

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
PROCESSOS GERENCIAIS

ANDERSON RODRIGUES DOS SANTOS FERREIRA
LÚCIO DE SOUZA CAMELO JÚNIOR
PATRICK AUGUSTO DE OLIVEIRA BRAZ

GESTÃO EMPRESARIAL EM TEMPOS DE COVID-19
Impactos sobre as empresas na seara trabalhista.

RECIFE, 2021.

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
PROCESSOS GERENCIAIS

ANDERSON RODRIGUES DOS SANTOS FERREIRA
LÚCIO DE SOUZA CAMELO JÚNIOR
PATRICK AUGUSTO DE OLIVEIRA BRAZ

GESTÃO EMPRESARIAL EM TEMPOS DE COVID-19
Impactos sobre as empresas na seara trabalhista.

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Processo Gerencial.

Professor Orientador: Prof. Bráulio Almeida

RECIFE, 2021.

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

F383g Ferreira, Anderson Rodrigues dos Santos.
Gestão empresarial em tempos de COVID-19: impactos sobre as
empresas na seara trabalhista / Anderson Rodrigues dos Santos Ferreira,
Lúcio de Souza Camelo Júnior, Patrick Augusto de Oliveira Braz. - Recife:
O Autor, 2021.
27 p.

Orientador(a): Me. Bráulio Almeida.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Processos Gerenciais,, 2021.

Inclui Referências.

1. Gestão Empresarial. 2. COVID-19. 3. Globalização. 4. Efeitos. 5.
Adaptações. I. Camelo Júnior, Lúcio de Souza. II. Braz, Patrick Augusto
de Oliveira. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho a nossos pais.

AGRADECIMENTOS

Eu, Anderson, agradeço a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades, aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. Meus agradecimentos aos amigos Patrick Augusto e Lúcio de Souza companheiros de faculdade e irmãos na amizade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida sem dúvidas. A Universidade Unibra pela oportunidade de fazer o curso e me tornar graduado, em especial aos professores e mestres pela paciência e dedicação de sempre.

Eu, Lucio, agradeço a Deus por ter chegado até aqui, apesar de todos os problemas e dificuldades que vivemos hoje. Agradeço também aos meus pais, Nicielma e Lúcio que sempre me incentivaram nos estudos para eu ter uma oportunidade de um futuro melhor. Agradeço também a minha esposa, Jaqueline, por todo apoio e incentivo durante minha trajetória no curso. Agradeço aos professores por toda dedicação para com nosso aprendizado durante todo o curso.

Eu, Patrick, agradeço a Deus por todas as oportunidades que me concedeu, por me dar força para nunca desistir de lutar e alcançar os meus objetivos, devo toda a minha felicidade a ele. Agradeço aos meus pais, Patricia e Fabiano, por todo apoio, conselhos e amor incondicional, sou muito grato ainda, pelas inúmeras vezes que me incentivaram e me encheram de esperança, espero um dia ser capaz de retribuir todo carinho que recebi de vocês. Agradeço a minha namorada, Eduarda, que foi essencial, estando sempre ao meu lado, me encorajando e me apoiando. Agradeço aos meus amigos e companheiros de grupo, Anderson e Lúcio, que fizeram parte desse projeto e da minha graduação, sou grato ainda ao meu professor e orientador, Bráulio Almeida, pela paciência e motivação, não só durante este projeto, mas durante toda a graduação. Por fim, gostaria também de agradecer a UNIBRA, todos os professores e coordenadores, vocês fizeram parte desse sonho.

Nosso eterno agradecimento ao nosso orientador e ao corpo docente desta Instituição, pelo apoio, e pela inspiração. Mestres que nos inspiraram, guiam e nos ajudaram nesta caminhada.

*“O QUE FAZEMOS NA VIDA ECOA NA
ETERNIDADE.”
(GLADIADOR, 2000.)*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO	10
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES	11
3.1. GESTÃO EMPRESARIAL – CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E ASPECTOS HISTÓRICOS.....	11
3.2. PANDEMIA DA COVID-19.....	14
3.3. COVID-19 E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL.....	16
3.4. GESTÃO EMPRESARIAL x COVID-19.....	18
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS.....	24

GESTÃO EMPRESARIAL EM TEMPOS DE COVID-19

Impactos sobre as empresas na seara trabalhista.

Anderson Rodrigues dos Santos Ferreira

Lúcio de Souza Camelo Júnior

Patrick Augusto de Oliveira Braz

Professor orientador: Bráulio Meira de Almeida

Resumo: Neste trabalho de conclusão de curso, pode-se encontrar o estudo a respeito da Gestão Empresarial e da COVID-19. A Gestão Empresarial em um primeiro momento é tratada de forma particular, sendo abordado desde o seu contexto histórico ao conceito e sua aplicação, no entanto, ainda é possível visualizar a Gestão de Empresas, neste artigo, diante do contexto atual, onde é vivenciada a pandemia da COVID-19, com os destaques às empresas e o quanto foram afetadas. No cenário atual, que persiste desde 2020, as empresas encontram-se de fato, em persistente dificuldade para se manter e se atualizarem, diante das fatalidades, decretos e recomendações geradas pela pandemia. Diante disso, neste artigo também é possível visualizar possíveis estratégias e manobras para vencer a recessão. Quanto a metodologia, neste trabalho foi utilizada a pesquisa bibliográfica, por meio de consultas à obras literárias, legislações e artigos científicos, além da utilização de matérias jornalísticas, e gráficos para exemplificar, caracterizar e alcançar o objetivo de análise da gestão empresarial, além de explicá-la, contextualizá-la diante da atual pandemia da COVID-19.

Palavras-chave: Gestão Empresarial; COVID-19; Globalização; Efeitos; Adaptações.

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho, pôde-se observar diversos pontos relacionados à gestão empresarial, desde o seu conceito, pincelando aspectos históricos, até as particularidades desta espécie de gestão. Além deste primeiro ponto, foi abordado e explicado o tema a respeito da atual pandemia, ocasionada pela corona vírus - COVID-19.

Portanto, a finalidade e principal objeto de estudo deste trabalho se debruça, justamente, sobre os pormenores entre a gestão empresarial e a covid-19, visto que a tendência diante do cenário é a economia mundial permanecer em um processo de recessão, devido o caos ocasionado (MATOS e MIRANDA, 2021).

A finalidade deste trabalho foi pautada na ideia de analisar e informar sobre as alterações necessárias que o estado de calamidade pública gerado pela pandemia da COVID-19 trouxe para o âmbito da Gestão Empresarial, permitindo que fossem abordadas as relações, causas e consequências provenientes deste novo cenário mundial.

¹Bráulio Meira de Almeida Mestre em Administração de empresa com ênfase em desempenho de qualidade. E-mail para contato: braulio.meiral@gmail.com

Benefício para uns e malefícios para outros, as alterações dos modos de gestão realizadas durante a pandemia foram, de fato, necessárias e trouxeram grandes mudanças para a visão empresarial e ainda, novas perspectivas.

Quanto à construção deste artigo se deu por meio de consulta a artigos, documentários, matérias jornalísticas, gráficos da mídia e noticiários, os métodos adotados foram o comparativo, dedutivo e teórico, a fim de chegar à contextualização do tema. Esteve disposto neste trabalho o método comparativo, nos pontos em que foram abordadas as relações entre os aspectos anteriores à COVID-19 da Gestão Empresarial, e os aspectos provenientes da pandemia, além deste método, pôde-se encontrar também o método dedutivo e o método teórico com base nos conceitos teóricos e doutrinários abordados, ao se levar em conta a síntese dos conceitos que a doutrina trás, para chegar a uma conclusão.

No primeiro capítulo deste trabalho é abordado quanto a Gestão Empresarial que é essencial para toda e qualquer empresa, também neste mesmo capítulo podem ser vistos as características e particularidades da gestão Empresarial juntamente aos aspectos históricos, desde a década de 70, quando surgiram seus primeiros indícios, perpassando pelo período da Globalização e Revolução Industrial, até o momento onde efetivamente a Gestão Empresarial pode-se ter sido vista pela primeira vez, que foi junto ao surgimento do Fordismo (caracterizado pela fabricação em massa). Após este momento, é possível chegar nos dias atuais, momento em que o mundo vivencia a pandemia da COVID-19.

No segundo é explicado, o que, de fato, é a COVID-19, suas particularidades e de que forma atingiu toda a população mundial de forma repentina, gerando diversos problemas, além no estado da saúde, quanto nas relações sociais e econômicas, atingindo empresas e empregados, sendo ainda abordada a correlação com as relações trabalhistas já que gerou quadros de demissão em massa, além do que esta doença está gerando no cenário mundial.

Por fim, no terceiro, e último capítulo, pode-se analisar a relação entre a pandemia da COVID-19 e a Gestão Empresarial, onde podem ser vistas diversas mudanças no âmbito empresarial, não só na visão geral da empresa, mas também as mudanças causadas diretamente nos empregados e empregadores. De certa forma as alterações advindas da pandemia trouxeram alguns malefícios, tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores, sendo para aqueles, por exemplo, um malefício as demissões em massa, já para os empregadores podem ser destacados

aqueles que tiveram que fechar suas empresas por não serem considerados serviço essencial ou ainda tendo que decretar falência em meio as dificuldades impostas pela pandemia. No entanto, podem ser analisados também, benefícios e pontos positivos, afinal, por mais que a situação que o mundo se encontra seja difícil e em momento de calamidade pública, algumas circunstâncias trouxeram novidades benéficas, como por exemplo, a possibilidade do home office, vendas online, economias de trabalho presencial, dentre outras. O fato é que, a Gestão Empresarial teve a necessidade de se modificar, modernizar e se adaptar ao atual cenário em todo o mundo.

De fato, a gestão empresarial é uma das partes mais importantes da empresa, e durante esse período da COVID-19, é de suma importância que a gestão seja realizada de forma correta, já que o gestor tem o dever de analisar e traçar objetivos e estratégias para driblar os efeitos que gerem prejuízo para as empresas durante a pandemia e este, é de fato o diferencial para a sobrevivência da empresa, podendo se destacar em vários casos um momento de recuperação econômica, onde é imprescindível pormenorizar os atos e executa-los com competência, já que há muitas incertezas sobre o futuro.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho de conclusão de curso se baseia em pesquisas bibliográficas, utilizando o embasamento da metodologia de pesquisa científica apresentada por Marconi e Lakatos. “Investiga determinado assunto não só em profundidade, mas também em todos os seus ângulos e aspectos, dependendo dos fins a que se destina.” (LAKATOS; MARCONI, 2021).

Para este trabalho foram adotados os métodos comparativo, dedutivo e teórico. Sendo o método dedutivo mais aparente por se tratar de um processo regressivo para provar a certeza (SANTOS; PARRA FILHO, 2017), ainda podendo tratar a dedução como uma lógica (MICHEL, 2015). Ainda é possível observar os métodos teóricos e comparativos ao serem levados em conta abordagem de diversos autores de artigos e reportagens a fim de chegar á contextualização do tema do artigo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para que fosse realizada a contextualização do assunto neste artigo, é realizado neste primeiro momento a explicação sobre a Gestão Empresarial e suas características, seguido da explicação sobre a COVID-19 e enfim, sobre os impactos gerados pela pandemia.

3.1. GESTÃO EMPRESARIAL – CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E ASPECTOS HISTÓRICOS.

A Gestão Empresarial pode ser considerada essencial, contínua e indispensável para toda e qualquer empresa. Pode ser conceituada como forma de planejamento, estruturação e administração dos negócios, envolvendo organização e controles, sendo esta, responsável pelas estratégias e análises em meio às ações que tem o fito de tornar a empresa cada vez melhor, mais efetiva e mais preparada, gerando lucros e ações positivas, sendo possível prover e manter o crescimento empresarial. (FLORIANO, J.; LOZECKYI, 2006).

A Gestão Empresarial é composta por recursos financeiros, estruturais (sistemáticos) e humanos. Diante desta referência é importante, neste momento, destacar o papel e a função do gestor, sendo este, o indivíduo responsável por gerir, administrar e tomar as decisões da empresa, se caracterizando uma das principais figuras da instituição. Partindo desse ponto de vista, pode-se dizer que a empresa, se baseia na Gestão Empresarial, sendo, portanto, seus resultados reflexos das ações do gestor. (FLORIANO, J.; LOZECKYI, 2006).

Toda decisão empresarial, com relação à Gestão Empresarial é pautada em informações que formam um sistema de definições das necessidades, e formas, respectivas, de satisfazê-las, tornando a gestão eficaz, trazendo melhorias e auxiliando nas metas empresariais. (NETO, 2002).

A Gestão Empresarial é o modo que a organização utiliza para caminhar com comprometimento e organização, obtendo resultados satisfatórios. A respeito dos aspectos históricos da Gestão Empresarial, a partir da análise é possível verificar que até os dias atuais, a Gestão Empresarial passou por diversas mudanças, aperfeiçoamentos e teve um grande desenvolvimento. É possível verificar os indícios da Gestão Empresarial em diferentes épocas e momentos. (NETO, 2002).

Na década de 70, a concorrência nos mercados era consideravelmente fraca e simples, eram utilizados apenas os conceitos básicos para administrar uma empresa, ainda que de grande porte, então só bastava haver a posse de um produto com, mesmo que mínima qualidade, com preço acessível para obter sucesso e comercializar. (NETO, 2002).

A partir da década de 80, vivencia-se o período pós-guerra, no qual a população mundial presenciou um cenário de competições, repleto de mudanças, onde predominava a concorrência, antes, em nível nacional, e no cenário da época passou a ser uma concorrência a nível mundial, já havendo indícios de destaque a respeito do período da globalização, aparecendo em meio ao cenário da revolução industrial. (NETO, 2002).

Após este momento, há a era global (globalização), que é um conjunto de transformações políticas e econômicas, que trouxe aspectos positivos e negativos no âmbito empresarial, nos pontos positivos, pode-se falar sobre a alavancagem que a modernização trouxe, destacando ainda as referências das próprias características trazidas pela revolução industrial auxiliada pelo processo de globalização com a utilização de tecnologias, já como ponto negativo podem-se destacar quedas e falências de várias empresas que não evoluíram, optaram por manter o nível de administração empresarial básico e ainda é de suma importância destacar as demissões em massa deste período, já que diversos empregados perderam os cargos sendo substituído por máquinas. (FERREIRA, 1997).

Superado este período, é importante analisar o momento do surgimento do Fordismo onde é possível verificar bem em suas características, aspectos da Gestão Empresarial que surgiram em meio e como consequência dos ideais impostos pela Revolução Industrial.

Ainda durante a Revolução Industrial pode-se destacar um engenheiro que fez a diferença com a teoria da administração científica, Frederick Taylor. Este movimento ficou conhecido como Taylorismo, onde o engenheiro abordou uma teoria de administração de empresas já a esta época, trouxe a possibilidade da utilização de métodos administrativos com relação a especialização de operários e controle de produção. Taylor acreditava que as fábricas funcionavam como máquinas e deveriam atingir sua maior produtividade por meio da ciência positiva, racional e metódica. (FERREIRA, 1997).

O Fordismo também foi muito importante na história da Gestão Empresarial. Esse movimento surgiu no ano de 1914, em meio ao cenário pós-guerra, vivenciando a guerra fria, além da predominante presença dos ideais da globalização, este modelo iniciou por intermédio das aspirações de Henry Ford, que utilizou a organização e a técnica como meio de Gestão. Ford era além de empreendedor, um engenheiro mecânico, e por sua formação e expertise possuiu grande destaque na área automobilística. O empreendedor teve a ideia de investir em máquinas para trocar o trabalho artesanal (manufaturado) pelo industrial, que se mostrou inovador por meio da Revolução Industrial, sendo reflexo da revolução que se deu nesta mesma época. (PASQUALINE, M, 2004)

Ainda, para tornar a produção ainda mais ágil, apresentou uma estratégia de um sistema de produção em massa, como forma a reduzir o tempo de produção e de reduzir os custos, sendo, portanto, o sistema eficaz em sua concepção. Aquele que seja de baixo custo e com agilidade e rapidez na produção dos automóveis, além disso, Henry expôs a ideia de venda empurrada dos automóveis, que consiste na produção de apenas um modelo e uma única cor do carro, sendo o cliente obrigado a comprar o veículo, caso quisesse para retirada imediata, já que só haveria este disponível. Com isso possibilitou que mais pessoas tivessem acesso aos automóveis e conseqüentemente incentivou o crescimento de outros setores comerciais, como por exemplo, o setor responsável pela construção de novas estradas, oficinas e lojas de peças e acessórios automobilísticos. A partir do entendimento e do surgimento do Fordismo é, pode-se visualizar historicamente, de fato, os primeiros modelos de Gestão Empresarial, apesar de já haver indícios anteriores, visto que a Gestão de empresas sempre esteve presente, mesmo que em sua forma mais simples (LIPIETZ, 1989).

Além do Taylorismo e Fordismo, ainda é possível abordar sobre a teoria de Fayol, que trouxe a necessidade da centralização. Esta teoria trazia que os gerentes deveriam manter a responsabilidade final, mas devem transferir responsabilidade aos subordinados também, para que cada um possa realizar a função de forma adequada.

A partir desses momentos, fatos históricos e teorias apresentadas, é possível chegar aos dias atuais, e abordar de fato, o cenário mundial, que é devastado pela pandemia da COVID-19. Diante disto, é necessário que a Gestão Empresarial seja eficiente, já que são necessárias as adaptações de todos os indivíduos e das

empresas, diversificando nichos e ideais, para não serem tão atingidos pela recessão e se tornarem, ainda, cada vez mais funcionais.

3.2. PANDEMIA DA COVID-19

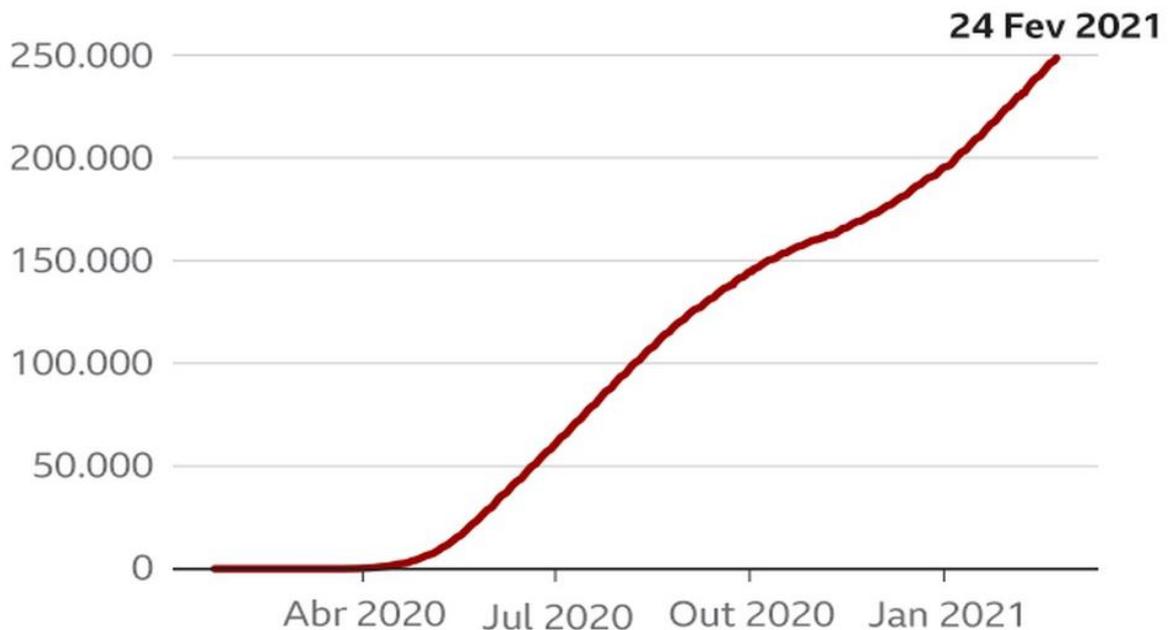
O vírus da COVID-19, se manifestou pela primeira vez em Wuhan, na China, ainda em 2019, e apenas em 11 de março de 2020, aproximadamente três meses após o paciente 0, o Brasil e o mundo tomou conhecimento de diversos casos da doença, que se trata de uma síndrome gripal que evolui de forma brutal para Síndromes Respiratórias Aguda Grave. A partir do surgimento de grandes números de casos por todo o mundo, a Organização Mundial de Saúde (OMS) afirmou que o mundo de fato estava vivenciando uma pandemia global, causada pelo corona vírus (Sars-CoV-2). (Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS)).

O vírus passou a ser temido por todos, e ainda mais pelos que são pertencentes ao grupo de risco, pois estes apresentavam maior facilidade para evolução da doença para consequências graves. No grupo de risco, além dos idosos, se encontram os portadores de comorbidades, que são aqueles que possuem doenças como diabetes, hipertensão, vasculares, respiratórias, crônicas e ainda portadoras de doenças autoimunes ou ainda, portadores de deficiência. No entanto, apesar de haver uma maior preocupação com os pertencentes aos grupos de risco, toda a população passou por medos e angústias, já que a COVID-19 tratava-se de uma doença nova, e desconhecida até certo ponto, e desde seu início causou muitas mortes, e seus índices só aumentavam. (Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS)).

Diante desse desconhecimento, as mortes e as infecções oscilam, sendo assim, os governos precisaram intervir, decretando estado de calamidade pública e ainda, utilizando políticas de prevenção e controle. O Brasil decretou o estado de calamidade pública através do Decreto Legislativo Nº 6, de 2020. Os diversos casos da doença geraram problemas, em todas as áreas desde as sociais, quanto ao âmbito educacional, diante as relações pessoais e as econômicas, além disso, desde o início da pandemia as mortes e casos só aumentaram, como pode ser visualizado no gráfico abaixo (até fevereiro de 2021) das contas do consórcio de

imprensa (formado por Folha de S.Paulo, UOL, O Estado de S. Paulo, Extra, O Globo e G1).

Gráfico 1: Mortes por covid-19 no Brasil chegam a 250 mil



Fonte: BBC, G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/02/25/250-mil-mortos-por-covid-grafico-mostra-a-dimensao-da-perda-de-vidas-na-pandemia-no-brasil.ghtml>

Medidas de controle e enfrentamento a pandemia adotadas pelo governo e pela população serviram para chegar atualmente ao achatamento da curva epidêmica. As medidas adotadas, são por exemplo, o isolamento social, não só das pessoas que testam positivo, mas de todas as outras que tem possibilidade de ficar em casa, além da oferta de testes PCR para detecção do vírus gratuitos, além da crescente orientação sobre uso de máscaras e necessidade de higienização, além distanciamento físico e social, para que sejam evitadas aglomerações, além de medidas como lockdown, onde só permanecem abertos e funcionando estabelecimentos que possuam serviço essencial, ou ainda redução nos horários de funcionamento, toques de recolher, dentre tantas outras medidas para evitar a propagação do vírus (AQUINO, 2020).

Com a redução de carga horária dos estabelecimentos, com a redução no número de vendas de alguns estabelecimentos, com os decretos de lockdown, com a redução de quadros de funcionários, falências de empresas e até mesmo com

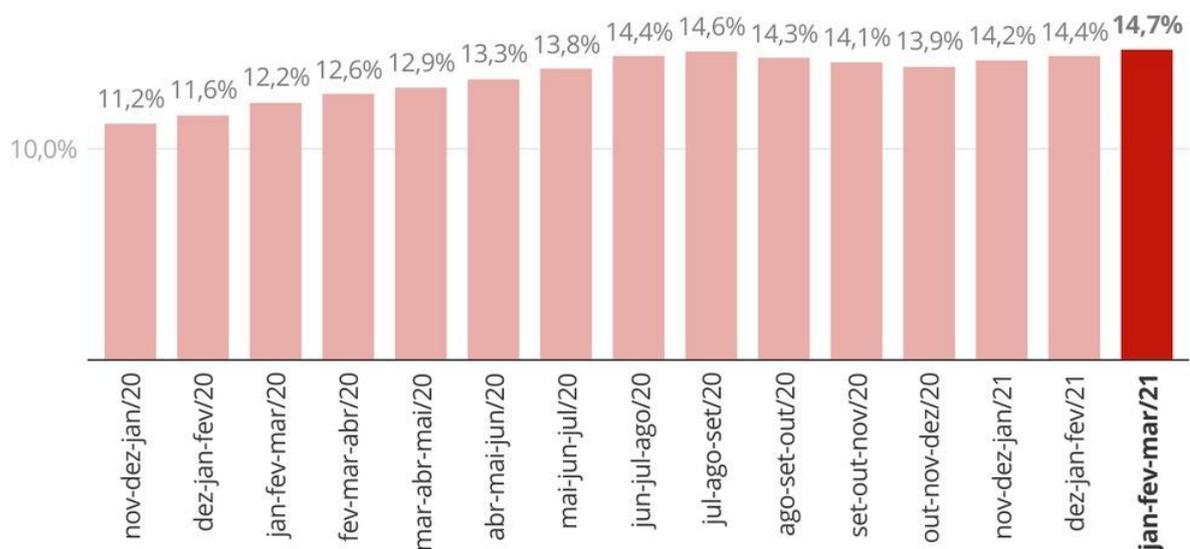
relação aos pertencentes aos grupos de risco, muitas pessoas ficaram desempregadas, ou tiveram que deixar os empregos por impossibilidade de laborar, ou ainda foram demitidas a partir do cenário econômico e social.

Diante disto, é importante abordar a respeito das consequências geradas pela COVID-19 na seara trabalhista.

3.3. COVID-19 E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

Como mostra o gráfico abaixo, durante a pandemia o índice de desemprego aumentou de forma abrupta (G1, 2021).

Gráfico 2: Evolução da Taxa de Desemprego



Fonte: IBGE, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/27/desemprego-atinge-147percent-no-1o-trimestre-diz-ibge.ghtml>

O presente artigo aborda sobre a questão da Pandemia COVID-19 e seus principais reflexos na seara trabalhista, diante disso, o objetivo será abordar a realidade enfrentada pelas empresas, gestores, empregadores e empregados nos dias atuais e identificar os impactos causados na sociedade. (BITTENCOURT, 2020).

Com a pandemia da COVID-19, houve dentre as medidas de defesa contra o vírus, a flexibilização do trabalho presencial, utilizando-se além da redução de

jornada e de quadros de funcionários, a utilização do “Home Office”, a antecipação do período de férias, individuais e coletivas, ressignificação das reduções de jornada de trabalho e referentes ao salário, além de alguns casos onde foi necessário agir com a suspensão ou a extinção do contrato de trabalho. (AVENI, 2020).

A nova Lei 13.979, instituída em 2020, no cenário da pandemia, se deu devido ao estado de emergência, e dispõe a respeito das medidas de enfrentamento ao vírus, com relação à saúde pública. Um importante artigo exposto nesta lei refere-se ao afastamento do trabalho, conforme determina o artigo 3º, da Lei 13.979 de 2020.

Art.3º. Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

I-isolamento;

II-quarentena;

VI-restrição excepcional e temporária, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, por rodovias, portos ou aeroportos de: a) entrada e saída do país; e b) locomoção interestadual e intermunicipal;

§ 3º. Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo. (...)”

Com base no trecho extraído da lei, exposto acima, a princípio não é permitido descontar a ausência do empregado ao trabalho, se a falta se deu por conta das hipóteses no artigo elencadas, pois se considera falta justificada.

Outrossim, a Medida Provisória nº 1.046 de 2021 dispõe sobre medidas admitidas para o enfrentamento da pandemia do corona vírus nas relações de trabalho. Sendo admitidas, pelo artigo em seu artigo 2º: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o diferimento do recolhimento do FGTS. (O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei).

Art. 2º Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do

coronavírus (covid-19) e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e

VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

O drama que o país e o mundo vivenciam diante da pandemia é preocupante, e por isso são tão necessárias às adoções de medidas de enfrentamento a COVID-19, com medidas de isolamento e quarentena. No entanto, sabe-se que essas medidas, também geram grandes impactos nas empresas e nas vidas dos empregados, já que infelizmente, nem todos os privilégios de cuidados com a saúde que se possui em casa, podem estar disponíveis no ambiente de trabalho, visto que a maior parte da população depende de trabalho presencial e com contato com terceiros que acabam gerando maiores riscos de infecção da COVID-19. (AVENI, 2020).

Diante da pandemia e das percepções de risco, as escolhas e incorporações de medidas que colaboram com o enfrentamento da COVID-19 e a promoção da saúde da população, demonstram uma questão de valores individuais e coletivos, onde um deve se preocupar com o outro, nas dimensões políticas, econômicas e socioculturais.

Os reflexos em decorrência disso, já são vistos por meio de revisões contratuais, sendo diversos contratos violados de forma antecipada ou com as cláusulas e condições contratuais sendo alteradas. A recessão advinda junto a pandemia, de certa modo trará consequências prolongadas e futuras para a sociedade mundial.

3.4. GESTÃO EMPRESARIAL x COVID-19

Neste tópico, adentrando de fato no ponto principal deste artigo, é possível afirmar a respeito da grande importância da Gestão Empresarial neste momento de pandemia. Como já evidenciado neste artigo a Gestão Empresarial é o conjunto de planejamentos e métodos de administração por meio dos quais a empresa executa e alcança resultados satisfatórios, a partir de ações preventivas e reativas dos gestores, como forma de estratégia. (NICOLLETTI, 2020).

Diante do cenário de caos e pandemia que o mundo vivencia atualmente, a gestão empresarial, se mostra ainda mais necessária, partindo do ponto principal que o governo destacou e separou em grupos as empresas que se caracterizam por exercer atividade essencial e não essencial. Com essa divisão realizada pelo governo, diversas empresas ficaram prejudicadas. Afinal, as atividades essenciais são aquelas relacionadas à linha de frente em enfrentamento a COVID-19, saúde, alimentação e postos de gasolina, todas as restantes não são consideradas essenciais, sendo obrigadas a se manterem fechadas durante a vigência de alguns decretos e lockdown, ou restritas no horário de funcionamento. (NICOLLETTI, 2020).

De fato a pandemia trouxe vários obstáculos e desafios e afetou a toda a população mundial, no entanto no âmbito empresarial, podem ser destacadas como principais afetadas, as pequenas empresas. (BITTENCOURT, 2020).

A gestão e sua importância nesse momento, é objetiva com relação à busca por adaptações e flexibilizações para se sobressaírem diante destas dificuldades trazidas pela pandemia. No entanto, algumas empresas por não se adaptarem e nem possuírem recursos, tiveram que reduzir as atividades ou até mesmo fechar, declarando falência. (BITTENCOURT, 2020)

Já o Estado, no papel do governo, implementou alguns recursos afim de contribuir para alavancar, ou influenciar o desempenho econômico, por meio de programas criados para auxílio, como o PRONAMPE (Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte) que se trata de uma linha de crédito, também foi iniciado o BEM (Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda) que como o próprio nome diz se trata de benefício cedido para auxiliar nesse período e também podem se destacar as Medidas Provisórias, que já foram abordadas anteriormente nesse artigo que trouxeram mudanças na

CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) para reduzir os danos causados aos funcionários e as empresas. (Medida Provisória 992/2020).

Certamente os efeitos da recessão e da crise da covid-19 serão prolongados, as restrições e medidas de distanciamento físico e fechamento do comércio, escolas e indústrias, ou redução de horários é a esperança de vencer a pandemia, juntamente a vacina. No entanto, neste importante papel da gestão empresarial, podem adotadas medidas estratégicas para driblar os obstáculos, como por exemplo, submeter ao regime de teletrabalho (home office), ou partir para redução de salário e jornada, antecipação de férias e feriados, ou ainda suspender ou reincidir o contrato de trabalho, aderir a programas a demissão voluntária (PDV). (REZENDE, 2020).

Explicando um a um, o teletrabalho ou home office, é o trabalho realizado pelo empregado para o empregador fora das dependências da empresa, é uma prestação de serviço a distância, utilizando meios tecnológicos ou de telefonia, e este foi acrescentado a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas por meio Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 2017, onde foi adicionada a possibilidade de haver o contrato de teletrabalho. No entanto, este tipo de contrato e de prestação de serviço já existia dentro de muitas empresas, só foi formalizado, visto que trás diversos benefícios, como reduzir os custos para manter o funcionário nas dependências da empresa, ou ainda para reduzir o tempo e valor gasto com o deslocamento. E de fato, com o aumento da contaminação pela COVID-19, várias empresas passaram a adotar esse tipo de contrato como forma de prevenção da doença, já que dessa forma, os funcionários e a empresa não parariam de atuar, mesmo que à distância. (REZENDE, 2020).

Outra medida que pode ser tomada é a redução de salários ou de jornada, que consiste em o empregador reduzir a jornada de trabalho mediante a diminuição do salário, proporcionalmente, por meio de acordo individual de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, sendo por Lei, permitidas as reduções de 25%, 50% ou 70%, ficando o Governo Federal responsável por pagar a complementação ao empregado, sendo nomeado como Benefício Emergencial. (REZENDE, 2020).

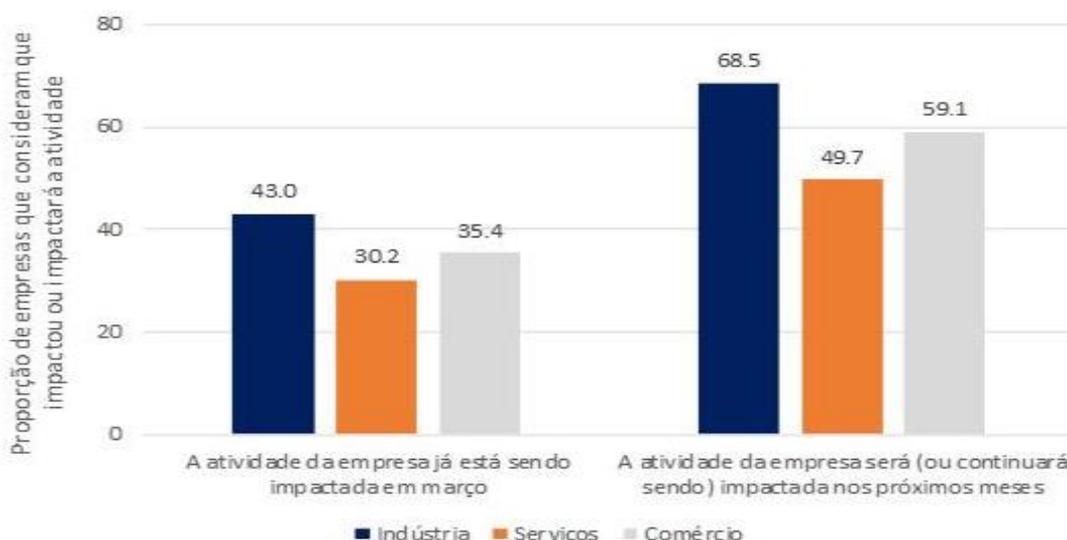
Ainda pode-se haver a antecipação de feriados para evitar feriados prolongados, ou para evitar aglomerações públicas nos dias de feriado, ou ainda

antecipar o período de férias, que também é permitido por meio de Lei ao empregador conceder férias individuais ou coletivas adiantadas aos empregados, reduzindo dessa forma o número de funcionários presentes e evitando aglomeração. (REZENDE, 2020).

Ainda há medidas de prevenção mais drásticas como a suspensão do contrato de trabalho, que com base na Lei, o empregado e o empregador podem contratar por meio de negociações individuais ou coletivas a suspensão do contrato de trabalho com direito ao recebimento do Benefício Emergencial. Ou também pode haver a rescisão do contrato de trabalho, que se trata da dispensa sem justa causa. No entanto, se a rescisão ocorrer durante o período de garantia provisória, o empregador fica responsável por realizar o pagamento das parcelas rescisórias e indenização. (REZENDE, 2020)

Os gestores desta forma, baseado em medidas como as apresentadas devem se superar e apresentar novas maneiras e utilizar-se de ações estratégicas para se adaptarem e empreender nessa nova realidade, e mais uma vez destacando que as pequenas empresas, na maior parte, chegaram a falência pelo fato de na maior parte das vezes não possuírem gestão ou uma boa gestão, afinal quando se possui gestão, aspectos importantes são priorizados, como por exemplo controle financeiro, sobre gastos, lucros e capital de giro (AVENI, 2020).

Gráfico 3 : Percepção e expectativas das empresas sobre impacto da pandemia na atividade (proporção de respostas em %)



Fonte: FGV Blog do Ibre, 2020. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/os-impactos-do-coronavirus-nas-empresas-e-nos-consumidores>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

Diante do grande número de empresas que precisarem cessar as atividades, ou que faliram, o que não possuíam métodos para permanecer em funcionamento, as que permaneceram no mercado tiveram que se reinventar e utilizar meios de inovação. Como exemplo pode-se destacar as empresas que fizeram uso de delivery (entrega), teletrabalho, utilização ainda mais rica das redes sociais, para movimentar a empresa e angariar novos clientes (BITTENCOURT, 2020).

Mesmo com essas medidas e opções a serem tomadas é de extrema necessidade a empresa ter uma boa gestão para atingir bons resultados, e com a formação do profissional, gestor é permitida a utilização desses métodos e ferramentas da gestão com base nas necessidades da empresa, traçando estratégias diante do cenário da COVID-19, ainda pode-se sugerir a utilização da ferramenta da Análise de SWOT neste contexto, com relação a concorrência, que trata-se de traçar pontos de estratégia específicos da empresa, sendo estes: Força (ponto forte que amplia a competitividade), Fraqueza (ponto fraco que gera prejuízo), Oportunidade (perspectiva futura em relação ao mercado) e Ameaça (risco futuro realizado pela concorrência). (MONZONI, M.; CARVALHO, 2020).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho de conclusão de curso foi possível ser observado diversos pontos relacionados à Gestão Empresarial e a pandemia causada pelo vírus da COVID-19, sendo abordadas causas e consequências provenientes desta doença diante da sociedade e das empresas.

De início, houve a contemplação da Gestão Empresarial, sendo destacada sua forma de análise e seus aspectos históricos, sendo esta abordada com essencial para organização da empresa. Adentrando os aspectos históricos, foi possível analisar toda a temática existente da gestão Empresarial, sendo importante salientar o momento da Revolução Industrial e do Fordismo, que juntos trouxeram diversas modificações e instrumentos para a abordagem da Gestão Empresarial, após isso, pôde ser analisada a Gestão Empresarial nos dias atuais, momento este que o mundo vivencia a pandemia da Covid-19.

A respeito da COVID-19, foi explicado, de forma básica, que trata-se de um

vírus altamente perigoso, que deixou e permanece causando caos e muitas mortes. Diante do cenário do vírus, o mundo foi obrigado a viver em uma espécie de quarentena, para que houvesse o isolamento social, para conter a pandemia, o que de fato é extremamente importante.

Secundado a explicação do que é a COVID-19, foi possível chegar ao ponto principal deste trabalho de conclusão de curso, que seria explicar a relação entre a pandemia mundial e seus efeitos no âmbito empresarial e nas mudanças que esta doença gerou na gestão das empresas.

Com base no que foi apresentado neste trabalho, é notório que para que a doença gerou caos e diversos problemas. Diante disto, foi possível analisar pontos negativos gerados, de fato pela pandemia, como fechamento de várias empresas, demissões em massa para diminuição do quadro de funcionários e redução de despesas, programas, visto como necessários, de demissão voluntária, ainda pode-se destacar o fato de diversas empresas terem sido levadas a falência, dentre tantos outros pontos negativos, mas ainda, é possível encontrar pontos, não positivos, mas pontos atrativos e educativos em meio a tantos malefícios, como por exemplo, a adaptação dos funcionários e empresários ao regime de trabalho em casa, fora das dependências da empresa, mas conhecido como Home Office, que permitiu a economia do trabalho presencial e permitiu o isolamento social, a importância de manter o bem-estar físico e mental dos funcionários e analisar a natureza de diferentes negócios e trabalhos para assegurar a adequada retomada desses trabalhos, prática de responsabilidade social, ainda pode-se sugerir que as empresas façam um ressignificação com as relações, tanto entre as empresas, quanto com relação aos consumidores, clientes, cidadãos e até mesmo com o governo, para desenvolver e envolver novas dinâmicas de trabalho e de convivência diante do atual cenário.

REFERÊNCIAS

AQUINO, E.. Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10502020>>. Acesso em: 02 de junho de 2021.

AVENI, A.. Estratégias atuais e futuras para empresas e profissionais na economia da Covid-19. Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social, 2020. Disponível em: <<http://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/194/213>>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

ANS. Prevenção é a principal medida para o combate à Covid-19. 2020. Disponível em: <<https://www.ans.gov.br/aans/noticias-ans/coronavirus-covid-19/coronavirus-todas-as-noticias/6085-prevencao-e-a-principal-medida-para-o-combate-a-covid-19>> . Acesso em: 20 de maio de 2021.

BBC. 250 mil mortos por covid: gráfico mostra a dimensão da perda de vidas na pandemia no Brasil. G1, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/02/25/250-mil-mortos-por-covid-grafico-mostra-a-dimensao-da-perda-de-vidas-na-pandemia-no-brasil.ghtml>>. Acesso em: 20 de maio de 2021.

BITTENCOURT, V.; TOBLER, R. Os impactos do Coronavírus nas empresas e nos consumidores. 2020. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/os-impactos-do-coronavirus-nas-empresas-e-nos-consumidores>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2021.

BRASIL. LEI 13.979, 06 DE FEVEREIRO DE 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2021.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2021.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 992, DE 16 DE JULHO DE 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/07/governo-cria-novo-programa-de-apoio-as-micro-pequenas-e-medias-empresas>>. Acesso em: 17 de julho de 2020.

FERREIRA, A.; REIS, A.; PEREIRA, M.. Gestão empresarial: De Taylor aos nossos dias. Cengage Learning; 1ª edição, 1997.

FLORIANO, J.; LOZECKYI, J.. A importância dos instrumentos de controle interno para gestão empresarial. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4419004/mod_resource/content/1/A%20import%C3%A2ncia%20dos%20instrumentos%20de%20controle%20interno.pdf>. Acesso em: 29 de maio de 2021.

LAKATOS, E.; MARCONI, M.. Fundamentos da metodologia científica. 9ª edição São Paulo, Atlas, 2021.

LIPIETZ, Alain. FORDISMO, FORDISMO PERIFÉRICO E METROPOLIZAÇÃO. Ensaio FEE, Porto Alegre, 1989. Disponível em: <<http://200.198.145.164/index.php/ensaios/article/viewFile/1381/1745>>. Acesso em: 19 de junho de 2021.

MATOS, S.; MIRANDA L..Cenários para a evolução da atividade econômica brasileira em 2020. INSTITUTO BRASILEIRA DE ECONOMIA - FGV/IBRE, 2020. Disponível em: < <https://joserobertoafonso.com.br/cenarios-atividade-economica-brasileira-2020-matos-et-al/>>. Acesso em: 01 de junho de 2021.

MICHEL, Maria Helena. Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia pratico para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. São Paulo. Atlas, 2015.

MONZONI, M.; CARVALHO, A. Pós-Covid-19: reconstruir para melhor. GV-executivo, volume 19, nº 3, 2020. Disponível em: <<https://rae.fgv.br/gv-executivo/vol19-num3-2020/pos-covid-19-reconstruir-para-melhor>>. Acesso em: 29 de maio de 2021.

NETO, Silvio Carvalho. A contribuição da administração para o desenvolvimento das organizações. Revista Eletrônica de Administração, 2002. Disponível em: <<https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea/article/view/163>>. Acesso em: 19 de junho de 2021.

NICOLLETTI, M; ALEM, G.; BLASEK, M. Atuação empresarial para sustentabilidade e resiliência no contexto da covid-19. RAE-Revista de Administração de Empresas | FGV EAESP, 2020. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rae/a/3LLgYF49S4FwjbfpPFhkGMs/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 29 de maio de 2021.

REZENDE, A.; MARCELINO, J.; MIYAIL, M.. A reinvenção das vendas: as estratégias das empresas brasileiras para gerar receitas na pandemia de COVID-19. 2020. Disponível em: <<https://zenodo.org/record/3834095#.YMdm4vIKjDc>>. Acesso em: 26 de maio de 2021.

SANTOS, João Almeida; PARRA FILHO, Domingos. **Metodologia científica**. Cengage Brasil, 2017.

PASQUALINE, M.; FORDISMO: uma análise aplicada aos casos do Brasil e Japão. Florianópolis, 2004, Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia300197.PDF>>. Acesso em: 25 de maio de 2021.