



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

ARIELLE DE OLIVEIRA BENTO

**UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS ACERCA DA
GESTÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL DURANTE A PANDEMIA DA COVID-
19 EM UMA INDÚSTRIA DE EMBALAGENS PLÁSTICAS NO MUNICÍPIO DE
QUEIMADAS – PB**

CAMPINA GRANDE - PB

2022

ARIELLE DE OLIVEIRA BENTO

**UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS ACERCA DA
GESTÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL DURANTE A PANDEMIA DA COVID-
19 EM UMA INDÚSTRIA DE EMBALAGENS PLÁSTICAS NO MUNICÍPIO DE
QUEIMADAS – 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. José Luis de Souza

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.

B478u Bento, Arielle de Oliveira.

Um estudo sobre a percepção dos funcionários acerca da gestão do departamento pessoal durante a pandemia da Covid-19 em uma indústria de embalagens plásticas no município de Queimadas – PB. [manuscrito] / Arielle de Oliveira Bento. - 2022.

28 p. : il. colorido.

Digitado.

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

"Orientação : Prof. Me. José Luis de Souza, Departamento de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Medidas provisórias. 2. Departamento pessoal. 3. Pandemia da Covid-19. I. Título

21. ed. CDD 657

ARIELLE DE OLIVEIRA BENTO

UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS ACERCA DA
GESTÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
EM UMA INDÚSTRIA DE EMBALAGENS PLÁSTICAS NO MUNICÍPIO DE
QUEIMADAS – PB

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado ao Departamento do Curso
de Ciências Contábeis da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de bacharel em
Ciências Contábeis.

Aprovada em: 18 / 11 / 2022 .

BANCA EXAMINADORA

Assinado digitalmente por JOSE LUIS DE
SOUZA:02441053400
DN: cn=JOSE LUIS DE SOUZA:02441053400, c=BR, o=ICP-
Brasil, ou=RFB e-CPF A3, email=scamatriz@gmail.com
Data: 2022.11.30 08:44:00 -03'00'

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

Ádria Tayllo A. Oliveira

Profa. Me. Ádria Tayllo A. Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

VANIA VILMA NUNES TEIXEIRA:88612481449
Assinado de forma digital por VANIA
VILMA NUNES TEIXEIRA:88612481449
Dados: 2022.11.25 12:06:27 -03'00'

Profa. Me. Vânia Vilma N Teixeira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1	Surgimento do Departamento Pessoal nas organizações brasileiras	8
2.2	Pandemia da Covid-19 para os profissionais contábeis na área de Departamento Pessoal	9
2.3	Alterações nas leis trabalhistas	11
2.3.1	<i>Medida Provisória Nº 927/2020</i>	11
2.3.2	<i>Medida Provisória Nº 936/2020, Lei nº 14.020/20</i>	12
2.4	Departamento Pessoal como ferramenta de gestão durante e após a pandemia	13
3	METODOLOGIA	14
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	15
4.1	Análise dos dados	15
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
	REFERÊNCIAS	26

UM ESTUDO SOBRE A PERCEÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS ACERCA DA GESTÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 EM UMA INDÚSTRIA DE EMBALAGENS PLÁSTICAS NO MUNICÍPIO DE QUEIMADAS – PB

A STUDY ON THE PERCEPTION OF EMPLOYEES ABOUT THE MANAGEMENT OF THE PERSONNEL DEPARTMENT DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN A PLASTIC PACKAGING INDUSTRY IN THE MUNICIPALITY OF QUEIMADAS – PB

Arielle de Oliveira Bento¹

RESUMO

O Departamento Pessoal é um auxiliador para assegurar os deveres das empresas e os direitos dos funcionários. Nesse contexto, a pesquisa objetificou conhecer e analisar a percepção dos funcionários acerca da gestão do departamento pessoal durante a pandemia da Covid-19 em uma indústria de embalagens plásticas no município de Queimadas – PB. Essa pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva e a abordagem do problema se classifica em quantitativa. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa pode ser classificada pela técnica de levantamento *survey*, sendo realizada através de um questionário na plataforma *Google Forms*, composto por 18 questões que analisaram os perfis dos 74 funcionários, o conhecimento deles frente as novas legislações e as medidas que foram adotadas pela empresa para enfrentamento do período da pandemia na área trabalhista. Os dados obtidos foram organizados e apresentados mediante a utilização de gráficos e os resultados demonstraram que a empresa fez uso das Medidas implantadas pelo Governo Federal. Dentre os resultados obtidos, 24,32% dos funcionários tiveram a antecipação de férias, 2,70% tiveram os contratos suspensos, 9,6% tiveram a jornada reduzida, além de 2,70% que ficaram trabalhando *home office*. Além disso, dos funcionários, 92,84% afirmam que o departamento pessoal foi importante para empresa nesse cenário pandêmico.

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

ABSTRACT

The Personnel Department is a helper to ensure the duties of companies and the rights of employees. In this context, the research aimed to know and analyze the perception of employees about the management of the personnel department during the Covid-19 pandemic in a plastic packaging industry in the municipality of Queimadas - PB.

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

This research is characterized as exploratory and descriptive and the approach to the problem is classified as quantitative. From the point of view of technical procedures, the research can be classified by the survey technique, being carried out through a questionnaire on the Google Forms platform, consisting of 18 questions that analyzed the profiles of the 74 employees, their knowledge of the new legislation and the measures that were adopted by the company to face the pandemic period in the labor area. The data obtained were organized and presented using graphs and the results showed that the company made use of the Measures implemented by the Federal Government. Among the results obtained, 24.32% of employees had vacations anticipated, 2.70% had their contracts suspended, 9.6% had their working hours reduced, in addition to 2.70% who were working from home. In addition, 92.84% of employees say that the personnel department was important for the company in this pandemic scenario.

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

1 INTRODUÇÃO

O departamento pessoal é uma das áreas cruciais na administração de uma organização. Visto que, os profissionais desse setor são responsáveis por cuidar da boa relação entre a empresa e seus funcionários, cumprindo sempre a legislação trabalhista. Diante disso, uma boa gestão de pessoal auxilia a organização a passar por momentos delicados sem ferir os direitos de seus colaboradores. Além disso, o departamento também orienta os proprietários formas de evitarem grandes percas ou prejuízos, e um grande exemplo disso está sendo o cenário da pandemia da Covid-19.

Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que o mundo estava passando por uma pandemia provocada por um vírus recém-descoberto nomeado Coronavírus, responsável pela doença da covid – 19. Uma das formas para prevenção da propagação de tal doença era a população manter-se isolada dentro de suas casas para evitar o máximo de contato possível com ambientes externos, assim, diminuindo a possibilidade de contaminação.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no total, 8,9 milhões de pessoas perderam seus postos de trabalho de abril a junho de 2020, em relação ao período de janeiro a março. Ou seja, com o isolamento social as empresas não estão conseguindo faturar mais o mesmo e conseqüentemente como forma de precaução estão demitindo os funcionários. “As incertezas levam a demissões em massa, corte de salários, concessão de férias antecipadas e outras medidas que prejudicam os dois lados da moeda. De fato, a crise do novo Corona vírus expõe a nossa economia a traumas de longo prazo” (Júnior, 2020).

Em decorrência dessa crise, o Governo Federal instituiu o programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, por meio da Medida Provisória 936/2020 que permitiu a suspensão ou a redução da jornada de trabalho, no qual o próprio governo arca com o pagamento do benefício e o funcionário ganha também estabilidade no emprego durante a mesma quantidade de dias que ficou suspenso ou

com a jornada reduzida. Tal benefício deveria ser informado ao Ministério do Trabalho pela empresa que viesse a optar por essa opção. Tal MP perdeu sua vigência em 19 de julho de 2020 e se converteu na Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020, com algumas disposições diferentes.

O fato é que, mesmo na crise, as empresas estão buscando meios para manter o negócio funcionando, criando atividades, diversificando operações e aprimorando a forma de vender. Nesse caso, o contador é peça-chave para o esforço coletivo de fazer a economia continuar funcionando e manter o emprego de muitos brasileiros. (Andrade, 2020).

Em publicação extraordinária do Diário Oficial da União em 07 de maio de 2020, o Governo Federal publicou o Decreto 10.342, que altera o Decreto nº 10.282/2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, com o objetivo de definir os serviços públicos e as atividades essenciais no enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Diante disso, foram classificadas como essenciais algumas atividades, dentre elas, atividades industriais da área alimentícia, desde que obedecidas as determinações do Ministério de Saúde.

Seguindo o raciocínio, paralelamente às mudanças na rotina das empresas, que tiveram que fechar suas portas para evitar aglomerações como uma medida de proteção contra o vírus, também houveram empresas que não foram obrigadas a fechar, a exemplo de algumas indústrias, mas que sofreram mudanças no local de trabalho, pois medidas de segurança tiveram de ser tomadas por mais que a demanda tenha aumentado. Diante disso foi necessário buscar alternativas para não parar a produção e o atendimento aos clientes.

Nesse contexto, o profissional responsável pelo Departamento Pessoal (DP) durante a pandemia, tratando-se principalmente das indústrias, teve uma carga de trabalho aumentada, pois a rotina de produção continuou e a gestão dos funcionários teve que se adequar à nova realidade. Desse modo, fez-se necessário o departamento se preparar para o novo cotidiano, e juntamente com o gestor da indústria, tomar providências conscientes, de acordo com as mudanças nas leis trabalhistas, para melhor administração dos funcionários no decorrer desse cenário.

Nessa linha de pensamento, percebe-se que o DP nas empresas tem papel fundamental, para dar suporte tanto aos funcionários, como também aos administradores nas questões que lhes interessam. Além disso, a atividade realizada pela área de DP vem se transformando a cada dia, já que está indo além de atividades burocráticas e de controle, pois a forma como gerem as pessoas passou a ser um diferencial nas empresas independente do porte, e uma administração consciente faz com que imprevistos não prejudiquem a empresa.

Para Gil (2001, p. 17), “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Isto quer dizer que a este profissional são atribuídas funções que exigem competência e responsabilidades. Nesta lógica, este departamento tem como objetivo atender às necessidades dos colaboradores e da

empresa, e durante a pandemia da Covid-19 isso se tornou primordial, não gerando desagrado e impedindo conflitos internos na organização.

Além dos impactos causados na área de saúde pública a pandemia do coronavírus trouxe uma série de consequências que afetaram diretamente o dia a dia dos profissionais do DP das indústrias. Visto que, o gestor de recursos humanos é um dos profissionais adequados para ajudar os proprietários a manter a sua empresa no mercado, saudável e sustentável, pois é responsável por dar um norte aos mesmos com relação a tomada de decisões trabalhistas.

Neste contexto, a importância da área de departamento pessoal para as empresas, principalmente indústrias, e os seus impactos sofridos durante a pandemia tornou-se o foco de atenção deste estudo, e, neste sentido, surge a questão de pesquisa: **Quais os efeitos e os desafios que a pandemia da Covid-19 causou no departamento pessoal de uma indústria no município de Queimadas-PB?**

Tendo em vista a problemática exposta acima, este estudo tem como objetivo geral conhecer e analisar a percepção dos funcionários acerca da gestão do departamento pessoal durante a pandemia da Covid-19 em uma indústria de embalagens plásticas no município de Queimadas – PB. Procurando identificar capacidades e limitações que a crise do coronavírus causou nos profissionais da área para o alcance desse objetivo elaboraram-se os seguintes objetivos específicos: Descrever as práticas do Departamento Pessoal na organização e sua importância; identificar os desafios enfrentados no setor devido a pandemia; destacar a criação das Medidas Provisórias e as mudanças trabalhistas que ampararam as empresas durante a pandemia.

Considerando os aspectos discutidos, esse trabalho de conclusão justifica-se na importância de analisar os reflexos da pandemia no Departamento Pessoal de uma indústria, pois esse novo cenário expôs quais atividades são pertinentes ao departamento e como são relevantes para a entidade. O resultado desse estudo realizado permitirá aos interessados pela área, ou aos próprios executivos, analisar as práticas de gestão do departamento pessoal de uma empresa bem posicionada no cenário atual, contribuindo, desta forma, para o posicionamento de empresas que não viam como essencial essa área.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta sessão discute o quanto a pandemia da Covid-19 tem influenciado na rotina do Departamento Pessoal de uma indústria de embalagens, tanto positivamente, pois tiveram que se renovar, mas também negativamente, pelo fato da liberação dos funcionários e conseqüentemente seu impacto na produção. Para explicar tal assunto, é discutido as inúmeras mudanças que esse momento trouxe para as empresas industriais e como o profissional contábil teve que se adequar diante de tudo isso. Para tanto, foram discutidos temas tais como: Surgimento do Departamento Pessoal nas organizações brasileiras; Pandemia da Covid-19 para os profissionais contábeis no Departamento Pessoal; Alterações nas leis trabalhistas;

Importância do Departamento Pessoal como ferramenta de gestão durante e após pandemia.

2.1 Surgimento do Departamento Pessoal nas organizações brasileiras

Segundo Farias (2021), desde a época da escravidão, mais exatamente nos engenhos comandados pelos senhores feudais, as atividades do Departamento Pessoal existem. Essas, eram dadas a uma pessoa de confiança, conhecida como feitor ou capataz, que tinha a rotina de contabilizar a quantidade de trabalhadores e cuidar de todas as questões relacionadas a eles.

Nesse contexto, observa-se que o empregado não possuía direitos, mas apenas a obrigação de executar suas tarefas. Conforme Silva (2012), as empresas surgiram e os patrões mantinham seus funcionários em regime de escravidão, pois pagavam apenas o que julgavam suficientes para eles e não havia leis trabalhistas. O chefe de pessoal utilizava uma ficha para controle de seus empregados, através dela ele monitorava o pagamento do empregado, desde sua contratação até sua saída da empresa.

Knevez (2011) afirma que após 1930 passou-se a existir uma verdadeira legislação trabalhista, pois nesta época é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (hoje Ministério do Trabalho e Emprego), que se somava aos esforços trabalhistas. O departamento de pessoal era geralmente constituído pelos próprios donos da empresa. Diante disso, não se tinha uma mentalidade das inúmeras funções atribuídas ao departamento e da qualificação necessária que o responsável pelo setor deveria possuir para executar de maneira correta suas atividades.

Na década seguinte tivemos assinado o decreto-lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, que resultou na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), afirma Knevez (2011). Nesse momento se inicia a correta aplicação da legislação trabalhista e nota-se a necessidade do Departamento Pessoal para que todas as empresas consigam cumprir a lei. Tudo isso aconteceu porque as empresas começaram a enxergar a grande necessidade de uma área especializada em administrar rotinas de pagamentos e de regulamentação interna conforme a legislação, para evitar processos trabalhistas e multas, afirma Candido (2021).

Uma grande demanda exige pessoas qualificadas e especializadas para atendê-la, afirma Pereira (2017). Diante disso, o Departamento de Pessoal passa a ser um grande auxiliar na manutenção das empresas, tanto no aspecto gerencial como também para a tomada de decisões. “Entender que o Departamento Pessoal pode ir além de um processo operacional e funciona estrategicamente como um fornecedor de dados, faz com que as empresas se posicionem melhor no mercado.” Guimarães (2021).

Entre as atividades mais tradicionais desenvolvidas pelos profissionais que atuam na área de DP estão: Processos burocráticos de admissão e demissão; Controle de ponto; Tratamento de ponto; Pagamento de benefícios trabalhistas; Pagamento de FGTS e INSS; Fechamento da folha de pagamento; Pagamento do 13º

salário; Pagamento de horas extras e adicionais; Administração de licenças, como licença-maternidade e paternidade; Encargos sociais; Cálculo de férias e organização de férias; Relações sindicais; Declarações trabalhistas; Cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs); Entre outros.

Desse modo, segundo Knevitz (2011), o setor que era apenas um mero departamento burocrático que cuidava da folha de pagamento e da contratação do pessoal envolvendo apenas atividades de ordem administrativa, passa a ser caracterizado pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização que é seu capital humano.

Conforme Guimarães (2022), depois que a tecnologia introduziu no mercado diversas soluções de inteligência e otimização, as empresas têm apostado em uma gestão humanizada e voltada para os resultados, tornando todos os departamentos mais estratégicos e colaborativos, inclusive o DP. Diante disso, as empresas estão começando a entender que o setor pode ir além de um processo operacional e funcionar estrategicamente como um fornecedor de dados para melhoria do empreendimento.

Nesse contexto, tanto as grandes empresas quanto as PMEs sabem o quanto um bom departamento pessoal agrega valor à organização, especialmente porque as atividades desenvolvidas por este setor se baseiam na administração correta das rotinas internas, afirma Candido (2021). Portanto, saber coordenar a rotina de um departamento pessoal é um desafio e de grande responsabilidade para o profissional contábil.

2.2 Pandemia da Covid-19 para os profissionais contábeis na área de Departamento Pessoal

Além dos impactos causados na área de saúde pública a pandemia do coronavírus trouxe uma série de consequências econômicas que afetaram diretamente o dia a dia dos profissionais do Departamento Pessoal. Conforme Silva (2021, p. 06), o Departamento Pessoal, bem como a contabilidade, foi grande auxiliar na manutenção das empresas nesse momento excepcional, demonstrando que estão além do aspecto operacional, mas, também, no aspecto gerencial para a tomada de decisões e auxílio na superação da crise atual, reduzindo custos e garantindo empregos, de acordo com as novas normas que foram surgindo devido à pandemia da Covid-19.

Nesse contexto, da mesma forma que as empresas comerciais aderiram ao e-commerce para continuar atendendo aos seus clientes, os profissionais contábeis não poderiam parar de atender as obrigações acessórias das empresas, pois principalmente na área de pessoal houve um aumento de demanda. Diante disso, foi-se necessário aderirem a modalidade *home office*, que traduzido para o português significa “escritório em casa”, ou seja, um trabalho remoto.

O modelo de *Home Office* surgiu no Brasil oficialmente em 1997 durante o Seminário *Home Office/Telecommuting* –

Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. Só em 2017, com a Lei 13.467 o Teletrabalho (como o Home Office é chamado na Lei) foi regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil. Nesses 20 anos, a qualidade da nossa rede de telefone e internet melhorou drasticamente, o custo reduziu, a disponibilidade em locais distantes aumentou e novos tipos de trabalho também surgiram. Tudo isso permitiu o surgimento e o avanço do *Home Office* no Brasil. (Como Surgiu..., 2020).

O Ministério da Economia estima que houve um aumento de 150 mil pessoas desempregados no país entre março e a primeira quinzena de abril de 2020, em relação ao mesmo período de 2019, em razão da crise causada pelas medidas de enfrentamento ao novo coronavírus no Brasil. Além do fechamento de vagas, muitas pessoas deixaram de procurar trabalho – seja por desalento (falta de esperança de ser contratado), falta de trabalho no local onde mora ou por receio de contágio pelo novo coronavírus.

Para o profissional da área de departamento pessoal, as demissões em massa resultaram em um grande aumento de demanda, pois faz parte da rotina do setor produzir toda documentação burocrática de uma rescisão e o envio ao e-social. Nesse contexto, essa situação atípica paralela às demais obrigações acessórias já cumpridas mensalmente, além da nova realidade de estar trabalhando em casa, foi um grande desafio e necessário muita organização para concluir a demanda de forma ágil e correta.

Diante disso, em 22 de março, onze dias após a Organização Mundial da Saúde decretar a pandemia, Jair Bolsonaro, atual presidente do Brasil, publicou a primeira Medida Provisória com mudanças trabalhistas. Após a primeira, com o aumento da pandemia, o governo e Congresso anunciaram diversas outras medidas com novas mudanças propostas originalmente como provisórias, na lei trabalhista.

Diante dessas mudanças, o contador principalmente responsável pela parte do departamento pessoal das empresas, teve que se atentar às alterações provisórias nas leis trabalhistas para orientar da melhor forma possível os seus clientes. Então, teve que lidar com os inúmeros pedidos de férias, acordos de redução de salário, jornada, suspensão de contratos, solicitar os respectivos auxílios do governo, tudo isso somado as rotinas diárias do e-Social.

“A legislação trabalhista tem prazos e o não cumprimento pode custar muito caro para uma empresa. A maioria dos funcionários tem pleno conhecimento dos direitos e obrigações, tanto próprias quanto da empresa.” Guimarães (2022). Diante disso, o profissional além de sempre ter que estar atualizado, principalmente tratando-se do e-social, durante a pandemia teve que estar ciente das mudanças na legislação sem brechas para erros, para evitar desgastes na relação com os funcionários ou penalidades por parte do Sindicato ou Ministério.

Nesse contexto, além de todos o conhecimento necessário para uma boa gestão nas empresas durante a pandemia, o profissional também teve que otimizar o

seu tempo para conseguir cumprir com as devidas obrigações mensais no departamento dentro dos prazos, e para isso foi de grande importância o uso de um sistema que o auxilie. De acordo com Guimarães (2021), as rotinas de gestão de departamento pessoal no Brasil são cada vez mais complexas para as organizações que não apostam na tecnologia para otimizar processos internos.

2.3 Alterações nas leis trabalhistas

Com os efeitos da pandemia pelo novo coronavírus, o segundo trimestre de 2020 encerra com taxa de desemprego de 13,3%, quantidade recorde de desalentados e o menor número de pessoas com carteira assinada da série histórica, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE.

Nesse cenário, a Covid-19 trouxe graves consequências à economia brasileira e conseqüentemente às relações de trabalho, isso decorreu em mudanças nas leis trabalhistas para que elas fossem adaptadas ao atual momento pelo qual o país passa. Para tais mudanças, foram criadas medidas provisórias como uma forma de ajuda às empresas e aos funcionários, com validade atrelada ao período em que o estado de calamidade pública decretado no país se mantiver.

2.3.1 Medida Provisória Nº 927/2020

“Em 2020, as relações trabalhistas estão novamente sob discussão em Brasília, agora em razão da pandemia do novo coronavírus e seus impactos na economia. As medidas em andamento são uma tentativa de manter parte dos empregos atuais” (ROUBICEK, 2020). Com o decreto da pandemia, em 22 de março o presidente do Brasil Bolsonaro publicou a Medida Provisória 927 com mudanças trabalhistas para todos trabalhadores que constam na CLT (Consolidação das Leis de Trabalho).

A primeira Medida Provisória anunciada continha algumas frentes de mudanças, a começar pela permissão de negociação de diversos pontos em acordos individuais sem a participação do sindicato. Além disso, também ficou liberado a antecipação das férias independente do tempo de serviço na empresa podendo ser comunicada 48h antes ao empregado e também a liberação do adiantamento do pagamento do adicional de um terço das férias. Outra mudança foi dos feriados que também puderam ser antecipados.

Ainda no mesmo tema, ficou permitida a suspensão das férias e licenças não remuneradas de trabalhadores da área da saúde e outras “funções essenciais”, e foi implementado um regime especial do banco de horas, para compensar horas não trabalhadas durante a pandemia. Outra mudança importante destacar foi que o recolhimento do fundo de garantia por tempo de serviço referente aos meses de março, abril e maio foram prorrogados para serem pagos parceladamente.

Todavia, o prazo de vigência dessa Medida Provisória acabou em 19 de julho de 2020 pois o texto foi aprovado na Câmara dos Deputados, mas sua tramitação

travou no Senado. “O presidente da casa, Davi Alcolumbre (DEM-AP), decidiu retirar a MP da pauta de votação após consultar lideranças partidárias. Os senadores apresentaram mais de mil emendas ao texto, que já havia passado por alterações na Câmara dos Deputados” (SANTOS, 2020).

2.3.2 Medida Provisória N° 936/2020, lei n° 14.020/20

Em 1° de abril de 2020, o presidente da república Bolsonaro publicou outra mudança com impactos para os trabalhadores. A Medida Provisória 936 que foi substituída pela Lei n° 14.020 instituiu o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Bem), que autorizou as empresas a reduzirem as jornadas em 25%, 50% ou 75%, ou suspenderem expedientes e salários temporariamente no setor privado formal.

Horn (2020) pontua que em 1° de abril, por meio da MP 936, o governo federal instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, afastando-se da regra do art. 18 da MP 927 e aproximando a política pública brasileira do grupo de países que estipularam subsídios à manutenção do emprego em face da pandemia. A essência desta norma é a criação de um benefício emergencial de preservação do emprego e da renda a ser pago nos casos de suspensão do contrato de trabalho e de redução da jornada.

Apesar de se tratar de conversão da MP 936/2020, a Lei n° 14.020/2020 trouxe algumas disposições diferentes do que havia na MP. Deixou algumas situações mais detalhadas em relação ao que estava previsto anteriormente, alterou algumas regras instituídas pela MP e passou a dispor sobre situações antes não tratadas. Após a aprovação no Congresso, o governo publicou vários decretos prorrogando os prazos máximos de vigência das reduções de salários e suspensões de contratos previstas na lei.

Enquanto a MP 927 – que teve a perda de sua vigência em 19/07/2020 – flexibilizou o uso de instrumentos já previstos na legislação trabalhistas (antecipação de férias, banco de horas, teletrabalho, dentre outros), a MP 936 veio como ajuda efetiva do Governo aos empregadores, mediante pagamento de valores aos trabalhadores, e conseqüente redução de custos quando os empregados tivessem redução de jornada e salário, ou ainda, suspensão de seus contratos. (Oliveira, 2020)

O BEM fez com que a empresa que não estava tendo lucro durante esse período suficiente para pagar o salário dos seus funcionários pudesse suspender o contrato do mesmo sem precisar demiti-lo, e assim o próprio governo ficou comprometido de remunerar esse funcionário pelo tempo solicitado. Da mesma forma caso preferisse reduzir a jornada, o governo pagou o valor referente as horas que foram reduzidas e a empresa ficou responsável de pagar apenas as horas trabalhadas.

As demandas aumentaram em 85% e, em alguns momentos, chegaram a mais de 100%. Regras novas, como a criação da MP 936/2020, que assegurou a suspensão dos contratos de trabalho e a redução da jornada e salários dos trabalhadores, fizeram aumentar bastante a procura pelo trabalho do contador. Com a prorrogação do período de suspensão de contrato pelo governo, essa demanda, que ainda é grande, deve permanecer em alta. (Nader, 2020)

O recebimento do Benefício não exige nenhum tipo de carência, período aquisitivo ou tempo mínimo de vínculo empregatício, ou seja, é direito de todos os empregados cujos empregadores optarem em aderir ao programa. No caso dos empregados que se encontrem ocupando cargo ou emprego público, recebendo benefício do INSS, recebendo seguro desemprego, ou esteja recebendo bolsa de qualificação profissional, os mesmos não terão direito.

2.4 Departamento Pessoal como ferramenta de gestão durante e após a pandemia

Diante dessas alterações na legislação trabalhista, o papel do departamento pessoal nas empresas foi crucial, pois o contador estava e está sendo o profissional responsável por formalizar todos os pedidos dos seus clientes, desde a antecipação de férias até as suspensões de contrato.

Nader (2020) afirma que o contador mostra a relevância da atuação da sua atuação, pois, a cada dia há novas normas, medidas provisórias, portarias e leis que muitas vezes são até conflitantes, sendo preciso tomar decisões. Visto que, mesmo em uma nova modalidade de trabalho *home office*, o contador trabalhista teve que se adequar para lidar com essas inúmeras mudanças e a alta demanda do seu cliente.

Sabe-se que o departamento pessoal é a área responsável pela administração dos funcionários da empresa, cujas funções fundamentais são admissão de pessoal, manutenção de pessoal e desligamento de pessoal. Porém, com a pandemia da Covid-19 tornou-se ainda mais perceptível que o setor não se trata apenas de questões burocráticas, pois acima disso pode ser utilizado como uma ferramenta de gestão da empresa.

A pandemia criou um cenário de crise econômica e de incertezas no qual foi preciso que as empresas procurassem alternativas para se reinventar e continuar sobrevivendo no mercado. Diante dessa necessidade, o papel do DP foi fundamental para buscar novas formas de gerenciar as pessoas e enfrentar os desafios do dia a dia durante a pandemia.

O profissional do departamento pessoal teve uma necessidade de adaptação às mudanças impostas pela pandemia, dentre elas um enorme volume de decretos e normativas, para as quais foi determinante a leitura, interpretação e entendimento para que, assim, fosse possível transmitir orientação ao cliente de forma clara e objetiva, afirma Silva (2021).

Além disso, outro desafio foi manter os colaboradores motivados, pois o distanciamento do ambiente de trabalho dificulta as ações tradicionais de engajamento e melhoria do clima organizacional. Para isso, o departamento de RH precisou adaptar as estratégias já utilizadas, bem como adotar novas ações para se aproximar dos funcionários.

Conhecer os colaboradores e suas tendências comportamentais ajuda a gestão compreender o modo de agir e pensar dos profissionais em momentos de crise, pontua Sales (2022). Nesse contexto, o DP foi o setor que assumiu o protagonismo por ter mais contato com os funcionários e qualificação para administrar essa área.

Em 22 de abril de 2022, o ministro da saúde Marcelo Queiroga, assinou a Portaria nº 913/2022, que declara o fim da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), causada pela pandemia da Covid-19 no Brasil. As decisões oficializadas no documento começaram a valer 30 dias após a publicação no Diário Oficial da União.

Neste momento, o DP passa a enfrentar um “novo normal” após a pandemia, pois foi mostrado uma realidade aos proprietários de empresas que antes não era enxergada com relação ao departamento. Sales (2022) afirma que o “novo normal” do DP envolve, portanto, uma autonomia e liderança ainda mais elevada. Embasamento de dados, maior efetividade nas tomadas de decisões, o fortalecimento da cultura organizacional são outros aspectos que vieram para ficar.

3 METODOLOGIA

Com o intuito de atender aos objetivos da pesquisa, o presente trabalho pode ser classificado como uma pesquisa exploratória e descritiva, que segundo Gil (2014) descreve as características de um evento ou população e determina a associação entre as variáveis investigadas. 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.

Quanto aos procedimentos técnicos, ou seja, o modo pelo qual os dados são coletados, a pesquisa pode ser classificada pela técnica de levantamento (survey). Gil (2002, p. 50), explica que pesquisas com esse tipo de procedimento “caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Marconi e Lakatos (2003), complementam afirmando que uma das técnicas provenientes da observação direta é o questionário, sendo elaboradas perguntas por escrito que são respondidas sem a presença do pesquisador.

Diante disso, 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. O questionário foi elaborado pela autora da pesquisa, sendo composto por 15 questões, com os principais questionamentos sobre o tema, para entender quais as medidas adotadas pela empresa para enfrentar este período e se houveram consequências, focando na área trabalhista.

A população-alvo da pesquisa constitui-se em 78 funcionários ativos de uma indústria no município de Queimadas – PB, que foi fundada em 30 de maio de 1989. Cabe destacar que o método de distribuição utilizado para os questionários foi por meio de envio online, elaborado na ferramenta *Google Forms*, direcionado aos funcionários ativos da empresa.

O questionário foi elaborado contendo 2 (duas) seções: A primeira composta por 5 (duas) perguntas com o objetivo de identificar os participantes da pesquisa e a segunda composta por 13 (treze) perguntas com o objetivo de identificar o nível do conhecimento sobre a legislação decorrente da covid-19 e a implementação das Medidas Provisórias na empresa. O mesmo, está dentro dos parâmetros éticos obedecendo a Resolução nº 466/12, que preza pelo respeito e pela dignidade humana e sobretudo, proteção aos participantes de pesquisa científica.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

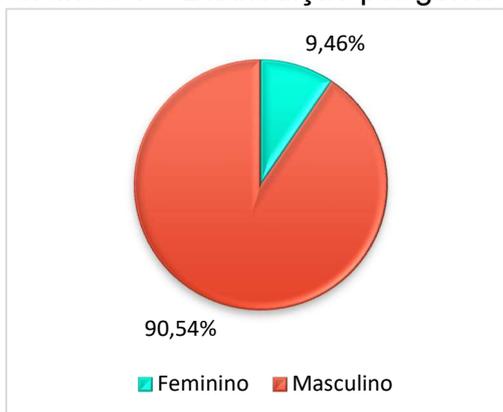
. Essa seção apresenta os resultados obtidos após a aplicação do questionário na empresa de embalagens plásticas situada em Queimadas – PB. Em um primeiro momento analisa os perfis dos funcionários, posteriormente o conhecimento deles frente as novas legislações e as medidas que foram adotadas pela empresa para enfrentamento do período da pandemia na área trabalhista.

4.1 Análise dos dados

Para análise dos impactos da pandemia causados na área trabalhista da empresa, a primeira parte do questionário avalia o perfil dos funcionários e a segunda parte avalia os impactos que a pandemia causou na rotina da indústria que os funcionários trabalham.

Com relação à classificação por gênero dos funcionários, percebe-se no Gráfico 1 a predominância do sexo masculino com 90,54% e a minoria sendo do sexo feminino com 9,46%.

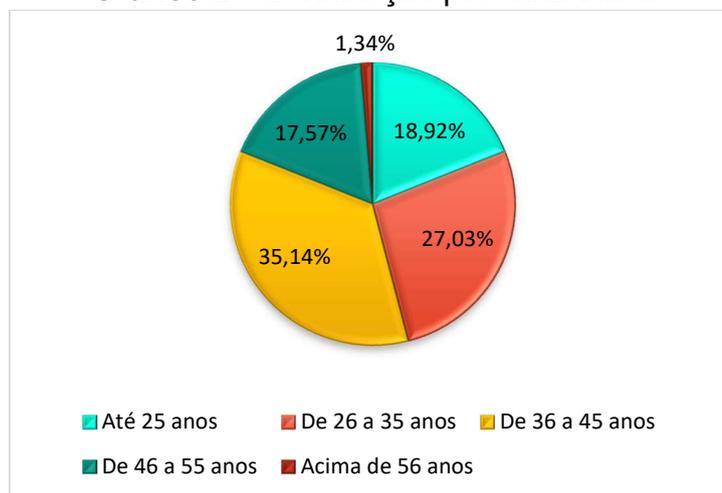
Gráfico 1 – Distribuição por gênero



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

No gráfico 2, é analisado a faixa etária dos participantes sendo 18,92% destes com idade até 25 anos, 27,03% com idade de 26 a 35 anos, 35,14% com idade de 36 a 45 anos sendo estes com maior predominância, 17,57% com idade de 46 a 55 anos e 1,34% com idade acima de 56 anos sendo estes a minoria.

Gráfico 2 – Distribuição por faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

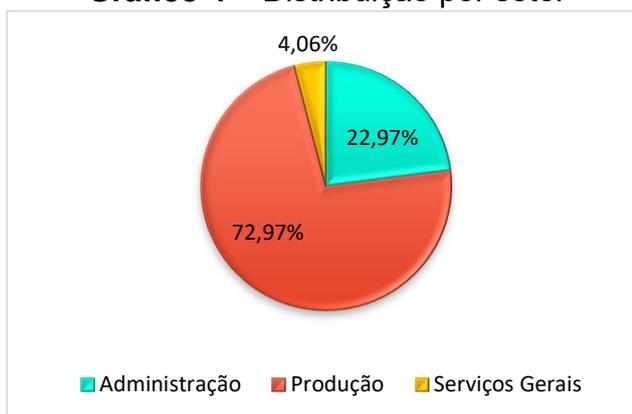
Foi observado através do gráfico 3, que 81,08% dos funcionários não pertencem ao grupo de risco, onde apenas 18,92% pertencem a esse grupo.

Gráfico 3 – Distribuição por grupo de risco



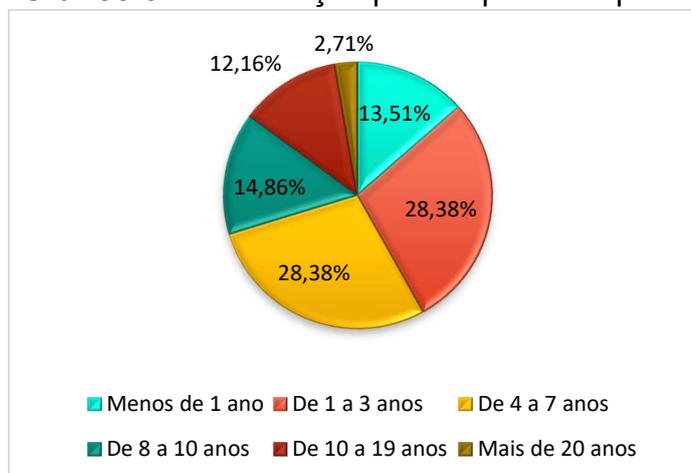
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Em relação aos setores que cada funcionário trabalha na empresa, conforme mostrado no gráfico 4, observa-se que 72,97%, sendo a grande maioria, responderam que trabalham no setor de produção. Com relação aos demais, 22,97% responderam que trabalham no setor da administração e a minoria sendo 4,06% responderam que trabalham no setor de serviços gerais.

Gráfico 4 – Distribuição por setor

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

O gráfico 5 mostra há quanto tempo os funcionários trabalham nessa indústria de embalagens. Observa-se que 13,51% dos funcionários trabalham a menos de 1 ano na empresa, 28,38% dos funcionários trabalham de 1 a 3 anos, também com 28,38% dos funcionários trabalham de 4 a 7 anos nessa empresa. Além disso, 14,86% trabalham de 8 a 10 anos, 12,16% trabalham de 10 a 19 anos, e a minoria sendo 2,71% trabalham há mais de 20 anos nessa empresa.

Gráfico 5 – Distribuição por tempo de empresa

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Quando questionados se fazem uso de transporte coletivo para se deslocarem ao trabalho, 16,22% dos funcionários responderam que fazem uso e 83,78% responderam que não fazem uso pois possuem transporte próprio ou utilizam outro meio de transporte para se deslocarem até o local de trabalho, conforme mostrado no gráfico 6.

Gráfico 6 – Distribuição por uso de transporte coletivo

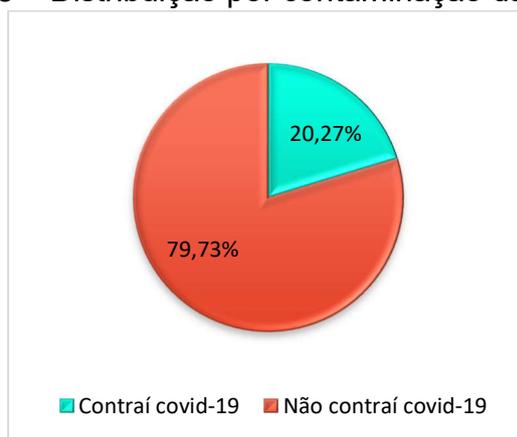
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Os 12 funcionários que responderam na pergunta anterior que fazem uso de transporte coletivo para se deslocarem até o trabalho, quando questionados se sentiram dificuldade em chegar ao trabalho devido a redução da frota de ônibus durante a pandemia, 66,67% dos funcionários responderam que sentiram dificuldade e a minoria sendo 33,33% dos funcionários afirmaram que não sentiram dificuldade, conforme mostrado no gráfico 7. Diante disso, conseqüentemente essa dificuldade ocasionou atraso para maioria dos funcionários que dependiam do transporte coletivo e um saldo de horas negativas para serem compensadas no banco de horas.

Gráfico 7 – Dificuldade com transporte coletivo na pandemia

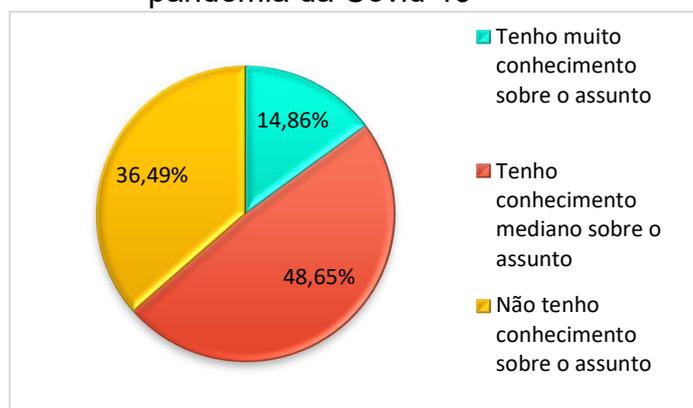
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Quando questionados se contraíram Covid-19 durante a pandemia, 20,27% dos funcionários responderam que contraíram e 79,73% dos funcionários responderam que não contraíram. Conforme mostrado no gráfico 8, a grande maioria não necessitou se ausentar da empresa devido ao coronavírus.

Gráfico 8 – Distribuição por contaminação da Covid-19

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

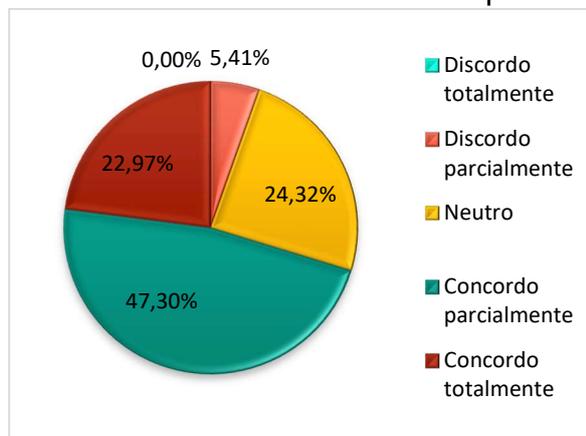
Ao questionar se os funcionários possuem conhecimento acerca das mudanças na legislação devido a pandemia da Covid-19, a grande maioria sendo 48,65% dos funcionários responderam que possuem um conhecimento mediano. A minoria sendo 14,86% dos funcionários responderam que possuem conhecimento acerca do assunto e 36,49% afirmaram que não possuem nenhum conhecimento acerca dessas mudanças, conforme gráfico 9.

Gráfico 9 – Conhecimento acerca das mudanças na legislação devido a pandemia da Covid-19

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

As Medidas Provisórias durante a pandemia trouxeram alterações trabalhistas que foram adotadas para garantir o isolamento público e evitar a propagação do vírus. Entre elas estão a antecipação de férias, suspensão do contrato de trabalho, a redução de jornada e o trabalho *home office*. No gráfico 10, questionamos aos funcionários se achavam que as MP's publicadas pelo Governo Federal ajudaram a preservar os seus empregos. Diante do questionamento, 5,41% responderam que discordam parcialmente, 24,32% responderam que não concordam nem discordam (neutro), a maioria sendo 47,30% dos funcionários responderam que concordam parcialmente e 22,97% responderam que concordam totalmente.

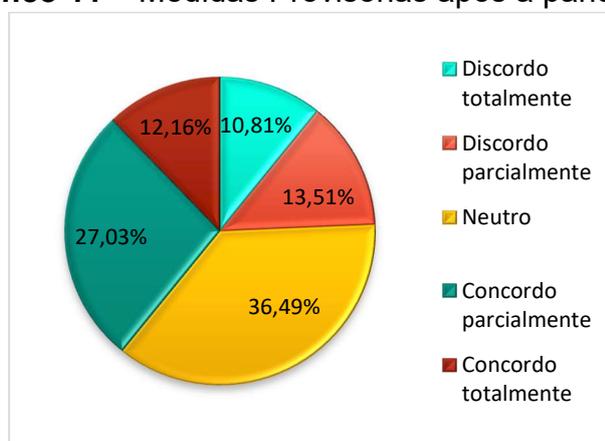
Gráfico 10 – Medidas Provisórias como forma de preservação ao emprego



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

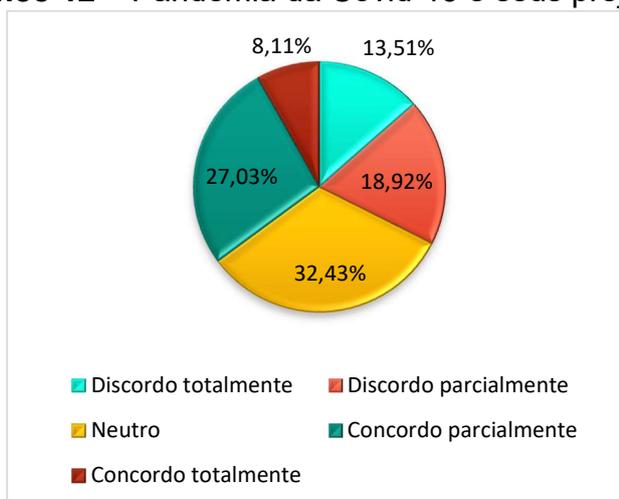
No gráfico 11, os funcionários foram questionados se achavam que após a pandemia essas medidas provisórias deveriam permanecer. Dos questionados, 10,81% discordam totalmente com isso, 13,51% discordam parcialmente, 36,49% se mantiveram neutros diante do questionamento, 27,03% concordaram parcialmente e 12,16% concordaram totalmente.

Gráfico 11 – Medidas Provisórias após a pandemia



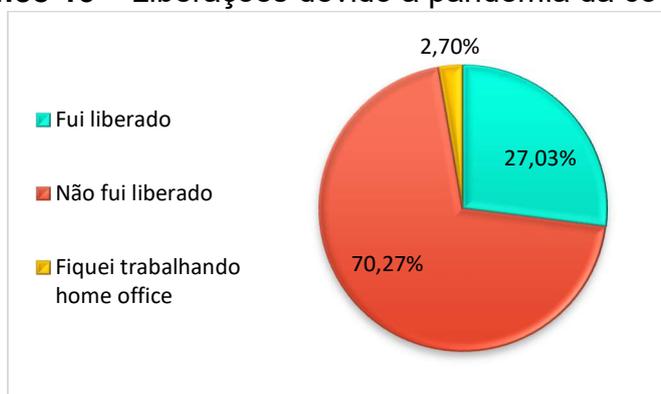
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Ao perguntar aos funcionários se eles se sentiram prejudicados na empresa devido aos impactos sofridos com a pandemia, 13,51% responderam que discordam totalmente da pergunta, 18,92% responderam que discordam parcialmente com isso, 32,43% ficaram neutros diante da pergunta, 27,03% responderam que concordam parcialmente e 8,11% responderam que concordam totalmente com a afirmação de que se sentiram prejudicados na empresa devido a pandemia, conforme gráfico 12.

Gráfico 12 – Pandemia da Covid-19 e seus prejuízos

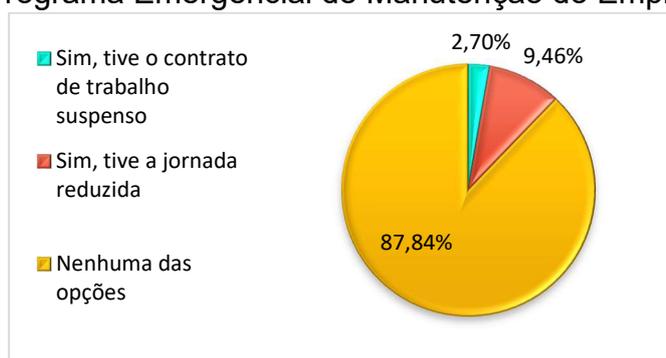
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

De acordo com o gráfico 13, ao perguntarmos se os funcionários foram liberados algum dia de trabalho devido a pandemia da Covid-19, 27,03% afirmaram que foram liberados e as horas foram para o banco de horas, 70,27% afirmaram que não foram liberados e 2,70% responderam que ficaram de *home office*, sendo a minoria.

Gráfico 13 – Liberações devido a pandemia da covid-19

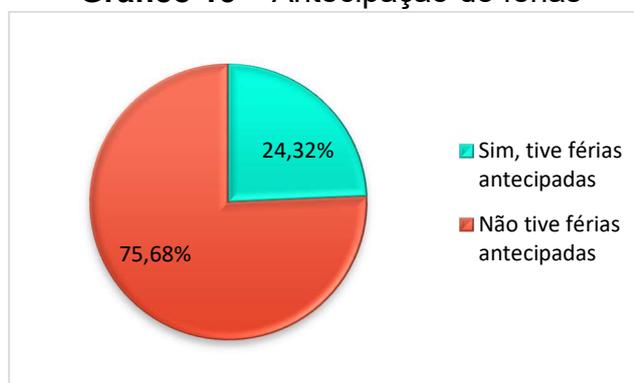
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Conforme demonstra o gráfico 14, ao questionarmos se tiveram seus contratos de trabalho suspensos ou a jornada reduzida devido ao Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, 2,70% responderam que tiveram seu contrato de trabalho suspenso, 9,46% responderam que tiveram sua jornada de trabalho reduzida, e por fim, 87,84% responderam que não tiveram nenhuma das duas opções, sendo a maioria. Portanto, é observado que a empresa optou por não fazer uso do benefício para maioria dos funcionários.

Gráfico 14 – Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A Medida Provisória 1.046 de 27 de abril de 2021, permitiu que empregadores antecipassem as férias dos seus funcionários, desde que os colaboradores fossem informados com no mínimo 48 horas de antecedência. Diante disso, foi perguntado também se os funcionários tiveram suas férias antecipadas durante a pandemia da covid-19, e conforme mostra o Gráfico 15, 24,32% dos funcionários responderam que tiveram suas férias antecipadas e a maioria respondeu que não tiveram suas férias antecipadas, sendo 75,68%.

Gráfico 15 – Antecipação de férias

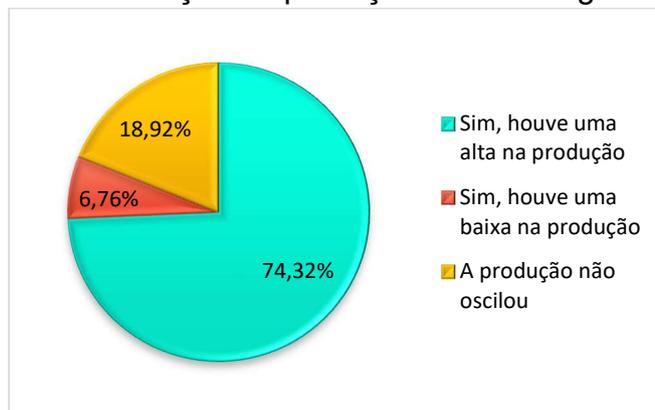
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Conforme mostra o gráfico 16, perguntamos aos funcionários se perceberam uma oscilação na produção da indústria que trabalham durante a pandemia da covid-19. 74,32% dos funcionários, sendo a maioria, responderam que houve uma alta na produção, 6,76% dos funcionários responderam que perceberam uma baixa na produção, e 18,92% responderam que não perceberam uma oscilação na produção de embalagens plásticas.

Analisando as respostas, é observado que como a indústria de embalagens alimentícias foi considerada como serviço essencial durante a pandemia pelo Decreto 10.342, de 7 de maio de 2020, a empresa continuou funcionando normalmente e conseqüentemente sua produção não parou. Porém, como consequência da pandemia, várias pessoas fizeram quarentena em suas casas e em muitos casos

estocaram alimentos. Com esse aumento de vendas de alimentos, houve um aumento de demanda para produção de embalagens. Portanto, a produção na fábrica de embalagens plásticas durante a pandemia aumentou.

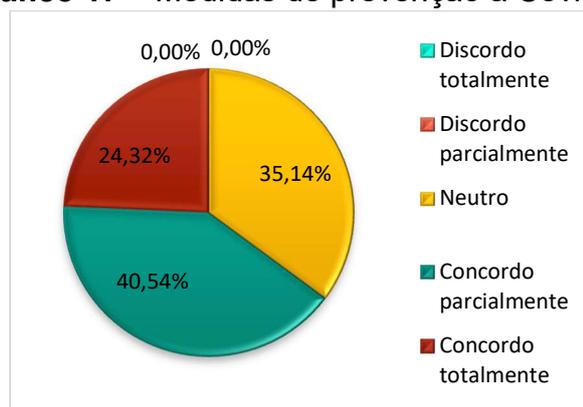
Gráfico 16 – Oscilação na produção de embalagens plásticas



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

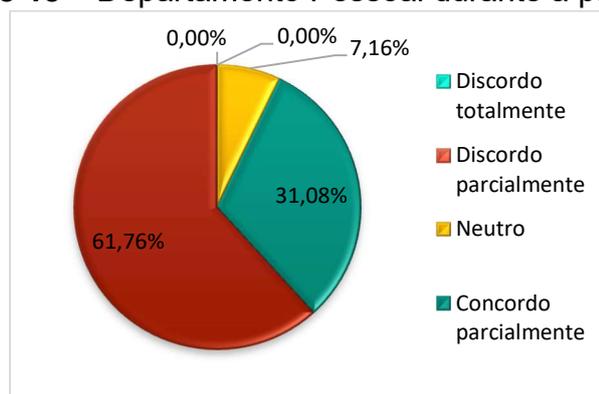
Com relação as medidas de prevenção ao covid-19 que precisaram ser implantadas nas empresas durante a pandemia, perguntamos aos funcionários se a empresa forneceu medidas para melhorar o bem-estar dos colaboradores durante o período de pandemia. Nenhum deles respondeu que discordava totalmente ou parcialmente da afirmativa, 35,14% não concordaram nem discordaram respondendo “neutro”, 40,54% concordaram parcialmente e 24,32% concordaram totalmente, conforme mostra o gráfico 17.

Gráfico 17 – Medidas de prevenção a Covid-19



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Por fim, perguntamos aos funcionários se eles acham que o setor de Departamento Pessoal foi importante para a empresa durante a pandemia. Dos funcionários, 7,16% ficaram neutros, 31,08% concordaram parcialmente e a maioria sendo 61,76% concordaram totalmente, conforme mostra o gráfico 18.

Gráfico 18 – Departamento Pessoal durante a pandemia

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Ao finalizar a pesquisa, percebe-se que a pandemia do Coronavírus afetou a empresa pesquisada e que por mais que tenha tido um aumento de produção devido a ser uma empresa de serviço essencial, ela fez uso das medidas oferecidas pelo governo para conseguir permanecer com seus colaboradores ativos durante este período de emergência. Nesse viés, nota-se também a necessidade do departamento pessoal por ter sido um grande auxiliador, sendo o responsável por atualizar o empregador das novidades do Governo Federal e por toda parte burocrática.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como objetivo conhecer e analisar a percepção dos funcionários acerca da gestão do departamento pessoal durante a pandemia da Covid-19 em uma indústria de embalagens plásticas no município de Queimadas – PB. Diante disso, realizou-se um estudo sobre o papel do departamento durante a pandemia na empresa e as novas normas e medidas provisórias que surgiram, criadas pelo Governo Federal, a fim de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores.

Nesse contexto, a pesquisa mostrou que a empresa recorreu aos benefícios propostos pelo governo, na tentativa de se manter ativa, preservando tanto o seu fluxo de caixa, como o emprego dos seus funcionários. Dentre os resultados obtidos, 24,32% dos funcionários tiveram a antecipação de férias, 2,70% tiveram os contratos suspensos, 9,6% tiveram a jornada reduzida, além de 2,70% que ficaram trabalhando *home office*.

Além disso, também é válido ressaltar que a empresa por estar enquadrada em serviço essencial se manteve ativa durante o período de calamidade, alcançando um aumento na produção. Porém, devido às medidas de prevenção para evitar a propagação do vírus, foi necessário utilizar as opções dadas pelo governo para diminuir a quantidade de funcionários por turno e consequentemente evitar a contaminação entre eles. De acordo com o estudo, apenas 20,27% dos funcionários contraíram o coronavírus.

Dessa forma, avaliando os resultados obtidos e observando a opinião discursiva dos respondentes, para responder à questão problema da pesquisa e o objetivo geral, afirma-se que no departamento pessoal da indústria de embalagens plásticas do município de Queimadas – PB, a pandemia da Covid-19 provocou mudanças na rotina do setor devido às novas normas trabalhistas. Diante disso, o profissional contábil da área de departamento pessoal teve que se atualizar nesse novo cenário e assegurar os deveres da empresa a serem cumpridos e os direitos dos trabalhadores a serem respeitados de acordo com a legislação vigente.

As análises dos dados, associadas a justificativa da pesquisa, permitem afirmar que foi possível alcançar os objetivos propostos. O primeiro objetivo específico, que visava descrever as práticas do departamento pessoal na organização e a sua importância, foi atingido na fundamentação teórica, pois foi exposto o surgimento do departamento, sua função e sua importância para empresa e funcionários.

Tratando-se do segundo e do terceiro objetivo, que visavam identificar os desafios enfrentados no setor devido a pandemia e destacar a criação das medidas provisórias e as mudanças trabalhistas que ampararam a empresa durante a pandemia, respectivamente, também pode-se afirmar que foram atingidos. Pois é válido ressaltar que, além de ambos objetivos também terem sido expostos na fundamentação teórica, sendo citadas todas as alterações trabalhistas que o profissional teve que se atentar e cumprir os prazos, também é visto nos questionários que a empresa fez uso dessas medidas provisórias, conseqüentemente diminuindo os seus prejuízos ocasionados pela pandemia.

Desse modo, na pesquisa, chamou atenção o fato de parte dos funcionários não terem conhecimento acerca das mudanças na legislação trabalhista durante o período de pandemia, principalmente pelo fato da empresa ter feito uso de tais medidas para preservar o emprego e a saúde de seus funcionários. Além disso, também chama atenção a maioria reconhecer que o setor do departamento pessoal foi importante para empresa nesse cenário pandêmico.

Com base no exposto, 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 dos impactos da pandemia no departamento pessoal de empresas de outras áreas, que precisaram parar suas atividades durante esse período, além de avaliar em maior escala esses impactos, como em várias empresas no estado da Paraíba.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Vivianne. **Contabilidade e pandemia: como as empresas estão sobrevivendo**. Portal Contábeis. 10 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/artigos/6179/contabilidade-e-pandemia-como-as-empresas-estao-sobrevivendo/>> Acesso em: 1 de setembro de 2020.

BRASIL. **Decreto 10.282, de 20 de março de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 22 de março de 2022.

BRASIL. **Decreto 10.342, de 7 de maio de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10342.htm. Acesso em: 02 de julho de 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm. Acesso em 02 de julho de 2022.

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 de janeiro 2022.

BRASIL. **Medida Provisória 1.046, de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em 05 de maio de 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 de janeiro 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas

trabalhistas complementares 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), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 06 de fevereiro 2022.

CANDIDO, Beatriz. **A importância da Gestão de Departamento Pessoal**. Blog My Work. 19 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://blog.mywork.com.br/a-importancia-da-gestao-de-departamento-pessoal/>> Acesso em: 03 de julho de 2022

COMO SURTIU o home office. Portal Liso. [s.d.]. Disponível em: <<https://homeoffice.portaliso.com/como-surgiu-o-home-office/#:~:text=O%20modelo%20de%20Home%20Office,Brasileira%20de%20Teletrabalho%20e%20Teleatividades.>> Acesso em: 4 de novembro de 2020.

FARIAS, Leandro Luis. **A Origem do Departamento Pessoal ou Setor de Recursos Humanos**. Centro Educacional Online. 2021. Disponível em: <<https://centroeducacionalonline.com.br/origem-do-dep-pessoal/#:~:text=Da%C3%AD%20a%20origem%20do%20setor,contratar%20pessoas%20para%20outros%20setores>> Acesso em: 03 de abril de 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GUIMARÃES, Bruna. **Departamento pessoal (DP): veja rotinas, funções e como funciona**. Blog Gupy. 26 de maio de 2022. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/departamento-pessoal/#:~:text=Departamento%20Pessoal%20%C3%A9%20a%20%C3%A1rea,pagamento%2C%20benef%C3%ADcios%2C%20entre%20outras.>> Acesso em: 03 de abril de 2022.

GUIMARÃES, Bruna. **Departamento pessoal (DP): veja rotinas, funções e como funciona**. Gupy Blog. 26 de maio de 2022. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/departamento-pessoal>> Acesso em: 03 de julho de 2022.

HORN, Carlos Henrique. **Empregos e salários durante a pandemia**. DMT em debate. 08 de abril de 2020. Disponível em: <<http://www.dmtemdebate.com.br/empregos-e-salarios-durante-a-pandemia/>> Acesso em: 9 de maio de 2022.

JÚNIOR, Ricardo. **O papel dos contadores em época de pandemia**. **Jornal Contábil**. 13 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/o-papel-dos-contadores-em-epoca-de-pandemia/>> Acesso em: 1 de setembro de 2020.

KNEVITZ, Daiana. **A evolução da área de recursos humanos frente ao ambiente de mudanças organizacionais**. Administradores.com. 23 de março de 2011. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais>> Acesso em: 03 de abril de 2022.

NADER, Danielle. **Escritórios contábeis: Demanda aumentou até 100% no home office**. Portal Contábeis. 21 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/43835/escritorios-contabeis-demanda-aumentou-ate-100-no-home-office/>> Acesso em: 4 de novembro de 2020.

OLIVEIRA, João. **Guia comentado: Principais artigos da Lei 14020/2020 – Programa Emergencial**. Blog da Aurum. 28 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/lei-14020-2020/#:~:text=A%20Lei%2014020%2F2020%20institui,em%2007%2F07%2F2020>> Acesso em: 10 de novembro de 2020.

PEREIRA, Paulo. **Um pouco da história do Departamento de Pessoal**. Departamento Pessoal em Foco. 12 de maio de 2017. Disponível em: <<https://dpemfoco.com.br/2017/05/12/historia-do-departamento-de-pessoal/>> Acesso em: 03 de abril de 2022.

ROUBICEK, Marcelo. **As mudanças trabalhistas na pandemia e o que pode ficar**. Jornal Nexo. 19 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/07/19/As-mudan%C3%A7as-trabalhistas-na-pandemia.-E-o-que-pode-ficar#:~:text=Redu%C3%A7%C3%A3o%20de%20sal%C3%A1rio%20e%20jornada,%2C%20podendo%20chegar%20at%C3%A9%2070%25>> Acesso em: 9 de novembro de 2020.

SALES, Giuliano. **O novo normal do RH: como a pandemia mudou o futuro do setor. Sólides**. 29 de março de 2022. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/novo-normal-do-rh/>> Acesso em: 4 de abril de 2022.

SANTOS, Rafa. **Medida Provisória 927 perde a validade neste fim de semana — veja o que muda**. Conjur. 19 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-19/mp-927-perde-validade-nesse-fim-semana-veja-muda#author>> Acesso em: 9 de maio de 2022.

SILVA, Fernando. **Departamento Pessoal e suas vertentes**. Administradores.com. 19 de setembro de 2012. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/departamento-pessoal-e-suas-vertentes>> Acesso em: 03 de abril de 2022.

SILVA, Thaynara Cristina. **As principais mudanças do departamento pessoal decorrentes da pandemia Covid-19**. TCC (Bacharel em Ciências Contábeis) - VIII Período do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade FacMais. Inhumas – GO, p.18. 2021.