período de 2019 uma variação de 23,73%, e o 4º trimestre de 2020 em relação ao mesmo período de 2019 com variação 26,36%.

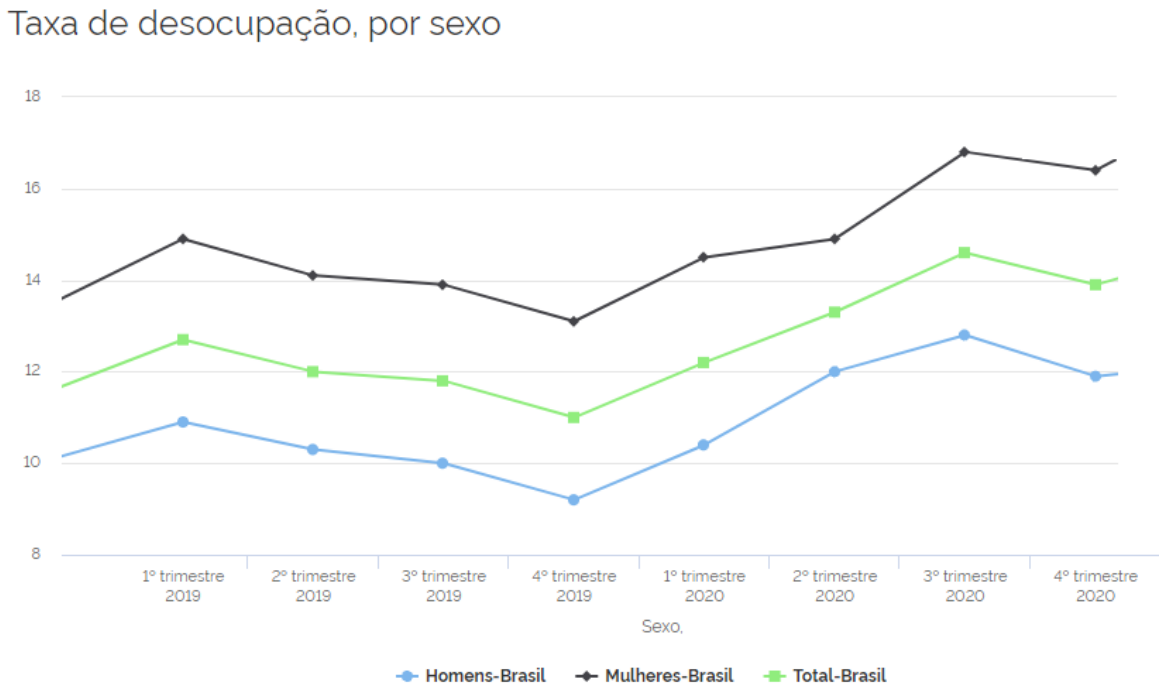
Seguindo as mesmas tendências dos períodos analisados, o 3º trimestre de 2020 ficou sendo o mais alto entre homens 12,8% e mulheres 16,8%, como mostra a TABELA 1 e a FIGURA 2.

TABELA 1: VARIAÇÃO TRIMESTRAL POR SEXO – BRASIL (2019-2020)

	Taxa de desocupação por sexo							
	1º trimestre 2019	2º trimestre 2019	3º trimestre 2019	4º trimestre 2019	1º trimestre 2020	2º trimestre 2020	3º trimestre 2020	4º trimestre 2020
Homens	10,9	10,3	10,0	9,2	10,4	12,0	12,8	11,9
Mulheres	14,9	14,1	13,9	13,1	14,5	14,9	16,8	16,4
Total	**12,7**	**12,0**	**11,8**	**11,0**	**12,2**	**13,3**	**14,6**	**13,9**

FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

FIGURA 2: VARIAÇÃO TRIMESTRAL POR SEXO – BRASIL (2019-2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

Pode-se perceber nestes dados que as mulheres são do grupo que tem as taxas mais altas em todos os períodos analisados, ficando tanto acima dos homens e na taxa total em percentual. Verificando os dados, temos as variações de um trimestre para outro, do 1º para o 2º -5,37%, do 2º para o 3º -1,42%, 3º para o 4º -5,75% do ano 2019. Começando o ano 2020 já na pandemia temos uma alta 10,69%, 2,76% e 12,75%, que compreende do 4º trimestre 2019 a 1º trimestre

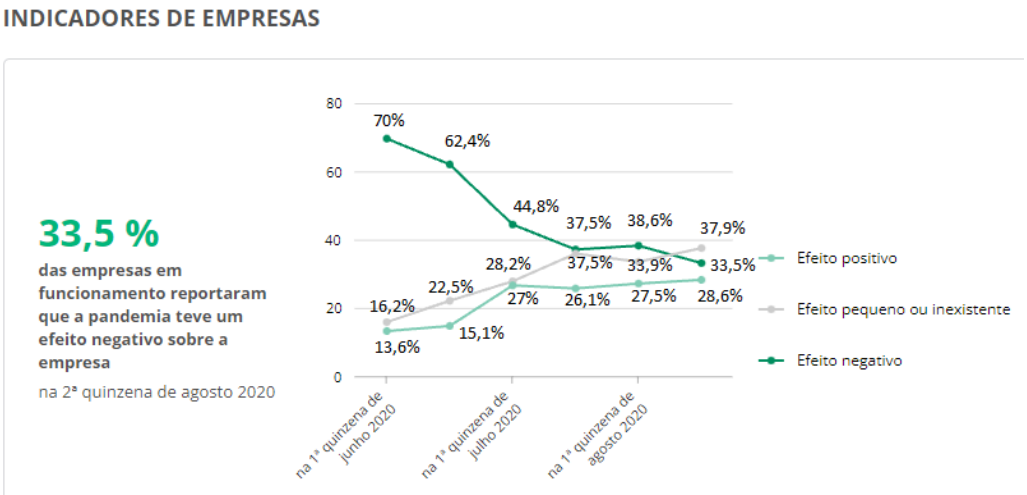
de 2020, do 1º para o 2º, 2º para o 3º respectivamente. No final de 2020 uma pequena variação negativa -2,38% do 3º para o 4º trimestre.

Os homens são os que tem menos impactos no período que compreende do 1º trimestre de 2019 ao 1º trimestre 2020 se mantendo em média na taxa perto ou próximo de 10 pontos percentuais sendo eles 1º tri/2019 - 10,9%, 2º tri/2019 - 10,3%, 3º tri/2019 -10%, 4º tri/2019 - 9,2% e 1º tri/2020 - 10,4%. No 2º tri/2020 e 3º tri/2020 tivemos a maior taxa entre os homens 12% e 12,8% respectivamente, com uma pequena redução no 4º tri/2020 ficando com 11,9%. As variações das taxas foram 1º ao 2º tri/2019: -5,5%, 2º ao 3º tri/2019: -2,91%, 3º ao 4º tri/2019: -8%, do 4º tri/2019 ao 1º tri/2020: 13,4%, 1º ao 2º tri/2020: 15,38%, 2º ao 3º tri/2020: 6,66%, 3º a 4º tri/2020: -7,03%. No conjunto pela variação apresentada no gráfico da FIGURA 2 e os dados apresentados anteriormente, tem-se mais ou menos seguindo uma mesma proporção de resultados, quando a taxa de desemprego geral sobe ou diminui, tanto de homens como mulheres seguem essa tendência, sendo elas cada uma com sua porcentagem significativa.

4.2 INDICADORES DE EMPRESAS

A versão da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua feita pelo IBGE, em parceria com o Ministério da Saúde, serviram para mensurar os impactos da pandemia no mercado de trabalho e mostram a realidade que ocorreu na pandemia. Foi feito a seguinte pergunta: De uma forma geral, como sua empresa tem sido afetada pela pandemia da COVID-19? Tivemos o seguinte resultado como mostra a FIGURA 3.

FIGURA 3: EFEITO NEGATIVO NA PANDEMIA–BRASIL (JUN-AGO/2020)

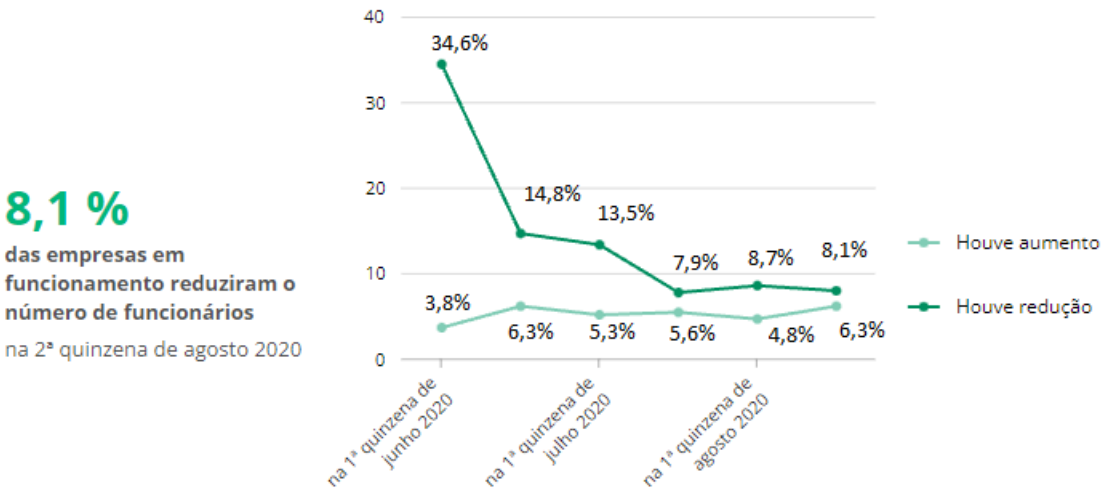


FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PAND.

Percebe-se que no resultado da 1º quinzena de junho de 2020 tivemos o seu maior percentual que reportaram que a pandemia teve um efeito negativo sobre a empresa, ficando com 70%, permanecendo em queda até ficar numa faixa de 33,5% no último período pesquisado.

Com o objetivo de mensurar o funcionamento e o impacto da Covid-19 sobre o número de funcionários ao final de cada quinzena do mês, em relação à quinzena anterior, segundo faixas de pessoal ocupado, segundo atividades econômicas e segundo Grandes Regiões, foi feito a seguinte pergunta: Qual foi o efeito da pandemia da COVID-19 sobre o número de funcionários na empresa ao final da quinzena em relação à quinzena anterior? Tivemos os seguintes resultados como mostra a FIGURA 4.

FIGURA 4: NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS–BRASIL (JUN-AGO/2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

Conforme figura acima os resultados de redução no número de funcionários foram bem superiores em relação ao aumento, sendo o destaque para a 1º quinzena de junho 2020 onde ficou no total de respostas em 34,6%. Isso mostra o quanto a crise sanitária afetou o funcionamento e a dinâmica dentro das empresas.

Ao final da coleta de dados da PNAD COVID-19, na segunda quinzena de agosto de 2020, nas companhias que estão em funcionamento temos a avaliação do impacto da Covid-19 sobre as vendas ou serviços comercializados em relação as quinzenas com a seguinte pergunta: Qual foi o efeito da pandemia da COVID-19 sobre as vendas dos produtos ou serviços comercializados por sua empresa? Sobre a fabricação dos produtos ou sobre a capacidade de

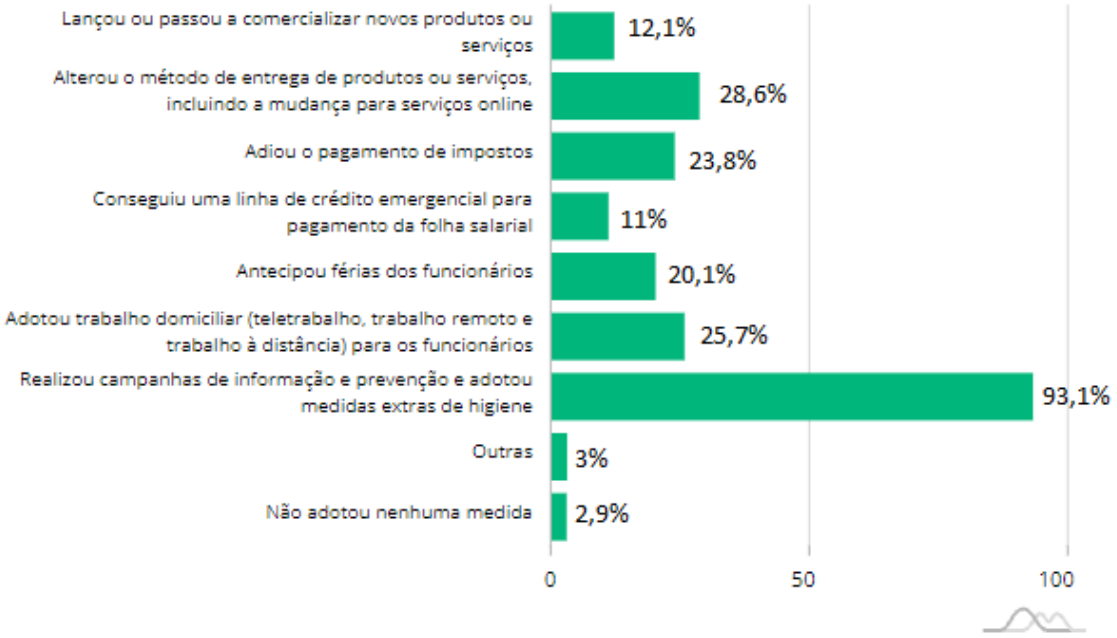
atendimento aos clientes, temos a pergunta: Qual foi o efeito da pandemia da COVID-19 sobre a fabricação dos produtos ou atendimento aos seus clientes por parte de sua empresa? Nas empresas em funcionamento por categoria de avaliação do impacto da Covid-19 sobre o acesso aos fornecedores de insumos, matérias primas, ou mercadorias, temos a pergunta: Qual foi o efeito da pandemia da COVID-19 sobre o acesso aos fornecedores de insumos, matérias-primas, ou mercadorias por parte de sua empresa? Avaliação do impacto da Covid-19 sobre a capacidade de realizar pagamentos de rotina, temos: Qual o efeito da pandemia da COVID-19 sobre a capacidade da sua empresa para realizar pagamentos de rotina? (exemplo: tributos, fornecedores, salários, aluguéis, energia elétrica)? Sendo todos esses dados seguindo as faixas de pessoal ocupado, atividades econômicas e grandes regiões. Na FIGURA 5 mostra os resultados mais relevantes em relação a todas essas perguntas.

FIGURA 5: RESULTADOS DOS IMPACTOS – BRASIL (AGO/2020)

FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

As empresas adotaram medidas durante a pandemia segundo o IBGE, mudando e reorganizando seu funcionamento e seu ambiente de trabalho, na FIGURA 6 mostra o resultado segundo faixas de pessoal ocupado, atividades econômicas e grandes regiões, da seguinte pergunta: A empresa adotou alguma das seguintes medidas em relação aos impactos da pandemia da COVID-19 desde o início da pandemia?

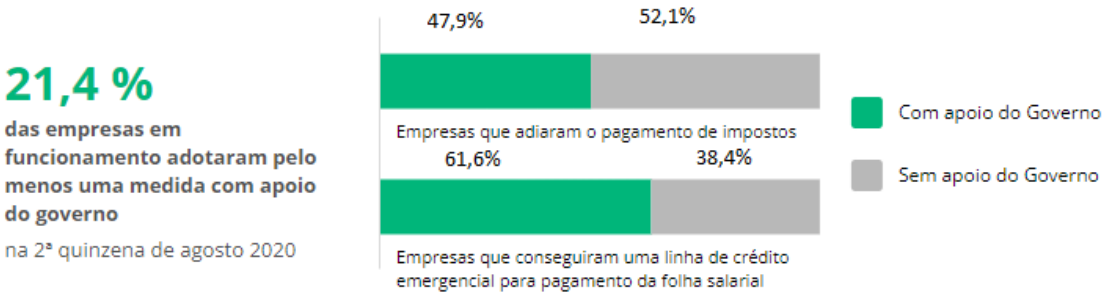
FIGURA 6: MEDIDAS EM RELAÇÃO AOS IMPACTOS DA PANDEMIA – BRASIL (AGO/2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

Foi divulgado pelo governo federal medidas para ajudar as empresas na crise sanitária no país para preservação do emprego e das companhias. Na FIGURA 7 e 8 temos a relação em porcentagem das empresas que adotaram ou não alguma medida de apoio do governo.

FIGURA 7: MEDIDA DE APOIO DO GOVERNO – BRASIL (AGO/2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

FIGURA 8: MEDIDAS GOVERNO – COM X SEM – BRASIL (AGO/2020)

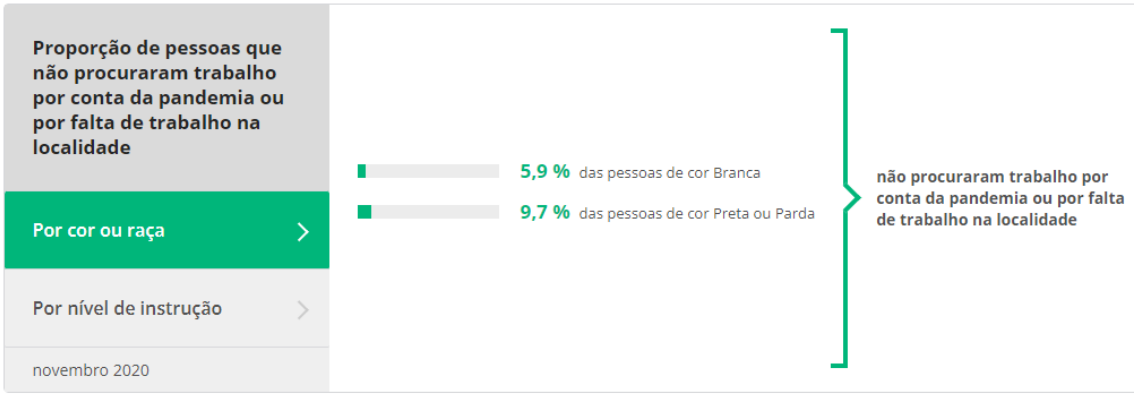
Empresas que adotaram alguma medida					Empresas que adiaram o pagamento de impostos					Empresas que conseguiram uma linha de crédito emergencial para pagamento da folha salarial				
Total	Pelo menos uma medida com apoio do Governo	CV	Sem apoio do Governo	CV	Total	Com apoio do Governo	CV	Sem apoio do Governo	CV	Total	Com apoio do Governo	CV	Sem apoio do Governo	CV
100,0	21,4	B	78,6	A	100,0	47,9	B	52,1	B	100,0	61,6	C	38,4	C

FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

Temos 21,4% das empresas adotando medidas de ajuda, quase metade desse número adiaram pagamentos de impostos 47,9% com ajuda e 61,6% conseguiram uma linha de crédito emergencial para pagamentos da folha salarial.

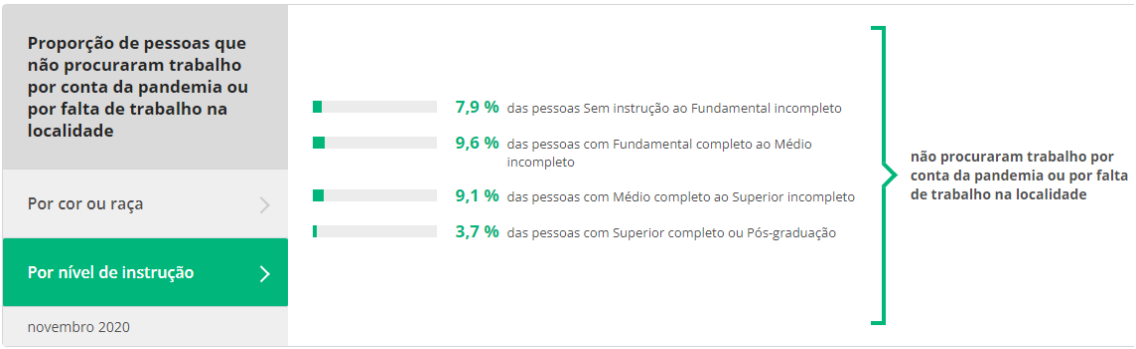
Temos na FIGURA 9 a proporção de pessoas que não procuram trabalho – cor/raça (Nov/2020) e na FIGURA 10 proporção de pessoas que não procuram trabalho – nível de instrução (Nov/2020).

FIGURA 9: PROPORÇÃO DE PESSOAS QUE NÃO PROCURAM TRABALHO – COR/RAÇA (NOV/2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

FIGURA 10: PROPORÇÃO DE PESSOAS QUE NÃO PROCURAM TRABALHO – NÍVEL DE INSTRUÇÃO (NOV/2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

De acordo com o PNAD COVID-19 cerca de 2,7 milhões (ou 3,3% da população ocupada) estavam afastados do trabalho devido ao distanciamento social no período de 20 a 26 de setembro. Esse contingente ficou estável frente à semana anterior (2,8 milhões ou 3,4%) e caiu frente à semana de 3 a 9 de maio (16,6 milhões ou 19,8%) (IBGE, 2020). Na figura 11 mostra a variação dos contingentes.

FIGURA 11: PESSOAS OCUPADAS E AFASTADAS DO TRABALHO – BRASIL (MAI-SET/2020)

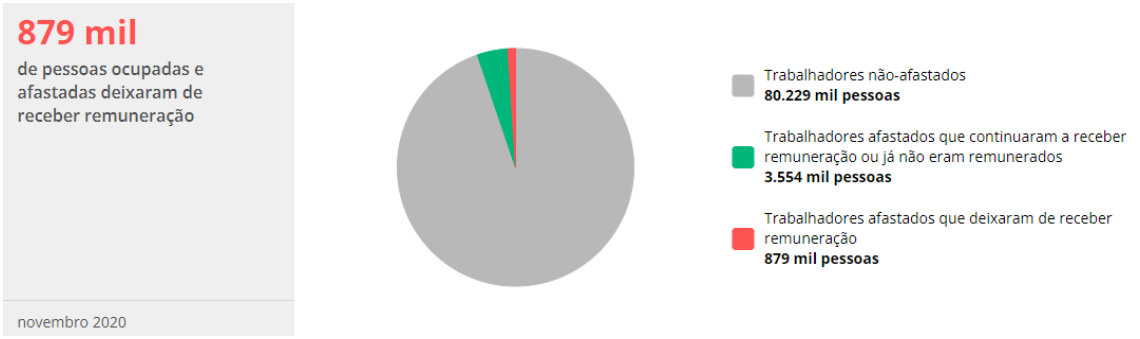
FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

Na FIGURA 12 mostra a proporção de pessoas afastadas, sendo os maiores percentuais os militares e servidores estatutários 7%, seguido dos empregados do setor público sem carteira assinada 6,6%, e 6% com carteira assinada. Na FIGURA 13 apresenta a proporção de pessoas ocupadas e afastadas deixaram de receber remuneração.

FIGURA 12: PROPORÇÃO DE PESSOAS AFASTADAS – BRASIL (NOV/2020)

FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

FIGURA 13: PROPORÇÃO DE PESSOAS OCUPADAS E AFASTADAS DEIXARAM DE RECEBER REMUNERAÇÃO – BRASIL (NOV/2020)



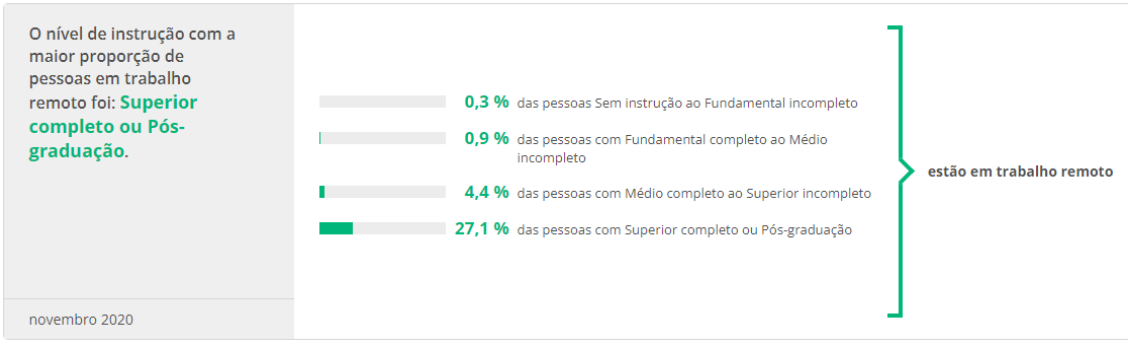
FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

De acordo com o IBGE, o trabalho remoto se tornou umas das alternativas nas empresas para continuar atendendo as demandas e serviços dos trabalhadores, na FIGURA 14 mostra o total de pessoas trabalhando remotamente. Na FIGURA 15 temos o trabalho remoto por nível de instrução coletada no mês de novembro.

FIGURA 14: TOTAL DE PESSOAS TRABALHANDO REMOTAMENTE – BRASIL (MAI-SET/2020)

FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

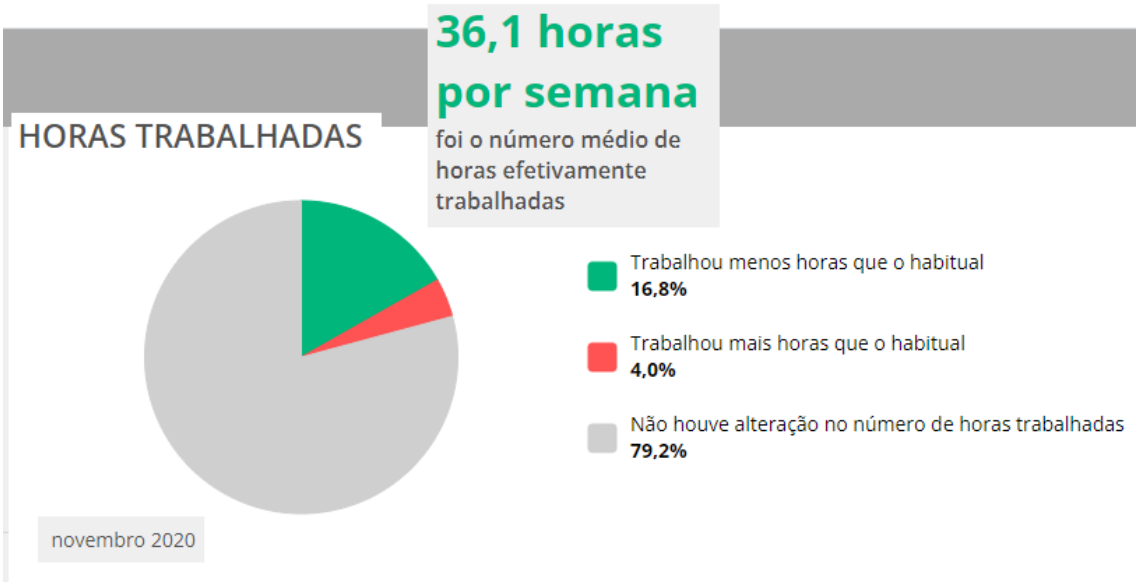
FIGURA 15: TRABALHO REMOTO POR NÍVEL DE INSTRUÇÃO – BRASIL (NOV/2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

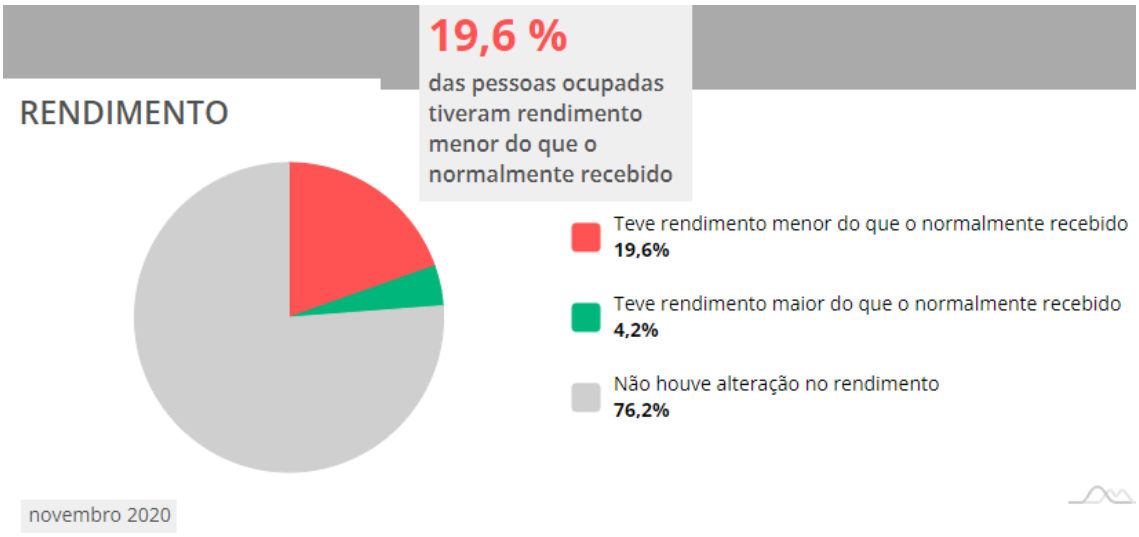
Por fim, tem-se as horas trabalhadas, que são aquelas em que a pessoa trabalha no local de trabalho, ou trabalha fora do local de trabalho como por exemplo, em casa ou em outro lugar, em tarefas relacionadas com a sua ocupação. As horas não incluem o tempo gasto nas viagens da residência para o trabalho e as pausas para as refeições. Na FIGURA 16 temos o número médio trabalhado por semana e separado com 3 categorias, menos horas, mais horas e não houve alteração. Na figura 17 mostra-se o rendimento mensal habitualmente recebido de todos os trabalhos que a pessoa tinha no período de referência.

FIGURA 16: HORAS TRABALHADAS – BRASIL (NOV/2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

FIGURA 17: RENDIMENTO – BRASIL (NOV/2020)



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua, com base nos dados da PNAD.

Diante dos resultados apresentados, o rendimento teve 19,6% onde teve um rendimento menor do que o normalmente recebido e apenas 4,2% teve um rendimento maior. Na sua maioria as pessoas informaram que não houve alteração no seu rendimento, ficando em 76,2%.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho busca investigar qual impacto gerado no ambiente de trabalho e nas empresas devido a pandemia da COVID-19, focando principalmente no ano de 2019 antes e 2020 durante, onde teve início a pandemia, com o objetivo de mensurar os impactos na perspectiva do indivíduo. Para atingir o objetivo foi analisado 8 trimestres nos índices de desocupação a partir dos microdados da Pnad Contínua Trimestral.

Uma análise prévia da desocupação demonstrou queda nos índices de desemprego no modo geral desde o primeiro trimestre de 2019 até o quarto. Os dados revelaram um forte crescimento da taxa a partir do primeiro trimestre de 2020 e seguindo essa tendência nos próximos resultados e com uma leve redução no final de 2020. Por conseguinte, considerou-se que os efeitos da crise sanitária no país foram absorvidos pelo mercado de trabalho a partir do começo do ano de 2020, adotando este parâmetro para efeitos de análise.

O modelo de análise para a taxa de desemprego foi aplicado para dois recortes temporais, entre 2019 e 2020. No primeiro período, que corresponde a 2019, as evidências demonstram que sem a pandemia o desemprego seguia uma tendencia de declínio, a probabilidade de um indivíduo estar desempregado era bem menor. Além disso, o fator crise sanitária em 2020 apresentou maior efeito sobre a probabilidade de desemprego do indivíduo em comparação com 2019, demonstrando que a pandemia gerou desemprego. Posteriormente, com o objetivo de observar os efeitos da pandemia na probabilidade de desemprego do indivíduo, comparou-se o período anterior ao ano de 2020 com o período do começo do ano de 2020. Foi separado a taxa de desemprego por sexo com o objetivo de mensurar qual foi o mais afetado, tendo destaque para um resultado elevado no grupo das mulheres, sendo os homens os menos afetados na pandemia, mesmo com os grupos em mesmas situações de distanciamento social.

Nos indicadores das empresas, foi coletado dados durante alguns períodos do ano de 2020 em meses diferentes. Os resultados obtidos indicaram que a crise sanitária elevou a probabilidade de efeitos dentro das organizações e consequentemente o ambiente de trabalho, levando as empresas a adotar medidas para minimizar os impactos na pandemia. Em um primeiro momento tivemos o maior percentual em que reportaram que a pandemia teve um efeito negativo sobre a empresa, ficando com 70%, como também uma redução no número de funcionários de 34,6%.

As evidências indicaram que o funcionamento das empresas é agravado com a pandemia, como mostra os dados coletados em agosto de 2020, sendo 32,9% indicaram diminuição sobre as vendas ou serviços comercializados, 31,4% indicaram dificuldades para fabricar produtos ou atender clientes, 46,8% indicaram dificuldade para acessar fornecedores

de insumos, matérias-primas ou mercadorias e 40,3% indicaram dificuldade para realizar pagamentos de rotina.

Em relação as medidas adotadas pelas empresas, tivemos como destaque que 93,1% das empresas realizaram campanhas de informação e prevenção e adotou medidas extras de higiene. Seguindo uma tendência da modernidade, com a pandemia se acentuou mais rapidamente, onde 28,6% alteraram o método de entrega de produtos ou serviços, incluindo a mudança para serviços online, como também 25,7% adotaram trabalho domiciliar como teletrabalho, trabalho remoto e trabalho a distância, resultando de maio a setembro de 2020 um total de 7,9 milhões de pessoas respectivamente nesta modalidade. Dentre as pessoas com trabalho remoto o maior destaque foram os 27,1% das pessoas são de ensino superior completo ou pós-graduado.

Durante o período da pandemia e se acentuando a cada período mostrados pelo IBGE, o governo federal anunciou medidas de apoio para preservar os empregos e salvar empresas, pode-se perceber que 21,4% das empresas adotaram pelo menos uma medida com o apoio do governo, sendo 47,9% adiaram pagamentos de impostos e 61,6% conseguiram linha de crédito com o apoio do governo.

Com o isolamento social, nas empresas tivemos um proporcional de pessoas afastadas, sendo destaques 3 grupos sendo, 7% de militares e servidores estatutários, 6,6% empregados do setor público sem carteira assinada e 6% com carteira assinada também do setor público. Em horas trabalhadas houve poucas mudanças em relação ao resultado no geral no período de novembro, grande maioria não houve alteração no número de horas, ficando com 79,2%, apenas 4% relataram trabalhar mais que o habitual. Da mesma forma os dados do rendimento que teve 76,2% relatando que não teve alteração no rendimento.

Em suma, os resultados obtidos na PNAD demonstram que a taxa de desemprego cresceu sem precedentes e foi afetada devido ao distanciamento social provocado pela pandemia, tendo uma maior probabilidade de desemprego por parte dos indivíduos.

Ademais, os estudos nos períodos de 2020 na crise sanitária nos indicadores das empresas, demonstrou que as mesmas tiveram que se reinventar, realizar mudanças, se adequar a realidade e principalmente desenvolver estratégias para continuar com suas operações e compromissos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Seis em cada dez empresas percebem efeito negativo da Covid-19 nos negócios.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28403-seis-em-cada-dez-empresas-perceberam-efeito-negativo-da-covid-19-nos-negocios. Acesso em: 04 de agosto de 2020.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **PIB cai 1,5% no 1º trimestre de 2020.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27837-pib-cai-1-5-no-1-trimestre-de-2020. Acesso em: 30 de julho de 2020.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,9% e taxa de subutilização é de 27,5% no trimestre encerrado em maio de 2020.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28110-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-9-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-27-5-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2020. Acesso em: 30 de julho de 2020.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,7% e taxa de subutilização é de 25,0% no trimestre encerrado em março de 2019.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24284-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-25-0-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2019. Acesso em: 02 de agosto de 2020.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,0% e taxa de subutilização é de 23,0% no trimestre encerrado em dezembro.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/26740-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-0-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-23-0-no-trimestre-encerrado-em-dezembro. Acesso em: 02 de agosto de 2020.

ARRUDA, E. F.; GUIMARÃES, D. B.; CASTELAR, I. Uma análise do desemprego severo nas regiões Sul e Sudeste do Brasil em 2013. **Planejamento e Políticas Públicas,** Junho, 2017, v. 48, p. 211-232, 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7995>. Acesso em: 02/08/2020.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **Revisão periódica mostra queda de 3,5% do PIB em 2015.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/17900-revisao-periodica-mostra-queda-de-3-5-do-pib-de- 2015.html>. Acesso em: 20/07/2020.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **Revisão periódica mostra queda de 3,5% do PIB em 2015.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/17900-revisao-periodica-mostra-queda-de-3-5-do-pib-de- 2015.html>. Acesso em: 20/07/2020.

BORJAS, G. J. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: McGraw Hill Brasil, 2012.

BRESSAN, C. L. **Mudança Organizacional: uma visão gerencial.** In: I Seminário de Gestão de Negócios, 2004, Curitiba. I Seminário de Gestão de Negócios - FAE, 2004. v.1.

CARMO, P.S. **A ideologia do trabalho.** 6.ed. São Paulo: Moderna, 1995.

CARVALHO, L. F.; ARAÚJO JÚNIOR, R. H. **Gestão da Informação:** estudo comparativo entre quatro modelos. BIBLOS: Revista Do Instituto De Ciências Humanas e Da Informação, v. 28, n. 1, p. 71–84. 2014. Disponível em: . Acesso em: 06 ago. 2020.

CHANG, S-C.; CHOU, P-Y.; LO, W-C. **Evaluation of satisfaction and repurchase intention in online food group-buying,** using Taiwan as an example. British Food Journal, v. 116, n. 1, p. 44–61. 2014. Disponível em: <10.1108/BFJ-03-2012-0058>. Acesso em: 06 agosto 2020.

CHIAVENATO, . **Recursos Humanos. O capital humano das organizações. São Paulo**: Atlas, 2008, 13 p.

DUCA, F. Desempenho recente do mercado de trabalho no Brasil: uma avaliação da profundidade da crise econômica. **Revista Ciências do Trabalho, São Paulo,** n. 7, p. 37-50, Abril, 2017. ISSN 2319-0574. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/117/pdf>. Acesso em: 28/07/2020.

DUARTE, P. H. E. O desemprego no Brasil, na perspectiva da marginalidade social. **Revistas Eletrônicas FEE, Porto Alegre,** v. 38, n. 1, p. 215-244, Junho, 2017. ISSN 1980-2668. Disponível em: <https://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/3778/3864>. Acesso em: 05/08/2020.

DRUCKER, P. **Além da revolução da informação.** HSM Management, v. 18, p. 48- 55, jan./fev. 2000.

DIVULGAÇÃO TRIMESTRAL IBGE. **Divulgação trimestral | IBGE** Disponível em: Divulgação trihttps://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desempregomestral | IBGE. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A moderna economia do trabalho**: teoria e política publica. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

FACHINELLO, A. L.; MEURER, R. Impactos da crise financeira internacional de 2008-09 no mercado de trabalho brasileiro. **Revistas Eletrônicas FEE, Porto Alegre,** v. 38, n. 1, p. 163-184, Junho, 2017. ISSN 1980 2668. Disponível em: <https://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/3602>. Acesso em: 01/08/2020.

FURTADO, A. Desemprego entre jovens: situação do Brasil e lições da experiência internacional. **Consultoria Legislativa da Área V – Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.** Brasília: Edições Câmara, Julho, 2016. Disponível em: http:<//bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/29579>. Acesso em: 15/07/2020.

FORRESTER, V. **O horror econômico.** São Paulo: USP, 1997.

IBRE. **Comunicado de início de recessão:** Ago/2015 – CODACE. Disponível em: <http://portalibre.fgv.br/main.jsp?lumChannelId=4028808126B9BC4C0126 BEA1755C6C93>. Acesso em: 21/07/2020.

IBGE. **Indicadores IBGE:** Contas Nacionais Trimestrais, 4ºtri/2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2121/cnt_2016_4tri. pdf>. Acesso em: 22/07/2020.

IBGE. **Indicadores IBGE:** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Segundo trimestre de 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_2t ri.pdf>. Acesso em: 22/07/2020.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua:** Trimestral – Microdados jan-2012/jun-2017. Disponível em:

<https://downloads.ibge.gov.br/downloads_estatisticas.htm>. Acesso em: 23/07/2020.

KON, A. **A economia do trabalho:** qualificação e segmentação no Brasil. 1. ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

LOPES, L. M.; VASCONCELLOS, M. A. S. de. **Manual de Macroeconomia:** Básico e Intermediário. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009.

LUCKESI, C. C. **Fazer universidade: uma proposta metodológica.** São Paulo: Cortez, 1985.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Sobre a doença.** Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>. Acesso em: 11/10/2020

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Resposta nacional e internacional de enfrentamento ao novo coronavirus.** Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/index.php/resposta-brasileira-a-emergencia>. Acesso em: 11/10/2020

MANDELLI, Pedro et al. **A disciplina e a arte da gestão das mudanças: como integrar estratégias e pessoas nas organizações**. 10. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

MUCHINSKY, P. M. **Psicologia Organizacional.** 7 ed. São Paulo: Thomson, 2004.

NADLER, D. A.; TUSHMAN, M. L. **Beyond the charismatic leader: leadership and organizational change.** California Management Review, 1990.

POCHMANN, M. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. **Estudos Avançados, São Paulo,** v. 29, n. 85, p. 7-19, Dezembro, 2015. ISSN 1806-9592. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/108919/107369>. Acesso em: 29/07/2020.

PNAD COVID19. **Pnad Covid19 | IBGE** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29180-pnad-covid19-3-3-da-populacao-ocupada-estavam-afastados-do-trabalho-devido-ao-distanciamento-social-na-quarta-semana-de-setembro. Acessado em: 17 outubro de 2021.

PULSO EMPREGA IBGE. **PULSO Empresa | IBGE** Disponível em: https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

REIS, M; AGUAS, M. Duração do desemprego e transições para o emprego formal, a inatividade e a informalidade. **Economia Aplicada, São Paulo,** v. 18, n. 1, p. 35-50, Março, 2014. ISSN 1980-5330. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ecoa/article/view/83801>. Acesso em: 10/08/2020.

ROSSKAN, Helen. **Introduction to Occupational Health and Safety**. Traduzido: **A sua saúde e segurança no trabalho.** ISBN: 92-2-108014-5 (coleção). Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_modulos .pdf Acesso em: 01 ago. 2021.

SILVA, F. J. F. da. Perfil dos demitidos da indústria metropolitana durante a crise de 2008 no Brasil. **Revista de Economia, Paraná,** v.41, n. 2, p. 57-78, Maio/Agosto, 2015. ISSN 2316-9397. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/economia/article/view/37149>. Acesso em: 01/08/2020.

SILVA, F. J. F.; FONSECA NETO, F. de. A. Efeitos da crise financeira de 2008 sobre o desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras. **Nova Economia, Belo Horizonte,** 2014, vol.24, n.2, pp.265-278. ISSN 0103-6351. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-6351/1355>. Acesso em: 26/07/2020.

SIDRA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral - PNADC/T.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>. Acesso em: 18/08/2020.

SIMS, D.; FINEMAN S.; GABRIEL, Y. **Organizing and organizations.** Sage, 1993.

TRABALHO – PNAD COVID19 IBGE. **Pnad Covid19 | IBGE** Disponível em: https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

TRABALHO – PNAD COVID19 IBGE. **Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas | IBGE** Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas experimentais/28291-pesquisa-pulso-empresa-impacto-da-covid-19-nasempresas.html?=&t=o-que e&utm_source=covid19&utm_medium=hotsite&utm_campaign=covid_19. Acesso em: 17 de outubro de 2021.

VIEIRA, E. F.; VIEIRA, M. M. F. **Estrutura Organizacional e Gestão do Desempenho nas Universidades Federais Brasileiras.** Revista de Administração Pública (Impresso), Rio de Janeiro, v. 37, n.4, p. 899-920, 2003.

YEO, V. C. S.; GOH, S-K.; REAEI, S. **Consumer experiences,** attitude and behavioural intention toward online food delivery (OFD) services. Journal of Retailing and Consumer Services, v. 35, p. 150–162, 2017. Disponível em: . Acesso em: 06 ago. 2020.

ZYLBERSTAJN, H.; BALBINOTTO NETO, G. As teorias de desemprego e as políticas públicas de emprego. **Estudos Econômicos (São Paulo),** São Paulo, v. 29, n.1, p. 129-149, Julho, 2016. ISSN 1980-5357. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ee/article/view/117216/114822>. Acesso em: 01/08/2020.

ZICA, Roberto Marinho Figueroa; MARTINS, Henrique Cordeiro. Sistema de garantia de crédito para micro e pequenas empresas no Brasil: proposta de um modelo. **Revista de Administração Pública,** Rio de Janeiro, v. 42, n. 1, p. 181-204, 2008.