



MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO À PANDEMIA NA PERSPECTIVA DE GESTÃO DE PESSOAS

Autor: Thaís da Silva Amorim

Orientador: Thaysa Kassis de Faria Alvim

Curso: Ciências Contábeis

Período: 8º Área de Pesquisa: Gestão de Pessoas

Resumo: Mediante o cenário vivenciado pelo Brasil, da pandemia do novo coronavírus neste ano, o governo necessitou criar medidas de enfrentamento/combate ao vírus. Tendo por medida imediata o isolamento e fechamento das empresas com atividades não essenciais para a sobrevivência humana. Sendo assim, o presente estudo buscou analisar as medidas de enfrentamento da pandemia em relação a utilização de medidas legislativas trabalhistas e o processo de gestão de *turnover* na instituição de ensino superior. Utilizando da metodologia do tipo descritiva, com base na análise documental secundária fornecida pelo setor de recursos humanos da instituição, por meio de coleta de dados a entrevista semi-estruturado, de caráter qualitativo e quantitativo. Haja vista a preocupação com o humano dentro da organização de ensino, teve-se como conclusão a evidência de que a área administrativa da instituição, como medida de enfrentamento do covid-19 optou-se em maior número por reduzir o contrato de trabalho dos funcionários da área administrativa, fato justificado por não haver atendimento presencial ao público externo no período da pandemia. Em relação ao corpo docente foi mantido o vínculo trabalhista sem redução e/ou suspensão do contrato, para este grupo, a medida adotada pela instituição foi a ministração de aulas virtuais/remotas. Ressalta-se que o número de contratos que sofreram redução e/ou suspensão, corresponderam apenas a vinte e quatro por cento do total de funcionários da instituição, demonstrando assim a eficiência e a responsabilidade da instituição em manter o seu quadro de funcionários no período da pandemia.

Palavras-chave: Pandemia; Direito do Trabalho; Lei nº 14.020; Instituição de Ensino; Medidas de Enfrentamento do covid-19.

1. INTRODUÇÃO

O ano de 2020 tinha aparentemente começado como qualquer outro ano, se não fosse o susto que fez o mundo todo parar, inclusive o Brasil. O Coronavírus COVID-19, desde janeiro vem causando toda sorte de impactos e prejuízos a começar pela China, tendo chegado no Brasil, de forma discreta, somente em março (BARROS DELBEN et al., 2020; CRUZ et al., 2020; SOHRABI et al, 2020). No Brasil, o momento econômico já estava sendo difícil, com retração da economia, atingindo diversos setores, desde os pequenos comerciantes aos gigantes do varejo e demais setores industriais do país, quando o COVID-19 chegou para colocar a economia ainda mais em recessão (G1, 2020).

Com esse cenário brasileiro desde março de 2020, o Governo teve que adotar medidas para evitar maiores impactos econômico-financeiros, descentralizando as conduções das ações para combate ao coronavírus, a cargo dos Estados. Em Minas

Gerais, o Governador como medida de contenção do avanço do vírus, optou por realizar o isolamento social de imediato e a quarentena tomou conta de todo o Estado (GOVERNO, 2020). Como uma das medidas adotadas, implantou-se em todo o território mineiro, o programa “Minas Consciente – Retomando a economia do jeito certo” com o objetivo de minimizar e, ao mesmo tempo, controlar os impactos negativos na economia e na saúde das populações locais das cidades e dos municípios do Estado, cuja adesão foi facultativa aos chefes de governo destes, sob sua responsabilidade e fiscalização conjunta com o Governo do Estado (GOVERNO, 2020).

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), identificou em todo o território brasileiro, os impactos negativos da Covid-19 na economia, tendo registrado que cerca de 10,1 milhões de empresas pararam de funcionar temporariamente, sendo 2,1 por decisão da empresa e 8 milhões por determinação do governo e dentre elas, as mais afetadas foram às micro e pequenas empresas. Em Minas Gerais, estas empresas correspondem a 89%, sendo que destes, 72% dos empreendimentos que estão parados, encontram-se com as atividades temporariamente suspensas devido ao decreto governamental.

Neste contexto, a expedição de Medidas Provisórias (MP) pela União para conter o avanço da Covid-19, tais como a MP 927, que já perdeu sua validade e a MP 936, que foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que foi objeto do presente estudo, que trouxeram reflexos na economia de Minas Gerais, proporcionou às empresas a possibilidade de redução e/ou suspensão dos contratos de trabalhos e antecipar as férias e feriados dos seus funcionários, evitando a demissão em massa e o fechamento das empresas por falta de rentabilidade (BEZERRA *et. al.*; 2020).

Assim, diante do cenário econômico decorrente dos impactos econômicos da Covid-19, diversos setores do mercado econômico estão sendo compelidos a se adequarem à nova realidade - “o novo normal” - e a tecnologia e inovação estão auxiliando na superação das adversidades impostas pela crise pandêmica. Os desafios são enfrentados também pelo panorama disciplinar e o setor contábil ou organizacional é essencial, durante e pós-pandemia (SILVA, 2020). Diante do exposto acima, surge o seguinte questionamento que esta pesquisa visou responder: Qual a medida de enfrentamento da pandemia do covid-19 na gestão de *turnover* organizacional??

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar as medidas de enfrentamento da pandemia em relação a utilização de medidas legislativas trabalhistas e o processo de gestão de *turnover* na instituição de ensino superior. Utilizando da metodologia do tipo descritiva, com base na análise documental secundária fornecida pelo setor de recursos humanos da instituição, por meio de coleta de dados a entrevista semi-estruturado, de caráter qualitativo e quantitativo.

Assim, levando-se em consideração o cenário atual vivenciado pelo Brasil, tornou-se de extrema importância o estudo sobre os programas governamentais que visam à saúde financeira da empresa, a manutenção do emprego e renda.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 RELAÇÃO TRABALHISTA NO CENÁRIO BRASILEIRO

Ao longo dos anos, a legislação trabalhista brasileira passou por inúmeras modificações. O início das primeiras relações de trabalho no Brasil surgiu com o

acontecimento da revolução industrial no século XIX, onde os trabalhadores lutavam por melhorias nas condições de trabalho (MAIOR. 2017).

Visando melhorar as condições de trabalho reivindicado pelos trabalhadores, o Governo criou o Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no qual se estabeleceu as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, traçando as primeiras características de empregador e empregado em que vigoram até os dias atuais (BRASIL, 1943).

A CLT é o principal instrumento regulamentador das relações de trabalho até os dias atuais, salvo alguns dispositivos da Constituição Federal de 1988 (CF/88) de 1988, que preveem direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos (BRASIL, 1988). Dentro os instrumentos trabalhistas previstos na nossa legislação brasileira, os contratos trabalhistas, atualmente previstos e em vigor, são os denominados: contrato de experiência, contrato de trabalho temporário, contrato por prazo determinado, contrato por prazo indeterminado, contrato de trabalho teletrabalho (BRASIL, 1943).

Em decorrência da mudança de cenário brasileiro, a legislação trabalhista da década de 40 passou, em 2017, por uma reforma que trouxe importantes modificações nos contratos de trabalho, tendo sido a reforma formalizada pela Lei nº 13.457, de 13 de julho de 2017, em que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Dentre as principais mudanças oriundas da reforma trabalhista, o teletrabalho foi a mais importante, tendo em vista que o empregado permitiu-se trabalhar fora do seu posto habitual, ou seja, no local da prestação do serviço, passando a denominar teletrabalho. Tal forma de trabalho encontra-se previsto na CLT, no artigo 75-B, que conceituou o teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Não obstante a modificação trabalhista ocorrida em 2017, no início de 2020, com o aparecimento da Covid-19, o Governo Federal declarou Pandemia pelo novo coronavírus, instituindo diversas alterações momentâneas nos contratos de trabalho a adequar o novo cenário da economia e dos postos de trabalho.

As referidas modificações se deram através das Medidas Provisórias (MP) nº 927 e 936, que dispuseram sobre as medidas trabalhistas que puderam ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) que, em julho foram modificados pela Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Com a referida lei promulgada em julho de 2016, objetivou-se evitar impactos maiores na economia, ou seja; de caráter imediato, visando solucionar e/ou amenizar os impactos da pandemia vivenciados no Brasil e no mundo neste ano de 2020. O advento do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEM) proporcionou aos empregadores, sobretudo, no tangente a suspensão e redução do contrato de trabalho, a permanência dos vínculos empregatícios, por meio de tratativas antes não abordadas pelas leis existentes.

Dentre as possibilidades dadas aos empregadores, estão, na forma do artigo 5º, da Lei nº 14.020/20:

Art. 5º, “fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020) .

Antes da instituição do BEM, só era possível suspender o contrato de trabalho nas seguintes hipóteses: afastamento por alistamento militar, afastamento por saúde, entre outros. Com o BEM, os empregadores têm realizado a suspensão temporária do contrato de trabalho conforme descrito seção IV, art. 8º, § 1º:

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta de acordo, nesta última hipótese, ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos (BRASIL, 2020).

E a redução da jornada de trabalho só era possível em caso de comum acordo entre o empregado e o empregador, mediante acordo individual homologado no sindicato. Contudo, o BEM permitiu a redução da jornada de trabalho em 25%, 50% e 70%, com base no artigo 7º:

Art. 7º: Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observado os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos (BRASIL, 2020).

Com base no cenário vivenciado pelo Brasil neste ano, o Projeto Emergencial instituído pela Lei 14.020/20, trouxe novos horizontes para os empresários, bem como para os empregados, uma vez que, por meio da referida lei, o Governo conseguiu reduzir o impacto da pandemia, na economia permitindo com que os empregadores mantivessem os vínculos empregatícios, de forma menos onerosa, consequentemente minimizando os efeitos negativos do período, que poderiam ter tornado mais alarmante o índice de desemprego.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS – UMA PERSPECTIVA DE GESTÃO DE TURNOVER

Nos dias atuais o capital humano nunca foi tão importante para as organizações e mesmo com o avanço da tecnologia, a mão de obra humana ainda se mantém como a essência do desenvolvimento dos negócios e investir na manutenção deste recurso se torna imprescindível para que as organizações tenham êxito em seus produtos e serviços ofertados (AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015).

Para Chiavaneto (2010), é um desperdício de talentos tratar as pessoas como um recurso organizacional, no qual elas são vistas apenas como meros empregados remunerados que disponibilizam seu tempo em função de uma determinada organização. O autor acrescenta que o foco atual é a gestão de pessoas como parte de uma estratégia organizacional e que sem as pessoas nada acontece, elas são parceiras da organização, que fornecem conhecimentos, habilidades, competências e inteligência, integrando o capital intelectual da organização.

No mundo dos negócios, um cenário cada vez mais competitivo no qual o capital intelectual é progressivamente valorizado, torna-se natural que as pessoas mudem de emprego numa rotatividade que faz parte da vida e do mundo dos negócios. Esta rotatividade de pessoal é definida como turnover, um termo que caracteriza o movimento de entradas e saídas, admissões e desligamentos, de profissionais empregados de uma empresa, num determinado período, podendo ocorrer por iniciativa pessoal ou da empresa (CHIAVENATO, 2010).

Claro (2009), enfatiza que o turnover tem como objetivo mensurar as entradas e saídas de empregados por um período de tempo específico e, por conseguinte, analisar a capacidade da empresa em mantê-los. No entanto, se o percentual de turnover estiver muito grande pode significar que esteja ocorrendo um baixo comprometimento dos empregados, sendo necessário realizar uma avaliação das causas de incapacidade de retenção pessoal.

O turnover gera perdas de difícil reparação que vão além de simples admissões ou desligamentos, como: sobrecarga dos antigos empregados; leva tempo para integrar e capacitar o novo empregado; tempo do profissional de recursos humanos desde o recrutamento até a capacitação do funcionário; menor produtividade, enquanto o novo profissional está em tempo aprendizado; aumento de processos trabalhista, acidentes e doenças, entre outros (BISPO, 2005).

Para Silva (2001), um ponto positivo do turnover é a redução dos conflitos internos. Normalmente, fatores como questões pessoais referentes a tarefas, filosofias e costumes administrativos diferentes geram conflitos e impedem o desenvolvimento da organização muitas vezes, sendo o desligamento a escolha mais eficaz para resolução do problema.

Segundo Chiavenato (2002), um número elevado de rotatividade envolve diversos custos à organização e estes podem ser classificados em primários - estão diretamente relacionados ao desligamento do empregado e sua substituição; secundários - envolvem aspectos intangíveis e de características predominantemente qualitativas, referem-se aos efeitos colaterais e imediatos da rotatividade e os terciários envolvem os efeitos colaterais mediatos da rotatividade, que se fazem sentir em médio e longo prazo.

Dessa forma, um turnover mal administrado acarretará em prejuízos para a imagem da organização, por isso os desligamentos devem possuir critérios estabelecidos; caso contrário, a motivação dos demais colaboradores tenderá a baixar (GONÇALVES, MOLLICA, 2016).

2.3 CENÁRIO DA ECONOMIA MUNICIPAL E OS EFEITOS DA PANDEMIA PELO COVID-19

Em dezembro de 2019, no sul da China, na província de Hubei, em Wuhan, foram detectados 425 casos de uma nova doença respiratória através de um mecanismo de vigilância de pneumonias de etiologia desconhecida que, em menos

de um mês, causou centenas de mortes e milhares de doentes; e teve uma rápida difusão internacional.



Figura SEQ Figura * ARABIC 1: Mapa de Hubei, na China.

No início do ano de 2020, diversos países estavam sendo afetados por essa nova doença respiratória que, diante desse cenário, fez a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarar situação de emergência de saúde internacional, a fim de evitar a propagação do vírus e o combate à doença (SENHORAS, 2020).

E não foi diferente na cidade de Manhuaçu, situada a 282 km de distância da capital mineira, que conta com uma população média de 300 mil pessoas e que vem somando prejuízos de toda sorte com essa pandemia.



Figura SEQ Figura * ARABIC 2: Mapa do Brasil, com destaque para Manhuaçu/MG.

Fonte: Imagem retirada da internet.

Todavia, vale ressaltar que o Município estava recuperando da catástrofe natural – enchente, ocorrida no início deste ano de 2020, em que grande parte do comércio foi tomado pela água, causando inúmeros prejuízos financeiros e materiais, tendo sido considerado um dos maiores transbordamentos nos últimos anos da cidade e na região (DIÁRIO DE MANHUAÇU, 2020).

Em vista disto, o presidente da Associação Comercial, Industrial e Agropecuária de Manhuaçu (Aciam), Silvério Afonso, disse ao Jornal Diário de Manhuaçu que a lentidão nas ações por parte dos governos federal, estadual e municipal, contra o novo Coronavírus, ajudaram a piorar a situação do Município que já tinha sofrido com as enchentes em janeiro deste ano (DIÁRIO DE MANHUAÇU, 2020).

Como uma parte da força-tarefa para conter o Covid-19, uma das medidas criadas pelo governo do estado de Minas Gerais foi a criação do plano Minas Consciente – Retomando a economia do jeito certo, que sugere a retomada gradual e segura do comércio, serviços e outros setores, através de um sistema de critérios e protocolos sanitários a fim de garantir a segurança da população (GOVERNO, 2020).

No município de Manhuaçu-MG, a prefeitura publicou no mês de junho o Decreto nº 379 que determinou as normas para funcionamento do comércio e demais setores, em adesão ao vigente plano governamental, que disciplinou as restrições à circulação geral de pessoas, à organização de eventos e atividades coletivas e ao funcionamento dos estabelecimentos econômicos em geral (MANHUAÇU, 2020).

Como reflexo das ações promovidas pelo Governo estadual e pelo Município de Manhuaçu, desde o início da decretação da pandemia em todo o país e em Minas Gerais, que paralisou as atividades escolares de educação infantil, médio e superior na forma presencial, somente em setembro foi possível o retorno presencial e gradual das escolas de ensino infantil e médio, visto que as macrorregiões se encontram nas ondas amarela (serviços não essenciais) e verde (serviços não essenciais com alto índice de contágio).

Desta forma, os cursos de educação superior, incluindo graduação e pós-graduação, além de cursos de formação livres, estão aptos ao retorno de suas atividades, devendo seguir um plano que possua estratégias de retomada segura, com etapas de retorno e adoção de medidas sanitárias que devem estar adequadas aos protocolos sanitários do Minas Consciente e ao da Secretaria do Estado de Saúde (SES) (GOVERNO, 2020).

2.4 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO NO ENFRENTAMENTO AO CONVID-19

Os setores da economia brasileira tiveram que se reinventar neste período da pandemia e se adequar ao “novo normal”. As instituições de ensino tanto públicas quanto privadas, por sua vez, tiveram que ajustar suas metodologias de ensino para dar continuidade às atividades educacionais e os profissionais da educação buscaram uma interação favorável ao processo de ensino e aprendizagem dos alunos. (JUNIOR, 2020).

Para tanto, a Portaria nº 343, de 17 de março de 2020, publicada pelo Ministério da Educação (MEC), visou autorizar, em caráter excepcional, a substituição de disciplinas presenciais por aulas através de meios tecnológicos, sendo responsabilidade da instituição de ensino a definição das disciplinas a ser substituídas e a disponibilização de ferramentas que permitam o acompanhamento destes conteúdos aos alunos, estando vedada as práticas de estágios e de laboratório (BRASIL, 2020).

Neste contexto, as instituições particulares de ensino superior do município de Manhuaçu, buscando evitar a evasão dos alunos, reuniu sua equipe e traçou o plano

de aulas de forma remota, ou seja, alterando o curso de modalidade presencial para meio virtual.

Essa medida tem representado um ganho para as instituições, haja vista, a extensão do corpo docente das mesmas, bem como toda a parte administrativa, que conduz os demais serviços que estão sendo prestados. Assim, o Centro Universitário UNIFACIG, uma instituição de excelência no ensino superior localizado na cidade de Manhauçu, tem buscado mecanismos para o fornecimento de aulas de qualidade a fim de atender as necessidades dos alunos e manter o seu quadro de funcionários ativos, a saber.

3. METODOLOGIA

Este estudo teve por objetivo analisar as medidas de enfrentamento da pandemia em relação a utilização de medidas legislativas trabalhistas e o processo de gestão de *turnover* na instituição de ensino superior.

Quanto ao tipo de pesquisa caracteriza-se como descritiva, que segundo Vergara (2002, p. 47) “expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza”. Neste caso, teve por objeto de estudo uma instituição de ensino do município de Manhauçu.

Quanto à técnica, foi o estudo de caso, por se tratar de uma única entidade analisada, conforme Silva e Silva (2014), o estudo de caso favorece uma visão holística de compreensão sintética de acontecimentos, de uma única entidade. Com auxílio da técnica de levantamento de dados, também conhecido como survey, uma documentação direta que visa à obtenção de informações e/ou conhecimento acerca de um problema, uma hipótese que se deseje comprovar, ou mesmo, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (MARCONI; LAKATOS, 2006).

A abordagem da presente pesquisa foi de caráter qualitativo, “pois não se preocupa com a representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social de uma organização” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 32).

3.1 COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista que, “consiste na indagação direta realizada no mínimo entre duas pessoas, visando conhecer a perspectiva do entrevistado sobre um ou vários assuntos” (BERTUCCI, p. 63; 2009). Todavia, devido ao cenário pandêmico e de distanciamento social, a entrevista foi realizada de forma virtual, onde, a funcionária do setor de recursos humanos forneceu as informações por meio de e-mail.

Para análise e interpretação de dados, optou-se por realizar uma análise simples dos dados, estruturando em forma de planilha, atribuindo a cada item o percentual, também conhecido como frequência relativa que é a razão entre a frequência absoluta e o número total de observações (n) dos dados encontrados, podendo expressar o resultado em termos percentuais multiplicando a frequência relativa por 100 (SALVADOR, 2015).

A soma das frequências relativas deve ser igual a 1 ou a 100 % . que se dá por meio da fórmula: O instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista que, “consiste na indagação direta realizada no mínimo entre duas pessoas, visando conhecer a perspectiva do entrevistado sobre um ou vários assuntos” (BERTUCCI, p. 63; 2009). Todavia, devido ao cenário pandêmico e de distanciamento social, a

entrevista foi realizada de forma virtual, onde, a funcionária do setor de recursos humanos forneceu as informações por meio de e-mail.

Para análise e interpretação de dados, optou-se por realizar uma análise simples dos dados, estruturando em forma de planilha, atribuindo a cada item o percentual, também conhecido como frequência relativa que é a razão entre a frequência absoluta e o número total de observações (n) dos dados encontrados, podendo expressar o resultado em termos percentuais multiplicando a frequência relativa por 100 (SALVADOR, 2015). A soma das frequências relativas deve ser igual a 1 ou a 100 %. que se dá por meio da fórmula:

$$f_i = \frac{n_i}{\sum n_i} = \frac{n_i}{n}.$$

Figura SEQ Figura * ARABIC 3: Foto fórmula frequência relativa.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1. ESTUDO DE CASO PESQUISADO

4.1.1 INSTITUIÇÃO DE ENSINO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACIG

O Centro Universitário UNIFACIG antes denominado Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu/MG – FACIG, obteve seu credenciamento no ano de 2001, mas este só foi oficializado em 30 de janeiro de 2002 pela Portaria Ministerial nº 262 MEC.



Figura SEQ Figura * ARABIC 4: Foto do UNIFACIG. em Manhuaçu/MG.

No mesmo ano, o MEC autorizou o funcionamento do curso superior de Administração, dando início às atividades da instituição com apenas um curso de graduação. Atualmente o Centro Universitário UNIFACIG, oferece dezoito cursos superiores, além de vários cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu em várias áreas do conhecimento.

Ser uma instituição de excelência, referência na sociedade brasileira e comprometida com o desenvolvimento da região, fazem parte da visão da instituição, que se pauta em valores como: administração com transparência e respeito à diversidade; compromisso com a excelência; inovação e criatividade na construção do conhecimento; integridade e seriedade e responsabilidade social, com a missão de formar cidadãos para pensar de forma crítica e reflexiva, despertando neles a inspiração para resolução de problemas do cotidiano.

Durante estes anos a instituição obteve diversos reconhecimentos e conquistas, a saber:

- O certificado de qualidade ISO 9000;
- Classificação como a melhor instituição de ensino superior da região e superior a 88% das instituições de ensino superior de todo o país no Índice Geral de Cursos - IGC 2009;
- Nota máxima no MEC em 2010 para o curso superior de tecnologia em Marketing que permaneceu por seis anos seguidos;
- A FACIG foi vencedora do Prêmio Nacional de Gestão Educacional na categoria Gestão Administrativa Financeira;
- Classificada entre as quatro finalistas do concurso Choque de Gestão promovido pela Revista Exame PME da Editora Abril, tendo sido apresentada na edição da revista do mês de setembro de 2010;
- O curso de Direito foi autorizado com nota máxima;
- No ENADE em 2011 o curso de Gestão Ambiental da FACIG está no seleto grupo dos 10% melhores do país;
- No início do ano de 2012 obteve aprovação de 90% dos seus alunos no Exame de Suficiência, no decorrer deste ano ofereceu empréstimo de leitores digitais Kindle e passou a investir na capacitação dos seus docentes para adoção de métodos ativos;
- O UNIFACIG é integrante da elite das instituições de ensino superior que participam do consórcio STHM Brasil – Laspau, órgão da Universidade de Harvard.

O Centro Universitário UNIFACIG vem exercendo um importante papel na educação da cidade e região e buscando uma solidez no mercado nesses quatorze anos de atuação. Com o cenário da pandemia, a instituição tentou se manter firme perante a sociedade e se reinventou no segmento de ensino, a fim de suprir as necessidades e cobranças dos alunos e na tentativa de manter o seu quadro de funcionários ativos. Assim, a instituição assumiu o papel de uma empresa sólida e reduziu o impacto negativo da pandemia, garantindo o emprego dos seus funcionários com o auxílio das medidas governamentais.

4.2 MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AO COVI-19 – PERSPECTIVA DE GESTÃO DE PESSOAS

A UNIFACIG, atualmente exerce sua atividade com o quadro de colaboradores ativos de 264, vale ressaltar que, neste total contém empregados que exercem mais de uma função.

Neste período de pandemia, a instituição realizou cinco desligamentos, contudo, o setor de recursos humanos da instituição afirma que não estão relacionados à pandemia, até o dia oito de outubro deste ano, a mesma, tinha um quadro de 259 funcionários ativos divididos em dois grupos, conforme evidencia a tabela 1, a seguir:

TABELA 1: Colaboradores da Instituição

ÁREA	ATIVOS	PERC.	INATIVO	PERC.
Educação	206	80%	1	20%
Administrativo	53	20%	4	80%
Total	259	100%	5	100%

Fonte: Elaborado pela autora.

Do total de colaboradores, a instituição realizou a redução de contrato de 25 colaboradores, divididos por cargo de atuação.

Com base na tabela 2 abaixo, evidencia que a área que obteve maior número de redução no contrato de trabalho foi o setor administrativo, isso porque, neste período de pandemia, a escola não realizou atendimento presencial ao público externo.

De modo menos oneroso e visando a manutenção do emprego, a instituição realizou a redução da carga horária e de trabalho por 30 (trinta) dias, que foi prorrogada por igual período, retornando, após 60 (sessenta) dias, a gradual atividade da organização.

TABELA 2: Colaboradores - Redução de Contrato

CARGO	FUN C.	SITUAÇÃO
Assistente de Laboratório	3	cada um reduzido 2 vezes.
Assistente de Marketing	1	cada um reduzido 2 vezes.
Auxiliar de Biblioteca/ Bibliotecário	8	cada um reduzido 2 vezes.
Auxiliar de Informática	4	cada um reduzido 2 vezes.
Auxiliar de Manutenção	2	um reduzido 2 vezes, outro reduzido 1 vez e rescisão
Professores (*)	3	cada um reduzido 2 vezes.
Motorista	2	um reduzido 2 vezes, outro reduzido 1 vez e rescisão
Porteiro	2	cada um reduzido 2 vezes.
Total	25	

Fonte: Elaborado pela autora.

(*) Dentista Preceptor e Médico Veterinário

Outro dado evidenciado, é que a instituição não reduziu o contrato de trabalho dos professores. Com base nas informações obtidas, optou-se por inserir a modalidade virtual/remota e desta forma, manter o vínculo trabalhista de seus colaboradores e o fornecimento do ensino de qualidade aos seus alunos, assim, propiciando aos seus alunos e professores a continuidade do ano letivo.

Em relação à suspensão do contrato de trabalho, não foi informado pelo setor de Recursos Humanos, o período de suspensão. Contudo, organizando os dados obtidos, tem-se 30 (trinta) colaboradores que tiveram seu contrato suspenso, sendo em sua grande maioria composto pela área administrativa, de acordo com a tabela 3, abaixo:

TABELA 3: Colaboradores - Suspensão de Contrato

CARGO	FUNC.
Assessor de Reitoria	1
Assistente de Laboratório	3
Assistente de Marketing	1
Auxiliar de Biblioteca/ Bibliotecário	8
Auxiliar de Informática	4
Auxiliar de Manutenção	1
Faxineira	3
Porteiro	2
Professores (*)	3
Coordenadores	3
Motorista	1
Total	30

Fonte: Elaborado pela autora.

(*) Dentista Preceptor e Médico Veterinário

Observa-se que do total de 264 (duzentos e sessenta e quatro) colaboradores da instituição, o número de contratos que sofreram redução e/ou foram suspensos, corresponderam a 65 (sessenta e cinco) do total, em termos simples percentuais configura aproximadamente 24% (vinte e quatro por cento), ou seja, a instituição foi muito eficiente neste controle dos contratos, conseguindo manter o quadro de funcionários e superando a situação pandêmica, afetada atualmente por todo o país.

4.3 IMPACTOS DA MEDIDA DE ENFRENTAMENTO AO COVID-19 NA PERSPECTIVA DE GESTÃO ORGANIZACIONAL

Este cenário atípico vivenciado no Brasil e no mundo neste ano, tornou essencial para as organizações a preparação para momentos de enfraquecimento da economia, bem como a estratégia para sobrevivência em meio a situações de calamidade pública, entre outros fatores (CASTRO, OLIVEIRA e MORAIS; 2020).

As medidas de enfrentamento ao covid-19 na perspectiva da gestão da organização, trouxe um impacto positivo para a instituição de análise, visto que todos os estudos anteriores dos autores Castro, Oliveira e Moraes (2020), no qual descreveu que, as tentativa de propor algumas ações para enfrentamento da crise tem o intuito de minimizar os impactos sofridos pela pandemia, sendo primordial elaborar um plano estratégico que visualize ameaças, riscos e possíveis cenários futuros, implicando em ações efetivas diante de situações inesperadas.

Neste sentido, mostrando evidenciar a excelência da instituição de ensino UNIFACIG, frente às diversidades de acontecimentos, as medidas adotadas no enfrentamento ao covid-19 na perspectiva de gestão organizacional da mesma, foi a redução e suspensão de contrato de trabalho de parte de seus colaboradores. Essa

medida só foi possível porque o governo federal instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (BEM).

A instituição pensando no corpo docente e na continuidade do ensino ministrado com excelência, instituiu o módulo de aulas remotas/virtual, medida que trouxe um impacto positivo, pois manteve o vínculo empregatício com os professores e conseguiu de reinventar em termo de ensino, fazendo com o que os discentes tivessem e tenham neste período de pandemia aulas de excelência e bem como a permanência e continuidade do ano letivo.

Essa medida proporcionou um impacto positivo dentro da gestão organizacional da instituição, com base nos dados evidenciados no tópico anterior, esta medida propiciou a manutenção do emprego e renda de seus colaboradores, evitando o desligamento, rotatividade de pessoal e o aumento do número de desempregados no Brasil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ano, o mundo está vivenciando um cenário de pandemia da covid-19, em que diversos países tiveram que optar pelo isolamento social, ou até mesmo, pelo lockdown. Com isso, a economia tem passado por dificuldades para se reestruturar.

No Brasil, não foi muito diferente, desde março de dois mil e vinte, o país vem enfrentando o coronavírus, traçando metas para sobreviver em meio à pandemia e como medida de manutenção do emprego e renda, foi criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (BEM), visando reduzir o número de desemprego no país, causado pela covid-19.

Neste contexto, as medidas de enfrentamento ao covid-19 na perspectiva de gestão de pessoas foram a de menor impacto possível na quantidade de colaboradores em home office com diminuição salarial, o objetivo foi não afetar o comportamento organizacional dos colaboradores permitindo uma segurança laboral. A gestão de pessoas da instituição devido a uma organização econômica, social e gerencial, conseguiu manter a quantidade de colaboradores sem a utilização de benefícios governamentais, evitando impactos prejudiciais aos colaboradores e permitindo um sentimento de acolhimento empresarial nesse momento.

Em decorrência dos impactos da pandemia, concluiu-se que essa instituição, centro de excelência e referência como instituição de ensino superior do Município de Manhuaçu/MG, conseguiu, em meio à pandemia, gerir seu quadro de funcionários, mantendo grande parcela trabalhando e os que tiveram os contratos reduzidos ou suspensos, logo voltaram a exercer suas atividades laborais dentro da instituição.

Assim, restou provada que a solidez da UNIFACIG não se abalou fortemente com os impactos da pandemia, estando, até a conclusão deste trabalho, com todos os funcionários trabalhando normalmente, sem qualquer interferência governamental, fundamentada na Lei nº 14.020/20, garantindo, à população manhuaçuense e do entorno, a acessibilidade à educação, gerando trabalho e riqueza para a cidade e região.

6. REFERÊNCIAS

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **Rev. Adm. Mackenzie**, 16 (6), edição especial, p. 71-93, nov./dez. 2015.

BARROS-DELBEN, P., CRUZ, R. M., Trevisan, K. R. R., Gai, M. J. P., CARVALHO, R. V. C, CARLOTTO, P. A. C . . . MALLOY-DINIZ, L. F. (2020). Saúde mental em situação de emergência: Covid-19. **Manuscrito submetido para publicação**.

BISPO, Patrícia. (2005). “**A importância da gestão de turnover**”. In: http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/3998/aimportancia-dagestao-do-turnover.html. Acesso em 14 de dez/2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01 de out/2020.

BRASIL. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. Lei nº 14.020 de 6 de julho 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em 07 de out/2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 40.135 de 20 de março de 2020**. Dispõe sobre a adoção, no âmbito da Administração Pública direta e indireta, de medidas temporárias e emergenciais de prevenção de contágio pelo COVID-19 (Novo Coronavírus), bem como sobre recomendações aos municípios e ao setor privado estadual. Governo da Paraíba. Disponível em: <https://paraiba.pb.gov.br/diretas/saude/coronavirus/arquivos/novo-decreto-coronavirus-20-03-20-1-pdf.pdf/view#:~:text=Decreto%20n%C2%BA%2040.135%20de%2020%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020%20%E2%80%94%20Governo%20da%20Para%C3%ADba>. Acesso em 10 de out/20.

BRASIL. **Reforma Trabalhista**. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 05 de out/2020.

CASTRO, B. L. G., OLIVEIRA, J. B. B., MORAIS, L. Q., & Gai, M. J. P. (2020). COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 20(3), 1059-1063. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.20821>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 579 p. 2010.

CLARO, Roberto (2009). “**Como calcular o turnover?**” IN: <http://www.rellaciona.com.br/blog2009/gestao/como-calculiar-o-turnover>. Acesso em 14 de dez/2020.

DIÁRIO DE MANHUAÇU. **Dirigente aponta prejuízos da pandemia**. 2020. Silvério Afonso. Disponível em: <https://diariodemanhuacu.com.br/colunas/rede-de-noticias-do-sindijori-mg-135/>. Acesso em 10 de out/2020.

DOMINGUEZ, Bruno et al. **Alerta global: novo coronavírus é a sexta emergência em saúde pública de importância internacional declarada pela OMS**. 2020.

GOVERNO. **O plano “Minas Consciente – Retomando a economia do jeito certo”**. Disponível em: <https://www.mg.gov.br/minasconsciente/entenda-o-programa>. Última atualização dia 20 de agosto de 2020. Acesso em 05 de set. 2020.

G1.Globo. **Coronavírus: o impacto na economia chinesa, e por que isso é uma grande ameaça ao mundo**. Notícia, 22/03/202. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/03/22/coronavirus-o-impacto-na-economia-chinesa-e-por-que-isso-e-uma-grande-ameaca-ao-mundo.ghtml>. Acesso em 15 de out. 2020.

GONÇALVES, Gabriela Ferreira; MOLLICA, Adriana Maria Vieira. **Turnover no mercado de trabalho mundial**. Caderno Científico FAGOC - Graduação e PósGraduação, v. 1, n. 1, 2016. Disponível em: <http://revista.fagoc.br/index.php/caderno/article/view/18/54>. Acesso em 14 de dez/2020.

JUNIOR, Osvaldo Tavares Viana. Revisão de literatura para uma proposta de aprendizagem social com foco no processo de interação e comunicação de estudantes em redes digitais durante a epidemia do covid-19. **BIUS-Boletim Informativo Unimotrisaúde em Sociogerontologia**, v. 16, n. 10, p. 1-17, 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliografia, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil – curso de Direito do Trabalho**, vol. I, parte II, São Paulo. Ed. LTr, 2017.

SALVADOR, Wesyllis das Mercês. Análise do conteúdo de estatística descritiva no ensino médio. 71 fls. **Dissertação** (Mestrado Profissional em Matemática) – Universidade Federal de Campina Grande, Centro Ciências e Tecnologia. Campina Grande, 2015.

SENHORAS, E. M. **Coronavírus e o papel das pandemias na história humana**. Boletim de Conjuntura (BOCA), vol. 1, n. 1, 2020.

SENHORAS, Eloi Martins. **Coronavírus e Educação: Análise dos Impactos**

Assimétricos. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 2, n. 5, p. 128-136, 2020.

SILVA, Glenio Luiz da Rosa e. **Controle do turnover: Como prevenir e demitir com responsabilidade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

SILVA, M. F. G. (2020). **Uma história sobre pandemia (Covid-19), isolamento e fundamentos microeconômicos de políticas públicas**. Cadernos Gestão Pública e Cidadania, 25(80), 1-11. <https://doi.org/10.12660/cgpc.v25n80.81290>

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2003.