



EMPREGABILIDADE SOB A ÓTICA DOS TRABALHADORES EM TEMPOS DE PANDEMIA

EMPLOYABILITY FROM WORKERS' VIEW IN PANDEMIC TIMES

Marlene Knecht Ramos¹
<https://orcid.org/0000-0003-2217-7467>
Genéia Lucas dos Santos²
<http://orcid.org/0000-0002-9544-1196>

Recebido em: 17 dez. 2020
Aceito em: 01 dez. 2021

Como citar este artigo: KNECHT RAMOS, M.; LUCAS DOS SANTOS, G. EMPREGABILIDADE SOB A ÓTICA DOS TRABALHADORES EM TEMPOS DE PANDEMIA. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, Caçador (SC), Brasil, v. 10, n. 2, p. 59-76, 2021. DOI: 10.33362/visao.v10i2.2453. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2453>.

Resumo: O objetivo deste estudo foi analisar a situação da empregabilidade dos trabalhadores em tempos de pandemia COVID19. A pesquisa é quantitativa e o tipo foi de levantamento (survey) e descritiva. A amostragem foi não-probabilística e por conveniência, obtendo-se 115 participantes, porém 92 válidos. Dados obtidos por meio de um questionário estruturado com uso do google formulários. Distribuído nas redes sociais, pelo método *snowball*, analisados estatisticamente por meio do *software SPSS 22*. A análise foi dividida em 4 partes, onde a primeira tratou do perfil Socioeconômico do respondente, a segunda da inserção e situação profissional dos trabalhadores, a terceira sobre as percepções sobre a organização, a inserção no mercado de trabalho e a empregabilidade, e a última e quarta parte das percepções sobre as mudanças na rotina laboral a partir do evento COVID19. Observou-se quanto ao perfil dos respondentes: maioria foram mulheres (69,6%). A faixa etária da amostragem foi equilibrada de 18 a 25 anos (30,4%), 26 a 37 anos (35,9%) e de 38 a 51 anos (30,4%). Quanto a escolaridade 71,8% tem curso superior ou mais. 66,3% são casados ou em união estável. Destes 66,3% tem moradia própria. 83,7% encontram-se trabalhando. Quanto a situação profissional e de empregabilidade dos trabalhadores, pode-se perceber que esta parcela da população se manteve estável em seus empregos e situação profissional. 78% estão satisfeitos com seu trabalho atual e 80,4% permanecem trabalhando na mesma empresa, contra 11,9% de desempregados no momento da coleta de dados. Observou-se certo equilíbrio na amostragem, obteve-se participação em torno de 30% de empresas de micro a grande porte, de todos os

¹ Graduada em Administração. Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP. Caçador, Brasil. E-mail: rmarlene828@gmail.com.

² Doutoranda. Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP. Caçador, Brasil. E-mail: geneia@uniarp.edu.br.

ramos, predominando serviços 30,4%, 62% dos respondentes trabalham em organizações privadas. Quanto a percepção sobre as mudanças laborais com o evento da pandemia, a partir das análises pode-se perceber que a maioria acredita ter autonomia para realizar suas atividades (59,8%), trabalham em organizações que tem algum sistema de progressão de carreira (46,7%), são os principais responsáveis pela sua empregabilidade e formação (46,7%). Quanto ao cargo 44,5% diz ocupar uma vaga de emprego inferior ao seu nível de qualificação, contudo 45,7% apontam que a remuneração está adequada a qualificação e esta, por sua vez é necessária para a atividade (35,9%). Notou-se que 45,6% dos respondentes não concordam com o fato da formação superior ter influenciado na progressão de carreira na empresa, porém alguns não tem certeza disso (28,3%), enquanto 26,1% concordam parcial ou totalmente com a formação ser requisito importante para a carreira. Os respondentes também não reconhecem a rede de *network* (54,4%) e agências intermediadoras (41,3%) como facilitadores no processo e inserção e situação profissional. Concluiu-se com o estudo que a maioria dos respondentes se encontram estáveis em seus empregos, satisfeitos, considerando que a amostra aponta para pessoas de ditas de “classe média” onde a maioria possui ensino superior ou mais e ocupam cargos de acordo com a formação. Infere-se que talvez este não seja a realidade da população, haja visto os dados brasileiros sobre a precariedade e desemprego.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho. Inserção Profissional. Situação profissional. Empregabilidade. COVID-19.

Abstract: The aim of this study was to analyze the employment situation of workers in times of pandemic COVID19. The research is quantitative and the type was survey and descriptive. The sampling was non-probabilistic and for convenience, obtaining 115 participants, but 92 valid. Data obtained through a structured questionnaire using google forms. Distributed on social networks, by the snowball method, statistically analyzed using the SPSS 22 software. The analysis was divided into 4 parts, where the first dealt with the respondent's Socioeconomic profile, the second with the insertion and professional situation of workers, the third with perceptions about the organization, insertion in the labor market and employability, and the last and fourth part of the perceptions about changes in work routine from the COVID event19. It was observed as to the respondents' profile: most were women (69.6%). The age range of the sample was balanced between 18 to 25 years (30.4%), 26 to 37 years (35.9%) and 38 to 51 years (30.4%). As for education, 71.8% have higher education or more. 66.3% are married or in a stable relationship. Of these, 66.3% have their own housing. 83.7% are working. As for the professional and employability situation of workers, it can be seen that this portion of the population has remained stable in their jobs and professional situation. 78% are satisfied with their current job and 80.4% remain working at the same company, against 11.9% of unemployed at the time of data collection. A certain balance was observed in the sampling, around 30% of micro and large companies, from all branches, with a predominance of services, with 30.4%, 62% of respondents working in private organizations. Regarding the perception of work changes with the pandemic event, from the analysis it can be seen that most believe they have autonomy to carry out their activities (59.8%), work in organizations that have some career progression system (46.7%), are the main responsible for their employability and training (46.7%). As for the position, 44.5% say they occupy a job vacancy below their level of qualification, however

45.7% say that the remuneration is adequate to qualification and this, in turn, is necessary for the activity (35.9%). It was noted that 45.6% of respondents do not agree with the fact that higher education has influenced their career progression in the company, however some are not sure about this (28.3%), while 26.1% partially or totally agree with training is an important career requirement. Respondents also do not recognize the network network (54.4%) and intermediary agencies (41.3%) as facilitators in the process and insertion and professional situation. It was concluded with the study that the majority of the respondents are stable in their jobs, satisfied, considering that the sample points to people of so-called “middle class” where the majority have higher education or more and occupy positions according to the training. It is inferred that perhaps this is not the reality of the population, having seen the Brazilian data on precariousness and unemployment.

Keywords: Labor market. Professional Insertion. Professional situation. Employability. COVID-19.

INTRODUÇÃO

Observando-se o mercado de trabalho, entende-se que empregabilidade é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, e o conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação (PEREIRA, 2020). O principal fator que gera o fechamento dos postos de trabalho é a crise econômica de um país (MENDONÇA, 2020). Contudo o mundo foi atingido por um vírus chamado COVID19, que surgiu na China em 2019, e acabou se alastrando para o restante dos países tornando-se uma pandemia. Registros da doença iniciaram-se no ano de 2019, mas a identificação do agente causador e as consequências dessa infecção só ocorreram no ano de 2020. A pandemia acabou atingindo o mercado de trabalho que coloca em risco de declínio dos empregos, que são a base para a manutenção de uma sociedade (SANTOS, 2020).

Sendo assim considera-se o tema atual e relevante, pois com o evento da pandemia um impacto negativo não só nos negócios, a pandemia também afetou uma sociedade inteira, formas de viver e trabalhar, principalmente as relações de trabalho e os empregos. O Brasil já vinha de uma situação de desemprego que atinge mais de 13 milhões de trabalhadores, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE, no trimestre móvel referente aos meses de abril a junho de 2020 (PNAD, 2020). Dentre estes, os jovens são os mais atingidos, cerca de 66% (18 a 39 anos) estão com dificuldades de inserção no mercado de trabalho no país (IBGE, 2020), portanto torna-se válido analisar a atual situação profissional dos trabalhadores, visando compreender o impacto da pandemia na sua empregabilidade. Segundo Cabral (2020) a situação da precariedade e do desemprego tendem a piorar em função do avanço da crise da pandemia da Covid-19.

Diante deste contexto questionou-se qual é a situação profissional e da empregabilidade dos trabalhadores em tempos de pandemia COVID19? Para tal

questionamento foi desenvolvido objetivo geral para analisar a situação profissional e de empregabilidade dos trabalhadores em tempos de pandemia COVID19, utilizando-se de ações específicas como: (a) Identificar o perfil socioeconômico do respondente; (b) Identificar a inserção e a situação profissional dos trabalhadores; (c) Identificar as percepções sobre a organização, a inserção no mercado de trabalho e a empregabilidade; e (d) Identificar a percepção dos trabalhadores sobre as mudanças laborais com o evento da pandemia.

Para tal estudo utilizou-se de uma abordagem quantitativa, de tipo descritivo e de levantamento, a amostragem foi não probabilística e por conveniência do pesquisador (escolhidos pelo julgamento do pesquisador de forma intencional) (MATIAS-PEREIRA, 2020). O instrumento para a coleta de dados foi um questionário adaptado de Volkmer Martins (2016), via google formulários, contendo 35 questões, com respostas de múltipla escolha e outros, tipo escala *Likert* (05 pontos) (PEREIRA et al, 2019). A distribuição se deu pelo método *snowball* (WHA, 1994 apud BALDIN; MUNHOZ, 2011) via redes sociais e *WhatsApp*. A análise dos dados foi por meio de estatística descritiva, com auxílio de planilhas eletrônicas (Excel) e do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 22.

Este artigo estrutura-se em cinco partes, onde a primeira será introdutória contextualizando o tema escolhido, a segunda parte destina-se a fundamentação teórica, a terceira apontará o percurso metodológico do estudo, na quarta parte apresenta-se a análise de dados e a última será destinada as considerações finais.

MERCADO DE TRABALHO E COVID-19

O Mercado de trabalho pode ser entendido como um espaço de oferta e procura de trabalho, onde a recompensa pode ser expressa em dinheiro ou outros benefícios ao seu prestador, como forma de pagamento (SILVA, 2014; PEREIRA, 2020). Considera-se nessa relação o conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições para esta troca. De acordo com Silva (2014, p 1) “o desemprego é uma característica do mercado de trabalho, quando a quantidade de vagas oferecidas é menor que o número de pessoas para exercerem o trabalho. O mesmo pode ocorrer de outras formas como o desemprego conjuntural e o desemprego estrutural”. Entende-se que desta forma que:

O desemprego conjuntural é associado as crises econômicas, onde há baixo crescimento econômico, tendo quedas na produção, nas vendas, ou até mesmo devido problemas naturais como secas e geadas, interferindo na produção do setor primário, causando demissões da população que trabalha nesses ramos. O desemprego é o estrutural, ou também chamado de tecnológico, que ocorre em consequência da substituição da mão de obra por máquinas, a entrada de robôs, tratores, computadores, são fatores que causam a dispensa dos trabalhadores que são substituídos por máquinas, que não necessitam de remuneração econômica por sua produção (SILVA, 2014, p.1).

Quando crises econômicas surgem, refletem diretamente nos empregos, pois empresas procuram diminuir custos e buscar outras estratégias de economia, inclusive o corte de mão de obra, aumentando o desemprego, principalmente entre os trabalhadores que possuem baixa empregabilidade (MENDONÇA, 2020). Considera-se que o país ou o mundo está enfrentando uma crise econômica quando há um declínio da atividade econômica. Ou seja, a demanda por consumo é reduzida, o que gera menos lucro às empresas. Com uma lucratividade menor, muitas acabam demitindo funcionários o que aumenta as taxas de desemprego (SANKLHYA, 2020).

Níveis salariais, taxas de emprego/desemprego, distribuição de renda, incrementos de produtividade, investimentos em qualificações, bem como o grau de conflito entre seus diversos atores são algumas das variáveis que, sob este enfoque, devem ser levadas em conta (OLIVEIRA; PICCININI, 2011, p.4)

Segundo Nakabashi (2020), o Brasil já vinha de uma situação muito difícil, com crise econômica e aumento de desemprego entre 2014 e 2016, e conseqüentemente perda de renda dos trabalhadores. Em 2017 a 2019, houve um crescimento pequeno da economia do País. As crises econômicas por si afetam negativamente os empregos, implicando na qualidade de vida das pessoas, no entanto com o evento da pandemia do coronavírus o impacto tem sido relevante e preocupante para todos os âmbitos, não só nos negócios.

Neste cenário o Brasil, vem apresentando já algum tempo uma taxa de desocupação alta (13.3%) segundo dados do IBGE referente aos meses de abril a junho de 2020, se comparados ao ano anterior (abril a junho de 2019) que marcou 12,0%, sendo visível a piora do desemprego no país (PNAD, 2020).

Ao considerar a região de Santa Catarina de acordo com dados do novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED em janeiro o saldo mensal de empregos industriais era de 19.916, em fevereiro 11.370 e em março baixou para 225 empregos. No mês de abril quando a pandemia realmente fez com que o índice de empregos diminuísse, o saldo de empregos ficou negativo em -34.758 empregos. Após em maio -11443 e em junho -2191, quando as empresas começam a contratar novamente (FIESC, 2020)

Apenas no mês de julho registrou abertura de vagas no saldo de empregos industriais em Santa Catarina, de acordo com dados do novo CAGED. É o segundo mês consecutivo a registrar saldo positivo, após dois meses marcados por impactos econômicos da pandemia do Covid-19. O resultado também é o terceiro melhor do ano e representa um sinal positivo para a retomada produtiva no segundo semestre do ano, depois do primeiro ter registrado o fechamento de 12499 postos de trabalho no saldo de empregos industriais (FIESC, 2020, p. 1).

Apesar de dados para a Região de Santa Catarina estar melhorando nos últimos meses, deve considerar ainda que o reflexo da pandemia impactou a cidade de Caçador não foi diferente, o Sistema Nacional de Empregos - SINE de Caçador divulgou em maio de 2020 um balanço de atendimentos realizado desde o início da pandemia e os dados mostram que do dia

13 de abril até 08 de maio, o número de pessoas que deram entrada no seguro desemprego foi de 565 pessoas, destes, 505 foram demitidos no período da pandemia. Mas isso foi considerado apenas os pedidos de seguros de empregos realizados pessoalmente (SINE, 2020). Caçador concentra grande parte de seu movimento financeiro através das indústrias, com mais de 230 estabelecimentos industriais, destaca-se como uma das cidades com maior potencial e na diversificação do parque industrial. A principal fonte sempre foi a Indústria madeireira (PMC, 2020).

A COVID-19 (Doença do Corona Vírus 2019. Iniciou-se na China, no dia 31 de dezembro de 2019, na cidade de Wuhan. A princípio a doença era tratada como um tipo de pneumonia, pelo alastramento rápido tornou-se uma pandemia. “Entendida como uma situação em que uma doença infecciosa se espalha de forma rápida e descontrolada para vários locais, podendo atingir proporções mundiais, ou seja, não está restrita apenas a uma cidade, região ou continente” (HINRICHSEN, 2020, p. 1). Registros da doença iniciaram-se no ano de 2019, mas a identificação do agente causador e as consequências dessa infecção só ocorreram no ano de 2020 e continuam em estudos (SANTOS, 2020). A Covid-19 atingiu não só a saúde das pessoas, mas toda a sociedade, causando mudanças de hábitos, comportamentos, forma de trabalhar e de se viver. Houve impactos na economia e conseqüentemente nos empregos, no mercado de trabalho. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), houve impacto negativo nos negócios das empresas brasileiras em torno de 70% (CABRAL, 2020).

INSERÇÃO, SITUAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE

Considera-se que a inserção profissional é o processo pelo qual os indivíduos que jamais participaram da população ativa ingressam em uma posição estável no sistema de emprego (VERNIERES, 1997, apud ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012, p.4). De acordo com Rocha de Oliveira (2012, p. 7):

A dificuldade de ingresso no mundo do trabalho passa a ganhar espaço como problema social tanto nos estudos de economistas e cientistas sociais, quanto no plano das políticas governamentais. A partir das pesquisas realizadas, encontra-se um mosaico de trajetórias percorridas pelos jovens desconstruindo o modelo predominante de passagem da escola/universidade ao trabalho. Alguns buscam a inserção por meio de dispositivos públicos, outros por meio das relações familiares ou de vizinhança, ou retomam e procuram alongar ao máximo possível o tempo de estudos, na expectativa de encontrar, com as experiências desenvolvidas durante o curso, uma oportunidade de trabalho estável.

Percebe-se que na sociedade onde o desemprego estável e em tempo integral tornou-se o meio de alcançar direitos econômicos, sociais e políticos, a sua redução (ou desaparecimento) e a proliferação de formas precárias provocam um choque social (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p 7). Pode-se considerar a empregabilidade em sua

compreensão como a capacidade de o indivíduo manter-se ou reinserir-se no mercado de trabalho, denotando a necessidade de ele agrupar um conjunto de ingredientes que o torne capaz de competir com todos aqueles que disputam e lutam por um emprego (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2008).

Considerando-se que ainda se vive sobre o impacto de tantas rupturas bruscas, mas sabe-se que “voltar ao normal” não só será dificilmente exequível quanto indesejável – posto que foi “do normal” que surgiu toda essa crise reveladora da fragilidade em que o planeta se colocou – e que é fundamental que novos caminhos e novas formas de viver sejam pensadas (NASCIUTTI, 2020).

O mercado de trabalho em 2020 sentiu um forte impacto com a pandemia do novo coronavírus. As expectativas de crescimento tiveram que ser colocadas de lado por um momento e deram espaço para a adaptabilidade. Assim, tanto as empresas quanto os profissionais precisam de boas doses de inovação para se manterem. Percebe-se que o fim do emprego traz para a maioria dos trabalhadores uma sensação de despreparo e insegurança. Muitos começam a se perguntar se vai existir lugar para eles nesse novo cenário do mercado de trabalho (MELO, 2014).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos buscam estabelecer as técnicas e métodos para coletar e analisar os dados necessários, estando associados aos objetivos e a fundamentos teóricos pesquisados. Esta pesquisa é de natureza quantitativa e será uma abordagem que buscará entender a realidade e o contexto em que a população está inserida no mercado de trabalho em tempos de pandemia. Creswell (2010, p. 21) destaca que:

Os métodos quantitativos envolvem o processo de coleta, análise, interpretação e redação dos resultados de um estudo. Existem métodos específicos, tanto no levantamento quanto na pesquisa experimental, os quais se relacionam à identificação de uma amostra e de uma população, a especificação da estratégia da investigação, à coleta e análise dos dados, a apresentação dos resultados, à realização de uma interpretação e a redação da pesquisa de uma maneira consistente com um levantamento ou estudo experimental.

O tipo de pesquisa é de levantamento de dados também conhecida como survey visa identificar informações sobre a prática ou sobre as opiniões de um grupo específicos, ou seja, de um grupo de interesse, a respeito de dados que se deseja obter. A pesquisa classificada descritiva é a que mais se utiliza do levantamento. O objetivo de tal investigação “é caracterizar a parte e extrapolar as conclusões sobre essa parte para o todo” (SILVA, 2020 p. 153;155).

O universo da pesquisa foram 92 brasileiros, maiores de 18 anos, ambos os gêneros, que tivessem alguma experiência profissional. A amostragem foi não probabilística e por

conveniência do pesquisador (escolhidos pelo julgamento do pesquisador de forma intencional) (MATIAS-PEREIRA, 2020), e teve corte transversal (início da aplicação do questionário em 28.10.2020 e fechamento 06.11.2020).

O instrumento para a coleta de dados foi um questionário adaptado de Volkmer Martins (2016), estruturado na plataforma do *google* formulários contendo 35 perguntas fechadas, com respostas de múltipla escolha, e de escala tipo Likert (1 a 5 pontos). Esse tipo de escala consiste em uma série de afirmações a respeito de determinado objeto. Para cada afirmação há uma escala em que o sujeito externará sua atitude em termos de concordância ou discordância (PEREIRA et al, 2019).

A técnica de distribuição utilizada foi *Snowball* (bola de neve), pelas redes sociais e *WhatsApp*. Neste caso o pesquisador seleciona os participantes iniciais, e estes indicam novos participantes, que por sua vez indicam outros participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (o ponto de saturação). O ponto de saturação é atingido quando os novos entrevistados passam a repetir os conteúdos já obtidos anteriormente, sem acrescentar novas informações relevantes á pesquisa (WHA, 1994 apud BALDIN; MUNHOZ, 2011).

O procedimento para análise dos dados descritivo, foi por meio de planilhas de e uso do *software SPSS 22*. A análise descritiva visou “sintetizar uma série de valores de mesma natureza, permitindo dessa forma que se tenha uma visão global da variação desses valores, organiza e descreve os dados” (GUEDES et al., 2005, p. 1). Dentre as 35 questões, as mesmas foram divididas em 9 questões para a identificação do perfil dos respondentes; 9 perguntas para a averiguar a situação profissional dos trabalhadores, e outras 17 relacionadas as percepções sobre a organização em que trabalham, bem como a inserção e mercado de trabalho.

DISCUSSÃO E RESULTADOS

Nesta sessão serão apresentadas as análises descritivas dos dados coletados, a partir do questionário enviado aos participantes. A análise foi dividida em 4 partes, onde a primeira tratará do perfil Socioeconômico do respondente, a segunda da inserção e situação profissional dos trabalhadores, a terceira as percepções sobre a organização, a inserção no mercado de trabalho e a empregabilidade, e a última e quarta parte analisará as percepções sobre as mudanças na rotina laboral a partir do evento COVID19.

a) Perfil socioeconômico do respondente: para a identificação do perfil foram elaboradas 9 questões dispostas na tabela 01.

Tabela 01: Perfil Socioeconômico dos Respondentes

Questão	Opções de Respostas	Porcentagem
Faixa Etária	até 17 anos e 11 meses	0,0
	de 18 a 25 anos	30,4
	de 26 a 37 anos	35,9
	de 38 a 51 anos	30,4
	de 52 anos a 68	3,3
	de 68 anos acima	0,0
Gênero	Masculino	30,4
	Feminino	69,6
	outros	
Escolaridade	Ensino Fundamental	2,2
	Ensino Médio	23,9
	Curso técnico	2,2
	Ensino Superior	43,5
	Pós-Graduação (Especialização)	“Continua”
	Mestrado	~ , .
Doutorado	2,2	
Qual seu estado civil?	Solteiro(a)	29,3
	União Estável	19,6
	Casado(a)	46,7
	Viúvo(a)	0,0
	Separado(a)	2,2
	Divorciado(a)	2,2
Você possui filhos e/ou enteados?	Não	35,9
	Sim, 1	26,1
	Sim, 2	28,3
	Sim, 3	9,8
	Sim, 4 ou mais	0,0
O número total de pessoas que moram em seu domicílio, incluindo você:	1	5,4
	2	15,2
	3	43,5
	4	26,1
	5	7,6
	6 ou mais	2,2
Em relação a sua moradia, você:	Mora com pais	19,6
	Mora sozinho(a)	6,5
	Mora com cônjuge/companheiro(a)	64,1
	Mora com amigos	6,5
	outros	3,3

Em relação ao imóvel no qual você mora ele é:	Alugado	27,2
	Próprio (financiado ou não)	66,3
	Emprestado	4,3
	outros	2,2
Está trabalhando atualmente (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, autônomo, bolsa de iniciação científica)?	Sim	83,7
	Não	16,3

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Segundo os dados coletados dos perfis dos respondentes, há predominância de mulheres com 69,6%, do percentual de participantes. Dentro da faixa etária dos respondentes, a amostragem foi equilibrada entre as faixas de 18 a 25 anos (30,4%), de 26 a 37 anos o percentual é de 35,9% e de 38 a 51 anos, ficou em 30,4%. Quanto a escolaridade 43,5% dos respondentes possuem curso superior e outros 20,7% são pós-graduados.

Na estimativa do estado civil dos participantes, 66,3% são casados ou em união estável. Ainda, na população respondente no quesito filhos(as), 54,4% possuem 1 filho ou 2 filhos. Predominantemente o número de pessoas que residem na mesma casa, incluindo o respondente são de 03 pessoas, 43,5%, seguido de 04 pessoas e 26,1%.

Convergindo com os dados do estado civil e filhos, tem-se 64,1% residem com o cônjuge/companheiro, destes 66,3% tem moradia própria, pagando aluguel tem-se 27,2%, onde 83,7% encontram-se trabalhando. Notou-se que os participantes deste estudo apresentam boas condições socioeconômicas, em função da escolaridade, manutenção do emprego e casa própria, entende-se que não foram atingidos pelo desemprego em função da pandemia.

b) Inserção e situação profissional dos trabalhadores com o evento da pandemia covid19: para esta análise foram realizadas 9 questões de múltipla escolha, conforme segue na tabela 2.

Tabela 02: Inserção e Situação profissional dos trabalhadores

Questão	Opções de Respostas	Porcentagem
Qual maior tempo você permaneceu sem trabalho?	Até 29 dias	0,0
	De 1 a 5 meses	13
	De 6 a 12 meses	10,9
	De 13 a 14 meses	16,3
	De 25 a 36 meses	5,4
	Mais de 3 anos	40,2
Na pandemia você trocou de trabalho quantas vezes?	Nenhuma, e não está trabalhando no momento.	11,9
	Nenhuma, trabalha na mesma organização.	80,4
	1 vez	6,5
	2 a 3 vezes	1,1

	4 ou mais vezes	0,0
Assinale a situação que melhor descreve o seu caso durante a pandemia	Sem trabalho e meus gastos financiados pela família.	6,5
	Trabalhando e gastos integralmente financiados pela família.	3,3
	Trabalhando e gastos parcialmente financiados pela família.	9,8
	Trabalhando e me sustentando.	23,9
	Trabalhando e contribuindo para o sustento da família.	44,6
	Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família.	10,9
	Sem trabalho e vivendo de rendimento (exemplo poupança).	1,1
Qual porte da organização	Micro (até 19 funcionários)	30,4
	Pequeno (20 a 99 funcionários)	12,0
	Médio (100 a 500 funcionários)	30,4
	Grande (mais de 500 funcionários)	26,1
Qual o tipo de organização?	Agrícola	1,1
	Comunitária	1,1
	Entidade sem fins lucrativos e instituição privada	1,1
	MEI	1,1
	Não trabalho	1,1
	ONG	1,1
	Particular	1,1
	Privada	62,0
Pública	30,4	
Qual o ramo de sua organização?	Indústria	27,2
	Comércio	19,6
	Serviços	30,4
	Outros	22,8
O seu contrato de trabalho é por tempo	Determinado (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregado).	17,4
	Indeterminado (há data de início, mas não consta a de término).	76,1
	Outros	6,5
Quanto ao seu tempo semanal de trabalho:	Você trabalha em tempo integral (40 horas semanais ou mais)	72,8
	Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria.	8,7
	Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização.	12,0
	Você trabalha em tempo parcial (20h semanais), pois é bolsista.	6,5
Em relação ao seu trabalho atual, ou último você está ou estava:	Satisfeito.	78
	insatisfeito, mas não está buscando outro.	6,4

insatisfeito e procurando outro.	11
em vias de trocar de emprego.	4,6

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Pode-se perceber com o evento da pandemia que esta parcela da população se manteve estável em seus empregos e situação profissional. Conforme os dados apontaram 78% estão satisfeitos com seu trabalho atual e 80,4% permanecem trabalhando na mesma empresa (contratos por prazo indeterminado – 76,1%; com 40 horas ou mais 72,8%; regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, ou seja, com alguma garantia de direitos) contra 11,9% de desempregados no momento da coleta de dados. Observou-se certo equilíbrio na amostragem, obteve-se participação em torno de 30% de empresas de micro a grande porte, de todos os ramos, predominando serviços 30,4%, 62% dos respondentes trabalham em organizações privadas.

c) Percepções dos trabalhadores sobre a organização, a inserção no mercado de trabalho e empregabilidade com o evento da pandemia covid19: para esta análise foram realizadas 9 questões conforme segue na tabela 3. Solicitou-se aos pesquisados que indicassem o grau de concordância na questão, utilizando-se da escala tipo Likert de 5 pontos – onde 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.

Tabela 03: Percepções sobre a organização, a inserção no mercado de trabalho e empregabilidade

Questão	Opções de Respostas	Porcentagem
Possuo autonomia para realizar minhas tarefas	1 discordo totalmente	8,7
	2 discordo parcialmente	13,0
	3 Não concordo nem discordo	18,5
	4 concordo parcialmente	26,1
	5 para concordo totalmente	33,7
A instituição na qual trabalho não possui um sistema claro de progressão de carreira.	1 discordo totalmente	32,6
	2 discordo parcialmente	14,1
	3 Não concordo nem discordo	21,7
	4 concordo parcialmente	15,2
	5 para concordo totalmente	16,3
Sou o principal responsável pela minha qualificação profissional.	1 discordo totalmente	32,6
	2 discordo parcialmente	14,1
	3 Não concordo nem discordo	21,7
	4 concordo parcialmente	15,2
	5 para concordo totalmente	16,3
Ocupo uma vaga de emprego inferior ao meu nível de qualificação.	1 discordo totalmente	12,0
	2 discordo parcialmente	10,9
	3 Não concordo nem discordo	14,1
	4 concordo parcialmente	18,5
	5 para concordo totalmente	44,6
Recebo remuneração inferior ao meu nível de	1 discordo totalmente	45,7
	2 discordo parcialmente	16,3

qualificação	3 Não concordo nem discordo	17,4
	4 concordo parcialmente	7,6
	5 para concordo totalmente	13,0
Uma pessoa com menos qualificação que eu poderia realizar as atividades que desempenho na organização.	1 discordo totalmente	35,9
	2 discordo parcialmente	13,0
	3 Não concordo nem discordo	25,0
	4 concordo parcialmente	12,0
	5 para concordo totalmente	14,1
Independente da formação recebida, ter cursado o ensino superior permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho.	1 discordo totalmente	30,4
	2 discordo parcialmente	15,2
	3 Não concordo nem discordo	28,3
	4 concordo parcialmente	10,9
	5 para concordo totalmente	15,2
Meus amigos mais próximos e meus familiares me ajudaram a me inserir no mercado de trabalho.	1 discordo totalmente	35,9
	2 discordo parcialmente	18,5
	3 Não concordo nem discordo	21,7
	4 concordo parcialmente	8,7
	5 para concordo totalmente	15,2
Agências de emprego e de estágio foram importantes para eu conseguir entrar no mercado de trabalho	1 discordo totalmente	30,4
	2 discordo parcialmente	10,9
	3 Não concordo nem discordo	27,2
	4 concordo parcialmente	16,3
	5 para concordo totalmente	15,2

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

A partir das análises pode-se perceber que a maioria acredita ter autonomia para realizar suas atividades (59,8%), trabalham em organizações que tem algum sistema de progressão de carreira (46,7%), são os principais responsáveis pela sua empregabilidade e formação (46,7%). Quanto ao cargo 44,5% diz ocupar uma vaga de emprego inferior ao seu nível de qualificação, contudo 45,7% apontam que a remuneração está adequada a qualificação e esta, por sua vez é necessária para a atividade (35,9%). Notou-se que 45,6% dos respondentes não concordam com o fato da formação superior ter influenciado na progressão de carreira na empresa, porém alguns não tem certeza disso (28,3%), enquanto 26,1% concordam parcial ou totalmente com a formação ser requisito importante para a carreira. Talvez esse resultado seja em função das percepções quando ao cargo ocupado que se concentra em profissionais de nível médio e superior em torno de 49% dos respondentes. Os respondentes também não reconhecem a rede de *network* (54,4%) e agências intermediadoras (41,3%) como facilitadores no processo e inserção e situação profissional.

d) Percepções dos trabalhadores sobre as mudanças na rotina de trabalho a partir do evento do COVID19: para esta análise foram aplicadas 8 questões conforme segue na tabela 4. Foram apresentadas afirmações, solicitando aos pesquisados que indicassem o grau de concordância na questão.

Tabela 04: Percepções sobre as mudanças a partir do evento do COVID19

Questão	Opções de Respostas	Porcentagem
Houve mudança na rotina de trabalho em relação a proteção à saúde do trabalhador;	1 discordo totalmente	54,3
	2 discordo parcialmente	16,3
	3 Não concordo nem discordo	12,0
	4 concordo parcialmente	3,3
	5 para concordo totalmente	14,1
A organização/empresa está fornecendo informações periódicas (diárias, semanais) de treinamentos e cuidados contra disseminação do vírus;	1 discordo totalmente	15,2
	2 discordo parcialmente	16,3
	3 Não concordo nem discordo	18,5
	4 concordo parcialmente	14,1
	5 para concordo totalmente	35,9
A organização/empresa em que atuo teve ou está efetuando carga horária de trabalho alterada (redução);	1 discordo totalmente	25,0
	2 discordo parcialmente	21,7
	3 Não concordo nem discordo	16,3
	4 concordo parcialmente	10,9
	5 para concordo totalmente	26,1
O meu empregador optou por trabalho <i>home office</i> para não reduzir carga horária de trabalho;	1 discordo totalmente	52,2
	2 discordo parcialmente	15,2
	3 Não concordo nem discordo	9,8
	4 concordo parcialmente	6,5
	5 para concordo totalmente	16,3
Na empresa/organização que atuo houve afastamentos de trabalho por casos de contágio da Covid-19;	1 discordo totalmente	52,2
	2 discordo parcialmente	18,5
	3 Não concordo nem discordo	9,8
	4 concordo parcialmente	3,3
	5 para concordo totalmente	16,3
Na organização/empresa houve afastamento de pessoas por pertencer ao grupo de risco (gestante, lactante, idosos);	1 discordo totalmente	27,2
	2 discordo parcialmente	16,3
	3 Não concordo nem discordo	8,7
	4 concordo parcialmente	7,6
	5 para concordo totalmente	40,2
O este último mês, posso considerar que a(s) empresa(s) esta(ão) se reorganizando economicamente;	1 discordo totalmente	32,6
	2 discordo parcialmente	16,3
	3 Não concordo nem discordo	8,7
	4 concordo parcialmente	7,6
	5 para concordo totalmente	34,8
No seu entendimento a empresa teve algum prejuízo na pandemia;	1 discordo totalmente	25,0
	2 discordo parcialmente	18,5
	3 Não concordo nem discordo	17,4
	4 concordo parcialmente	7,6
	5 para concordo totalmente	31,5

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Com relação as percepções dos pesquisados sobre as mudanças na rotina de trabalho a partir do evento do COVID19, pode notar que a maioria (70,6%) não percebeu na parte de segurança do trabalho mudanças, pode se inferir que estas medidas sejam um ponto forte que a empresa já praticava, bem como 50% dizem receber informações e treinamentos, o que se acredita que as organizações em questão incluíram os novos cuidados requeridos a partir da pandemia. Sobre a redução de carga horária, em torno de 50% percebem que houve, porém no público pesquisado, que como já apresentado anteriormente permanece com a carga horária de 40 horas ou mais. Situação que deve convergir pelo fato de 70,7% apontarem que não houve afastamentos em função do COVID19, e dentre os que houve, quase a metade do pesquisados (47,8%) apontam que foram pessoas do grupo de risco. As principais percepções sobre a situação econômica das organizações, ficaram equilibradas entre as opiniões, 48,9% acredita que ainda não melhorou e que teve prejuízos em virtude da pandemia (43,5%), contra 42,4% e 39,1% respectivamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do contexto atual de trabalho e do evento da pandemia questionou-se qual é a situação profissional e da empregabilidade dos trabalhadores? Para tal questionamento foi desenvolvido objetivo geral para analisar a situação profissional e de empregabilidade dos trabalhadores em tempos de pandemia COVID19, utilizando-se de ações específicas como: (a) Identificar o perfil socioeconômico do respondente; (b) Identificar a inserção e a situação profissional dos trabalhadores; (c) Identificar as percepções sobre a organização, a inserção no mercado de trabalho e a empregabilidade; e (d) Identificar a percepção dos trabalhadores sobre as mudanças laborais com o evento da pandemia.

a) Quanto ao perfil socioeconômico dos respondentes, observou-se que a maioria foram mulheres (69,6%). A faixa etária da amostragem foi equilibrada de 18 a 25 anos (30,4%), 26 a 37 anos (35,9%) e de 38 a 51 anos (30,4%). Quanto a escolaridade 71,8% tem curso superior ou mais. 66,3% são casados ou em união estável. Destes 66,3% tem moradia própria. 83,7% encontram-se trabalhando.

b) quanto a inserção e a situação profissional dos trabalhadores, pode-se perceber que esta parcela da população se manteve estável em seus empregos e situação profissional. 78% estão satisfeitos com seu trabalho atual e 80,4% permanecem trabalhando na mesma empresa, contra 11,9% de desempregados no momento da coleta de dados. Observou-se certo equilíbrio na amostragem, obteve-se participação em torno de 30% de empresas de micro a grande porte, de todos os ramos, predominando serviços 30,4%, 62% dos respondentes trabalham em organizações privadas.

c) Quanto as percepções sobre a organização, a inserção no mercado de trabalho e a

empregabilidade a partir das análises pode-se perceber que a maioria acredita ter autonomia para realizar suas atividades (59,8%), trabalham em organizações que tem algum sistema de progressão de carreira (46,7%), são os principais responsáveis pela sua empregabilidade e formação (46,7%). Quanto ao cargo 44,5% diz ocupar uma vaga de emprego inferior ao seu nível de qualificação, contudo 45,7% apontam que a remuneração está adequada a qualificação e esta, por sua vez é necessária para a atividade (35,9%). Notou-se que 45,6% dos respondentes não concordam com o fato da formação superior ter influenciado na progressão de carreira na empresa, porém alguns não tem certeza disso (28,3%), enquanto 26,1% concordam parcial ou totalmente com a formação ser requisito importante para a carreira. Os respondentes também não reconhecem a rede de *network* (54,4%) e agências intermediadoras (41,3%) como facilitadores no processo e inserção e situação profissional.

d) Quanto a percepção sobre as mudanças laborais com o evento da pandemia as percepções dos pesquisados sobre as mudanças na rotina de trabalho a partir do evento do COVID19, pode-se notar que a maioria (70,6%) não percebeu na parte de segurança do trabalho mudanças, pode se inferir que estas medidas sejam um ponto forte que a empresa já praticava, bem como 50% dizem receber informações e treinamentos, o que acredita-se que as organizações em questão incluíram os novos cuidados requeridos a partir da pandemia. Sobre a redução de carga horária, em torno de 50% percebem q houve, porém não público pesquisado, que como já apresentado anteriormente permanece com a carga horária de 40 horas ou mais. Situação que devem convergir pelo fato de 70,7% apontarem que não houve afastamentos em função do COVID19, e dentre os que houve, quase a metade do pesquisados (47.8%) apontam que foram pessoas do grupo de risco. As principais percepções sobre a situação econômica das organizações, ficaram equilibradas entre as opiniões, 48,9% acredita que ainda não melhorou e que teve prejuízos em virtude da pandemia (43,5%), contra 42,4% e 39,1% respectivamente.

Concluiu-se com o estudo que a maioria dos respondentes se encontram estáveis em seus empregos, satisfeitos, considerando que a amostra aponta para pessoas de ditas de “classe média” onde a maioria possui ensino superior ou mais e ocupam cargos de acordo com a formação. Infere-se que talvez este não seja a realidade da população, haja visto os dados brasileiros sobre a precariedade e desemprego. Fato que se considerou como uma limitação da pesquisa (amostragem), recomenda-se para novos estudos a exploração de outras análises além da descritiva, visando melhor compreensão dos dados, onde poder-se-ia inferir tendências sobre o tema. Acredita-se que a um método qualitativo poderia ser associado complementando o estudo.

REFERÊNCIAS

BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. **Snowball (bola de neve):** Uma técnica

Metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. Fundo de Apoio à Pesquisa – FAP – Univille. 2011. P. 332.

CABRAL, Tiago. Como está o mercado de trabalho com a pandemia de Covid-19? Idados.id, 05 jun, 2020. Disponível em < <https://idados.id/blog/mercado-de-trabalho-com-a-pandemia-de-covid-19> acessado em agosto 2020.

CRESWELL. J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto**. Porto Alegre/RS: Grupo A, 2010. 9788536323589. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536323589/>. Acesso em: 19 Nov 2020

FIESC. **Abertura de vagas no setor industrial**. 26 ago. 2020. Disponível em: <https://www.observatoriofiesc.com.br/post/segundo-semester-inicia-com-abertura-de-vagas-no-setor-industrial>>. Acessado em setembro de 2020.

GUEDES et al., **Análise descritiva**. 2005. Disponível em: [http://www.each.usp.br/rvicente/Guedes_et_al_Estatistica_Descritiva](http://www.each.usp.br/rvicente/Guedes_et_al_Estatistica_Descritiva.pdf)>.pdf acessado em novembro de 2020

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Pnad** Contínua trimestral. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques>. Acesso em: maio, 2020.

MATIAS-PEREIRA. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. Grupo GEN, 2016. 9788597008821. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/>. Acessado em: 31 Out 2020.

MARTINS, Marcos Madeira de Mattos. **A empresa e o valor do trabalho humano**. 2.ed. São Paulo: Almedina, 2015. P 19;

MELO, Paulo e Ciampa, Amábile de Lourdes. **Marketing pessoal e empregabilidade: do planejamento de carreira ao networking**. Ed. São Paulo. Érica, 2014.

MENDONÇA, Gustavo Henrique. **Desemprego**. Mundo Educação. Acessado em 17 de nov. 2020.

NASCIUTTI, Jacyara Carrijo Rochael. Pandemia e perspectivas no mundo do trabalho. **Caderno de Administração**. Publicado em 05 de jun. de 2020.

NAKABASHI, Luciano. Colunista fala sobre os efeitos da Crise no mercado de trabalho. **Jornal da USP**. Publicado em 10 de jun.2020.

OLIVEIRA, Ramon. **Empregabilidade**. Dicionário Educação da Profissional em Saúde 2009. Acessado em 25 de out. 2020.

PEREIRA, Mônica de Carvalho. **Como anda o mercado de trabalho?** Acessa.com mais comunicação. Disponível em <https://www.acessa.com/arquivo/galera/profissoes/1999/03/05-Coluna_Monica_03> Acessado em setembro de 2020.

PEREIRA, S. DE C et al. **Trabalho de conclusão de curso (TCC):** uma abordagem leve, divertida e prática. Editora Saraiva, 2019. p 153 e 155. Acessado em novembro, 2020.

PMC – Prefeitura Municipal de Caçador. **Notícias.** Disponível em <<https://www.cacador.sc.gov.br>>. Acessado em setembro de 2020.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Inserção Profissional: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração.** 2012, p. 4 e 7. Acessado em out. de 2020.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **Mercado de trabalho:** múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública,** Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, out. 2011. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo>> acessado em 18 nov. 2020.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. Inserção Profissional: contribuições dos estudos franceses. **Enanpad, 2008.** Rio de Janeiro/RJ. Disponível em <<http://www.anpad.org.br/diversos>> acessado em outubro de 2020.

SANKHYA, **Gestão de Negócios.** Disponível em: <<https://www.sankhya.com.br/blog/crise-economica>> Acessado em setembro de 2020.

SANTOS, Vanessa Sardinha dos. **“Corona vírus (COVID-19)”;** Brasil Escola. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/doencas/coronavirus-covid-19.htm>> Acessado em 13 de setembro de 2020.

SILVA, Wellington Souza. **Mercado de Trabalho.** Info Escola. 2014. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho/>> acessado em setembro de 2020.

SINE. **Notícias.** Disponível em <<https://www.cacador.net/noticias/geral/2020/05/13/>> acessado em: setembro de 2020.

VOLKMER MARTINS, Bibiana. **Expansão e Diversificação do Ensino Superior no Brasil:** a mobilidade social e a inserção profissional dos jovens estudantes e egressos de cursos superiores tecnológicos na região metropolitana de Porto Alegre - RS. 2016. 437f. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.