



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

EMILLY PEDRO ANDRADE

**FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS
FRENTE A CRISE ECONÔMICA AMPLIFICADA PELA PANDEMIA DO COVID-19
NOS SUPERMERCADOS DE CAMPINA GRANDE - PB.**

**CAMPINA GRANDE - PB
2022**

EMILLY PEDRO ANDRADE

**FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS
FRENTE A CRISE ECONÔMICA AMPLIFICADA PELA PANDEMIA DO COVID-19
NOS SUPERMERCADOS DE CAMPINA GRANDE - PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, Campus I, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Gerencial.

Orientador: Prof. Me. Gilberto Franco de Lima Júnior.

**CAMPINA GRANDE - PB
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A553f Andrade, Emilly Pedro.

Flexibilizações trabalhistas [manuscrito] : Análise das medidas provisórias frente a crise econômica amplificada pela pandemia do covid-19 nos supermercados de Campina Grande-PB / Emilly Pedro Andrade. - 2022.

22 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas , 2022.

"Orientação : Prof. Me. Gilberto Franco de Lima Junior , Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Medidas provisórias. 2. Flexibilização trabalhista. 3. Departamento pessoal. 4. Pandemia covid-19. I. Título

21. ed. CDD 657

EMILLY PEDRO ANDRADE

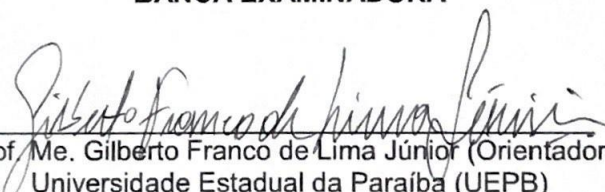
**FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DAS MEDIDAS
PROVISÓRIAS FRENTE A CRISE ECONÔMICA AMPLIFICADA PELA PANDEMIA
DO COVID-19 NOS SUPERMERCADOS DE CAMPINA GRANDE - PB.**

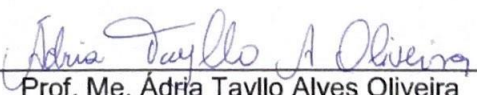
Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado a Coordenação do Curso de
Bacharelado em Ciências Contábeis,
Campus I, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis.

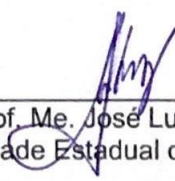
Área de concentração: Gerencial.

Aprovada em: 30/10/2022.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Me. Gilberto Franco de Lima Júnior (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Me. Adria Tayllo Alves Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Me. José Luís de Souza
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	7
2.1 Departamento Pessoal	8
2.2 Pandemia do Covid-19	9
2.3. As rotinas do Departamento Pessoal diante do COVID-19	10
2.3.1 Medida Provisória N° 927/2020	10
2.3.2 Medida Provisória N° 936/2020, lei nº 14.020/20	11
2.3.3 Gestantes na pandemia	12
3 METODOLOGIA	12
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	13
4.1 Caracterização das empresas	13
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	23

**FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DAS MEDIDAS
PROVISÓRIAS FRENTE A CRISE ECONÔMICA AMPLIFICADA PELA PANDEMIA
DO COVID-19 NOS SUPERMERCADOS DE CAMPINA GRANDE - PB.**

**LABOR FLEXIBILIZATION: ANALYSIS OF PROVISIONAL MEASURES IN THE
FACE OF THE ECONOMIC CRISIS AMPLIFIED BY THE COVID-19 PANDEMIC IN
SUPERMARKETS IN CAMPINA GRANDE – PB.**

Emilly Pedro Andrade¹

RESUMO

Com o advento da pandemia do Coronavírus (COVID-19), novas medidas trabalhistas foram criadas e as relações de trabalho tiveram mudanças com o propósito de preservar o emprego e a renda, tendo o departamento pessoal como grande auxiliador das empresas nesse cenário de incerteza. Nesse contexto, a pesquisa objetivou verificar quais os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas através das Medidas Provisórias instituídas pelo Governo Federal para as empresas de supermercados de Campina Grande – PB. Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa realizada através de um questionário do *Google Forms*, composta por 16 questões relacionado a caracterização da empresa e a flexibilização trabalhista decorrente do COVID-19. Os resultados apontam que as Medidas Provisórias trouxeram benefícios para as empresas e seus colaboradores, preservando o emprego e a renda dando o suporte econômico e financeiro para a organização. Haja vista, 73,80% do total de respondentes afirmaram que as medidas foram importantes para preservação do emprego e da renda e 79,40% das empresas consideram que as medidas trouxeram benefícios para a saúde econômica e financeira das empresas, auxiliando na continuidade das atividades salvando de um prejuízo maior. Observou-se também que 43,90% concordam e 35,5% concordam totalmente que o departamento pessoal foi de grande importância nesse momento de incerteza, pois contribuíram para a tomada de decisão e superação da crise, reduzindo custos e garantindo empregos, seguindo as novas normas que surgiram durante a pandemia do Coronavírus.

Palavras-chave: Medidas Provisórias. Flexibilização Trabalhista. Departamento Pessoal. Covid-19.

ABSTRACT

With the advent of the coronavirus pandemic (COVID-19), new labor measures were created and labor relations underwent changes with the purpose of preserving employment and income, with the personnel department as a great helper for companies in this scenario of uncertainty. In this context, the research aimed to verify the benefits brought by labor flexibility through the Provisional Measures instituted by the Federal Government for supermarket companies in Campina Grande - PB. This is an exploratory and descriptive research, with a quantitative approach carried out through a *Google Forms* questionnaire, consisting of 16 questions related to the

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
E-mail: emilypa98@gmail.com

characterization of the company and the labor flexibility resulting from Covid-19. The results indicate that the Provisional Measures have brought benefits to companies and their employees, preserving employment and income giving economic and financial support to the organization, given that 73.80% of the total respondents said that the measures were important for preservation of employment and income and 79.40% of the companies consider that the measures have brought benefits to the economic and financial health of the companies, helping in the continuity of activities, saving them from greater damage. It was also observed that 43.90% agree and 35.5% fully agree that the personnel department was of great importance in this moment of uncertainty, as they contributed to decision-making and overcoming the crisis, reducing costs and guaranteeing jobs, following the new rules that emerged during the coronavirus pandemic.

Keywords: Provisional Measures. Labor Flexibility. Personal department. Covid-19.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Silva (2018), a década de 1930 foi marcada pela normatização do trabalho através de decretos regulamentadores, com a criação da legislação trabalhista, como o Ministério do Trabalho e subsídios satisfatórios para os trabalhadores, destacando-se férias, horários de expediente, carteira profissional e o trabalho de menores. Nesse sentido, surgiu a necessidade de profissionais específicos para auxiliar as questões trabalhistas, sendo eles do Departamento Pessoal (DP) nas empresas.

Os profissionais do DP, conceituados por Silva (2018), são responsáveis pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias como rotinas admissionais, cálculo da folha de pagamento, apuração do ponto, férias, rescisões, cálculos e recolhimentos dos encargos legais. Além disso, fornecem informações gerenciais a todos os setores da organização, tornando-se indispensáveis para empresas.

Outro quesito a favor da regulamentação trabalhista foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o seu objetivo é atender as necessidades de proteção e regulamentação dos trabalhadores. Além dela, existem outras fontes do direito do trabalho como a fundamental e suprema do Brasil, a Constituição de 1988, doutrinas, jurisprudência, acordos coletivos e contratos individuais (FIDELIS, 2016).

Após o desenvolvimento da tecnologia, as novas relações de trabalho devido ao advento da internet, necessitaram de uma “flexibilização” nas normas trabalhistas, visto que, estavam desatualizadas segundo as vigentes legislações trabalhistas, e por consequência, precisariam se adequar a realidade tecnológica que nos perpassa dia após dia.

Em 2017, o Brasil flexibilizava as relações de trabalho, após o *impeachment* presidencial da ex-presidenta Dilma Rousseff, com a Lei 13.429/17, que permitiu a terceirização ilimitada, irrestrita, sem qualquer regulamentação. Na sequência, a Lei 13.467/17, proveniente da reforma trabalhista, formulou uma série de direitos dos trabalhadores, assim como, deveres das empresas na CLT. Ademais, o Congresso aprovou Medida Provisória 881/2019, convertendo-a na Lei 13.874/2019, flexibilizando-se o controle diário do horário de trabalho.

Diante desse cenário que se alterna, com profundas mudanças nos paradigmas estruturais das normas trabalhistas. O Brasil, em 2020, foi vítima de uma

pandemia, com seu primeiro caso confirmado no início de fevereiro do mesmo ano, e até então a quantidade de pessoas infectada subia drasticamente. A partir disso, com o caos estalado, a pandemia causou um impacto de grande proporção econômica e financeira, ocorrendo paralisações e decretos de afastamentos, afetando diversos setores da economia (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Nesse sentido, para combater a disseminação do vírus, preservar o emprego e a renda, as empresas passaram por diversas mudanças. Com os números de desempregados subindo, devido à baixa produção econômica, eram necessárias políticas públicas para conter a crise. (MELO, BORGES e JÚNIOR, 2020, p. 243). Desse modo, afim de sanear esses impactos causados pela pandemia, foram criados decretos para preservar o emprego e as entidades, como por exemplo, a Medida Provisória nº 927 (MP 927) e a Lei 14.020/20 (antiga MP 936).

A Medida Provisória 927, previa a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, a antecipação das férias individuais ou coletivas, a antecipação de gozo dos feriados, a compensação da jornada de trabalho por meio do banco de horas e o diferimento do recolhimento do FGTS. Já a lei 14.020/20 sugere a redução e a suspensão do trabalho, sendo parte dos salários pago pela empresa e o restante pelo Ministério da Economia (BRASIL, 2020).

Com base em todo exposto, surge a questão da pesquisa: **Quais os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas para as empresas de supermercados de Campina Grande diante da crise a partir do COVID-19?** Para responder o questionamento, o seguinte objetivo foi estabelecido em verificar a percepção as empresas de supermercados de Campina Grande sobre os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas instituídos pelo Governo Federal. Ademais, seguindo os objetivos específicos em, (i) identificar os efeitos do Coronavírus (COVID-19) na rotina do departamento pessoal; (ii) verificar a flexibilização das normas trabalhistas; (iii) conhecer as medidas provisórias que foram criadas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).

O presente trabalho justifica-se na dimensão prática por demonstrar e expor um melhor entendimento sobre os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas. Já na dimensão teórica, o trabalho busca evidenciar as medidas adotadas pelo Governo Federal e com isso compreender os decretos e benefícios que trouxeram para as empresas, através de mudanças significativas em tão pouco tempo, por precisaram se adaptar ao novo para combater o desemprego e sustentar a economia, através de novas regulamentações e medidas governamentais.

A estrutura desse estudo apresenta a introdução do tema, que expõe brevemente a contextualização e problematização. A segunda seção é desenvolvida pela fundamentação teórica que apresentará o embasamento teórico da pesquisa e a terceira seção refere-se aos procedimentos metodológicos. Na quarta e na quinta seção serão evidenciados a análise dos resultados identificados e as considerações finais respectivamente.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nessa seção são abordadas o embasamento teórico do estudo. Inicialmente, discorre sobre o departamento pessoal e, em seguida, serão abordadas: a pandemia

do COVID-19 e a flexibilização trabalhista decorrente das novas medidas provisórias.

2.1 Departamento Pessoal

A partir de 1930, no governo de Getúlio Vargas, os impactos da legislação trabalhista vinham afetando as empresas e, com isso, precisaram se organizar para atender as novas exigências governamentais. Assim, surgiu a então chamada Seção de Pessoal, exercida pela figura do chefe de pessoal com a função de cuidar das rotinas trabalhistas e suas obrigações, dos direitos e deveres do trabalhador. Desse modo, a Seção de Pessoal era responsável pelos registros e anotações dos empregados atualizados, evidenciando a parte legalista e burocrático (COLTRO, 2009).

Foi promulgada em 1943 a Lei nº 5.452, que aprovou a conhecida Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de unificar as leis relacionadas ao trabalho e assegurar os direitos aos trabalhadores, o departamento pessoal ganhou maior importância dentro das organizações, pois a CLT garante que seja legal e confiável as informações enviadas ao governo por parte das empresas, sendo instrumento de fiscalização a respeito das relações trabalhistas. Além de aliar-se a mecanismo mais efetivos como o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial (ALMEIDA, 2015).

O departamento pessoal (DP) é vinculado ao departamento de recursos Humanos (RH) incumbida da administração cadastral dos funcionários e a folha de pagamento. É competência do RH a divulgação de vagas, seleção, treinamentos e outras funções, enquanto o DP está relacionado a questões burocráticas entre o empregado e empregador, direcionando exclusivamente a execução da legislação trabalhista e previdenciária (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2011).

Batista, Souza e Gomes (2019) relata que o departamento pessoal é responsável por desempenhar exigências referentes ao domínio sobre a legislação trabalhista e previdenciária, entendimento de cálculos trabalhistas e obrigações principais, entre outras. Dessa forma, cabe ao DP assegurar que a empresa cumpra seus deveres e que os direitos dos colaboradores sejam respeitados e seguidos diante da legislação vigente.

Ressalta-se que, é competência do departamento pessoal a execução das rotinas relacionadas a admissão, atualização cadastral, rescisão, férias, cálculo da folha de pagamento, apuração de ponto, concessão de licenças e afastamento. Além disso, é responsável pelos cálculos, conferências e emissões de guias de encargos fiscais, atendendo as exigências legais (SILVA, 2006).

Enfatiza-se que, o contabilista é o profissional responsável por executar as atividades desse departamento, apesar de possuir profissionais de outras áreas, é necessário manter-se atualizados em relação a legislação trabalhista e previdenciária. Pois, é preciso estar atento e conhecer as particularidades da lei em relação ao empregado, empregador, vínculo empregatício e obter conhecimentos sobre remuneração e salários.

Indubitavelmente, o DP tem a função de cumprir normas regulamentadoras afim de atender as fiscalizações trabalhistas referente a higiene e segurança do trabalho, comprovando estar apta e estruturada conforme determinação da legislação vigente.

Além disso, as normas que denominam as relações trabalhistas estão em sucessivas modificações. Porém, com o advento da pandemia, o Governo Federal

adotou novas medidas para enfrentar o estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional. Dessa forma, o departamento pessoal foi grande auxiliador para a sobrevivência e manutenção das empresas, não só nos aspectos operacionais, mas também gerenciais, afim de garantir empregos, amenizar a crise e reduzir custos, as normas foram primordiais (SOUZA, KACHENSKI E COSTA, 2021).

2.2 Pandemia do Covid-19

O mundo está vivenciando uma das maiores crises sanitárias já enfrentadas nesse século, popularmente conhecida como Coronavírus ou COVID-19 (SARS-CoV-2), teve seu primeiro caso no final de 2019, na cidade de Wuhan, na China e no início de 2020, a doença havia se proliferado pelo mundo e foi decretado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o estado de pandemia. Com isso, constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Mundial (OLIVEIRA, et. al., 2020).

No Brasil, a pandemia teve início em fevereiro de 2020, onde teve seus primeiros casos confirmados e, desde então, a quantidade de pessoas infectadas começou a subir drasticamente. Em 6 de fevereiro de 2020, foi aprovada no Brasil a Lei nº 13.979 que decretava medidas para enfrentar a emergência de saúde internacional decorrente do COVID-19. E, conseqüentemente, causou um impacto de grande proporção econômica e financeira, ocorrendo paralisações e decretos de afastamentos: quarentena, afetando diversos setores da economia (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Dada a alta capacidade de contágio, no Brasil, a primeira morte pelo COVID 19 ocorreu em 12 de março de 2020 (BRASIL, 2020). Em junho do mesmo ano, o Brasil registrava 30.046 mortes e 529.405 casos confirmados da doença provocada pelo coronavírus. Com menos de um ano de pandemia, mais precisamente em 22 de maio de 2020, o Brasil se tornava o segundo país com mais casos confirmados de Covid-19 (BRASIL, 2020).

Devido a propagação do COVID-19, a economia teve um grande impacto, pois houve a redução nas oportunidades de empregos, demissão em massa e a falta de abastecimento dos produtos na maioria das empresas no país. Diante disso, quanto maior a demora por uma medida eficaz para combater o vírus, maior serão os impactos econômicos e financeiros do país.

Tendo em vista, o impacto negativo da pandemia, para o controle do vírus, a vacina é o principal recurso, pois é o maior avanço da humanidade para combater as doenças. A partir de janeiro de 2020, a busca por uma vacina eficaz foi iniciada, através da concessão do material genético do SARS-COV-2 (SILVA; NOGUEIRA, 2020). No Brasil, no dia 02 de junho de 2022, o país atinge a marca de mais de 166,2 milhões de brasileiros com esquema vacinal completo contra o COVID-19, o equivalente a 77,39% da população brasileira. Especificamente, o estado da Paraíba conta com um total de 3.318.911 pessoas com o clico vacinal completo, que compreende 64,44% da população paraibana totalmente imunizada (BRASIL, 2022).

Nesse cenário de crise ocasionado pela pandemia, o mundo enfrenta um dos maiores desafios dos últimos anos. Devido ao isolamento social, as empresas fechadas, as organizações precisaram se adaptar ao novo, com isso fez-se necessários o surgimento de medidas provisórias tomadas pelo governo para enfrentamento da crise e com as novas legislações trabalhistas o setor do departamento pessoal foi atingido diretamente.

2.3. As rotinas do Departamento Pessoal diante do COVID-19

O Departamento Pessoal tem a responsabilidade de cumprir as normas regulamentadoras, que regem as relações trabalhistas, estando em constantes mudanças, e com o advento da pandemia, foi criada pelo Governo Federal medidas para o enfrentamento dos impactos econômicos, de forma que diminuíssem as sobrecargas financeiras das empresas e, assim, as novas legislações atingiram diretamente o setor do DP.

Nesse sentido, o Departamento Pessoal, bem como a contabilidade, se tornou ainda mais importante na sobrevivência das empresas, auxiliando na superação da crise, demonstrou que além de capacitados para o processo operacional são para o aspecto gerencial, uma vez que são suporte de informações para gerar valor as empresas nesse momento da crise implementada pela pandemia do COVID-19 (Souza, Kachenski e Costa, 2021).

Segundo Dias, Bôas e Lucena (2020) as mudanças implementadas nas formas de trabalho, colaboraram para que as organizações mantivessem seus colaboradores, mesmo com o prejuízo financeiro e econômico, e reduzir a disseminação do vírus. Diante disso, os seguintes tópicos apresentam como a pandemia impactou no Departamento Pessoal.

2.3.1 Medida Provisória N° 927/2020

Em 22 de março de 2020, foi instituída a medida provisória n° 927/2020 (MP), através do Decreto Legislativo, que dispõe de alternativas para preservação do emprego e renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública (BRASIL, 2020).

A MP evidencia, no art. 2º, que os empregadores e empregados têm a possibilidade de estabelecerem acordos individuais, entretanto possibilita também acordos coletivos intervindos pelos sindicatos, cumprindo os limites estabelecidos pela Constituição Federal/1988 (BRASIL, 2020).

O governo adotou no art. 3º da MP 927/2020 algumas medidas para minimizar os impactos gerado pelo COVID-19 dentro das empresas, sendo elas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do reconhecimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 2020).

O teletrabalho é a prestação de serviço dos funcionários a distância ou de forma remota, fazendo uso das tecnologias da empresa, que acontece preponderante ou totalmente distante da organização, não sendo necessário alteração contratual, nem acordos coletivos. No entanto, um aviso prévio para o empregado com no mínimo dois dias de antecedência fez-se necessário (BRASIL, 2020). Sendo assim, essa modalidade teve um destaque crescente dentro das organizações, uma vez que, não impede a adequação dos colaboradores durante a quarentena.

Na antecipação de férias, o empregador fica autorizado, durante a crise pandêmica, a consentir antecipação de férias individuais para seus colaboradores, com aviso prévio de no mínimo de 48 horas, o que de acordo com a CLT, é para ser comunicado com 30 dias de antecedência. As férias coletivas possuem o mesmo período mínimo, todavia, teria que comunicar ao Ministério da Economia e ao

Sindicato. Para funcionários com períodos aquisitivos não completos, era possível o gozo das férias, porém, não poderia ser inferior a cinco dias corridos. Ademais, ocorreu alteração na forma de pagamento, o empregador teria até o quinto dia útil do mês subsequente para quitação do gozo (BRASIL, 2020).

O banco de horas já era previsto para todos os trabalhadores como um regime compensatório, as horas trabalhadas a mais são compensadas por folgas durante um período de até seis meses. Porém, de acordo com a MP, o período que o funcionário se manteve afastado da empresa seria acrescido de duas horas a mais na jornada de trabalho e não podendo ultrapassar dez horas diárias (BRASIL, 2020).

As exigências administrativas secundárias e de saúde no trabalho são obrigatoriedade das empresas de realizar exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares. Mas, com a Medida Provisória nº 927, ficou suspenso essas exigências devido ao cenário caótico da crise sanitária (BRASIL, 2020).

Enfatiza-se que, as exigibilidades do recolhimento do FGTS pelos empregadores foram suspensas pelas competências de março, abril e maio de 2020. A MP ainda prevê que as contribuições dos meses suspensos poderão ser parceladas, sem incidência de multas e encargos (BRASIL, 2020).

Nesse contexto, para a preservação da renda e do emprego, a MP 927 se fez necessário, resistindo ao desemprego em massa da população brasileira. Mas teve fim em 19 de julho de 2020, ficando em vigor apenas os acordos consignados durante sua vigência, após a perda da validade prevalece as regras da CLT.

2.3.2 Medida Provisória N° 936/2020, lei nº 14.020/20

Foi publicada no Brasil em 01 de abril de 2020, a Medida Provisória nº 936/2020 (convertida na Lei nº 14.020, em 06 de julho do mesmo ano), que visava a preservação da renda e do emprego, garantia a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzia os impactos sociais decorrente do Coronavírus (BRASIL, 2020).

A MP instituiu o Programa Emergencial da Manutenção do Emprego da Renda, que possuía medidas trabalhistas complementares, sendo elas a suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução da jornada de trabalho (BRASIL, 2020).

O artigo 7º da medida provisória 936/20, previa a redução da jornada de trabalho que permitiu também a diminuição proporcional do salário de acordo com as horas trabalhadas. A redução da jornada era feita, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, através de acordos individuais escritos, enviados ao funcionário com no mínimo dois dias de antecedência e com prazo máximo de até noventa dias (BRASIL, 2020). Dessa forma, com a redução da jornada de trabalho e do salário, o Governo auxiliou financeiramente, através do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, ou seja, quando o trabalho foi reduzido em 50%, o empregador manteve 50% do salário e o Governo mais 50% equivalente ao seguro-desemprego.

Conforme o Art. 8º da MP, poderia ser estabelecido entre o empregador e o empregado a suspensão temporária do contrato de trabalho através do acordo individual escrito para os colaboradores que tivessem recebimento de até três salários mínimos, com prazo máximo de sessenta dias, podendo ser dividido em dois períodos de trinta dias, os que passassem de três salários, o empregador também poderia realizar a suspensão do contrato, porém só era possível através de negociação coletiva (BRASIL, 2020).

Os funcionários que tivessem o contrato de trabalho suspenso receberiam do Governo o auxílio equivalente ao valor do seguro-desemprego. Entretanto, há uma particularidade, a empresa tinha que ter o faturamento anual de até R\$: 4,8 milhões para utilizar desse recurso. Além disso, para empresas com faturamento superior a R\$: 4,8 milhões, teriam que compensar 30% do salário para os empregados e o Governo pagaria 70% do valor proporcional ao seguro-desemprego. Convém mencionar, que após o restabelecimento do contrato de trabalho, o colaborador adquire estabilidade no emprego pelo mesmo período que ficou suspenso (BRASIL, 2020).

Enfatiza-se que, os contratos das suspensões e reduções eram elaborados e enviados para o Ministério da Economia, no período de até dez dias, a partir da data de início do acordo (BRASIL, 2020). A MP trouxe alternativas para o estado de calamidade pública. Porém, havia regras para utilizá-la e o Departamento Pessoal se tornou um grande aliado do empregador, pois tem instruções e conhecimento das Leis trabalhistas para orientar de forma adequada, uma vez que interfere na mudança das atividades e remuneração dos trabalhadores.

2.3.3 Gestantes na pandemia

A lei nº 14.020/2020, conversão da MP 936/2020, especificou um artigo sobre as empregadas gestantes, que visava suas condições trabalhistas e garantia a participação no Programa de Preservação e Manutenção do Emprego e da Renda, determinando assim que o empregador poderia optar pela suspensão do contrato de trabalho ou redução trabalhista. Contudo, era dever do empregador comunicar imediatamente ao Ministério da Economia o início do benefício de salário-maternidade para que houvesse a interrupção das medidas (BRASIL, 2020).

Em 12 de maio de 2021, foi sancionada a Lei nº 14.151, que assegurou o afastamento das empregadas gestantes, inclusive domésticas, enquanto durar a emergência de saúde pública do COVID, ou seja, não podiam trabalhar de forma presencial, só por meio de trabalho remoto, teletrabalho ou de outra forma de trabalho a distância, devendo permanecer em seu domicílio, sem prejuízo algum a sua remuneração (BRASIL, 2020). Além disso, notou-se que essa Lei deixou muitas lacunas sem respostas para a legislação trabalhista, uma vez que, a atividade laboral da funcionária gestante não seria compatível com a realização em domicílio.

A Lei atual nº 14.311/2022 mudou essa incompatibilidade e trouxe algumas respostas, definiu-se efetivamente que as gestantes estão à disposição do empregador para retornar ao trabalho presencial, possuindo o esquema vacinal completo ou não. Porém, para as não vacinadas é necessário um termo de responsabilidade mediante assinatura, consentindo o exercício do trabalho presencial e comprometimento para cumprir as medidas de prevenção que serão adotadas pelo empregador (BRASIL, 2020).

Ressalta-se que, com o advento do COVID-19, as relações trabalhistas sofreram grandes mudanças devido ao isolamento social, tornando-se imprescindível as medidas provisórias que visavam a implementação de estratégias e equilíbrio na tomada de decisão. Nesse sentido, o departamento pessoal precisou se adaptar rapidamente as novas medidas, para auxiliar as empresas nesse cenário de incerteza.

3 METODOLOGIA

Amparada em seus objetivos, essa pesquisa buscou identificar as contribuições trazidos com as flexibilizações trabalhistas no período de pandemia nos supermercados de Campina Grande. Sendo assim, se caracteriza como exploratória e descritiva, pois tem uma visão mais aprofundada de um determinado assunto. Além disso, o estudo coleta dados diretamente da realidade, ou seja, o investigador fará apenas registros, observações, análises, relacionando ao tema que são de interesse para a vida acadêmica (SANTOS, 2007).

Dessa forma, quanto à natureza, se caracteriza como natural e direta, pois visa “gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 51). Quanto ao objetivo, essa pesquisa se classifica como quantitativa, pois terá uso de instrumentos estatísticos na análise do problema, buscando fatos e causas através de medições de variáveis.

No que tange aos procedimentos, a pesquisa se caracteriza como levantamento (*survey*) baseada em um questionário que inclui a interrogação direta a um indivíduo, permitindo alcançar uma amostra significativa. Segundo Figueiredo (2004) a técnica *survey* é a exploração de informações quanto à prevalência, distribuição e a relação mutua de variáveis no âmbito de uma população.

Desse modo, a fim de aprofundar o conhecimento sobre o tema foi desenvolvida uma revisão da literatura sobre medidas trabalhistas e as novas relações de trabalho durante a crise sanitária para o embasamento teórico da pesquisa. Além disso, os dados foram coletados mediante a aplicação de um questionário elaborado na ferramenta *Google Forms*, enviado para 406 empresas de supermercados em Campina Grande - Paraíba, o que corresponde a menos de 35% do universo de 1.200 empresas existentes no ramo do comércio varejista de alimentos na cidade. O questionário contém duas sessões composta por 16 perguntas de múltipla escolha, distribuídas da seguinte forma: (i) caracterização da empresa; (ii) flexibilização trabalhista decorrente do COVID-19.

Objetivando estruturar os benefícios trazidos pelas novas medidas provisórias nas empresas supermercadistas, foram organizadas planilhas com informações adquiridas pelos questionários preenchidos, possibilitando a elaboração dos gráficos que auxiliam nas análises e interpretações dos dados, apresentando os resultados obtidos da pesquisa fazendo relação com a literatura teórica sobre as medidas trabalhistas e as relações trabalhistas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Essa seção apresenta os dados e as evidências que os trazem. Inicialmente, discorre sobre a caracterização das empresas estudadas e, em seguida, aborda a utilização das medidas provisórias e a flexibilizações trabalhistas durante a pandemia nos supermercados.

4.1 Caracterização das empresas

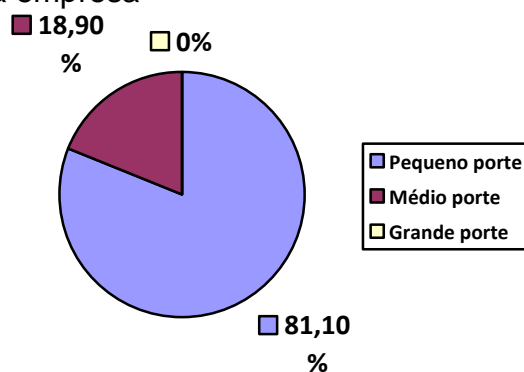
Para análise dos benefícios trabalhistas trazidos pelas medidas provisórias, a primeira parte do questionário avalia a caracterização da empresa.

Quando questionado qual o porte da empresa, a maioria dos respondentes possui uma pequena empresa, totalizando 81,1%. Os outros informam que são de médio porte com apenas 18,9% e nenhum possui grande porte.

As pequenas empresas têm papel fundamental na situação econômica do Brasil, elas representam grande parte das organizações existentes, devido a isso elevam o Produto Interno Bruto (PIB) do país, representando uma taxa de emprego considerável disponível na sociedade (BANTERLI E MANOLESCU, 2008).

Dessa forma, a maioria das empresas pesquisadas são de pequeno porte, conforme ilustrado na Figura 1 e segundo o autor, possuem grande importância na economia e nas flexibilizações dos direitos trabalhistas.

Gráfico 1 – Porte da empresa

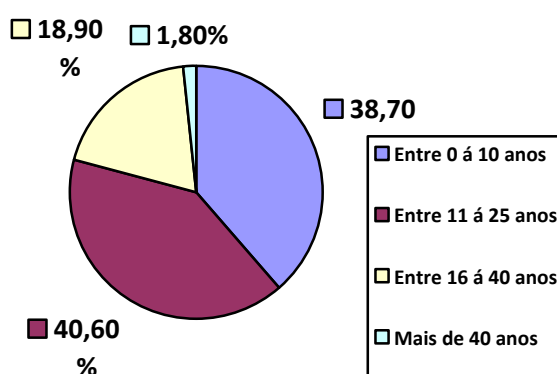


Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Ao serem interrogados sobre o tempo de atuação no mercado, com 40,6% ficaram entre 11 a 25 anos de atuação, de 0 a 10 anos representa 38,7% das respostas, com 18,9% possuem entre 26 a 40 anos no mercado e por fim 1,8% das respostas mais de 40 anos.

Nesse sentido, com os dados coletados verifica-se que a maior parte das empresas tem um tempo de atuação entre 11 a 25 anos. Sendo assim, as mesmas possuem alguma experiência no mercado e familiarizada com o ramo de atuação.

Gráfico 2 – Tempo de atuação da empresa no mercado

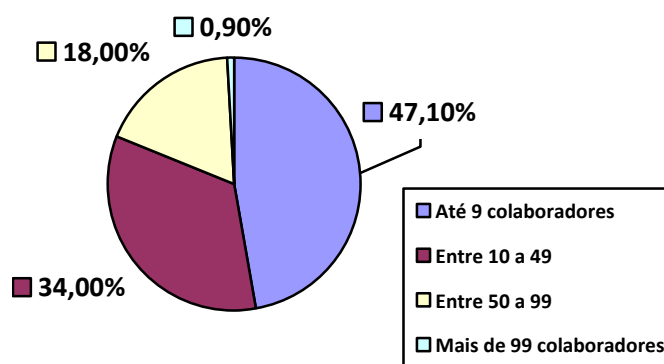


Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

A seguinte questão é sobre o número de colaboradores na empresa, com isso verifica-se que 47,1% das empresas possuem até 9 colaboradores, entre 10 a 49 funcionários representam 34% das empresas, e com 18% há entre 50 a 99 empregados e com minoria das respostas foram 0,9% tem mais de 99 colaboradores.

Com base nos dados, fica evidente que a maioria das empresas entrevistadas possuem menos funcionários, pois a pesquisa ficou com o maior percentual de até 9 colaboradores.

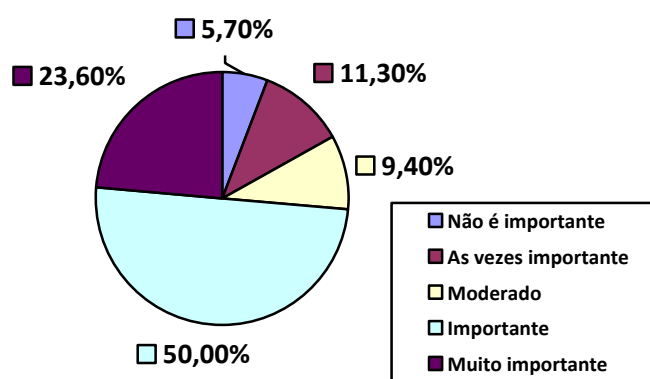
Gráfico 3 – Número de colaboradores na empresa



Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

A seguir será apresentada a segunda seção do questionário, que é abordada a partir da flexibilização e relação trabalhista decorrente do COVID-19 e a importância do departamento pessoal nesse cenário.

Gráfico 4 - Importância da reforma trabalhista na flexibilização do trabalho



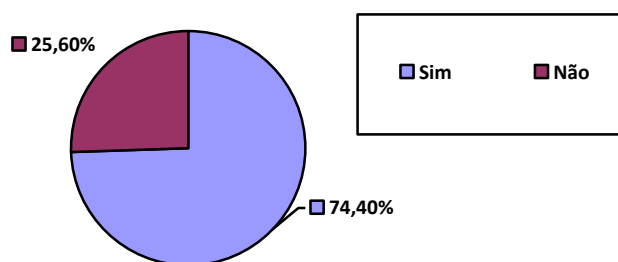
Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Quando perguntados sobre a importância da reforma trabalhista na flexibilização do trabalho, 50% dos respondentes destacaram como importante, 23,6% como muito importante, 11,3% informaram que às vezes é importante, 9,4% relataram como moderado e 5,7% responderam que não é importante.

A flexibilização trabalhista já vem correndo por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que prevê acordos coletivos e individuais entre o empregador e empregado. Esses acordos eram feitos nos sindicatos da categoria e com as novas atualizações se tornam cada vez mais presentes na vida da empresa (BUGALHO; MORREIRA; MACHADO, 2020)

Sendo assim, nota-se que a reforma trabalhista teve grande importância para que houvesse a flexibilização trabalhista, facilitando acordos entre gestores e funcionários da empresa.

Gráfico 5 – Paralisações (*Lockdown*) das empresas



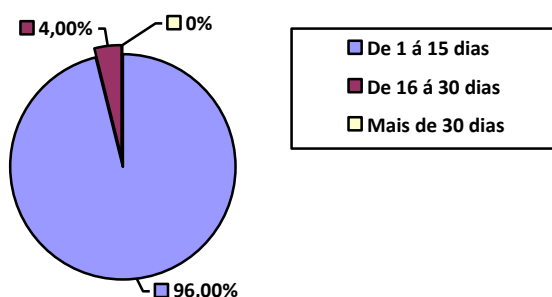
Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Quando questionados se as empresas teriam paralisado suas atividades decorrente do COVID-19, em virtude do combate a propagação do vírus, 75% responderam que sim e 25% não paralisou as atividades.

Segundo Belmonte, Martinez e Maranhão (2020), a paralização (*Lockdown*) dos comércios, prestadores de serviços e indústrias eram necessários devido à crise sanitária amplificada pelo COVID-19. Com as mudanças, a população teve que se adequar ao novo e enfrentar barreiras e dificuldades para seguir o dia a dia.

Portanto, analisando o posicionamento das respostas, verifica-se que a maioria das empresas tiveram que fechar e paralisar suas atividades. Apesar do supermercado ser considerado essencial, precisou se adequar para combater a disseminação do vírus e assim tiveram seus faturamentos comprometidos.

Gráfico 6 – Dias que a empresa paralisou as atividades



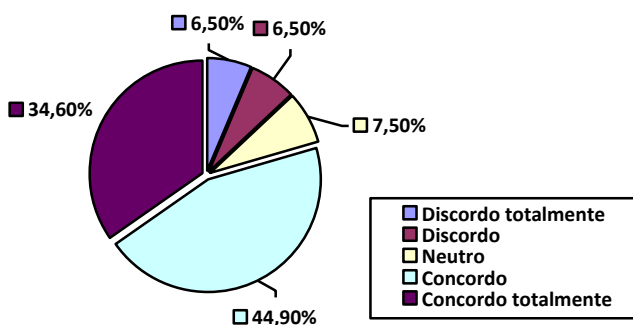
Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Essa pergunta foi direcionada apenas aos respondentes que disseram “sim” referente a paralização das atividades na pandemia do Coronavírus.

Sendo assim, os resultados referentes ao tempo de paralização foram de 96% das empresas que fecharam de 1 a 15 dias, 4% de 16 a 30 dias. Mas nenhum dos entrevistados fechou mais de 30 dias.

Dessa forma, nota-se que nenhum supermercado fechou mais de 30 dias por ser considerado uma atividade essencial, porém paralisaram entre 1 a 30 dias e devido a isso, tiveram seu faturamento comprometido.

Gráfico 7 – Impactos econômicos e financeiros



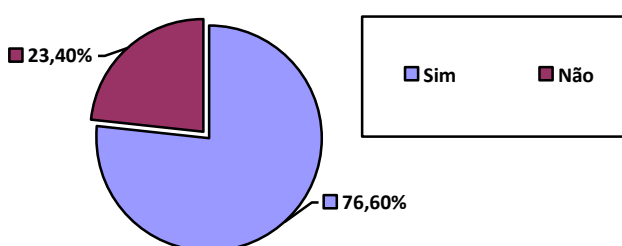
Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Ao serem perguntados sobre os impactos econômicos e financeiros causados pelo COVID-19 nas empresas, 44,9% dos respondentes concorda que houve impacto, 34,6% concorda totalmente, 7,5% responderam que são neutros sobre esse posicionamento, 6,5% discordam e discordaram totalmente dessa situação que foi levantada.

De acordo com o Instituto de Economia (2020), o país está passando por um momento difícil. Apesar de ser uma situação delicada para a saúde, a economia também está em um processo delicado, pois as pessoas estão consumindo menos e com isso, a moeda não gira, resultando em um impacto econômico e financeiro.

Sendo assim, com o advento da pandemia, a maioria das empresas sofreram com os impactos financeiros e econômicos. Porém, de acordo com a pesquisa, existem algumas que não sofreram tanto.

Gráfico 8 - Medida Provisória 927/2020

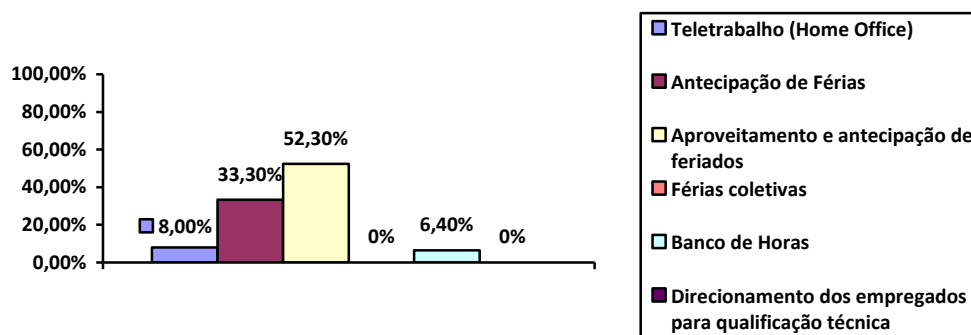


Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Quando perguntados se utilizaram dos benefícios propostos pelo Governo Federal através da Medida Provisória 927, 76,6% das empresas afirmaram que utilizaram de algum dos benefícios e 23,4% não utilizou as alternativas para preservar os empregos e as rendas dos colaboradores.

De acordo com o Brasil (2020), a Medida Provisória 927 disponibilizou de alternativas que poderiam ser adotadas com o intuito de preservar o emprego e a renda durante a crise sanitária causada pelo COVID-19.

Com a análise do questionário, verifica-se que a maioria das empresas utilizaram de algum dos recursos propostos pela MP 927, mas alguns supermercados não precisaram da utilização para preservar o emprego e a renda da empresa.

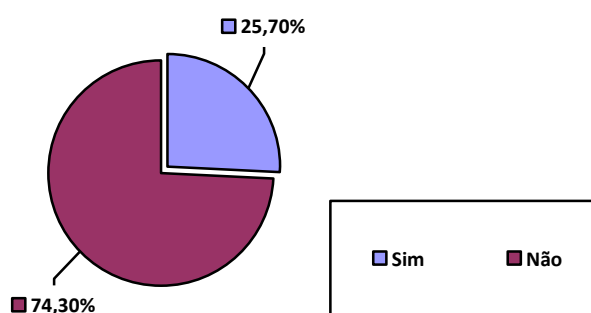
Gráfico 9 – Benefícios utilizados da Medida Provisória 927/2020

Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Esse questionamento foi direcionado somente para as empresas que utilizaram dos benefícios da Medida Provisória 927 do Governo Federal, sendo assim, foram questionados quais benefícios utilizaram, podendo escolher mais de uma opção. 52,30% usufruíram do aproveitamento e antecipação de feriados, 33,30% da antecipação de férias, 8% utilizou do teletrabalho (*Home Office*) e, por fim, 6,40% do Banco de Horas.

Segundo o Brasil (2020), o Governo Federal liberou algumas medidas que poderiam ser adotadas, o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, as férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, a utilização do banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o direcionamento do trabalhador para qualificação.

Desse modo, os benefícios mais utilizados pelas empresas do ramo alimentício foram o aproveitamento e antecipação de feriados, seguindo da antecipação de férias dos empregados mesmo sem o período aquisitivo completo.

Gráfico 10 – Medida Provisória nº 936/2020

Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

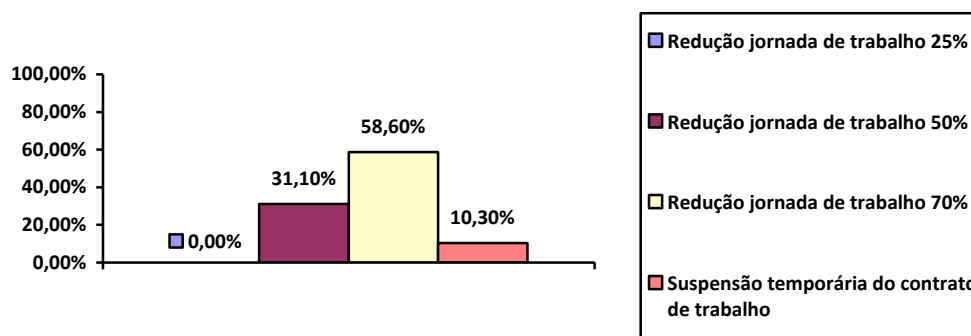
Quando questionados sobre a Medida Provisória 936, que possibilitava a suspensão do contrato de trabalho e a redução da jornada de trabalho, 74,30% das empresas responderam que não utilizaram do benefício e 25,70% adotaram a medida.

De acordo com o Brasil (2020) a MP nº 936/2020, tem como foco principal a preservação do emprego e da renda, garantindo as atividades laborais e

preocupados em reduzir os impactos sociais causadas pela pandemia, por meio da suspensão do contrato de trabalho do empregado e redução horas trabalhadas.

Com isso, foi identificado na pesquisa que a maioria dos entrevistados não fez uso dos benefícios liberados pelo Governo. Em contrapartida, outras empresas utilizaram dos mesmos para preservar o emprego e a renda.

Gráfico 11 - Benefícios utilizados na Medida Provisória 936/2020



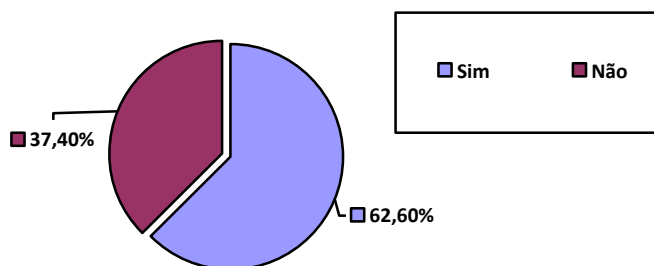
Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Essas respostas são apenas das empresas que fizeram uso da Medida Provisória 936. Ao serem questionados sobre quais os benefícios para preservação do emprego e renda usufruíram, 58,60% das empresas fez uso da redução da jornada de trabalho em 70%, 31,10% da redução de 50% e 10,30% da suspensão do contrato de trabalho.

A medida mais relevante adotada pelo Governo Federal é o Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que é a redução da jornada de trabalho e de salários e a suspensão do contrato de trabalho (FARIA; SILVA, 2020).

Analisando o questionamento, nota-se que as empresas que utilizaram desses benefícios fizeram mais uso da redução da jornada de trabalho em 70% e 50%, assim elas reduzem os gastos e colaboram para o combate a disseminação do vírus e conseguem contar com seus empregados em uma parte da jornada.

Gráfico 12 – Afastamento das empregadas gestantes



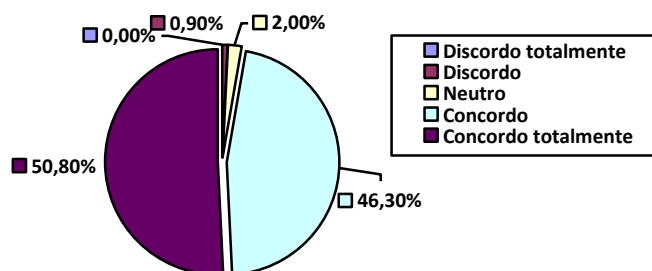
Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Essa questão é sobre as empregadas gestantes, que durante a pandemia foram asseguradas pela lei 14.151 de 2021 e tiveram que se manter afastadas do trabalho de forma presencial, sem qualquer prejuízo a sua remuneração. E ao serem

questionados se teve casos de empregadas gestantes na empresa, 62,6% responderam que sim e 37,4% responderam que não.

Sendo assim, nota-se que a maioria das empresas tinham gestantes e como a Lei previa o afastamento das mesmas de forma presencial e garantia que não houvesse prejuízo a remuneração. As empresas que tinham funcionárias que não era viável exercer a função a distância, se encontravam em situação desfavorável.

Gráfico 13 – Lacunas deixadas para funções de algumas empregadas gestantes

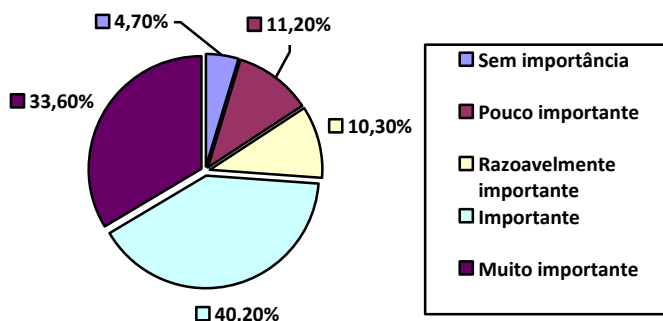


Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Essa questão foi direcionada apenas as empresas que teve casos de colaboradoras gestantes, foi perguntado se concordavam que foram deixadas lacunas sem respostas para os casos de funcionárias grávidas e que não seria compatível a realização da função em atividade domiciliar. 50,80% das respostas concordaram totalmente, 46,30% responderam que concordavam, 2% foram neutros e 0,9% discordava.

Analisando as respostas do questionário, fica evidente que as empresas se encontraram em uma situação sem resposta com as funcionárias que não poderiam exercer a função a distância e tendo que mantê-las afastadas sem prejuízo a sua remuneração.

Gráfico 14 – Importância das Medidas Provisórias para preservar o emprego e a renda



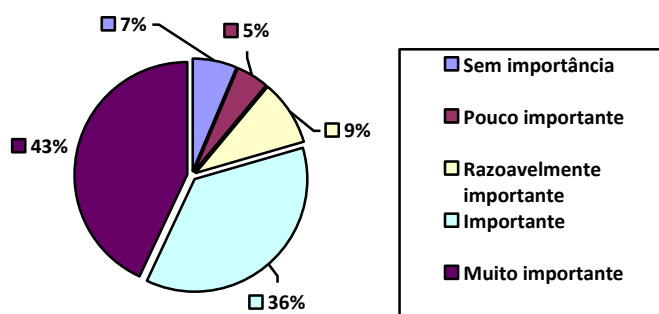
Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Questionados sobre a importância das Medidas Provisórias de nº 927 e 936 para preservar o emprego e a renda, as respostas indicaram que 40,2% das empresas acham importantes, 33,6% consideram as MP muito importante, 11,2%

indicam ser pouco importante, 10,3% informam que é razoavelmente importante e por fim 4,7% das empresas respondentes acham sem importância.

Nessa perspectiva, verifica-se que as organizações consideram as Medidas Provisórias de grande importância para a preservação do emprego e da renda no período pandêmico. Porém, vale evidenciar que apesar de serem a minoria, mas com dados consideráveis, acreditam que não teve grande importância para essa situação.

Gráfico 15 – Importância das Medidas Provisórias para a saúde econômica e financeira

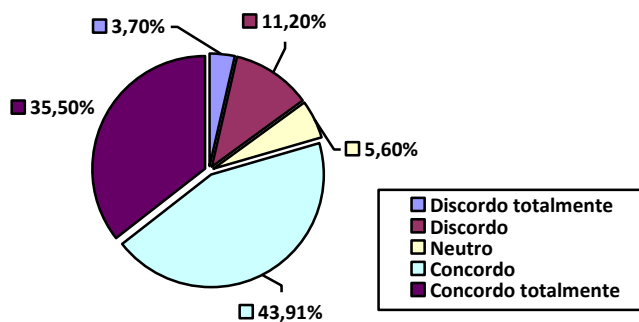


Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Foi perguntado também qual a importância das Medidas Provisórias 927 e 936 para a saúde financeira e econômica da empresa, como demonstra no gráfico, 15, 43% dos respondentes consideraram muito importante, 36,4% informam que foi importante, 9,3% consideram razoavelmente importante, 6,5% sem importância e 4,7% pouco importante para a saúde financeira da empresa.

Sendo assim, é evidente que as medidas foram de fundamental importância para as empresas, além de auxiliar os empregos dos colaboradores também foi indispensável para a saúde financeira e econômica das empresas, uma vez que, sem os funcionários não há continuidade das atividades. Então, os benefícios ajudaram a reduzir gastos e salvar as empresas de um prejuízo maior.

Gráfico 16 – Importância do Departamento Pessoal para as empresas durante a pandemia do Covid-19



Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Por fim, com o advento do COVID-19, as relações trabalhistas sofreram grandes mudanças e o Departamento Pessoal precisou se adaptar rapidamente as novas medidas para auxiliar a organização nesse cenário de incerteza. E foi

questionado se as empresas concordavam que o DP se tornou ainda mais a importância para sobrevivência da empresa e as respostas obtidas foram que 43,91% concordam, 35,5% concordaram totalmente, 11,2% responderam que discordam, 5,6% relataram que não concordam e nem discordam e 3,7% discordam totalmente dessa afirmação.

De acordo com Batista, Souza e Gomes (2019) o departamento pessoal tem uma função de enorme responsabilidade, pois apresenta domínio sobre a legislação trabalhista e previdenciária, conhecimentos de cálculos trabalhistas e obrigações principais e acessórias, entre outras. Dessa maneira, assegura os deveres das empresas a serem cumpridos e os direitos dos trabalhadores a serem respeitados de acordo com a legislação vigente.

Nesse viés, nota-se que o departamento pessoal foi grande auxiliador das empresas nesse momento de incerteza, contribuindo para a tomada de decisão e colaborando para a superação da crise, reduzindo custos e garantindo empregos, seguindo as novas normas que surgiram durante a pandemia do Coronavírus.

Com a finalização dessa pesquisa, verifica-se que grande parte das empresas do comércio alimentício de Campina Grande passaram por momentos de incerteza durante a pandemia. As Medidas Provisórias instituídas pelo Governo Federal foram importantes auxiliares das empresas juntamente com os profissionais contábeis, em específico do departamento pessoal, para que não demitissem funcionários e reduziu os impactos econômicos e financeiros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa objetivou verificar quais os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas instituídos pelo Governo Federal para as empresas de supermercados de Campina Grande. Realizou-se um estudo sobre as novas medidas provisórias e as relações trabalhistas a fim de fundamentá-la, apresentando o contexto geral que possibilitou as empresas a realizarem acordos individuais e coletivos com seus colaboradores a fim de preservar o emprego e a renda.

Diante disso, com os impactos da pandemia nas atividades das empresas, o Governo adotou uma série de medidas que possibilitavam o teletrabalho, antecipação de feriados, antecipação de férias, utilização do banco de horas, redução e suspensão do contrato de trabalho, dentre outros benefícios para auxiliar no momento de calamidade pública que vivenciavam.

A pesquisa mostrou que a maioria das empresas utilizaram algum dos benefícios concedidos pelo Governo Federal para que pudessem enfrentar a pandemia sem maiores prejuízos. Porém, uma porcentagem considerável não fez uso das medidas.

Portanto, para responder à questão problema da pesquisa e o objetivo geral, afirma-se que as empresas de supermercado de Campina Grande buscaram alternativas nas Medidas Provisórias, obtendo benefícios para seus empregados e para empresa, preservando o emprego com a ajuda do suporte financeiro e econômico da organização, de acordo com os resultados obtidos na pesquisa.

O primeiro objetivo foi atingido na fundamentação teórica, quando demonstra os efeitos do Coronavírus na rotina do departamento pessoal, o segundo objetivo foi traçado quando expõe as flexibilizações trabalhistas direcionada a pesquisa e por fim, o terceiro objetivo foi obtido quando analisou as Medidas Provisórias utilizadas pelas empresas para preservação do emprego e da renda durante a pandemia do COVID-19.

Inegavelmente, na pesquisa, chamou atenção o fato de algumas empresas não considerarem as Medidas Provisórias como ponto que auxiliassem no cenário de incerteza, deixando a compreender que passariam por esse momento de dificuldade sem o auxílio do Governo.

Com base no exposto, pode-se afirmar que os objetivos foram alcançados. Espera-se que essa pesquisa possa trazer contribuições para toda a sociedade e sobretudo, para o meio acadêmico e pesquisas futuras. Propõe-se como investigações futuras a análise de outras áreas do comércio e também avaliar em maior escala para complementar essa pesquisa, como no Estado da Paraíba e verificar a longo prazo se esses benefícios ajudaram as empresas de fato.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. P. de. **CLT comentada**. Ed. 9. São Paulo: Saraiva, 2015.

AZEVEDO, K. C. F.; HABER, D. D.; MARTINS, S. **As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal**. 2018. Dissertação (graduação em ciência contábeis) - Instituto de Ensino Superior de Londrina, Londrina, 2018. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf. Acesso em: 23 Fev. 2022.

BANTERLI, F. R.; MANOLESCU, F. M. K. As micro e pequenas empresas no Brasil e a sua importância para o desenvolvimento do país. **XI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VII Encontro Latino Americano de Pós Graduação – Universidade do Vale do Paraíba**. São José dos Campos – SP, 2008. Disponível em: http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2007/trabalhos/sociais/inic/INICG00512_01O.pdf. Acesso em: 22 Jun. 2022.

BATISTA, F. D.; SOUSA, F. M. dos S.; GOMES, R. L. R. A importância do departamento de pessoal nas organizações. **Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana**, julho, 2019. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/departamento-pessoal-organizacoes.html>. Acesso em: 15 Fev. 2022.

BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

BRASIL. **Casos de coronavírus e número de mortes no Brasil em 1º de junho 01/06/2020 (2021)**. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/06/01/casos-de-coronavirus-e-numero-de-mortes-no-brasil-em-1o-de-junho.ghtml>. Acesso em: 02 Mar. 2022

BRASIL. **Coronavírus: 1 morte e 291 casos confirmados**, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2020/marco/coronavirus-1-morte-e-291-casos-confirmados>. Acesso em: 02 Mar. 2022.

BRASIL. **Covid: 166,2 milhões de brasileiros completam vacinação, 77,3% da população.** 02/06/2022 (2022). Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2022/06/02/vacinacao-covid-19-coronavirus-02-de-junho.htm>. Acesso em: 03 Mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Trata da aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 Fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 05 Mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Trata da alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 Dez. 2021

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 12 Jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021.** Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-319573910>. Acesso em: 03 Abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.311, de 9 de março de 2022.** Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.311-de-9-de-marco-de-2022-384725072>. Acesso em: 03 Abr.2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 12 Jan. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de Abril de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 06 Fev. 2022.

BUGALHO, A. C.; MOREIRA, G. C.; MACHADO, R. S. Trabalhador Hipersuficiente: O limite de flexibilização no contrato de trabalho pós-reforma trabalhista. **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**, n. 8, p. 1417-1436, 2020. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2163>. Acesso em: 25 Mar. 2022.

COLTRO, A. **Seção de pessoal, departamento de pessoal, administração de pessoal, administração de relações industriais, administração de Recursos Humanos, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, ... ou o multiforme esforço do constante jogo**. Revista de Administração da UNIMEP, v. 7, n.1, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2737/273720582006.pdf>. Acesso em: 08 Fev. 2022.

DIAS, P. R. da S.; BÔAS, G. K. E. V.; 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**. Barreiras-BA, 2020. Disponível em: http://avef.fasb.edu.br/pluginfile.php/62127/mod_data/content/486/PAULO%20ROMEU%20DA%20SILVA%20DIAS_AS%20PRINCIPAIS%20MUDAN%C3%87AS%20NAS%20ROTINAS%20DO%20SETOR%20DE%20PESSOAL%20DECORRENTES%20DA%20PANDEMIA%20COVID19%20EM%20UM%20ESCRIT%C3%93RIO%20DE%20CONTABILIDADE%20NA%20CIDADE%20DE%20BARREIRAS%20%20B.pdf. Acesso em: 10 Fev. 2022.

FARIA, K. S. B.; SILVA, S. C. da. **Covid-19 e Mudanças Trabalhistas As Implicações Da Pandemia Nas Relações De Trabalho**. Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social, v. 2, n. 4, p. 115-125, 2020.

FIDELIS, G. J. **Gestão de pessoas rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal**. 4. Ed. São Paulo: Érica, 2016

FIGUEIREDO, N. M. A. de . **Método e Metodologia na Pesquisa Científica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Yendis, 2007.

INSTITUTO DE ECONOMIA. **Impactos macroeconômicos e setoriais da COVID-19 no Brasil**. Grupo de indústria e competitividade (UFRJ), Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://www.ie.ufrj.br/images/IE/grupos/GIC/GIC_IE_NT_ImpactosMacroSetoriaisdaC19noBrasilvfinal22-05-2020.pdf. Acesso em: 15 Jun. 2022.

KLERING, M. A. V.; NETO, J. A. R. G. Flexibilização das leis trabalhistas frente à crise econômica amplificada pela pandemia do covid-19. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste**, v. 5, 2020. Disponível em:

<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/24538>. Acesso em: 12 Maio. 2022.

MELO, E.; BORGES, L.; JÚNIOR, M. A. S. (org). **Covid-19 e direito brasileiro: mudanças e impactos**. 1 ed. São Paulo: Tirant Brasil, 2020.

OLIVEIRA, Wanderson Kleber de et al. Como o Brasil pode deter a COVID-19. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, vol. 29, n. 2, 2020. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742020000200002. Acesso em: 27 Fev. 2022.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Rio Grande do Sul. 2013.

SANTOS, A. R. dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 7.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

SILVA, L. O. P. da; NOGUEIRA, J. M. da R. **A Corrida pela vacina em tempos de pandemia: a necessidade da imunização contra a COVID-19**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://www.rbac.org.br/artigos/a-corrída-pela-vacina-em-tempos-de-pandemia-a-necessidade-da-imunizacao-contr-a-covid-19/>. Acesso em: 01 Mar. 2022.

SILVA, M. L. da. **Administração de departamento de pessoal**. 15. Ed. São Paulo: Érica, 2018. E-book. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt%02BR&lr=&id=U4ywDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&dq=departamento+de++pessoal&ot%20s=LXPqOrd7rC&sig=uG1w6ewLnL%02F0ohCXZPfhrJTf_0#v=onepage&q=departamento%20de%20%20pessoal&f=false. Acesso em: 22 Dez. 2021

SOUZA, F. F.; KACHENSKI, R. B.; COSTA, F. Escritórios de contabilidade e sua relação com os clientes frente à crise da COVID-19. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 20, p. e3138, 2021. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3138>. Acesso em: 22 Fev. 2022.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me abençoar em todos os momentos da minha vida e por me possibilitar realizar esse sonho.

Agradeço em especial à minha avó Severina Pedro, à minha Mãe Ednalva Pedro, e a minha irmã Aghatta Vitória, que sempre estiveram do meu lado me dando todo suporte, amor e apoio incondicional.

Aos meus amigos da graduação e da vida por toda ajuda, companheirismo, momentos de estudos, de alegria e torcida, em especial aos amigos: Arielle de Oliveira, Victor Tyrone, Jeferson da Silva, Italo Brenner, Renan Chagas, Virna Melo e Renata Bruna.

À minha amiga/irmã Larissa Maria, que sempre se fez presente mesmo distante, me incentivando e dando força para conclusão dessa pesquisa.

Ao meu professor e orientador Gilberto Franco de Lima Júnior, por toda dedicação, paciência, apoio e desempenho para execução dessa pesquisa.

Aos membros da banca examinadora: Ádria Tayllo e José Luís, agradeço por terem aceitado o convite de fazer parte dessa pesquisa.

À todos os professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, que me ensinaram e me passaram conhecimento para que eu pudesse chegar até aqui.

A eles, toda minha gratidão.