O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano V | Volume 14 | Nº 42 | Boa Vista | 2023

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.7988124

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

OS IMPACTOS GERADOS PELA PANDEMIA DA COVID-19 NAS ROTINAS DOS PROFISSIONAIS DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL

Gabriela Schreiner[1]

Diego Luís Bertollo[2]

Maria Emilia Camargo[3]

Mariane Camargo Priesnitz[4]

Angela Pellegrin Ansuj[5]

Resumo

Muitas foram as mudanças e adequações que necessitamos enfrentar durante a pandemia da Covid-19, ocasionada pelo vírus SARS-CoV-2 (do inglês *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus* 2), que teve seu auge em 2020, devido às dificuldades e necessidades ocasionadas durante o período, o Governo Federal disponibilizou diversas medidas com o intuito de auxiliar as empresas. O presente trabalho visa analisar as medidas que o Governo Federal implantou com o objetivo de minimizar esses impactos causados nas relações de trabalho, a fim de evitar o desemprego e como isso afetou as rotinas dos profissionais de Departamento de Pessoal. A metodologia, quanto aos objetivos, é descritiva e, quanto aos procedimentos, foi efetuado um levantamento com os profissionais da área, utilizando-se de abordagem quali-quantitativa. A pesquisa realizada abordou profissionais da área de Departamento de Pessoal sobre os principais impactos que a Pandemia (covid-19) causou em suas rotinas de trabalho. Essa, por sua vez, foi aplicada a 155 profissionais da área, expondo, de maneira geral, uma média das principais Medidas Provisórias a que as empresas aderiram, demonstrando também o percentual de profissionais que não efetuaram a suspensão de contrato de trabalho correspondente a 16,1%, a redução de salário e jornada de trabalho 14,2% e ao parcelamento do FGTS 26,5%, apresentando também que 101 entrevistados confirmaram terem buscado auxílio se aprofundando, lendo e interpretando as Leis disponibilizadas no período, como também a opinião pessoal sobre a agilidade do Governo Federal frente à aplicação das medidas e tempo hábil para se adequar.

Palavras-chave: Covid-19; Departamento de Pessoal; Medidas Provisórias; Pandemia.

Abstract

Many were the changes and adjustments that we needed to face during the Covid-19 pandemic, caused by the SARS-CoV-2 virus (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2), which had its peak in 2020, due to the difficulties and needs caused during the period, the Federal Government has made available several measures in order to help companies. This paper aims to analyze the measures that the Federal Government implemented with the objective of minimizing these impacts caused in labor relations, in order to avoid unemployment and how this affected the routines of Personnel Department professionals. The methodology, as to the objectives, is descriptive and, as to the procedures, a survey was carried out with professionals in the area, using a qualitative-quantitative approach. The survey approached professionals in the Personnel Department area about the main impacts that the Pandemic (covid-19) caused in their work routines. This, in turn, was applied to 155 professionals in the area, showing, in general, an average of the main Provisional Measures to which the companies adhered, also demonstrating the percentage of professionals who did not suspend their work contract, corresponding to 16.1%, the reduction in salary and work hours, 14, 2% and the FGTS installment plan 26.5%, also showing that 101 interviewees confirmed having sought help by deepening, reading and interpreting the Laws made available in the period, as well as the personal opinion about the agility of the Federal Government regarding the application of the measures and time to adapt.

Keywords: Covid-19; Pandemic; Personnel Department; Provisional Measures.

[1] Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade de Caxias do Sul (UCS). E-mail: gschreiner@ucs.br

[2] Professor do Centro Universitário UNIFTEC. Doutor em Administração. E-mail: diegobertollo@acad.ftec.com.br

[3] Professora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutora em Engenharia de Produção. E-mail: mariaemiliappga@gmail.com

[4] Professora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutora em Odontologia. E-mail: dra.mariane@gmail.com

[5] Professora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutora em Engenharia de Produção. E-mail: angelaansuj@yahoo.com

INTRODUÇÃO

O ano de 2020 foi um ano bem atípico para o mundo, com a rápida disseminação de um vírus perigoso. Na história, tem-se registros de outras doenças que afetaram o mundo, ou grande parte dele, mas nenhuma como a Doença do Coronavírus 2019 - Covid-19, causada pelo vírus conhecido como SARS-CoV-2 (MARANHÃO; SENHORAS, 2020). Desde o seu primeiro registro, em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China, o vírus se espalhou com extrema velocidade e intensidade por diversos países e com isso acabou levando a Organização Mundial da Saúde (OMS) a designar a atual situação como pandemia, em 11 de março de 2020 (ADONU; OPUNI; DORKENOO, 2020; JANADARI, 2020; NICOLAU, 2020).

Em pouco tempo, o mundo se deparou com essa pandemia global, demonstrando que diversos sistemas mundiais estavam despreparados para tal situação, afetando diversas áreas, dentre as principais a saúde e a economia, trazendo consigo diversos efeitos econômicos e sanitários, como o colapso do sistema de saúde, desemprego, fechamento de empresas, entre outros (AZIZI, *et al*., 2021). Neste contexto é importante desenvolver um estudo sobre os impactos que a pandemia da Covid-19 pode gerar nas rotinas dos profissionais de departamento de pessoal.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, traz em seus textos a garantia de autonomia aos seus membros de maneira que União, Estados-membros, Municípios e o Distrito Federal, através de medidas econômicas, sanitárias e sociais precisaram se unir para apresentar uma saída frente à crise. Por isso, a aprovação de medidas emergenciais se torna algo extremamente essencial (BRASIL, 1988).

Como tentativa de frear a transmissão e a contaminação da população, através do vírus, tanto o Governo Federal como os Estaduais e Municipais estabeleceram diversos regramentos em relação aos cuidados que deveriam ser tomados nos estabelecimentos, comerciais ou não, denominados de não essenciais, acarretando, inicialmente, o fechamento de diversos setores, pondo em prática o isolamento social e a quarentena que, inicialmente, seria de quinze dias.

Em resumo, com o avanço da pandemia da Covid-19, o atual governo implantou mudanças e estratégias na legislação trabalhista para conter os impactos econômicos, sem sobrecarregar financeiramente as empresas (DIAS; VILAS BÔAS; LUCENA, 2020). Diante disso, a pesquisa tem como questão investigativa: Como a pandemia da Covid-19 e as medidas legais tomadas pelo Governo Federal influenciaram as rotinas dos profissionais de Departamento Pessoal?

Este estudo teve como objetivo analisar os impactos gerados pela pandemia da Covid-19 nas rotinas dos profissionais de Departamento de Pessoal, através das Medidas Provisórias disponibilizadas

pelo Governo Federal no período de janeiro de 2020 a julho de 2021. Para isso, foi realizado um estudo através do método *survey*, com exploração bibliográfica e análise quantitativa dos dados, mediante aplicação de questionário, com perguntas estruturadas para uma amostra de 155 funcionários escolhidos de forma intencional.

Além desta parte introdutória, este artigo estrutura-se em mais quatro seções. A segunda explana breves conceitos sobre Departamento de Pessoal, a pandemia e seus impactos, direito do trabalho, alguns direitos garantidos aos trabalhadores na CLT, análise das Medidas Provisórias nº 927, nº 936, nº 1045 e nº 1046 e 2.4.5 e Lei 14.151/2021 sobre o afastamento das gestantes durante a pandemia. A terceira seção objetiva apresentar os procedimentos metodológicos empregados no desenvolvimento desta pesquisa. A quarta seção evidencia a análise dos resultados obtidos através da pesquisa com os profissionais da área de Departamento de Pessoal. E a quinta seção, apresenta a conclusão do estudo.

DEPARTAMENTO DE PESSOAL

Desde a época em que o homem primitivo provia sua própria subsistência, passando pela troca, pelo mercantilismo, por sistemas que envolviam a escravidão e pela industrialização, as condições de trabalho evoluíram e, hoje, encontramos a influência de uma tecnologia tão avançada que possibilita ao homem atender não só à sobrevivência, como também aos seus desejos sofisticados (SILVA, 2017). Na década de 1930, começou o período denominado getulismo, com o início da normatização do trabalho por meio de decretos que regulamentavam itens como: criação do Departamento Nacional do Trabalho, férias, horários de trabalho, carteira profissional, trabalho do menor, Ministério do Trabalho e Vara Federal do Trabalho (SILVA, 2017).

Desde o momento na história em que existiu algum tipo de relação de trabalho, quando existe alguém que coordene e alguém que seja coordenado, já podemos dizer que existia a função do Departamento de Pessoal, pois era preciso, mesmo que não definido, alguém que efetuasse as contagens, os pagamentos, entre outros procedimentos relacionados aos funcionários (BATISTA; SOUSA; GOMES, 2019; MADHANI, 2023).

Segundo Holmes (2019), o Departamento de Pessoal é responsável pela movimentação econômica e financeira laboral do trabalhador, conduzindo essa movimentação através da interpretação e aplicação da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal (AL ARMOTI; AL AMERI; AL HAMMADI, 2023; KAVYASHREE *et al*., 2023).

A PANDEMIA DA COVID-19 E SEUS IMPACTOS

Ao impactar a economia, os primeiros atingidos pelos efeitos da pandemia foram os trabalhadores informais e autônomos, após, foram os trabalhadores formais. Com isso, presenciou-se uma situação de incertezas econômicas e trabalhistas. Como evitar o desemprego em massa com as empresas fechadas, impossibilitadas de exercerem suas atividades e o faturamento em queda? (ATAGUBA, 2020; BARUA, 2020; HAMOUCHE, 2021; LAHIRI; SINHA, 2021; LUKIĆ-NIKOLIĆ; LAZAREVIĆ; JAGANJAC, 2020; NICOLAU, 2020; OZILI, 2021; YAMACL; YAMACL, 2023; WEBB; MCQUAID; RAND, 2020).

No Brasil, em 6 de fevereiro de 2020, através da Lei 13.979 estabeleceram-se medidas para conter a propagação do vírus, como a quarentena e o isolamento social. Também foi reconhecido, através do decreto nº 6/2020, o estado de calamidade pública no país. "Com a duração indefinida da pandemia, surgiu a necessidade de resguardar a economia, o que levou a Presidência da República a adotar medidas provisórias, respeitando o art. 62 da Constituição Federal de 1988, visto que estamos tratando de um "caso de relevância e urgência", motivado por estado de Calamidade na saúde pública, atípica e imprevisível" (NICOLAU, 2020).

A Constituição Federal garante a competência concorrente da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal nos assuntos relacionados à saúde. Dispõe a primeira parte do inciso II, do art. 23 da Constituição Federal (BRASIL, 1988): "II - cuidar da saúde e assistência pública (...)". Para garantir os direitos e garantias constitucionais, o Governo Federal, através de medidas provisórias, possibilitou diversas medidas que as empresas poderiam adotar para enfrentar tal situação, como, por exemplo, que o contrato de trabalho fosse suspenso ou que houvesse a redução salarial, como a Constituição somente permite que se reduza o salário de um funcionário com a participação dos sindicatos, mediante celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, as medidas provisórias vieram para auxiliar e autorizar as empresas a suspenderem contratos e reduzirem salários, por simples aditamento ao contrato de trabalho, sem a participação do sindicato (NICOLAU, 2020).

DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é a parte do ordenamento jurídico que rege as relações de trabalho, prestado por uma pessoa a um terceiro, sob a dependência deste e em troca de uma remuneração contratualmente ajustada (SAAD; SAAD; BRANCO, 2004). A Constituição Federal brasileira apresenta em seu artigo 6º que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o

transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados. Também traz diversos direitos dos trabalhadores que conhecemos tão bem atualmente e que são de suma importância para todos (BRASIL, 1988).

Tão importante quanto a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas -CLT – criada em 1943, reúne as garantias trabalhistas no Brasil. Antes de 1943, o Brasil já tinha leis trabalhistas, mas estavam isoladas e desconectadas. Segundo a CLT "leis trabalhistas são leis que fazem cumprir os direitos e deveres dos trabalhadores". A CLT foi criada através do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. E foi criada justamente pela necessidade de amparar a classe marginalizada que não tinha voz, ou era calada.

Concessão de férias

Segundo o Art. 129 da CLT, todo empregado terá direito, anualmente, ao gozo de um período de férias de 30 dias, sem prejuízo da remuneração. As férias devem ser concedidas dentro dos 12 meses subsequentes à aquisição do direito, chamado de "concessivo". A lei não permite a conversão de todo o período em abono pecuniário, ou seja, "vender as férias", apenas autoriza a "venda" de 1/3 do período de direito do empregado.

Em seu artigo 135, a CLT trata sobre o aviso das férias que deve ser entregue por escrito ao empregado com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência. As férias também podem ser concedidas de forma coletiva a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. Para os fins previstos no Art. 139, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

Suspensão de contrato de trabalho

Um contrato de trabalho só pode ser suspenso de duas formas: convencional (por ajuste entre as partes) e legal (por imposição de lei). Na forma convencional, é preciso que deve ocorrer um acordo entre as partes e quando houver interesse do empregado, pois durante este período de suspensão o empregado não recebe salário, porém tem a vantagem de garantia da vigência do contrato e, portanto, garantia provisória do emprego. A forma legal ocorre em uma hipótese prevista em lei, significa que necessariamente precisa ter uma norma que autoriza essa situação (CHC ADVOCACIA, 2020).

As hipóteses legais encontram-se, em grande maioria, na CLT. São elas: serviço militar obrigatório ou outro encargo público, mandato sindical, greve, suspensão disciplinar, suspensão para responder inquérito de apuração de falta grave, prisão provisória, suspensão por motivo de doença ou invalidez, participação em curso ou programa de qualificação profissional e, por conta da pandemia da Covid-19, através da Medida Provisória nº 936/2020.

Teletrabalho e home office

A modalidade de teletrabalho também foi incluída no artigo 62 da CLT, que trata das modalidades de trabalho não compatíveis com o controle de jornada. A CLT considera em seu Art. 75-B teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Conforme o Art. 75-C, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. O empregado poderá realizar a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Muitas pessoas confundem *home office* com o teletrabalho. A CLT esclareceu que o teletrabalho é previsto em lei e o empregado já fica, preponderantemente, na casa dele trabalhando. É uma prática prevista em contrato de trabalho. Já o *home office*, decorrente da pandemia da Covid-19, é uma situação eventual. "O empregado continua a colocar o trabalho dele no estabelecimento da empresa, mas, em situações excepcionais, como essa, por exemplo, ele pode trabalhar de casa". Ou seja, o empregado pode trabalhar de qualquer lugar, mas o local de trabalho dele contratual é o estabelecimento do empregador (GANDRA, 2020). A principal diferença entre as modalidades é que, na modalidade de teletrabalho, não temos um controle, podendo ser executado a qualquer hora do dia e em qualquer momento. Já no *home office*, há o controle de jornada, tendo horários de trabalho, de descanso, hora extra, entre outros (PONTOTEL, 2021).

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

O FGTS é instituído pela Lei 5.107/1966 e regido pela Lei 8.036/1990. Conforme o Art. 15º, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, a cada trabalhador, no mês anterior, incluídas

também na remuneração as comissões, gorjetas, gratificações, entre outros acréscimos e a gratificação de Natal (13º salário).

Contrato de trabalho de gestantes

Em seus textos, a CLT traz diversos regramentos que asseguram proteção à mãe e ao bebê. No Art. 391, estabelece que a partir da confirmação da gravidez até 120 dias após o parto, a mulher tem direito à estabilidade provisória, não podendo ser desligada da empresa sem justa causa. O direito mais conhecido das gestantes é a licença maternidade, conforme o Art. 392, a empregada tem direito a 120 dias de licença maternidade, sem prejuízo do emprego ou salário. Há empresas que concedem 180 dias através do Programa Empresa Cidadã. Destacam Calcini e Carvalho (2021) que:

> Com efeito, a importância da proteção à maternidade e ao nascituro em nosso ordenamento jurídico encontra pilares na Convenção n° 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa relevante garantia de caráter social, ao conceber a estabilidade provisória à empregada gestante, encontra-se igualmente consubstanciada no artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988. Portanto, a proteção da maternidade representa irrefutável arcabouço protetivo normativo. Ainda, a proteção à gestante e ao nascituro tem também amparo no artigo 201, inciso II, e artigo 227, caput, ambos da Carta Magna, ao passo que a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) expressa essa proteção, denotando a primazia do respeito à dignidade da pessoa humana (CALCINI; CARVALHO, 2021, p. 1).

ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927, Nº 936, Nº 1045 E Nº 1046

A Medida Provisória nº 927/2020, promulgada em 22 de março de 2020, teve como objetivo principal a criação de condições para a preservação de empregos e a Medida Provisória nº 936/2020, promulgada dia 01 de abril de 2020, convertida na Lei 14.020/2020, tendo como objetivo principal a regulamentação das relações de emprego em tempos da pandemia da Covid-19, estabelecendo medidas emergenciais com o escopo principal da preservação dos contratos de trabalho.

Como essas medidas apresentavam validade até 31 de dezembro de 2020, em 2021 foram instituídas as Medidas Provisórias nº 1045 e nº 1046. Ambas com o mesmo intuito das medidas apresentadas no ano anterior e praticamente as mesmas regras. A Medida Provisória nº 1045/2021 é equivalente à Medida Provisória nº 936/2020 e a Medida Provisória nº 1046/2021 é equivalente à Medida Provisória nº 927/2020.

Medida Provisória nº 927/2020

Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do novo coronavírus responsável pela Covid-19, decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, como dispõe em seu Art. 1º.

O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Em seu texto, essa medida provisória trouxe diversas medidas que os empregadores poderiam adotar, como, por exemplo: 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; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

No Art. 6º, afirma que, durante o estado de calamidade, o empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com, no mínimo, quarenta e oito horas de antecedência, o que difere bem do que a CLT traz, de que o empregado deve ser avisado com, no mínimo, 30 dias de antecedência. Também propõe que poderão ser concedidas, por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido, e que poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. Algo que também difere da CLT é que o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Medida Provisória nº 936/2020

Esta Medida Provisória visa instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Empregado e da Renda, com o objetivo principal de regulamentar as relações de emprego em tempos da pandemia da Covid-19, implementando medidas emergenciais tendo como alvo a preservação dos contratos de trabalho.

Conforme o art. 2° desta medida, foi instaurado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que será aplicado enquanto perdurar o estado de calamidade pública, com o objetivo de preservar o emprego e a renda, para que possa garantir a continuação das atividades laborais e empresariais, reduzindo os impactos sociais decorrentes dos prejuízos e consequências que serão causados pelo estado de calamidade pública e de emergência na saúde pública.

No Art. 3°, apresenta quais são as medidas adotadas pelo programa, como o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário e a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, segundo o Art. 5º, só será pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário. O custeamento (§1°) desse benefício será mediante recursos da União, que terá prestação mensal, que será devida a partir da data em que o empregado tiver sua jornada ou suspensão temporária do contrato de trabalho reduzida (§2°), e este benefício será pago enquanto perdurar este período.

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário: o art. 7° estipula o prazo para acordar a redução proporcional da jornada e dos salários dos empregados, que teve como prazo máximo noventa dias, observando os requisitos de preservação do valor do salário-hora de trabalho, que o pacto de acordo individual entre o empregador e o empregado seja escrito e com antecedência mínima de dois dias corridos. Esta redução que será aplicada no salário deverá ser proporcional à redução da jornada, que será feita exclusivamente nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%. Os empregados que tiverem esta redução terão direito ao benefício emergencial, sendo que o pagamento da diferença salarial será de responsabilidade do Governo Federal, de acordo com as regras estabelecidas.

Da suspensão temporária do contrato de trabalho: o art. 8° autoriza a suspensão temporária do contrato de trabalho podendo ser feito através de acordo individual escrito entre empregado e empregador, que teve prazo máximo estabelecido de sessenta dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de trinta dias cada, devendo ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

Durante esta suspensão, o empregado terá direito a todos os benefícios que o empregador concede aos seus empregados e fica autorizado o recolhimento para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo (§2°).

Na hipótese de o empregado continuar suas atividades laborais, mesmo que de forma parcial, durante a suspensão contratual (§4°), sendo elas por teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, fica descaracterizada a suspensão e o empregador fica sujeito a pagar, de imediato, as remunerações e os

encargos sociais referentes ao período, as penalidades previstas na referida legislação e as sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Conversão da Medida Provisória nº 936 em lei

A Medida Provisória 936, foi convertida na Lei 14.020/20 no dia 06 de julho de 2020 e entrou em vigor no dia seguinte, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, tendo o objetivo de possibilitar as empresas a realizarem acordos de redução de jornada, salário e de suspensão temporária dos contratos de trabalho, devido ao estado de calamidade que decorreu da pandemia da Covid-19 e também estabeleceu as regras para que seja efetuado o pagamento do benefício emergencial, como forma de enfrentar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública com importância internacional que decorreu do novo coronavírus.

"A necessidade desta sanção decorreu das alterações sofridas pelo texto original da Medida Provisória, no curso de sua passagem pelo Congresso Nacional" (NICOLAU, 2020, p. 22). Segundo Sousa, Aragão e Carneiro (2020, p. 1) "uma das principais novidades da lei em relação ao texto original da MP foi a possibilidade de prorrogação, mediante ato do Poder Executivo, da duração dos acordos de redução proporcional de jornada e de salários, ou de suspensão do contrato de trabalho".

Conforme Iwaasa (2020), que considera como o principal artigo desta lei o de redução do salário e da jornada de trabalho, o artigo 7º que autoriza os empregadores a reduzir a jornada de trabalho de seus colaboradores, proporcionalmente aos seus salários, mas mantendo o valor mínimo do salário-hora do trabalhador. Outro é o Art. 8º sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho, já prevista na MP 936, mas previa que poderia ser feita por até 60 dias, agora, com a lei, esse prazo pode ser estendido até 120 dias.

Também menciona o Art. 11º sobre negociação coletiva, que apresenta a adoção e aceitação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e poderá ser negociada e celebrada mediante norma coletiva de trabalho. Nessas negociações, poderão, inclusive, ser negociados percentuais de redução de jornada e de salário diferentes dos números expressos na Lei e no Art 9º sobre o pagamento de ajuda mensal pelo empregador. Seria uma ajuda compensatória aos funcionários que estão no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, os quais poderão manter a ajuda sem que isso implique a perda do direito do empregado em receber o benefício por parte do governo. No entanto, o auxílio por conta do empregador deverá constar de forma expressa no acordo

celebrado entre empregado e empregador. Por ser de natureza indenizatória, não terá incidência de encargos trabalhistas e tributários (IWAASA, 2020).

Medidas Provisórias nº 1.045 e 1046/2021

As Medidas Provisórias nº 1.045 e 1046/2021 foram publicadas em 28 de abril de 2021 e com validade para 120 dias. Essas duas medidas foram criadas para renovar as medidas disponibilizadas no ano anterior pelas Medidas Provisórias 936/2020 e 927/2020, como já mencionado anteriormente.

A Medida Provisória 1.045/2021 autoriza que empregadores façam a suspensão de contratos de trabalho ou apliquem a redução proporcional entre jornada e salário, em acordos realizados a partir da data de implementação da medida provisória. Já a Medida Provisória 1046/2021, facilita as políticas de enfrentamento da pandemia, permitindo a adoção do teletrabalho, adiantamento de feriados, promoção de férias coletivas, banco de horas e a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o adiamento do recolhimento do FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (RUAS, 2021).

A Medida Provisória nº 1.045 possui como seus principais objetivos preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus, SARS-CoV-2. Tendo como principais medidas a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEM), tem como prazo 120 dias, a contar de 28/04/2021 com data limite de 25/08/2021 (a cada dia que passa diminui a quantidade de dias possíveis) (RASO, 2021).

Raso (2021) menciona que existem outras regras em torno dos cálculos para a aplicação na prática da redução proporcional de jornada de trabalho e de salários para acordos individuais e para acordos coletivos.

Lei 14.151/2021

Sancionada em 12 de maio de 2021, em breves palavras, esta lei apresenta a garantia às empregadas gestantes o afastamento imediato de suas atividades presenciais durante o período de emergência de saúde pública nacional decorrente do novo coronavírus. Assim dispõe, no seu Art. 1º, que, enquanto perdurar o decreto de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da

pandemia da Covid-19, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração. Propõe também que a empregada que for afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Segundo o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação da Bahia (2021), o setor de serviços é o mais impactado, pois necessita de maior predominância de mão de obra, e, na maioria dos casos, não comporta nenhuma prestação de serviço a distância, no formato de teletrabalho ou *home office*.

De imediato, esta lei impôs o afastamento compulsório da gestante do local de trabalho, sem, contudo, especificar quem será o responsável pela continuidade dos pagamentos de sua remuneração (CALCINI; CARVALHO, 2021).

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Delineamento da pesquisa

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa de levantamento com os profissionais da área de Departamento de Pessoal. A pesquisa de levantamento é um tipo de pesquisa que se realiza para a obtenção de dados ou informações sobre características ou opiniões de um grupo de pessoas. Essas pesquisas se caracterizam por utilizarem um conjunto predominante de questões para todos os respondentes e que, se forem conduzidas adequadamente, tornam-se excelentes para utilizar o método descritivo sobre as atitudes e opiniões das pessoas. As pesquisas de levantamento implicam, em geral, a construção de instrumentos de coleta de dados, como questionários, entrevistas e formulários. (TUMELERO, 2020).

Já em relação aos objetivos, foi utilizada a metodologia descritiva, a qual apresentará as impressões que estes profissionais tiveram, ao conhecerem essas medidas criadas pelo Governo Federal. A metodologia descritiva tem como seu objetivo identificar características e variáveis que se relacionam com o fenômeno que é objeto de estudo da pesquisa, buscando estabelecer as relações entre todos estes fatores. Além disso, ela possui duas características principais, que são a naturalidade, isto é, o problema de pesquisa é analisado em seu estado natural, e um alto grau de generalização, pois as conclusões devem levar em conta todo o conjunto de variáveis que se relacionam com o objeto do estudo (TUMELERO, 2018).

Quanto à forma de abordagem do problema, trata-se de pesquisa quali-quantitativa. O método qualitativo preocupa-se em conhecer a realidade segundo a perspectiva dos sujeitos participantes da

pesquisa, sem medir ou utilizar elementos estatísticos para análise dos dados. O método quantitativo preocupa-se com representatividade numérica, isto é, com a medição objetiva e a quantificação dos resultados. Tem, portanto, o objetivo de generalizar os dados a respeito de uma população, estudando somente uma pequena parcela dela (TUMELERO, 2013).

Procedimentos de coleta e análise dos dados

Inicialmente, foi desenvolvida uma revisão da literatura sobre as Leis do Direito do Trabalho, apresentadas na Constituição Federal, e as garantias trazidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT aos trabalhadores brasileiros. Além disso, apresentar e fazer um comparativo em relação às Medidas Provisórias aplicadas pelo Governo Federal durante a pandemia da Covid-19 em 2020 e 2021 e como elas afetaram e mudaram conceitos pré-existentes e conhecidos no âmbito trabalhista.

Posteriormente, foi desenvolvido um questionário através do método conhecido como *survey*. De acordo com Tumelero (2019), *survey* é um tipo de investigação quantitativa que pode ser definida como uma forma de coletar dados e informações a partir de características e opiniões de grupos de indivíduos. O questionário foi encaminhado para diversos escritórios contábeis como também para os próprios profissionais, obtendo-se ao todo 155 respondentes.

Os resultados foram analisados e demonstrando as principais percepções dos profissionais da área de Departamento de Pessoal.

As questões do questionário seguem a Escala *Likert*. Essa escala é conhecida por ser uma escala somativa, sendo o modelo mais utilizado para mensurar atitudes, preferências e perspectivas. Desenvolvida por Rensis Likert em 1932, é uma das escalas de medição mais conhecida do mundo (FEIJÓ; VICENTE; PETRI, 2020). A escala utilizada nesta pesquisa foi a de 3 pontos, conforme Macedo (2020, p. 6) e é considerada como sendo menos precisa, porém é a mais fácil e rápida de ser preenchida. Contudo, para esta pesquisa, a escala de três pontos mostrou-se mais pertinente em relação à interpretação dos questionamentos levantados onde a escala foi utilizada, buscou-se respostas mais ágeis, rápidas e pontuais.

As análises foram tabuladas em Excel e analisadas por meio do software *Statistical Package for the Social Sciences* na sua versão 21.0 (SPSS 21.0) e os dados foram apresentados por meio de tabelas. Essas análises foram efetuadas a partir das técnicas de estatística descritiva, Maroco (2003) como uma técnica que divide os dados em grupos, classificando-os em grupos homogêneos. Também foi realizada a tabulação cruzada, está definida por Malhotra (2012) como uma ferramenta que utiliza duas variáveis tabladas simultaneamente com o intuito de verificar como as respostas variam de grupo para grupo.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Perfil dos respondentes

Na pesquisa, foram aplicadas questões sobre o gênero dos entrevistados, nível de escolaridade e tempo de atuação na empresa. Foi elaborada, de forma confidencial, sem necessidade de identificação. A pesquisa, basicamente, foi dividida em duas etapas, sendo as primeiras perguntas relacionadas às questões pessoais e, na segunda etapa, foram elaboradas questões sobre rotinas dos profissionais de Departamento de Pessoal, focadas nas principais alterativas que o Governo Federal disponibilizou às empresas durante a pandemia da Covid-19.

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade, em relação ao gênero dos profissionais contábeis com registro ativo, em outubro de 2021, representam 521.604 mil, desses, 297.467 (57,03%) são do sexo masculino e 224.137 (42,97%) são do sexo feminino. Uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade, em 1996, apontou que a participação da mulher no cenário contábil era de 27,45%, enquanto a dos homens era de 72,55%, mostrando que a atuação da mulher vem aumentando, tanto em escritórios contábeis como em diversos outros setores do mercado de trabalho. Na pesquisa realizada observou-se 121 (78,1%) dos entrevistados são do sexo feminino e 63 (40,6%) encontra-se na faixa etária entre os 30 e 40 anos, comprovando a maior atuação das mulheres na área de Departamento de Pessoal, estando, de acordo com o Conselho Federal de Contabilidade, que evidencia o aumento da atuação das mulheres no setor contábil.

De acordo com Ceará, Amorozo e Buono (2021), ainda que o acesso à universidade tenha se expandido no Brasil nas últimas décadas, o país tem índices baixos de diplomados. Em 2019, apenas 21% dos adultos de 25 a 34 anos de idade concluíram o ensino superior. Mesmo que tenha passado de 11%, em 2008, para 21%, em 2018, o Brasil tem a pior taxa entre os países da América Latina, ficando atrás de México (24%), Colômbia (30%), Chile (34%) e Argentina (40%).

Com base nos dados encontrados na pesquisa, identificou-se que 75 (48,4%) dos entrevistados possuem ensino superior completo e 42 (27,1%) alguma especialização/MBA, 72 desses entrevistados graduados possuem formação em Ciências Contábeis, seguido por 25 que possuem formação em Recursos Humanos. O que nos mostra que a maior parte das pessoas que atuam na área de Departamento de Pessoal possuem alguma qualificação além de apenas ensino médio completo. Acreditamos que, desta maneira, conseguimos identificar cada vez mais um trabalho de qualidade no setor contábil, devido à dedicação e busca por informação dos profissionais.

Em relação ao tempo de atuação na área, 50 entrevistados, atuam na área de 10 a 20 anos, 38 desses profissionais atuam em escritório contábil e apenas 12 em empresa privada. O que se pode

identificar é que a maioria, 80,6%, atua em escritório contábil, independente da faixa etária. Os resultados encontrados só evidenciam aquilo que se observa diariamente no setor contábil, diversos profissionais com vários anos de carreira e experiência, variável não muito distante dos novos profissionais que estão ingressando no setor contábil.

Suspensão do contrato de trabalho

De acordo com o Governo Federal (2021), durante o ano de 2021, "o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda fechou mais de 3,2 milhões de acordos entre trabalhadores e empresas. Foram beneficiados quase 2,6 milhões de trabalhadores e 634 mil empregadores durante quatro meses, de 27 de abril a 25 de agosto."

Na pesquisa observou-se que a distribuição dos respondentes sobre a aplicação de suspensão de contrato de trabalho em 2020 ou 2021 em relação à média de empresas que aderiram a essa modalidade, foi de 83,9% dos entrevistados, ou seja, 130 profissionais aplicaram alguma suspensão de contrato de trabalho no decorrer da vigência das Medidas Provisórias, quando, entre esses profissionais, a maioria, correspondente a 39,4%, ou seja, 61 profissionais tiveram a média entre 5 a 15 empresas que aderiram a essa modalidade (FERREIRA JUNIOR; RITA, 2016; DIAS; VILAS BÔAS; LUCENA, 2020; ATAGUBA, 2020; BARAU, 2020).

Quanto à aplicação de suspensão de contrato de trabalho em 2020 ou 2021 em relação ao prazo que as empresas deixaram seus funcionários suspensos, observou-se que que as empresas que aplicaram a suspensão de contrato de trabalho, 45,8%, aderiram a essa modalidade pelo prazo máximo de 120 dias, prazo este estabelecido de acordo com as Medidas Provisórias 936/2020 e 1.045/2021, mostrando que as empresas optaram por usufruir desta medida disposta pelo Governo Federal pelo prazo máximo, com o intuito de sentir o mínimo possível dos impactos econômicos gerados pela pandemia, reduzindo a sua produção e a sua massa trabalhadora, porém garantindo o emprego destes trabalhadores (HAMOUCHE, 2021; LAHIRI; SINHA, 2021).

Redução de salário e jornada de trabalho

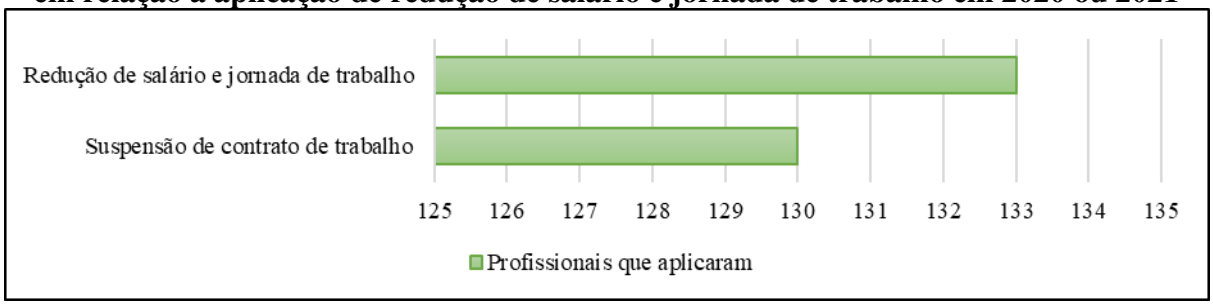
Em relação às mesmas Medidas Provisórias 936/2020 e 1.045/2021 possibilitaram às empresas que, além da suspensão, fizessem a redução de salário. Na pesquisa observou-se que 85,3%, ou seja, 133 dos entrevistados aplicaram alguma redução de salário.

Observa-se que, em relação às empresas que aderiram à modalidade, foi inferior às empresas que aderiram às suspensões, sendo que 59, ou seja, 38,1% dos entrevistados responderam que as reduções foram aplicadas, em média, de menos de 5 empresas.

Com relação à aplicação de redução de salário e jornada de trabalho em 2020 ou 2021 em relação ao prazo que as empresas aderiram às reduções, observa-se que 47,7%, aderiram a essa modalidade pelo prazo máximo de 120 dias, de acordo com as Medidas Provisórias 936/2020 e 1.045/2021, em relação às suspensões teve um percentual maior.

Em análise, na pesquisa em questão, observa-se que a média de empresas que adeririam às reduções foi inferior às suspenções. Porém, mais profissionais aplicaram reduções em relação às suspensões e o tempo em que as empresas adeririam, em ambas as modalidades foi optado pelo prazo máximo de 120 dias, conforme pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Aplicação de suspensão de contrato de trabalho em 2020 ou 2021 em relação à aplicação de redução de salário e jornada de trabalho em 2020 ou 2021



Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao tipo de acordo, o Governo Federal (2021) apresenta que dos 3.271.513 contratos celebrados neste ano, a maior parte, 1.364.348 foram de suspensão de contrato de trabalho. Em seguida, estão a redução de 70% da jornada de trabalho (788.592), redução de 50% (613.030) e redução de 25% da carga horária (505.543).

Observando a amostra extraída da pesquisa realizada de acordo com o Gráfico 1, constata-se que, entre os entrevistados, aplicaram-se mais reduções de salário e jornada de trabalho do que suspensões de contrato de trabalho, porém, como mencionado anteriormente, o número de empresas que aderiram às reduções mostrou-se menor do que o número das que aderiram às suspensões.

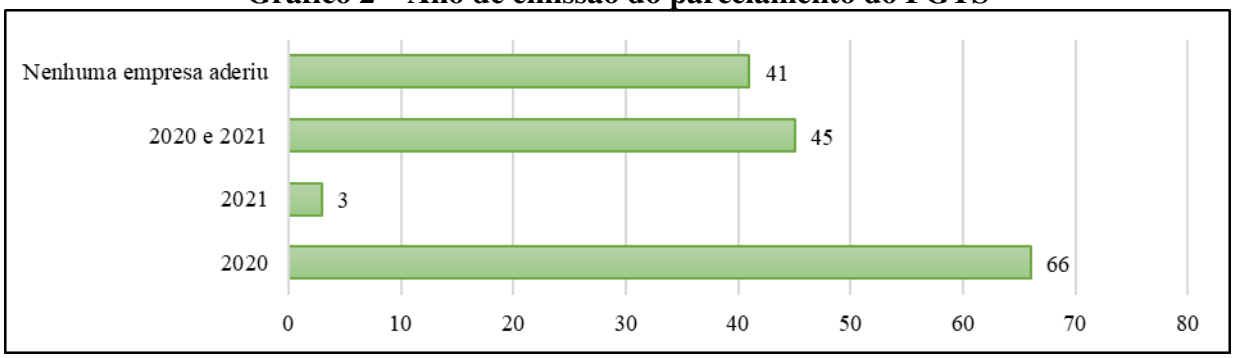
Parcelamento do FGTS

A Caixa Econômica Federal (2021) informou que, através das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 1.046/2021, autoriza o empregador a suspender, sem multas ou encargos, o recolhimento do FGTS das

competências referentes a abril, maio, junho e/ou julho de 2021. Essas competências poderão ser recolhidas ao FGTS parceladamente, tudo efetuado de maneira 100% digital, sem precisar ir à agência bancária.

Com a distribuição da emissão do parcelamento do FGTS em 2020 ou 2021 em relação à média de empresas que aderiram a essa modalidade 73,5% dos entrevistados, ou seja, 144 entrevistados responderam que emitiram o parcelamento do FGTS em 2020 ou 2021 e que a média de empresas que aderiram foi inferior a 5 empresas, mostrando que a grande maioria dos entrevistados emitiu o parcelamento para suas empresas, porém, a média de empresas que aderiu ao parcelamento foi baixa. No Gráfico 2, mostra-se o ano de emissão de parcelamento do FGTS.

Gráfico 2 – Ano de emissão do parcelamento do FGTS



Fonte: Elaboração própria.

Houve a possibilidade das empresas de emitirem o parcelamento do FGTS nos anos de 2020 e 2021, durante o mesmo período, referente às competências abril, maio, junho e/ou julho. Observa-se, na Figura 2, que 45 dos entrevistados emitiram o parcelamento nos anos de 2020 e 2021. Porém, a grande maioria, 66 entrevistados responderam que emitiram o parcelamento do FGTS em 2020. Também é possível observar que 41 entrevistados informaram que nenhuma empresa aderiu ao parcelamento, indicando que uma parte das empresas preferiram quitar a contribuição no prazo, sem suspender o pagamento.

Seguindo com base na emissão do parcelamento do FGTS, as guias para pagamento foram emitidas de uma maneira diferente que o usual. Geralmente, as guias de FGTS são emitidas via entrega de SEFIP, através da Conectividade Social, portal ministrado pela Caixa Econômica Federal, porém, no parcelamento, as guias do mesmo foram emitidas através de um portal específico para o parcelamento, também ministrado pela Caixa Econômica Federal, onde poderia ser consultado o valor dos débitos como também serem emitidas as guias para quitação.

Segundo o portal Contmatic News (2020, p. 1), “desde o lançamento do Portal de Serviço de Parcelamento pela Caixa Econômica Federal, a maioria dos usuários tem relatado diversos problemas no

parcelamento do FGTS, tais como, página fora do ar, lentidão, travamentos, empresas não listadas no parcelamento e divergências de valores no FGTS".

De acordo com os resultados encontrados na pesquisa, pode-se observar que 94 entrevistados, ou seja 60,6%, tiveram algum problema com a emissão de guias do parcelamento.

Opiniões pessoais dos respondentes

Na pesquisa, foram realizadas algumas questões com opiniões pessoais em relação ao tempo hábil de adequação, se as medidas disponibilizadas pelo Governo Federal foram de grande auxílio, se as empresas optaram por demitir, ao invés de suspender/reduzir, se concordaram com o afastamento da gestante em período de pandemia sem ajuda do Governo Federal às empresas e onde buscaram auxílio para sanar suas principais dúvidas.

Na Tabela 1 mostra-se o tempo hábil para se adequar às medidas impostas em relação à classificação da agilidade do Governo Federal em relação à implementação das medidas nos seus programas.

Tabela 1 – Tempo hábil para se adequar às medidas impostas em relação à classificação da agilidade do Governo Federal em relação à implementação das medidas nos seus programas

		Como você classificaria a agilidade do Governo Federal em relação à implementação das medidas nos seus programas como o Empregador Web?					Total
		Rápida	Pouco rápida	Intermediária	Rápida	Pouco rápida	
Você acredita que teve tempo hábil para se adequar às medidas impostas?	Concordo totalmente	02	00	08	03	04	17 (11%)
	Concordo parcialmente	02	12	29	15	20	78 (50,3%)
	Discordo totalmente	02	01	18	12	27	60 (38,7%)
Total		06 (3,9%)	13 (8,4%)	55 (35,5%)	30 (19,4%)	51 (32,9%)	155 (100%)

Fonte: Elaboração própria.

Observa-se na Tabela 1 que 50,3% (78 entrevistados) concordam parcialmente em relação ao tempo hábil para se adequar às medidas e 35,5% (55 entrevistados) classificam a agilidade do Governo Federal em relação à implementação como intermediária. Contudo, 32,9% também classificam como lenta, considerando um índice bem baixo, segundo os entrevistados, de adequação do Governo Federal em suas ferramentas disponibilizadas para trabalhar de acordo com as medidas. Realmente, para os profissionais que estiveram à frente do departamento de pessoal, durante o período de pandemia, sentiram como o tempo foi em parte pequeno para poder se adequar, a cada dia uma Medida Provisória era publicada, disponibilizando diversas medidas, para que as empresas pudessem enfrentar o momento

sem impactar sua economia e evitar tanto a propagação do vírus como a ideia de ocorrerem demissões em massa, tornando o número de desempregados no país ainda maior.

A Tabela 2, mostra-se as medidas disponibilizadas pelo Governo Federal para o enfrentamento da pandemia foram de grande auxílio para as empresas em relação às rescisões.

Tabela 2 – As medidas disponibilizadas pelo Governo Federal para o enfrentamento da pandemia foram de grande auxílio para as empresas em relação às rescisões

		Em relação às rescisões, seus clientes preferiram demitir, ao invés de suspender/reduzir?			Total
		Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Discordo totalmente	
Para você as medidas impostas pelo Governo Federal para o enfrentamento da pandemia foram de grande auxílio para as empresas?	Concordo totalmente	02	25	25	52 (33,5%)
	Concordo parcialmente	08	52	35	95 (61,3%)
	Discordo totalmente	02	04	02	8 (5,2%)
Total		12 (7,7%)	81 (52,3%)	62 (40%)	155 (100%)

Fonte: Elaboração própria.

Com base no auxílio gerado às empresas através das Medidas Provisórias, na Tabela 2, 61,3%, ou seja 95 dos profissionais entrevistados avaliaram que concordam parcialmente que estas medidas foram de grande auxílio, já outros 40% dos entrevistados concordam totalmente, mostrando, assim, que, em sua grande maioria, os profissionais apresentaram uma boa visão diante das medidas provisórias e dos amparos que as medidas puderam garantir às empresas durante a pandemia. Observa-se nesta mesma tabela uma relação entre o auxílio gerado às empresas, com as rescisões que ocorreram, que 52,3% dos entrevistados concordam parcialmente com a ideia de que os empregadores preferiram demitir, ao invés de suspender/reduzir, o que se mostra de forma positiva, pois, sem o auxílio do Governo Federal, o cenário poderia ser outro e demissões em massa poderiam ocorrer nas empresas que não conseguiriam arcar com as remunerações de seus empregados.

Na Tabela 3, são apresentadas as medidas impostas pelo Governo Federal para o enfrentamento da pandemia foram de grande auxílio para as empresas em relação à gestante ser afastada de suas atividades devido à pandemia.

Tabela 3 – As medidas impostas pelo Governo Federal para o enfrentamento da pandemia foram de grande auxílio para as empresas em relação à gestante ser afastada de suas atividades devido à pandemia

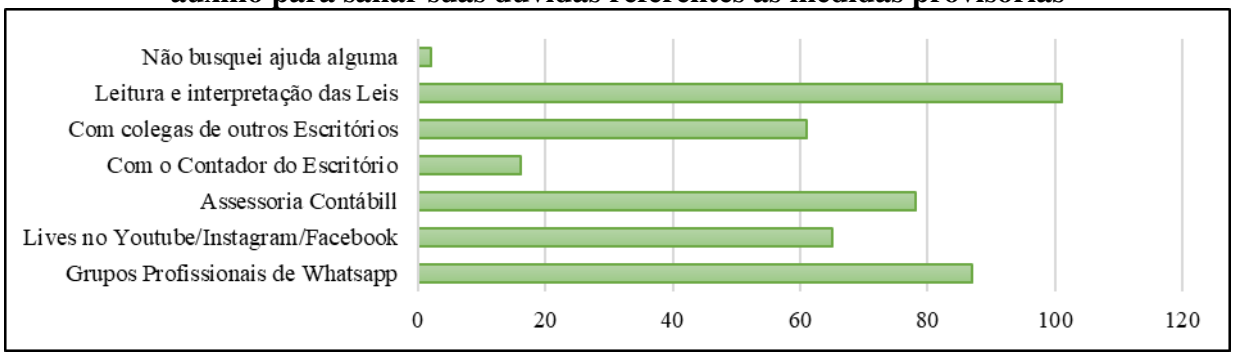
		Você considera justo a gestante ser afastada de suas atividades devido à pandemia e o empregador ter que continuar arcando seu salário, sem ajuda do Governo Federal?			Total
		Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Discordo totalmente	
Para você, as medidas impostas pelo Governo Federal para o enfrentamento da pandemia foram de grande auxílio para as empresas?	Concordo totalmente	03	15	34	52 (33,5%)
	Concordo parcialmente	10	27	58	95 (61,3%)
	Discordo totalmente	01	04	03	8 (5,2%)
Total		14 (9%)	46 (29,7%)	95 (61,3%)	155 (100%)

Fonte: Elaboração própria.

A Lei 14.151/2021, determina o afastamento das empregadas gestantes das atividades de trabalho presenciais durante a pandemia. A lei restringe as atividades presenciais e diz que a gestante não deve sofrer prejuízos em sua remuneração e permite o trabalho realizado a distância. Em relação ao afastamento das empregadas gestantes, analisa-se na Tabela 3 que, em relação aos auxílios gerados pelas medidas provisórios com os afastamentos das gestantes, 61,3%, ou seja, 95 entrevistados discordam totalmente que a gestante deva ser afastada e que o empregador deva arcar com o salário da gestante, sem ter qualquer auxílio do Governo Federal, como ocorre com as suspensões e reduções. Acredita-se que esta opinião dos entrevistados esteja atrelada à opinião de diversas pessoas da área, como também dos empresários. A gestante é uma pessoa mais vulnerável e tem o direito, de acordo com a lei, de ser afastada. Contudo, quando afastada em diversas empresas, significa um trabalhador a menos, se não for possível fazer o trabalho de forma remota, desta forma, recebendo o valor integral de seu salário que é de seu direito, fazendo com que isso possa vir a se tornar um ônus muito pesado para as empresas arcarem sozinhas, sem auxílio do Governo Federal. Estes resultados estão de acordo com SAAD; SAAD; BRANCO, 2004).

No Gráfico 3, mostra-se onde os entrevistados buscaram e encontraram auxílio para sanar suas dúvidas referentes às medidas provisórias.

Gráfico 3 – Onde os entrevistados buscaram e encontraram auxílio para sanar suas dúvidas referentes às medidas provisórias



Fonte: Elaboração própria.

Com base na questão de onde os entrevistados buscaram e encontraram maior auxílio para sanar suas dúvidas, permitindo ser marcada mais de uma alternativa, apresenta-se, na Figura 3, que a grande maioria, 101, responderam que buscaram ler e interpretar as Leis e Medidas Provisórias, seguido de 87 que buscaram ajuda em grupos profissionais de *Whatsapp*, e 78 entrevistados pela assessoria contábil. Compreende-se que, praticamente todos os profissionais, buscaram de alguma maneira recorrer a um meio para sanar suas dúvidas, para, assim, fazer um trabalho de forma correta sem prejudicar empregador e empregados.

CONCLUSÃO

Após análise dos dados extraídos da pesquisa, pode-se perceber o grande impacto realmente causado nas rotinas dos profissionais de Departamento de Pessoal. Houve a necessidade de adaptação, de leitura e interpretação de diversos decretos e normativas, sendo que 101 entrevistados confirmaram que buscaram auxílio aprofundando-se, lendo e interpretando as Leis, Decretos e Medidas Provisórias disponibilizadas no período. Também houve um aumento de trabalho em relação à realização das rotinas trabalhistas, como as reduções, suspensões, prorrogação de pagamento de impostos, dentre outros. Em relação às empresas que não aderiram, a pesquisa demonstra que foi uma porcentagem mínima, 16,1% não efetuaram suspensão de contrato de trabalho, 14,2% não efetuaram redução de salário e jornada de trabalho e 26,5% não efetuaram o parcelamento do FGTS, confirmando, assim, que houve um aumento de trabalho e que houve uma adesão bem numerosa das empresas em relação às medidas disponíveis para o período.

De forma geral, os entrevistados concordam que essas medidas disponibilizadas pelo Governo Federal foram de grande auxílio para as empresas, não concordando totalmente em relação ao tempo de adaptação, a maioria correspondente a 50,3% concordando parcialmente. Porém, 38,7%, um percentual relativamente grande, discorda totalmente em relação ao tempo. De acordo com depoimento deixado ao final da pesquisa em espaço livre aos entrevistados, caracteriza bem essa questão tempo, onde um entrevistado deixou a seguinte colocação: “A pandemia trouxe muitos impactos negativos, que exigiram ações imediatas de muitos órgãos, e claro, nem todas as ações foram satisfatórias, e a área de DP foi uma das que mais teve que se adequar a uma infinidade de mudanças rápidas, o que gerou muita insegurança e preocupação com os efeitos que isso poderia ter no futuro, assim sendo, acreditamos que esta pesquisa é de fundamental importância, pois esta área é, muitas vezes, negligenciada e não tem o suporte necessário e nem apoio dos próprios empregadores”.

Já em relação às rescisões, podemos ver que não se pode tirar uma conclusão muito precisa. 52,3% concordam, parcialmente, que seus clientes preferiram demitir, ao invés de suspender, porém 40% discordam totalmente dessa afirmação, dando a entender que não tomaram a decisão de demitir seus funcionários, o que é algo muito bom, frente ao índice de desemprego atual no nosso país, mostrando que as medidas provisórias contribuíram para preservação do emprego e da renda assim como trazem em seus textos.

Sobre as gestantes serem afastadas no período de pandemia da Covid-19 e seus empregadores terem de continuar arcando com seus salários, sem ajuda do Governo Federal, observa-se que 61,3% discordam totalmente disso. De acordo com depoimento de um entrevistado, vê-se essa opinião muito

bem colocada. O mesmo menciona o seguinte: “acho sim válido por questões de cuidados da mãe e do bebê, já que não se sabe exatamente o que o vírus pode e como afetá-los, então sim, por questão de segurança a mãe ficar afastada é mais preventivo. Mas, sim, o governo deveria arcar com esta remuneração totalmente, principalmente para aquelas atividades que não têm como continuar trabalhando em *home office*, exemplo: linha de produção da indústria, atendimento no comércio, ou uma padaria”.

A área do Departamento de Pessoal foi uma das áreas que mais teve que se adequar durante o período de pandemia da Covid-19 e passar por um período de adaptação. Foi um período atípico, repleto de incertezas. Mesmo assim, pode-se observar que, apesar de tudo isso que ocorreu no ano de 2020 e 2021, os profissionais não deixaram de procurar qualquer tipo de auxílio para fazer um trabalho de qualidade, para transmitir, de forma clara e objetiva, as orientações corretas aos seus clientes.

Os resultados obtidos atingiram os objetivos propostos pela pesquisa, descrevendo os principais impactos percebidos pelos profissionais. Porém, ainda há muito o que se discutir e pesquisar neste sentido em relação ao Departamento de Pessoal, tanto em escritórios contábeis como em empresas privadas. Acredita-se que a presente pesquisa traga contribuições para estudos futuros relacionados ao assunto em outras regiões do país, com uma quantidade maior de profissionais, como também contribuições para pessoas interessadas no assunto.

REFERÊNCIAS

ADONU, D.; OPUNI, Y. A.; DORKENOO, C. B. “Implications of COVID-19 on human resource practices: A case of the Ghanaian formal sector”. **Journal of Human Resource Management**, vol. 8, n. 4, 2020.

AL ARMOTI, A.; AL AMERI, S.; AL HAMMADI, J. “The impact of strategic human resource development on organizational growth”. **Journal of Asian Business Strategy**, vol. 13, n. 1, 2023.

ATAGUBA, J. E. “COVID-19 pandemic, a war to be won: understanding its economic implications for Africa”. **Applied Health Economics and Health Policy**, vol. 18, n. 3, 2020.

AZIZI, M. R. *et al*. “Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach”. **Heliyon**, vol. 7, n. 6, 2021.

BARUA, S. “Understanding Coronanomics: The economic implications of the coronavirus (COVID-19) pandemic”. **SSRN** [2020]. Disponível em: <www.ssrn.com>. Acesso em: 23/05/2023.

BATISTA, F. D.; SOUSA, F. M. S.; GOMES, R. L. R. “A importância do departamento de pessoal nas organizações”. **Eumed.net** [2019]. Disponível em: <www.eumed.net>. Acesso em: 17/05/2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01/05/2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Congresso Nacional, 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01/05/2023.

BRASIL. **Lei n. 14.151, de 12 de maio de 2021**. Brasília: Planalto, 2021. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01/05/2023.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020**. Brasília: Planalto, 2020. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01/05/2023.

BRASIL. **Medida Provisória n. 936, de 01 de abril de 2020**. Brasília: Planalto, 2020. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01/05/2023.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1.045, de 27 de abril de 2021**. Brasília: Planalto, 2021. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01/05/2023.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1.046, de 27 de abril de 2021**. Brasília: Planalto, 2021. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01/05/2023.

CALCINI, R.; CARVALHO, A. M. "Afastamento da empregada gestante sob a ótica da Lei 14.151/2021". **Consultor Jurídico** [2021]. Disponível em: <www.conjur.com.br>. Acesso em: 24/05/2023.

CEARÁ, L.; AMOROZO, M.; BUONO, R. "No Brasil, proporção de adultos com nível superior é menos da metade da dos estados unidos". **UOL** [2021]. Disponível em: <www.uol.com.br>. Acesso em: 19/05/2023.

CHC ADVOCACIA. "Tudo sobre suspensão do contrato de trabalho". **CHC Advocacia** [2020]. Disponível em: <www.chcadvocacia.adv.br>. Acesso em: 05/05/2023.

DIAS, P. R. S.; VILAS BÔAS, G. K. E.; LUCENA, S. A, G. F. "As principais mudanças nas rotinas do setor de pessoal decorrentes da pandemia Covid-19 em um escritório de contabilidade na cidade de Barreiras-BA". **Portal AVEF** [2020]. Disponível em: <www.avef.fasb.edu.br>. Acesso em: 25/05/2023.

FEIJÓ, A. M.; VICENTE, E. F. R.; PETRI, S. M. "O uso das escalas likert nas pesquisas de contabilidade". **Revista Gestão Organizacional**, vol. 13, n. 1, 2020.

FERREIRA JUNIOR, R. R. F.; RITA, L. P. S. "Impactos da Covid-19 na economia: limites, desafios e políticas". **Revista Teste**, vol. 1, n. 7, 2016.

GANDRA, A. "Empresas adotam home office por conta do coronavírus". **Agência Brasil** [2020]. Disponível em: <www.agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em: 25/05/2023.

HAMOUCHE, S. "Human resource management and the COVID-19 crisis: Implications, challenges, opportunities, and future organizational directions". **ResearchGate** [2021]. Disponível em: <www.researchgate.net>. Acesso em: 26/05/2023.

HOLMES, H. **Departamento pessoal**: da rotina à gestão Estratégica. Maringá: Editora Viseu, 2019.

IWAASA, H. "Conheça os principais artigos da Lei 14020/2020 – programa emergencial". **Godoy Marquesini Advocacia** [2020]. Disponível em: <www.godoymarquesini.com.br>. Acesso em: 24/05/2023.

JANADARI, M. P. N. "A review on the impact of COVID-19 pandemic on human resource management of organizations". **Journal of Management and Tourism Research**, vol. 53, 2020.

KAVYASHREE, M. B. *et al*. "Relationship between Human Resource Management Practices and Employee Engagement". **Brazilian Journal of Operations and Production Management**, vol. 20, n. 1, 2023.

LAHIRI, S.; SINHA, M. "A study of the socio-economic implications of the COVID-19 pandemic". **Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, vol. 15, n. 1, 2021.

LUKIĆ-NIKOLIĆ, J.; LAZAREVIĆ, S.; JAGANJAC, J. "Leadership role of the human resources department in crisis situations: The case of COVID-19 pandemic". **Strategic Management**, vol. 27, n. 3, 2022.

MACEDO, S. B. "Quantos pontos são necessários? Um estudo comparativo de escalas likert, do tipo likert e semântica". **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, vol. 4, n. 2, 2020.

MADHANI, P. M. "Human Resources Analytics: Leveraging Human Resources for Enhancing Business Performance". **Compensation and Benefits Review**, vol. 55, 2023

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Editora Bookman, 2012.

MARANHÃO, R. A.; SENHORAS, E. M. "Pacote econômico governamental e o papel do BNDES na guerra contra o novo coronavírus". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 2, n. 4, 2020.

MAROCO, J. **Análise estatística com a utilização do SPSS**. Lisboa: Editora Silabo, 2003.

NICOLAU, I. B. **As relações trabalhistas na pandemia (Covid-19)**: análise e considerações das medidas provisórias 927 e 936 (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito). Goiânia: PUC-Goiás, 2020.

OZILI, P. K. "Covid-19 pandemic and economic crisis: The Nigerian experience and structural causes". **Journal of Economic and Administrative Sciences**, vol. 37, n. 4, 2021.

RASO, T. "MPs 1045 e 1046 de 2021". **Gov.br** [2021]. Disponível em: <www.gov.br>. Acesso em: 31/04/2023.

RUAS, D. "MPs 1045 e 1046 são respiro para empresário na pandemia". **Portal Dedução** [2021]. Disponível em: <www.deducao.com.br>. Acesso em: 24/05/2023.

SAAD, E. G.; SAAD, J. E. D.; BRANCO, A. M. S. C. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. São Paulo: Editora Ltr, 2004.

SEAC-BA – Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação e Limpeza do Estado da Bahia. "A Lei 14151/2021 e o impacto que ela está causando em nosso setor". **SEAC-BA** [2021]. Disponível em: <www.seac-ba.com.br>. Acesso em: 24/05/2023.

SILVA, M. L. **Administração de departamento de pessoal**. São Paulo: Editora Érica, 2017.

TUMELERO, N. "Pesquisa de levantamento: material completo, procedimentos e exemplos". **Blog Mettzer** [2020]. Disponível em: <www.blog.mettzer.com>. Acesso em: 30/05/2023.

WEBB, A.; MCQUAID, R.; RAND, S. "Employment in the informal economy: implications of the COVID-19 pandemic". **International Journal of Sociology and Social Policy**, vol. 40, n. 9, 2020.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano V | Volume 14 | Nº 42| Boa Vista |2023

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima