



ConBRepro

XII CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



ESG nas Engenharias

30 a 02
de dezembro 2022

Clima organizacional em tempos de pandemia: uma análise dos colaboradores de empresas do Amapá

Larissa Teixeira Rabelo
Universidade Estácio de Sá
Leandro Gomes de Oliveira
Instituto Federal do Amapá
Viviane Santos Fonseca
Instituto Federal do Amapá
Ananias Costa Oliveira
Universidade Federal do Amapá
Jane Barbosa dos Santos
Instituto Federal do Amapá

Resumo: a COVID é uma doença que se espalhou e se alastrou entre países e continentes, chegando à categoria de pandemia, e teve as seguintes consequências: lojas e empresas em todo o mundo foram fechadas, o mercado de trabalho e a produção foram interrompidos, e o Amapá também foi afetado, a paralisação do mercado preocupou e frustrou os funcionários, por isso foram necessárias estratégias para melhorar o clima organizacional. O objetivo geral do trabalho investigar a percepção do clima organizacional em diferentes setores da economia do Amapá durante a pandemia do COVID-19. O método de pesquisa tem caráter qualitativo e o seu objetivo foi alcançado por meio de um estudo de caso. Para a coleta de dados foi empregado um questionário online desenvolvido pelo Google Forms e disponibilizado por meio do aplicativo de celular. Os resultados dos estudos são que todos dos entrevistados são do setor terciários, a maioria são de Oiapoque, dos 21 entrevistados mais da metade são mulheres. Como resultado também, os fatores internos e externos influenciam no clima organizacional das empresas. O estudo concluiu que o ambiente externo está relacionado ao comportamento organizacional dos colaboradores e o impacto é significativo. Esta pesquisa enfatiza essa relação entre os ambientes externo e interno, e a influência da cultura no estabelecimento de padrões de comportamento nas organizações.

Palavras-chave: Pandemia, Economia, Clima organizacional

Organizational climate in times of a pandemic: an analysis of employees in Amapá's companies

Abstract: COVID is a disease that has spread to pandemic companies on all continents, reaching the category of consequences, and had the following consequences: stores and the job market were closed around the world and were interrupted, and Amapá too it was, therefore, a strategy to improve the organizational climate. The general objective of the work is to investigate the perception of the organizational climate in different sectors of the economy of Amapá during the COVID-19 pandemic.

The research method has a qualitative character and the objective method chosen through a study. For data collection, it was developed online by Google Forms and made available through the mobile application. The results are from most studies of tertiary sectors, are from most studies. As a result, internal factors and also not the organizational climate of companies. The study concluded that the behavior of the external environment is related to the organizational of employees and the impact is significant. This research emphasizes this relationship between external and internal environments, and the influence of culture on the establishment of behavior patterns in organizations.

Keywords: Pandemic, Economy, Organizational climate.

1. Introdução

Em 2020, o mundo presenciou a disseminação de um novo vírus, o coronavírus. O coronavírus é uma família de vírus que causa infecções respiratórias, podendo causar síndromes respiratórias graves. A doença se espalhou e se disseminou entre países e continente alcançando a categoria de pandemia, ocasionando em índices de mortalidade estrondosos. Como resultado, lojas e empresas em todo o mundo foram fechadas, interrompendo o mercado e a produção se tornando um problema na economia mundial.

A economia mundial foi abalada pela pandemia, com redução das exportações, queda nos preços das commodities e, conseqüentemente, as cadeias produtivas de alguns setores foram interrompidas. No entanto, as empresas precisaram adotar diferentes estratégias para minimizar as perdas e melhorar o clima organizacional para melhorar as condições das empresas.

O clima organizacional é uma das estruturas centrais no campo do comportamento organizacional. Diretamente relacionado ao levantamento de percepções dos funcionários sobre diferentes aspectos de seu trabalho. Um dos atributos mais relevantes para monitorar e orientar os elementos que detectam o comportamento humano dentro da organização (MENEZES, et al., 2010).

Segundo Chiavenato (2003), clima organizacional envolve uma visão mais ampla e flexível da influência ambiental sobre a motivação. É a qualidade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia no seu comportamento. Ele se concentra mais na percepção e interpretação das atividades, ambiente e políticas da empresa.

A literatura apresenta diferentes modelos para analisar o clima organizacional, no entanto, esse estudo se embasará no modelo desenvolvido por Bispo (2006), que utiliza como embasamento fatores internos e externos analisar a perceptiva organizacional. Dessa forma, o objetivo desse estudo é investigar a percepção do clima organizacional em diferentes setores da economia do Amapá durante a pandemia do COVID-19.

A compreensão do clima organizacional em empresas no período da pandemia do COVID-19 é totalmente oportuna, uma vez que os resultados encontrados e discutidos por esse estudo podem se tornar fontes de importantes informações não só para as instituições privadas, mas para governos municipais, estaduais e federais na minimização da rotatividade de colaboradores e demissões nas empresas e com isso, os inúmeros problemas de assistencialistas que o desemprego pode acarretar.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A subseção referencial teórica compreende as seguintes temáticas: pandemia do COVID-19, economia nacional e mundial e clima organizacional.

2.1 Pandemia do COVID-19

A globalização atrelada ao crescimento populacional tem demandado grandes mudanças para o atendimento das necessidades e desejos da população. Para isso, empresas públicas e privadas investiram amplamente em pesquisas que culminou em processos produtivos mais rápidos e precisos, com ganhos quantitativos e qualitativos nunca antes visto. Entretanto, também tem sido empregado o uso indiscriminado de agroquímicos em lavouras, aumentado substancialmente da queima de combustíveis fósseis e outros recursos naturais não renováveis, o que tem ocasionado na severa degradação do meio ambiente (MARTINE; ALVES, 2019). Esse cenário tem se mostrado propício ao surgimento de diferentes doenças e a sua propagação tem chegado a níveis alarmantes, como a COVID-19.

Os coronavírus são uma grande família de vírus, Coronaviridae e dada a sua diversidade genética, eles são divididos em quatro gêneros: Alphacoronavirus, Betacoronavirus (5 subgêneros), Gammacoronavirus e Deltacoronavirus (BRANDÃO et al., 2020). Os coronavírus podem ser encontrados em diferentes animais, bovinos, suínos, felinos, caninos, aves, e mamíferos, incluindo os humanos (DECARO; LUROSSO, 2020) (Tabela 1).

Tabela 1-Tipos de coronavírus

Tipos de Coronavírus	Definição
HCoV-229E	O coronavírus <i>Human Coronavirus 229E</i> (HCoV-229E) é um coronavírus que infecta humanos e morcegos. Quase não se distingue das infecções por influenza A ou rinovírus, apresentando sintomas respiratórios leves.
HCoV-OC43	<i>Human Coronavirus OC43</i> (HCoV-OC43), é um membro do β -coronavírus, que infecta humanos e bovinos, sendo responsável, juntamente com HCoV229E, por 10-30% dos resfriados de inverno no mundo, podendo também causar gastroenterite e enterocolite necrosante.
HCoV-NL63	<i>Human Coronavirus NL63</i> (HCoV-NL63, <i>New Haven Coronavirus</i>) é um coronavírus que foi descoberto em uma criança de 7 meses com bronquiolite na Holanda no final de 2004. O vírus é encontrado principalmente em crianças, idosos e pacientes com doenças respiratórias agudas com funções imunológicas enfraquecidas.
MERS-COV	O Mers-CoV é um <i>Betacoronavírus</i> que causa a Síndrome Respiratória do Oriente Médio. É um membro da família do coronavírus, que apareceu na Arábia Saudita em 2012 em um paciente de 60 anos com falha nos rins e pneumonia. Foi originalmente encontrado em camelos, mas a forma de transmissão entre humanos ainda não foi totalmente determinada.
SARS-CoV	Síndrome respiratória aguda grave (SARS-CoV ou SARS-CoV-1) foi detectado em 2002 na China. É um <i>Betacoronavírus</i> que compromete rápido do sistema respiratório inferior, e também pode afetar os sistemas nervoso, renal e hepático.
SARS-CoV-2	O SARS-CoV-2 é o coronavírus que causa o COVID-19 sendo identificado em Wuhan, China. SARS-CoV-2 é classificado como <i>Betacoronavirus</i> e é facilmente transmitido de pessoa para pessoa por meio de aerossóis, gotículas de saliva e, possivelmente, por via fecal-oral

FONTE: MONTEIRO (2014); MINISTÉRIO DA SAÚDE, (2021); BRANDÃO et al., (2020)

A primeira pessoa contaminada com a Covid-19 apareceu em Wuhan, China, no final de 2019 (CHATE et al., 2020). De imediato foram realizados testes extensivos e as medidas de distanciamento social como forma de prevenir a disseminação do coronavírus. Apesar dos grandes esforços, chegou à vizinha Coréia do Sul, onde o governo do país desenvolveu novos protocolos para conter o desenvolvimento da doença. No entanto, em um mundo globalizado, com um grande número de pessoas cruzando as fronteiras desses países todos os dias, o vírus se espalhou para os demais continentes em uma velocidade muito rápida, classificando-a como uma pandemia (FARIAS, 2020).

De acordo com estatísticas da Organização Mundial de Saúde (OMS), cerca de 80% dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos, e cerca de 20% dos casos detectados requerem hospitalização devido a dificuldades respiratórias, dos quais, cerca de 5% pode exigir suporte ventilatório. Os sintomas mais comuns são: perda de apetite (hipóxia), doenças gastrointestinais (náuseas, vômitos e/ou diarreia), tosse, febre, coriza, dor de garganta, dificuldade para respirar, perda de olfato, mudança no paladar (afasia), cansaço (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021).

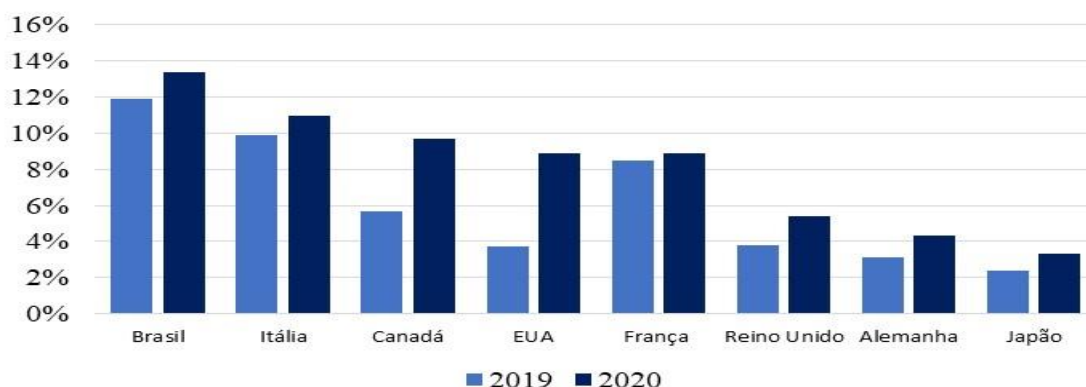
A disseminação da COVID-19 no Brasil e no mundo é devastadora. Desde o início da pandemia, o número de infecções e mortes tem aumentado a um ritmo alarmante. Portanto, a pandemia tem muitos efeitos negativos não apenas na saúde, mas também na economia. Isso pode ser visto na forte alta dos preços dos alimentos, combustíveis, matérias-primas e outros suprimentos, e na necessidade constante de adaptação de indivíduos e empresas.

2.2. Economia nacional e mundial

Em março de 2020, foram implementadas medidas de isolamento social para reduzir a taxa de contágio da população pelo coronavírus para evitar o colapso do sistema de saúde. O governo brasileiro previu o impacto do COVID-19 na economia brasileira, e que haveria uma redução nas exportações, uma queda nos preços das commodities.

Devido às medidas de retenção de difusão COVID-19, o encerramento de vários setores da economia trouxe grandes repercussões nas relações de trabalho e especificamente o desemprego. No Brasil, o Instituto de Geografia Brasileira e Estatística (IBGE) classifica como pessoas desempregadas as que tem idade para trabalhar (superior a 14 anos), que estão sem emprego, mas encontram-se disponíveis e buscam alguma ocupação. No terceiro trimestre de 2020, o país tinha 14,1 milhões de desempregados, com uma taxa de 14,6% do desemprego (IBGE, 2020).

Figura 1 -Taxa de desemprego no Brasil e no mundo.



Fonte: Fundo Monetário Internacional (2020)

Outro aspecto negativo causado pela pandemia foi a inflação. A inflação pode ser conceituada como um aumento contínuo no nível geral de preços. Segundo o IBGE (2021), a taxa de inflação acumulada em 12 meses, de abril de 2020 a abril de 2021, é de 6,76%. Isso significa que em 2021 houve uma redução no poder de compra.

Dessa forma, o Governo Federal precisou buscar alternativas para minimizar os efeitos desastrosos da pandemia. Uma dessas alternativas foi por meio Auxílio Emergencial, um programa assistencialista (AMORIM et al., 2020). Em 30 de março, o Senado Federal aprovou um seguro social provisório de R\$600,00, com objetivo de ajudar os trabalhadores informais que iriam perder a renda por causa as interrupções de vários tipos de atividades econômicas devido a quarentena imposta para reduzir o contágio de Covid-19. Um dia depois, o Senado expandiu o escopo da ajuda de emergência, para incluir nominalmente dezenove categorias, dentre elas: diaristas, caminhoneiros, pescadores, baianas de acarajés, entregadores, etc (SCHYMURA, 2020).

Todo esse cenário descrito acima, acarretou no fechamento de diferentes empreendimentos. Desde o início da pandemia, em março de 2020, no Brasil, mais de 700 mil empresas foram fechadas (IBGE, 2020). As restrições foram implementadas gradativamente, e inicialmente foram utilizadas medidas de proteção para evitar o contágio dos funcionários. Durante a pandemia alguns deles foram obrigados a interromper suas atividades, por conta da redução de receitas e aumentos contínuos nos preços das matérias-primas e encargos trabalhistas (TRADEMAP, 2020).

2.3. Clima organizacional

As relações interpessoais positivas entre colaboradores de uma empresa são importantes mecanismos estratégicos, uma vez que proporcionam um clima organizacional favorável para as organizações alcançarem vantagem competitiva. Dessa forma, as organizações direcionam suas forças para os membros que trabalham e prestam serviços com o propósito de concretizar sua missão e atingir os resultados desejados (SANTOS et al., 2013).

O clima organizacional pode ser definido como uma resposta a um conjunto de valores, comportamentos e padrões informais existentes na empresa, representando como cada colaborador vê a organização e sua cultura, e como ele responde a isso (ROBBINS et al., 2011). Portanto, o clima organizacional é a percepção do indivíduo sobre a forma coletiva da empresa (OLIVEIRA, 2014).

O clima organizacional afeta diretamente o entusiasmo e a satisfação dos colaboradores, o que por sua vez melhora a qualidade do seu trabalho. Em organizações com um clima organizacional favorável, as atividades tornam-se mais confortáveis e fáceis, produzindo maior satisfação no trabalho e obtendo maior potencial dos trabalhadores (SANTOS; PARANHOS, 2017). Por outro lado, empresas onde o clima organizacional é desfavorável, a insatisfação no trabalho está presente, o trabalho apresenta menor produtividade e retarda o desenvolvimento das atividades organizacionais (MAXIMIANO, 2010).

Na literatura se encontram diversos modelos de análise do clima organizacional. Os modelos de Litwin e Stringer foram os primeiros modelos a serem testados em empresas e fortaleceram alguns dos argumentos do movimento behaviorista. O modelo de Kolb surgiu vinte anos depois com base na pesquisa de Litwin e Stringer, e tentou aprimorá-lo com base no progresso da pesquisa psicológica aplicada às organizações. O modelo do professor Roberto Sbragia, da Universidade de São Paulo, é baseado no modelo de Litwin & Stringer e elaborado em extensa pesquisa em 13 instituições públicas, mais abrangente

que as duas anteriores (DALBERTO et al., 2011). No entanto, esse estudo se embasará no modelo proposto por Bispo (2006).

O modelo de Bispo (2006) considera a evolução da economia política nacional e internacional, cenários socioculturais e ecológicos. Para isso, ele subdivide o modelo em fatores internos e fatores externos (Tabela 2). Fatores internos são aqueles que se originam dentro da empresa, e buscar aprimorá-los para trazer melhores resultados para a empresa, clientes e colaboradores. E os fatores de influência externa referem-se àqueles fatores que se originam fora do escopo da empresa, mas têm impacto direto no comportamento, ações e decisões dos funcionários dentro da empresa, portanto, não podem ser ignorados. Se a empresa não pode agir diretamente sobre eles, ela pode tentar agir sobre o impacto dos funcionários (DALBERTO et al., 2011).

Tabela 2- Modelo de análise de clima organizacional.

Fatores/indicadores	Descrição
Fatores internos	
Estrutura	mede o nível de relacionamento e de capacitação dos elementos que compõem esta estrutura e sua interferência nas atividades realizadas pelos funcionários
Ambiente de trabalho	estabelece o grau de relacionamento entre os colegas de trabalho
Vida profissional	estabelece o grau de identificação profissional dos funcionários com a empresa, tentando medir o nível de seu orgulho em relação à empresa e de seu sucesso profissional
Burocracia	avalia se este item está compatível com as atividades realizadas pelos funcionários
Assistência	estabelece o nível da assistência médica, dentária, hospitalar e social aos funcionários
Remuneração e incentivos profissionais	visam estabelecer o nível de remuneração e reconhecimento profissional
Cultura organizacional	avalia o nível de interferência que as tradições, práticas e costumes, adotados informalmente na empresa, exercem sobre os funcionários e suas atividades
Estabilidade profissional	avalia o risco de demissão sem motivo percebido pelos funcionários
Transporte	mede o nível de dificuldade encontrado para a locomoção
Nível sociocultural	procura estabelecer se os níveis intelectual, cultural e social dos funcionários estão de acordo com as necessidades inerentes às suas atividades
Fatores externo	
Convivência familiar	procura avaliar o nível da convivência familiar dos funcionários, item necessário para uma boa produtividade nas atividades realizadas na empresa
Férias / lazer	avaliam o grau de satisfação dos funcionários com estes itens, os quais também são necessários para garantir uma boa produtividade
Saúde física e mental	tenta avaliar a opinião dos próprios funcionários sobre suas respectivas saúdes física e mental, um dos itens de extrema importância e de difícil observação
Situação financeira familiar	o fato de um funcionário ter uma boa remuneração não é suficiente para que ele tenha uma boa situação financeira
Política / Economia local, nacional e internacional	tentam avaliar o nível de interferência proporcionado por estes itens na motivação dos funcionários
Segurança pública	avalia o nível de influência deste item na vida diária dos funcionários
Vida social	avalia o nível de satisfação dos funcionários com este item
Futebol	item que já foi comprovado cientificamente que tem influência sobre a produtividade dos funcionários

Fonte: Bispo (2006)

A pandemia do COVID-19 acarretou no fechamento de diversas empresas e as que se mantêm em funcionamento passam por difíceis momentos na tentativa de manter suas operações. Assim, o clima organizacional dessas empresas tende a tornar-se desestabilizado, ocasionando em insatisfação dos colaboradores e conseqüentemente redução da competitividade da empresa.

Portanto, o clima organizacional pode promover o desenvolvimento das relações interpessoais e auxiliar na melhoria do ambiente de trabalho. Compreender o clima organizacional durante a pandemia COVID-19 é essencial para influenciar positivamente no clima das organizações.

3. MÉTODO

A presente pesquisa tem caráter qualitativo e o seu objetivo foi alcançado por meio de um estudo de caso.

A pesquisa qualitativa difere em métodos, formas e objetivos. A abordagem qualitativa enfatiza a perspectiva do indivíduo, bem como tenta interpretar o ambiente que circunda a problemática da pesquisa (GODOY 1995a, p.62). O termo "pesquisa qualitativa" tem diferentes significados no campo das ciências sociais. Inclui um conjunto de diferentes técnicas de interpretação destinadas a descrever e decodificar os componentes de um sistema de significado complexo. Sua finalidade é traduzir e expressar o significado dos fenômenos no mundo social, trata-se de reduzir a distância entre indicadores e instruções, entre teoria e dados, entre pano de fundo e ação (MAANEN, 1979a, p.520). A maioria das pesquisas qualitativas é conduzida na fonte dos dados; eles não impedem os pesquisadores de adotar a lógica do empirismo científico (aplicável a fenômenos claramente definidos), mas assumem que a fenomenologia é usada quando se trata de fenômenos bizarros com uma certa imprecisão. a análise é mais apropriada.

De acordo com Gil (2002), o estudo de caso é uma pesquisa que busca se aprofundar e um objeto de estudo permitindo adquirir um conhecimento mais amplo e detalhado. Para Stake (2000, p.436), o estudo de caso como estratégia de pesquisa caracteriza-se pelo interesse em casos individuais, e não pelos métodos de investigação, podendo os métodos de investigação ser os mais diversos, sejam qualitativos ou quantitativos.

Para a coleta de dados foi empregado um questionário online desenvolvido pelo Google Forms e disponibilizado por meio do aplicativo de celular. Esse questionário foi cedido inicialmente no dia 25 de agosto e finalizado o recebimento em 22 de setembro de 2021. Ao final foram recebidas respostas de colaboradores e ocupantes de diversos cargos, totalizando de 28 respostas, das quais duas foram excluídas devido ao preenchimento incorreto.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise dos resultados do estudo inicia-se com a apresentação do perfil socioeconômico das empresas estudadas e dos respondentes. Todas as empresas são do setor terciário e em termos de número de colaboradores na empresa, 71,4% dos colaboradores não ultrapassa os 100. Em relação a localização geográfica, 42,9% são de Oiapoque, 23,8% são de Macapá, 19% são de Calçoene, 9,5% são de Carnot e 4,8% são de Santana (Tabela 3).

Tabela 3 - Perfil socioeconômico das empresas estudadas e dos respondentes

DESCRIÇÃO	TIPO	NÚMERO	PERCENTUAL (%)
Setor econômico da empresa	Primário	-	-
	Secundário	-	-
	Terciário	21	100
Número de funcionários	até 100	15	71,4
	101 a 200	1	4,8
	201 a 300	1	4,8
	301 a 400	-	-
	401 a 500	-	-
	501 ou mais	1	4,8
	Não sabe	3	14,3
Localização da empresa	Calçoene/AP	4	19
	Carnot/AP	2	9,5
	Macapá/AP	5	23,8
	Oiapoque/AP	9	42,9
	Santana/AP	1	4,8

Fonte: Elaborado pelos autores

A amostra da pesquisa incluiu 21 respostas de funcionários de diferentes empresas do Amapá. Entre eles, 57,1% são mulheres e 42,9% são homens. A idade média dos entrevistados foi de 32 anos, sendo o mais novo 18 anos e o mais velho 63 anos. Em relação à escolaridade da amostra geral da pesquisa, nota-se que a maioria das pessoas possui ensino superior completo (47,6), seguido do ensino superior incompleto (33,3%) e ensino médio completo (19%) (Tabela 4).

Tabela 4 - Perfil socioeconômico dos respondentes

DESCRIÇÃO	TIPO	NÚMERO	PERCENTUAL (%)
Gênero	Masculino	9	42,9
	Feminino	12	57,1
Idade (Faixa etária)	15-20	2	9,5
	21-30	10	47,6
	31-40	4	23,8
	41-50	2	9,6
	51-60	1	4,8
	61-70	1	4,8
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	-	-
	Ensino fundamental completo	-	-
	Ensino médio incompleto	-	-
	Ensino médio completo	4	19
	Ensino superior incompleto	7	33,3
	Ensino superior completo	10	47,6

Fonte: Elaborado pelos autores

Durante o período de pandemia, a preocupação com a saúde é uma das principais ações dos gestores das empresas. A pesquisa ressaltou que no Amapá, 66,7% dos chefes das empresas analisadas estão bastante preocupados com o bem-estar dos colaboradores. Isso é devido ao alto nível de contaminação da doença que pode comprometer as atividades do empreendimento caso haja muitos colaboradores com a COVID-19.

O relacionamento interpessoal é uma variável de grande importância, uma vez que possui efeitos diretos no desempenho organizacional. Nas empresas estudadas 38,1% dos colaboradores concordam que o relacionamento com seus colegas de trabalho não mudou mesmo em período de pandemia. Os colaboradores tentam minimizar os impactos negativos desse período se interrelacionando proativamente com os colegas e se voltando para as ações que impulsionem a empresa, mantendo dessa forma seus empregos.

Em relação ao plano de carreira para seus funcionários, 52,4% dos funcionários afirmaram que em suas empresas possuem plano de carreira. Toda empresa de sucesso adota um plano de carreira sólido e estruturado para motivar os funcionários a buscar competências, conhecimentos e habilidades, e é incentivada pelos recursos humanos da organização. Dessa forma, além de motivar os indivíduos, também pode torná-los mais eficazes, proativos, engajados e bem-sucedidos em suas tarefas.

Os cursos e treinamentos são importantes ferramentas para alcance do sucesso do negócio. Do total de entrevistados 28,6% concordaram que o treinamento que receberam foi suficiente para desempenhar suas funções de forma satisfatória e 33,3% disseram que concordaram plenamente. Apesar disso, 28,6% dos funcionários estão insatisfeitos com o treinamento recebido ou acham que a duração dos cursos é muito curta, portanto, recomenda-se que a empresa realmente verifique se o treinamento ministrado pela organização é suficiente para a realização das funções de todos os funcionários.

A assistência médica é uma possibilidade para os colaboradores das algumas empresas. Em tempos de pandemia, o cuidado com a saúde é crucial para que o processo produtivo e a oferta de serviços das empresas continuem. Do total de respondentes, 28,6% discordam que a empresa oferece plano de saúde aos funcionários em tempo de pandemia e 19% discordam totalmente. Dessa forma, percebe-se que a maior parte desses funcionários não podem contar com assistência médica vindo da empresa, tendo que buscar outras alternativas caso seja contaminado, como planos privados, consultas exorbitantes e/ou SUS.

Vacinas contra o COVID-19 estão sendo desenvolvidas em todo o mundo. O governo brasileiro começou a vacinar tarde, mas procurou abranger o máximo da população como forma de restringir os agentes contagiosos. Algumas pessoas mesmo vacinadas não são seguras de acordo com sua eficácia. Dos entrevistados do presente estudo 61,9% responderam que não se sentem imunizados contra o COVID-19 mesmo após serem vacinados.

A pandemia do COVID-19 apresentou muitos obstáculos para que as organizações se mantivessem operacionais. Os recursos financeiros foram uma das principais causas do fechamento de muitas delas. 52,4% concordam que mesmo com a pandemia seus salários não foram reduzidos. Mesmo com todos os impactos negativos, as empresas conseguiram manter a faixa salarial de seus funcionários.

A cultura organizacional são as tradições, crenças e costumes adotados por uma empresa, direcionando colaboradores em prol de um objetivo. Dos entrevistados, 42% dos funcionários responderam que concordam que a cultura organizacional adotada pela empresa favorece na execução de suas atividades.

Além disso, a estabilidade no emprego é um fator preponderante, sendo buscado por muitos, no entanto, em um momento de tantas incertezas e crises, os gestores podem ter que reduzir o número de colaboradores com o intuito de minimizar os custos da empresa. 57,1% dos respondentes concordam que mesmo com a pandemia não correm risco de serem demitidos. A estabilidade no trabalho também é muito importante. Sentindo-se seguros no local de trabalho, os funcionários realizarão as atividades de maneira descontraída e precisa.

O transporte para o trabalho pode influenciar na cultura organizacional. Dependendo das condições do veículo, do valor cobrado, do barulho e do medo do contágio pelo vírus, os funcionários podem ter sentimentos adversos. Dos entrevistados, 53,5% responderam que estão evitando o transporte como forma de prevenir e minimizar o risco de contaminação pelo COVID-19.

Com a pandemia, as empresas tiveram que modificar suas atividades. Eles tiveram que mudar várias regras e procedimentos por causa do COVID-19. Mais da metade dos funcionários das empresas nos estudos concordaram que essas mudanças eram necessárias. Eles ajudariam a reduzir o risco de contaminação por meio de técnicas adequadas e produtos de alta qualidade.

O convívio familiar também é outro indicador que pode contribuir positivamente com o clima organizacional. Dos entrevistados, 52,4% responderam que concordam e que estão bem com suas famílias e 23,8% concordam totalmente em época da pandemia. Durante o período da COVID-19 manter boas relações com seus familiares pode auxiliar os colaboradores em suas tarefas no ambiente organizacional.

Durante a pandemia da COVID-19 houveram grandes aumentos nos preços dos produtos. Algumas famílias precisaram fazer cortes devido ao orçamento familiar não conseguir cobrir todos os itens necessários. Mais da metade dos respondentes (66,6%) afirmaram que foi preciso reduzir gastos durante a pandemia, sendo que além dos aumentos dos preços, a falta de abastecimento de diferentes produtos é outra possibilidade.

Por fim, a atuação do governo nacional também é outra variável no modelo. Nele direcionando a discussão para o objetivo do estudo foi indagado aos participantes sobre as ações do governo perante a contaminação do COVID-19. Mais da metade dos entrevistados disseram estar insatisfeitos com a política nacional adotada diante da pandemia do novo coronavírus. Isso pode estar relacionado ao tardio incentivo ao desenvolvimento de vacinas no Brasil e o atraso em buscar soluções e parcerias com países que iniciaram antecipadamente a composição das vacinas.

5. CONCLUSÕES

O novo coronavírus tem ocasionado muitas mudanças no Brasil e no mundo. Essa doença se disseminou rapidamente entre os países levando a muitas mortes e diversos problemas econômicos e sociais. Assim, o presente estudo teve como objetivo investigar a percepção do clima organizacional em diferentes setores da economia do Amapá durante a pandemia do COVID-19.

A julgar pelas pontuações da pesquisa, os colaboradores das empresas analisadas acreditam ter um bom clima organizacional nas empresas em que trabalham, pois, a maioria das respostas está entre "indiferente", "concordo" e "concordo totalmente", e há poucas questões negativas que precisam de maior análise com profundidade. Fica evidente que a empresa precisa implantar um plano médico para seus funcionários, pois esse é o problema de menor pontuação.

O estudo também concluiu que o ambiente externo está relacionado ao comportamento organizacional dos colaboradores e o impacto é significativo. Esta pesquisa enfatiza essa relação entre os ambientes externo e interno, e a influência da cultura no estabelecimento de padrões de comportamento nas organizações. Pesquisas futuras podem voltar-se a analisar quantitativamente cada uma dessas variáveis ou um conjunto delas.

REFERÊNCIAS

AMORIM, A. L. B.; RIBEIRO JUNIOR, J. R. S.; BANDONI, D. H.; Programa Nacional de Alimentação Escolar: estratégias para enfrentar a insegurança alimentar durante e após a COVID-19. **Revista de administração pública**, v. 54, n.4, p. 1134-1145, 2020.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Production**, v. 16, p. 258-273, 2006.

BRANDÃO, P. E.; GRAVINATTI, M. L.; SANTANA, N. F. C.; HORA, A. S. Corona viruses: there and back again. **ARS Veterinaria**, v. 36, n.2, p. 59-71, 2020.

CHATE, R. C.; FONSECA, E. K. U. N.; PASSOS, R. B. D.; TELES, G. B. S.; SHOJI, H.; SZARF, G. Apresentação tomográfica da infecção pulmonar na COVID-19: experiência brasileira inicial. **Jornal brasileiro de pneumologia**, v. 46, n.2, p. 1-4, 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 7. ed, 2003.

DALBERTO, M.; NEDEFF, M. C.; DORION, E. Clima Organizacional: Fatores Internos e Externos de Influência de uma empresa da Serra Gaúcha. In: Congresso Nacional de Excelencia em Gestão, VII, 2011. **Anais...**Rio de Janeiro: UFF, 2011, p.1-18.

DECARO, N.; LORUSSO, A. Novel human coronavirus (SARS -CoV-2): a lesson from animal coronaviruses. **Veterinary microbiology**, v. 244, p. 1-18, 2020.

FARIAS, H. S. O avanço da Covid-19 e o isolamento social como estratégia para redução da vulnerabilidade. **Espaço e Economia**, Ano IX, n.17, p. 1-13, 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º ed. São Paulo, Atlas 2002.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v.35, n.2, p. 57-63, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**, 2021. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 14 de nov. 2021.

Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílio – PNAD-COVID. Rio de Janeiro, 2020.

Produto Interno Bruto – PIB, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>. Acesso em: 14 de nov. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA AGROPECUÁRIA (IPEA). **Economia mundial**. Carta de Conjuntura, n.47, p. 1-13, 2020.

MAANEN, J. V. Reclaiming qualitative methods for organizational research: a preface. **Administrative Science Quarterly**, vol. 24, no. 4, p. 520-526 1979.

MARTINE, G.; ALVES, J. E. D. Disarray in global governance and climate change chãos. **Revista brasileira de estudos da populacao**, v. 36, p. 1-30, 2019.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010;

MENEZES, I. G.; GOMES, A. C. P. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. O que é COVID-19. 2021. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

_____. **Covid-19 Casos e Óbitos**. Disponível em: <https://susanalitico.saude.gov.br/extensions/covid-19_html/covid-19_html.html>. Acesso em: 21 de maio de 2021

MONTEIRO, L. M. **Entenda por que essa doença preocupa o mundo**. Veja Saúde, 2014. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/bem-estar/mers-entenda-por-que-essa-doenca-preocupa-o-mundo/amp/>>. Acesso em: 29 de mar. de 2021.

OLIVEIRA, E. A. Z.; SANTOS, M. F.; WEIMAR, P. R.; RICIERI, M. **Cultura Organizacional**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2014. 184 p.

SANTOS, J. N.; NEIVA, E. R.; ANDRADE-MELO, E. A. Relação entre clima organizacional, percepção de mudança organizacional e satisfação do cliente. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, p. 31-39, 2013.

SANTOS, L.J.; PARANHOS, M. S. Os trabalhadores das equipes de saúde da família no Rio de Janeiro: aspectos da liderança em pesquisa de clima organizacional. **Ciência & saúde coletiva**, v. 22, n. 3, p. 759-769, 2017.

SCHYMURA, L. G. A dificuldade de o auxílio emergencial chegar a quem precisa. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 74, n. 4, p. 6-9, 2020.

TRADEMAP. **Entenda os impactos do coronavírus na global**. Disponível em: <<https://trademap.com.br/blog-educacional-entenda-os-impactos-do-coronavirus-na-economia-global/>>. Acesso em: 05 de abr. de 2021.