

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**THAISE MEDEIROS AMANCIO**

**ABORDAGENS TRABALHISTAS SOBRE A COVID-19 NO SETOR DE  
VESTUÁRIO DA REGIÃO SUL DE SANTA CATARINA**

**CRICIÚMA**

**2020**

**THAISE MEDEIROS AMANCIO**

**ABORDAGENS TRABALHISTAS SOBRE A COVID-19 NO SETOR DE  
VESTUÁRIO DA REGIÃO SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharela no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof.<sup>o</sup> Me. Luan Philippi Machado

**CRICIÚMA**

**2020**

**THAISE MEDEIROS AMANCIO**

**ABORDAGENS TRABALHISTAS SOBRE A COVID-19 NO SETOR DE  
VESTUÁRIO DA REGIÃO SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharelado, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Gerencial

Criciúma, 07 de agosto de 2020.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Luan Philippi Machado – Mestre - (UNESC) - Orientador

---

Prof. Fernando Marcos Garcia - Mestre - (UNESC) - Examinador

---

Prof. Patriele de Fáveri Fontana - Especialista - (UNESC) - Examinadora

**Dedico este trabalho à minha avó Tereza, que de algum lugar comemora comigo essa conquista. Sinto sua falta todos os dias, vó.**

## AGRADECIMENTOS

Agradeço antes de tudo à Deus, por me dar o dom da vida, me guiar durante toda a minha jornada acadêmica e me manter firme durante essa caminhada. Aos meus pais Vanderlei e Sinara, agradeço imensamente por tudo o que fizeram e ainda fazem por mim. Sei que em inúmeros momentos deixaram de fazer o que era vontade de vocês para que eu pudesse realizar as minhas vontades, e sei que vibram comigo a finalização desta graduação. Pai, obrigada por cada vez que foi me buscar na universidade mesmo quando eu podia voltar de ônibus, apenas porque estava frio. Mãe, obrigada por entender quando nos fins de semana eu não queria fazer nada além de dormir, porque estava cansada da rotina.

Agradeço também ao meu irmão Renan, para quem eu sempre recorria quando as coisas ficavam difíceis e eu não sabia o que fazer. Mano, obrigada por ter sempre a solução para os meus problemas, sem você eu não teria conseguido. O que vocês três me ensinaram eu levarei até o fim da minha vida. Ao meu namorado Mikael, agradeço por ter sido minha companhia todos os dias durante esses quatro anos e meio e por me ouvir reclamar incansavelmente sobre a rotina cansativa e a falta de tempo. Obrigada por não me deixar desistir.

Às minhas amigas que conheci nesse trajeto, Janaina e Jessica, agradeço por ter compartilhado conhecimentos e por estarem presentes durante essa caminhada. Não foi fácil, mas vocês fizeram com que se tornasse menos difícil. Levarei vocês no meu coração.

Ao meu orientador, Professor e Mestre Luan Philippi Machado, obrigada pela paciência que teve comigo durante toda a elaboração deste artigo. E obrigada principalmente por ter aceito o meu convite quando já estávamos quase na metade do semestre. Sou grata por todo o aprendizado adquirido e por tanto esforço dedicado ao meu trabalho.

À minha chefe Vanessa Mendes Da Agostin Resende, que me deu a oportunidade de aplicar na prática os conhecimentos adquiridos durante a faculdade, e me ensinou muita coisa do que sei hoje, muito obrigada.

Por fim, agradeço as empresas entrevistadas, por disponibilizarem tempo para contribuir com a minha pesquisa.

**“O sucesso é a soma de pequenos esforços  
repetidos dia após dia.”**

**Robert Collier**



## ABORDAGENS TRABALHISTAS SOBRE A COVID-19 NO SETOR DE VESTUÁRIO DA REGIÃO SUL DE SANTA CATARINA

Thaise Medeiros Amancio<sup>1</sup>

Luan Philippi Machado<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho apresenta as abordagens trabalhistas sobre a COVID-19 no setor de vestuário no sul de Santa Catarina, visando avaliar a maneira como este setor tem atuado no cenário de crise causado pelo Coronavírus. O objetivo geral deste artigo foi observar os reflexos causados pela pandemia da COVID-19 na manutenção do emprego a partir das tratativas de empresas de confecção do sul de Santa Catarina. Os procedimentos metodológicos utilizados para a pesquisa e na coleta de dados foram qualitativos e descritivos. Além disso, também foi elaborado um estudo multicase por meio de um questionário com perguntas discursivas. Devido à pandemia, o governo desenvolveu medidas para a preservação do emprego e renda, oferecendo alternativas a serem adotadas pelas empresas. Os assuntos abordados no questionário foram sobre as modalidades de afastamentos utilizadas durante a pandemia pelas empresas pesquisadas; como a pandemia afetou o desempenho da empresa e que aprendizado este momento trouxe. Foram analisadas as medidas trabalhistas adotadas pelas empresas durante o período de março a junho de 2020, bem como os números de admissões e demissões, coletados por meio de relatórios disponibilizados. Com os resultados obtidos, foi possível observar que houve uma diferença significativa nas abordagens realizadas pelas empresas. A Empresa A conseguiu evitar as demissões em massa e não considerou vantagem a utilização das medidas de redução e suspensão de jornada e salário, enquanto a Empresa B efetuou a rescisão de boa parte do seu quadro de funcionários, e aplicou as medidas de redução e suspensão nos demais colaboradores.

**PALAVRAS – CHAVE:** Manutenção do emprego. Pandemia. Demissão. Coronavírus.

**AREA TEMÁTICA:** Tema 06 – Contabilidade Gerencial

### 1 INTRODUÇÃO

Os direitos dos trabalhadores foram garantidos legalmente a partir da Revolução Industrial. Na época, o então presidente Getúlio Vargas sancionou em 01 de maio de 1943 as Consolidações das Leis de Trabalho (CLT), que garante condições dignas de trabalho e condições sociais (MARTINS, 2012). Essa legislação pode ser considerada um marco na história do direito trabalhista, já que foi a primeira lei criada com este intuito. Após este acontecimento, a legislação do trabalho ficou um

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

<sup>2</sup> Professor Mestre da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



longo período sem sofrer mudanças muito significativas, tendo um novo ato marcante em 2017, com a reforma trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017.

Em 2020 o governo teve a necessidade de criar novas medidas trabalhistas para a manutenção do emprego após o surgimento de um vírus conhecido como Coronavírus (COVID-19). A primeira vez que o vírus foi detectado foi na cidade de Wuhan, na China ao final do ano de 2019. Os primeiros contaminados deram entrada no pronto socorro com um quadro de pneumonia até então desconhecida, o que chamou atenção dos médicos locais. O vírus se alastrou por todo o mundo e causou uma pandemia mundial. No Brasil, o primeiro caso da doença foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020, se tratando de um homem de 61 anos, de São Paulo, que esteve na Itália, e a primeira morte pelo vírus foi confirmada em 17 de março, sendo um homem de 62 anos que também morava em São Paulo. Em alguns casos, a doença é assintomática, ou seja, não apresenta nenhum sintoma. Mas os sintomas mais comuns são parecidos com os de uma gripe comum, incluindo: febre, tosse, falta de ar e em alguns casos, a perda do olfato. A doença costuma se apresentar de forma mais grave em pessoas com doenças crônicas, como diabetes e hipertensão, e em pessoas mais velhas. A prevenção da propagação do vírus ocorre com a higienização constante das mãos com água e sabão ou álcool em gel 70% e cobrir o nariz e boca ao espirrar e tossir. Infelizmente, muitos países entraram em estado de calamidade pública com o vírus devido à rápida propagação e decretaram quarentena (MACEDO JÚNIOR, 2020).

No Brasil, as medidas de proteção contra a COVID-19 ganharam força por meio da Lei nº 13.979/2020, que trouxe as medidas que podem ser adotadas para evitar a propagação do vírus, enfatizando a necessidade do isolamento social e quarentena (BRASIL, 2020).

Em Santa Catarina, o governo decretou situação de emergência em 17 de março de 2020 com o decreto estadual nº 515 e desde então vem criando medidas preventivas contra o vírus. Com este decreto, o governo suspendeu em todo o estado algumas atividades econômicas, como restaurantes, comércios em geral e a circulação de transportes coletivos, por exemplo. Durante as semanas seguintes, foram criadas outras medidas, e as indústrias não essenciais precisaram reduzir o quadro de funcionários em 50% para que pudessem continuar com suas atividades. Além disso, os setores administrativos deveriam priorizar o trabalho remoto, e os colaboradores do grupo de risco precisariam ser afastados sem prejuízo do salário (SANTA CATARINA, 2020).

Além das medidas estaduais, o governo federal criou a medida provisória nº 936, que permitiu a suspensão ou redução da carga horária e salário dos colaboradores, recebendo um benefício emergencial do governo nessas situações. Essa medida provisória foi aprovada e convertida para a Lei nº 14.020/2020, que manteve os mesmos prazos estabelecidos na MP nº 936. Entretanto, foi publicado o Decreto nº 10.422, que prorroga os prazos estabelecidos na lei para a celebração dos acordos de redução e suspensão. Agora, os acordos de redução e suspensão podem ser feitos por cento e vinte dias (BRASIL, 2020).

Diante do exposto, tem-se a seguinte questão de pesquisa: quais os reflexos causados pela pandemia da COVID-19 na manutenção pelo emprego no setor de confecção no sul de Santa Catarina?

A partir desta questão problema, tem-se como objetivo geral observar os reflexos causados pela pandemia da COVID-19 na manutenção do emprego a partir das tratativas de empresas de confecção do sul de Santa Catarina.



Para que o objetivo geral seja alcançado, tem-se os seguintes objetivos específicos: apontar os benefícios propostos pelo governo para manutenção do emprego durante o período de pandemia da COVID-19; analisar os números de demissões entre os meses de março a junho de 2019 em relação ao mesmo período de 2020; confrontar diferentes medidas adotadas por empresas do setor de confecção na manutenção do emprego durante a pandemia.

O estudo em questão se justifica devido ao fato de que a crise econômica gerada por meio da pandemia causada pela COVID-19 ainda é um assunto novo, tendo poucos estudos relacionados. Com a análise realizada é possível compreender se no ponto de vista dos empregadores do ramo de confecção as medidas emergenciais criadas foram favoráveis, e quanto a pandemia afetou esse setor.

A estrutura deste estudo é composta pela introdução, que apresenta de forma sucinta o tema aprofundado. A segunda parte do artigo é formada pela fundamentação teórica, que mostra os conceitos e referenciais teóricos utilizados para a realização do estudo. A terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos desta pesquisa. A quarta seção exhibe a análise dos resultados obtidos com este estudo, e a quinta seção é composta pelas considerações finais.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta a parte teórica da pesquisa realizada para o desenvolvimento deste artigo. Inicialmente, serão apresentados os principais marcos da legislação trabalhista de maneira geral. Em seguida, a pesquisa será focada no tema abordado, dando ênfase nas legislações trabalhistas devido à pandemia da Covid-19. Além disso, será discorrido sobre a participação dos sindicatos nas medidas emergenciais criadas e também a base de cálculo utilizada para a compensação paga pela União. Por fim, será apresentado um tópico sobre o impacto do Coronavírus nas indústrias catarinenses.

### 2.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

No início da Revolução Industrial, houve a necessidade de implantar regras para garantir os direitos dos trabalhadores. Devido a esse acontecimento, em 01 de maio de 1943 o presidente Getúlio Vargas sancionou o Decreto Lei nº 5.452. Com ele surgiram as Consolidações das Leis do Trabalho (CLT). Essa legislação garante os direitos trabalhistas, que é um conjunto de regras existentes a fim de oferecer condições dignas de trabalho e também sociais (MARTINS, 2012).

A Constituição de 1946 apresentou outros direitos sociais dos trabalhadores e continuou mantendo os direitos do trabalho já existentes. Ela inseriu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, e criou alguns novos órgãos, tais como o Tribunal Superior do Trabalho – TST, os Tribunais Regionais do Trabalho – TRT e as Juntas de Conciliação e Julgamento. A Constituição garantiu também assistência aos desempregados (BRASIL, 1946).

Depois da Constituição, não ocorreram mudanças muito significativas por um longo período. A próxima legislação que acarretou em grandes mudanças trabalhistas aconteceu em novembro de 2017, quando entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, com o objetivo de garantir a segurança e os direitos dos trabalhadores. Algumas das principais mudanças impostas pela legislação foram: a modalidade de compensação de banco de horas que antes só poderia acontecer em acordo coletivo, e agora pode



ser feito de forma individual; antes, as férias poderiam ser divididas em dois períodos e um deles não poderia ser inferior a dez dias. Agora, as férias podem ser divididas em até três partes, sendo um período de pelo menos quatorze dias, e as outras duas não podendo ser inferiores a cinco dias. Outras diversas mudanças ocorreram com a aplicação dessa lei, que ficou conhecida como uma revolução, tendo em vista que resultou em muita repercussão, principalmente sobre o impacto que a lei causou na relação entre empregador e empregado, causando uma maior ligação entre as partes. Pode-se considerar essa legislação como uma das principais mudanças na CLT (MELEK, 2017).

Ao final do ano de 2019, iniciou na China, na cidade de Wuhan, um surto de contaminação causado pelo novo Coronavírus (COVID-19). O vírus se espalhou pelo mundo gradativamente de forma consideravelmente rápida, fazendo com que muitos países precisassem tomar medidas de proteção contra a doença, inclusive o Brasil.

Em 6 de fevereiro de 2020, foi publicada no Brasil a Lei nº 13.979/2020, que apresentou medidas de proteção que poderiam ser adotadas para enfrentar uma emergência na saúde pública, causada pelo surto da COVID-19. Dentre as medidas, como principais podem ser destacadas: o isolamento das pessoas contaminadas; e a quarentena, que é definida como uma restrição de atividades e também a separação das pessoas por grupos de convívio (BRASIL, 2020).

## 2.2 LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS DEVIDO À COVID-19

O estado de Santa Catarina decretou situação de emergência em 17 de março de 2020, por meio do decreto estadual nº 515, logo após a avaliação do cenário epidemiológico do estado e da confirmação da transmissão comunitária, que ocorre quando a contaminação não tem ligação com viagens ao exterior. Este decreto suspendeu em todo o território estadual, pelo período de sete dias algumas atividades econômicas, como a circulação do transporte coletivo, os serviços privados não essenciais, como abertura de *shopping centers*, restaurantes e comércios em geral, serviços públicos não essenciais, e proibiu a entrada de novos hóspedes nos hotéis, pousadas e setor hoteleiro no geral. Além disso, o decreto proibiu por trinta dias a realização de eventos, reuniões, missas e cursos presenciais. A partir desta data, nas regiões onde o contágio comunitário fosse identificado, as indústrias poderiam funcionar somente com o quadro de funcionários reduzido de forma a utilizar a capacidade mínima necessária para a produção (SANTA CATARINA, 2020).

Foi publicado no dia 20 de março de 2020 o decreto legislativo nº 6, onde o Congresso Nacional decretou estado de calamidade pública com efeitos até 31 de dezembro de 2020, conforme solicitado pelo Presidente da República (BRASIL, 2020).

O presidente da República adotou a Medida Provisória (MP) nº 927, de 22 de Março de 2020, com o intuito de apresentar medidas trabalhistas para auxiliar no enfrentamento da pandemia, visando oferecer opções aos empregadores para que evitem a demissão em massa. Nesta MP, foram trazidas algumas possíveis maneiras de manter os contratos de trabalho e ainda assim, manter os colaboradores em casa. Algumas opções apresentadas foram o teletrabalho, onde o colaborador pode trabalhar de sua residência, utilizando os meios tecnológicos para prestar os serviços à empresa; antecipação de férias, mesmo que o colaborador não tenha período aquisitivo completo, além de ser permitido antecipar o gozo de períodos de férias futuros, se ambas as partes concordarem (BRASIL, 2020).



A MP enfatizou que os funcionários que fazem parte do grupo de risco da COVID-19 devem ser prioridade para o gozo das férias. No que se refere ao pagamento das férias, ficou determinado que pode ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao início do gozo e o valor correspondente ao 1/3 que o funcionário recebe com o pagamento das férias, poderá ser pago até a data limite do pagamento da segunda parcela do 13º, salvo se o empregado for demitido. Neste caso, o valor deve ser pago na rescisão. Outra alternativa disponibilizada com a MP foi a antecipação de feriados, desde que os empregados sejam comunicados com no mínimo 48 horas de antecedência e quando se tratar de feriados religiosos, o empregado deve apresentar concordância em acordo escrito. O banco de horas também foi uma possibilidade apresentada, onde a compensação terá um prazo de 18 meses para ser feita, a partir da cessão do estado de calamidade pública. Para compensar as horas do banco, o colaborador poderá trabalhar duas horas extras por dia, não podendo exceder dez horas diárias trabalhadas (BRASIL, 2020).

Em Santa Catarina, foi publicado no dia 23 de março de 2020 o decreto nº 525, que reforça as medidas de enfrentamento da COVID-19. Ficou determinado com o decreto a suspensão até o dia 30 de abril de 2020 a circulação dos transportes coletivos, a abertura de shoppings, e permanência de pessoas em bares, cafeterias e restaurantes. Além disso, foram suspensos até o último dia de maio os eventos e reuniões, as aulas presenciais, a abertura de academias, cinemas, teatros e afins. As indústrias precisaram priorizar o afastamento sem prejuízo de salário dos colaboradores que fazem parte do grupo de risco e também dar preferência para o trabalho remoto aos setores administrativos. Todas as medidas tomadas pelo governo têm a finalidade de conter a contaminação e propagação do vírus (SANTA CATARINA, 2020).

Por conta da pandemia, muitas empresas tiveram redução nas vendas e conseqüentemente, uma queda na receita. Por isso, em alguns dias muitos empresários optaram por rescindir o contrato de trabalho de alguns de seus colaboradores, visando a redução de custos. Como muitas empresas não estavam sequer podendo abrir, e as que abriram tiveram que se adaptar com a nova rotina e também com a redução dos lucros, enxergaram na demissão em massa uma boa alternativa para equilibrar seus gastos.

Devido aos fatos, o Presidente da República publicou em 01 de abril de 2020 a MP 936, que divulgou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, visando preservar os empregos e reduzir o impacto social. O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) é pago quando ocorre o acordo de redução ou suspensão de jornada e carga horária entre empregador e empregado. É de responsabilidade da empresa informar o Ministério da Economia sobre a redução ou suspensão dos seus colaboradores, no prazo máximo de dez dias a partir da data do acordo. O valor pago pelo Ministério da Economia terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego (BRASIL, 2020).

Nos casos de redução da jornada e salário, a empresa pode realizar o acordo de até 90 dias com o colaborador e ver qual das porcentagens melhor se enquadra na situação, entre as opções de 25%, 50% e 70% tendo em vista que a carga horária deverá ser reduzida na mesma porcentagem da redução do salário (BRASIL, 2020).

Com a nova MP, a redução pode ser feita por meio de acordo individual com o empregado em qualquer uma das porcentagens se o salário recebido for até R\$3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais). Caso seja acima deste valor e abaixo de R\$12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos), o funcionário



poderá ter sua carga horária e salário reduzidos em 25%, ou por meio de acordo coletivo com o sindicato para receber a redução de 50% ou 70% (SEGATO, 2020).

Quando a empresa opta por realizar a suspensão temporária do contrato de trabalho, o colaborador fica sem prestar serviços durante o período do acordo e em contrapartida, a empresa não realiza o pagamento do saldo de salário e encargos deste funcionário, pagando somente os benefícios como plano de saúde, por exemplo. A responsabilidade pelo pagamento passa a ser da União. Se o faturamento da empresa no ano calendário de 2019 ultrapassou 4,8 milhões, a empresa é responsável pela ajuda compensatória de 30% do salário (RIO GRANDE DO SUL, 2020).

No dia 06 de julho de 2020 o Presidente da República sancionou a Lei nº 14.020/2020, que se trata de uma conversão da Medida Provisória nº 936. Assim, enquanto o país estiver enfrentando o estado de calamidade pública causado pela pandemia do Coronavírus, as medidas descritas na MP poderão ser utilizadas, visando preservar os empregos e amenizar o impacto social. É importante destacar que as medidas de suspensão e redução de jornada e carga horária continuarão tendo validade, desde que não ultrapassem os noventa dias de acordo permitidos. Além disso, os funcionários admitidos a partir de 01 de abril de 2020 não poderão ter sua jornada reduzida ou suspensa, tendo em vista que a contratação foi efetuada após a publicação da Medida Provisória 936, e o objetivo da suspensão e redução é manter o emprego daqueles que já tinham um contrato de trabalho antes da elaboração da MP (BRASIL, 2020).

Em 13 de julho de 2020 – uma semana após a publicação da Lei nº 14.020/2020 – foi publicado o Decreto nº 10.422, que prorroga os prazos estabelecidos na lei para a celebração dos acordos de redução e suspensão. Foram acrescentados trinta dias no prazo para a redução de jornada e salário, totalizando cento e vinte dias de alteração do contrato de trabalho. No caso da suspensão de contrato, foram acrescentados sessenta dias, tendo um período total também de cento e vinte dias. O empregador que optar pela suspensão, poderá fazer de forma fracionada, desde que cada período não seja inferior a dez dias e a soma de todos os períodos não ultrapasse os cento e vinte dias permitidos. Entretanto, é importante ressaltar que o total de dias permitidos para a alteração de contrato do trabalhador é de cento e vinte dias, independente da forma de alteração. Ou seja, caso a empresa opte por reduzir a jornada e salário de um empregado por noventa dias, e após este período queira suspender o mesmo empregado, poderá somente efetuar a suspensão por trinta dias, totalizando cento e vinte dias de alteração. Os prazos para pagamento do benefício continuam os mesmos já previstos na Lei nº 14.020/2020 (BRASIL, 2020).

### 2.3 PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NAS MEDIDAS EMERGENCIAIS

Em 06 de abril de 2020 o Ministro Ricardo Lewandowski publicou uma medida cautelar por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, referente a MP 936 que permite aos empregadores, firmar diretamente com seus empregados o acordo de redução ou suspensão da jornada de trabalho e salário.

O ministro afirma que a MP viola os artigos 7º e 8º da Constituição, que garantem o direito de irredutibilidade do salário, com exceções previstas em convenção ou acordos coletivos, e também torna obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Por este motivo, pede que a MP



seja editada de maneira que não fique autorizado o uso de acordos individuais. Além disso, ele destacou a grave crise econômica existente no país e reconheceu a importância das medidas adotadas, entretanto, destaca que em partes, ocorre a violação de direitos e garantia dos trabalhadores, que a Constituição assegura (BRASIL, 2020).

Por este motivo, Lewandowski solicita que os acordos sejam todos coletivos, e que tenha a participação do sindicato, sendo dever do empregador encaminhar ao sindicato da categoria no prazo de até dez dias corridos a partir do início do acordo (BRASIL, 2020).

Contudo, o Supremo Tribunal Federal julgou que não há necessidade do aval dos sindicatos para os acordos individuais autorizados na MP 936, justificando com o momento excepcional que o Brasil está vivendo. O Ministro Alexandre Moraes afirmou que a obrigatoriedade da participação dos sindicatos poderia acarretar em insegurança jurídica, incentivando as demissões (STF, 2020).

O Ministro garante que a medida é constitucional, uma vez que não existe conflitos entre empregado e empregador e sim, a necessidade da manutenção do emprego neste momento de crise. Ele destacou também que ao retornar com as atividades normais, o colaborador terá estabilidade empregatícia no mesmo período em que teve sua jornada alterada. Sendo assim, o acordo com o sindicato é válido em qualquer hipótese, mas não é obrigatório em todas elas (STF, 2020).

O quadro abaixo apresenta os percentuais para redução de jornada e salário e as ocasiões em que a participação do sindicato é obrigatória:

Quadro 01: Redução de Jornada e Salário

REDUÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO	ACORDO INDIVIDUAL	ACORDO COLETIVO
25%	25% da parcela do Seguro Desemprego	Permitido a todos	Permitido a todos
50%	50% da parcela do Seguro Desemprego	Permitido para aqueles que recebem até R\$3.135,00 ou acima de R\$12.202,12	Permitido a todos, e obrigatório para quem recebe entre R\$3.135,01 a R\$12.202,12
70%	70% da parcela do Seguro Desemprego	Permitido para aqueles que recebem até R\$3.135,00 ou acima de R\$12.202,12	Permitido a todos, e obrigatório para quem recebe entre R\$3.135,01 a R\$12.202,12

Fonte: Dados da pesquisa.

É possível observar no quadro acima que somente na modalidade de redução em 25% o acordo individual é permitido para todos os casos, independente do salário. Nos demais percentuais, este tipo de acordo só poderá ser efetuado para os que recebem até R\$3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais). Para os que recebem acima deste valor, torna-se obrigatório o acordo coletivo para as reduções em 50% e 70%.

A seguir, será apresentado um quadro com as informações relacionadas à suspensão de jornada e salário e a participação do sindicato nestes casos. O quadro apresenta também a informação sobre a ajuda compensatória que deve ser paga por empresas que atingiram em 2019 um valor determinado pela legislação no seu faturamento.



**Quadro 02: Suspensão de Jornada e Salário**

RECEITA BRUTA ANUAL DO EMPREGADOR	AJUDA COMPENSATÓRIA PAGA PELO EMPREGADOR	VALOR DO BENEFÍCIO	ACORDO INDIVIDUAL	ACORDO COLETIVO
Até 4,8 milhões	Não obrigatória	100% da parcela do Seguro Desemprego	Permitido para aqueles que recebem até R\$3.135,00 ou acima de R\$12.202,12	Permitido a todos, e obrigatório para quem recebe entre R\$3.135,01 a R\$12.202,12
Acima de 4,8 milhões	30% do salário do colaborador	70% da parcela do Seguro Desemprego	Permitido para aqueles que recebem até R\$3.135,00 ou acima de R\$12.202,12	Permitido a todos, e obrigatório para quem recebe entre R\$3.135,01 a R\$12.202,12

Fonte: Adaptado da Lei nº 14.2020/2020.

A regra para a participação dos sindicatos nos acordos de suspensão de contrato é a mesma para os casos de redução, ou seja, o acordo individual é permitido para os funcionários que recebem até R\$3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais) ou acima de R\$12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos). As empresas que faturaram acima de R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) devem pagar uma ajuda compensatória equivalente a 30% do salário do funcionário, ficando sob responsabilidade da União o pagamento de 70%.

#### 2.4 BASE DE CÁLCULO PARA A COMPENSAÇÃO PAGA PELO GOVERNO

De acordo com Segato (2020), a base de cálculo utilizada para chegar ao valor pago pelo governo quando ocorrer a redução ou suspensão temporária será a mesma base utilizada no cálculo do Seguro Desemprego. Ou seja, se a redução for de 50%, o empregado recebe 50% da parcela do seguro desemprego. A mesma regra se aplica em todas as porcentagens. Nos casos de suspensão, o empregado recebe a parcela integral.

Para o cálculo da parcela do Seguro Desemprego, é realizado a média dos três últimos salários recebidos pelo colaborador. Ao chegar no resultado, deve-se aplicar a fórmula apresentada no quadro abaixo:

**Quadro 03: Valor da Parcela do Seguro Desemprego**

MÉDIA SALARIAL	VALOR DA PARCELA
Até R\$1.599,61	Multiplicar a média por 0,8 (80%)
De R\$1.599,62 até R\$2.666,29	O que passar de R\$1.599,62 multiplicar por 0,5 (50%) e somar com R\$1.279,69
Acima de R\$2.666,29	Valor fixo de R\$1.813,03

Fonte: Ministério da Economia (2020).

Um funcionário com a média salarial de R\$1.450,00 (hum mil, quatrocentos e cinquenta reais) que teve redução de 25%, receberá do governo o valor de R\$290,00 (duzentos e noventa reais), seguindo essa memória de cálculo:  $1.450,00 \times 0,8 = 1.160,00$   $\times 0,25 = 290,00$ .



## 2.5 O IMPACTO DO CORONAVÍRUS NAS INDUSTRIAS CATARINENSES

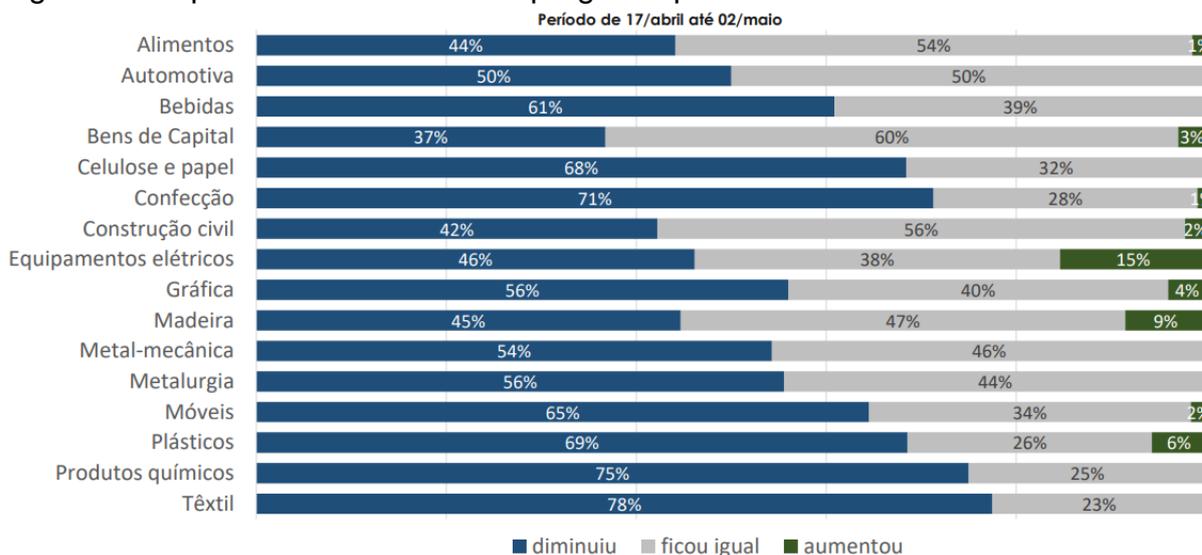
Com o intuito de avaliar o impacto da crise causada pela pandemia nas indústrias, o Sebrae, a Fiesc e a Fecomércio realizaram uma pesquisa durante o período de 31 de março de 2020 a 08 de abril de 2020 e avaliou em torno de 740 empresas.

Para chegar em um resultado mais preciso, foram utilizados a estimativa do número de colaboradores de 2019, baseando-se na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Com os resultados da pesquisa, estima-se que ocorrerá uma perda de 165 mil empregos, o que significa de 16% a 21% de diminuição (FIESC, 2020).

A pesquisa teve uma segunda e terceira edição, que avaliou outros períodos. Na segunda edição, foi avaliado o número de empregados no período de 17 de abril a 02 de maio. O resultado da pesquisa impressionou visto que apresentou um crescimento de mais de 124 mil demissões, comparando com a primeira pesquisa (FIESC, 2020).

Abaixo será apresentado uma imagem com os principais impactos nos setores da indústria, no segundo período analisado:

Figura 01: Impacto no número de empregados por setor



Fonte: FIESC (2020).

A figura acima apresenta os impactos causados na manutenção do emprego das empresas que foram objeto de pesquisa. Pode-se observar que o setor de confecção está entre os mais atingidos, ficando atrás somente do setor têxtil e de produtos químicos.

Na terceira edição, a pesquisa apontou que cerca de 530 mil pessoas perderam o emprego desde o início da crise causada pela pandemia. Essa edição também analisou o número de suspensões e reduções de carga horária e salário nas empresas envolvidas. Aproximadamente 408 mil empregados tiveram seu contrato suspenso e 462 mil tiveram sua jornada de trabalho e salário reduzidos. Somando estes números com a quantidade de demissões, fica claro o reflexo causado pela pandemia nos setores industriais de Santa Catarina (SEBRAE, 2020).



### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, será discorrido sobre o enquadramento metodológico do artigo e em seguida, serão apresentados os procedimentos de coleta e análise de dados.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho terá uma abordagem qualitativa, já que o objetivo deste estudo consiste em comparar os impactos causados pela pandemia do COVID-19 em duas empresas do setor de confecção no período de março de 2020 a maio de 2020. De acordo com Matias (2016), uma pesquisa se torna qualitativa quando não utiliza métodos e técnicas estatísticas. As análises deste estudo foram realizadas com os dados obtidos pelas empresas.

O estudo em questão tem objetivos descritivos porque conforme Gil (2018), uma pesquisa se torna descritiva quando tem o objetivo de descrever uma ocorrência ou um determinado âmbito. O estudo também tem objetivos explicativos, tendo em vista que o trabalho apresenta o que está acontecendo. Uma pesquisa explicativa procura identificar os fatores que determinam os fatos (GIL, 2018).

Quanto aos procedimentos, essa pesquisa é caracterizada como multicase com levantamento de dados. Um estudo multicase permite apontar evidências relevantes e mais confiáveis do que em estudos de casos individuais (YIN, 2001). Como técnica de pesquisa, foi utilizado no desenvolvimento desse artigo foi um questionário com perguntas discursivas.

#### 3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para a realização da parte prática desta pesquisa, foi encaminhado um questionário (APÊNDICE 01), com perguntas discursivas para duas empresas do segmento de confecção da região sul de Santa Catarina.

A primeira empresa, que será identificada como Empresa A se situa em Balneário Rincão e atua no ramo desde 2009. É optante do Simples Nacional e tem como principal fonte de recursos a venda de uniforme e equipamentos de proteção individual. Antes da pandemia, o quadro de funcionários da empresa contava com 46 colaboradores.

A segunda empresa, intitulada de Empresa B está localizada na cidade de Araranguá e atua no ramo desde 1996. A empresa é do Lucro Presumido e oferece uma grande diversidade de roupas para o público infanto-juvenil. Antes da pandemia, a empresa tinha 68 funcionários registrados.

Inicialmente, seriam desenvolvidas entrevistas com as empresas por meio do *Google Meet*, em formato de vídeo. Porém, em virtude da alta demanda de trabalho no departamento pessoal, as partes entrevistadas optaram por responder de forma escrita. Por isso, os questionários foram encaminhados via e-mail no dia 12 de maio de 2020, e recebidos nos dias 13 de maio de 2020 e 02 de junho de 2020 pelas Empresas A e B, respectivamente.

As perguntas do questionário abordaram assuntos relacionados à nova rotina das empresas diante do cenário de pandemia causado pela COVID-19, bem como quantidade de empregados em redução ou suspensão de jornada e salário,



quantidade de demissões, opiniões no ponto de vista empresarial sobre as medidas propostas pelo governo, e outros assuntos relacionados.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Serão apresentados a seguir os resultados dos questionários realizados para a confecção da pesquisa. As análises foram desenvolvidas por meio das respostas recebidas pelas partes respondentes e dos relatórios de admissões e demissões disponibilizados pelas empresas.

As medidas para a manutenção do emprego propostas pelo governo trouxeram alguns benefícios para ambos os lados: empregadores e empregados. Dentre as principais alternativas, pode-se destacar a Medida Provisória nº 927, que ofereceu aos empregadores maneiras de priorizar a permanência do colaborador em casa, adotando o teletrabalho, para que o colaborador possa continuar trabalhando sem precisar se deslocar e a antecipação de férias.

A Medida Provisória nº 936, que foi convertida para a Lei nº 14.020/2020 divulgou um dos programas que mais repercutem durante a pandemia: o Benefício Emergencial da Preservação do Emprego e da Renda (BEm). A empresa pode reduzir a carga horária e salário do funcionário, ou optar por suspender o contrato por tempo determinado. Um fator importante deste benefício, é a estabilidade que o empregado recebe caso a empresa opte pela redução ou suspensão.

Nas empresas analisadas, ambas adotaram algumas medidas emergenciais. Abaixo, serão apresentadas as medidas utilizadas pelas Empresas A e B:

Quadro 04: Medidas emergenciais adotadas pelas empresas entrevistadas:

Medidas Emergenciais	Utilizado por:
Banco de horas – MP 927	Empresa A
Home Office – MP 927	Empresa A
Equipe reduzida – MP 927	Empresa A e Empresa B
Antecipação de férias – MP 927	Empresa A e Empresa B
Redução de jornada e salário – Lei 14.420/2020	Empresa B
Suspensão de contrato – Lei 14.420/2020	Empresa A e Empresa B

Fonte: Dados da pesquisa.

O quadro acima apresenta as principais medidas emergenciais propostas pelo governo e a utilização delas nas empresas que foram objeto de estudo deste artigo. Pode-se observar por meio do quadro que a Empresa A utilizou quase todas as medidas, com exceção apenas da redução de carga horária e salário. A Empresa B optou por não utilizar o banco de horas e a prática do *home office*.

Com o questionário realizado, foi notório que as estratégias criadas pelas empresas foram diferentes em diversos sentidos. A primeira pergunta do questionário teve o objetivo de entender o nível de experiência das empresas perante momentos difíceis da economia. O questionamento feito foi se a empresa já havia passado por algum momento semelhante ao atual, referente ao cenário econômico causado pela pandemia. A Empresa A respondeu que eles sofreram com a crise política que ocorreu no Brasil em 2016 e tiveram um número considerável de queda nas vendas, além de muitos clientes inadimplentes. Contudo, considera o cenário atual muito pior, por conta da pressão psicológica ocorrida principalmente nos primeiros quinze dias de quarentena. A respondente afirmou que a maioria dos clientes optaram por atrasar os pagamentos por não terem certeza de quando a situação voltaria ao normal. Disse



que percebeu que a situação havia chegado ao extremo quando se não desligasse a televisão, a sensação que tinha era de que o mundo estava acabando e não tinha saída: todos morreriam. A Empresa A finalizou a resposta dizendo que no quesito financeiro a situação está praticamente como foi em 2016, mas psicologicamente a pandemia afetou muito mais. A Empresa B respondeu de forma sucinta que nunca haviam passado por um momento assim antes.

Ao serem questionadas sobre como a pandemia está afetando o desempenho das atividades, a Empresa A respondeu afirmando que o setor administrativo está em contato direto com o setor de produção, visando incentivar os trabalhadores deste setor para que eles se dediquem ao máximo. Ela relatou que apesar das vendas terem caído em torno de 30%, encontraram uma alternativa para tentar se manterem firmes: a fabricação de máscaras. Iniciaram realizando doações e dessa forma chamaram a atenção para novos pedidos. Com essa alternativa, eles conseguiram manter o seu quadro de funcionários e manter todos os pagamentos em dia.

A Empresa B ao responder a mesma pergunta, afirmou que o setor financeiro está empenhado em reduzir os custos de matéria prima, funcionários e prestação de serviços. Já os setores gerencial e produtivo estão revendo seu calendário anual e suas metas. Por meio das reuniões internas, a empresa acredita precisar retroceder em torno de dois anos.

Quando a pergunta foi sobre quais medidas as empresas adotaram desde o primeiro decreto estadual até o momento da entrevista, a Empresa A informou que inicialmente ficaram sete dias fechados. Para isso, utilizaram o banco de horas e o setor de vendas ficou em *home office*. Destacou que esse setor teve pouco trabalho, visto que os clientes não estavam dispostos a efetuarem pedidos sem saber o rumo que a situação tomaria. Depois, em torno de dez pessoas voltaram a trabalhar para finalizar um pedido no setor de produção e somente após duas semanas desde o primeiro decreto, a empresa voltou a operar com 50% da produção. Os demais funcionários receberam antecipação de férias. Para decidir quem trabalharia e quem receberia as férias, a empresa observou quais colaboradores se encaixavam no grupo de risco, e priorizou férias a eles. Foi analisada a possibilidade de reduzir a carga horária e salário dos colaboradores, mas devido à retomada das vendas e da grande demanda de pedidos de máscaras, não houve necessidade. Quanto à suspensão de contratos, a empresa realizou somente com uma funcionária que estava grávida, como medida preventiva.

A Empresa B inicialmente deu férias por sete dias para todos os funcionários, e após esse período optou por realizar a suspensão de contratos com uma parte dos colaboradores, principalmente no setor de produção, e redução de 70% para os demais funcionários. A respondente destacou que os setores de estilo, financeiro e comercial estão trabalhando firme para que seja possível traçar novas estratégias.

Em relação as medidas de redução e suspensão propostas pelo governo, foi questionado se no ponto de vista das entrevistadas, aplicando as medidas seria uma forma de manter os empregados. Foi questionado também quanto a necessidade do isolamento social, no olhar dos empregadores. A Empresa A respondeu que é uma forma de manter os empregados, mas que não considera uma alternativa muito interessante para o empregador, levando em consideração o fato de que após o período de redução ou suspensão, o funcionário terá estabilidade e não poderá ser demitido durante determinado tempo. Ela afirmou que se no momento atual a empresa está com dificuldades de manter os pagamentos em dia, prefere demitir para reduzir custos e se necessário, no futuro realiza uma nova contratação. Sobre a necessidade



do isolamento social, a resposta obtida foi de que no primeiro momento o isolamento foi muito importante, para que a sociedade tomasse consciência da gravidade da situação e da necessidade de se prevenir. Mas destacou que agora, as pessoas que não estão no grupo de risco devem voltar ao trabalho, desde que utilizando máscaras, álcool em gel e mantenham o distanciamento na empresa. Ela frisou a importância da empresa seguir à risca as recomendações de prevenção.

A Empresa B considera a redução e suspensão uma forma de manter os empregados e ressaltou que com essas medidas, é possível manter caixa para que a empresa sobreviva durante esse momento, que por enquanto não tem fim previsto. Além disso, a Empresa B compreende que o isolamento social não foi necessário em nenhum momento e que o governo poderia não ter optado por essa alternativa de maneira totalitária, somente manter a obrigatoriedade de higiene e limpeza nos locais e isolar apenas os grupos de risco.

Referente à quantidade de admissões e demissões, para uma melhor análise dos reflexos da pandemia, foi realizado um comparativo entre os números de 18 de março de 2019 a 15 de junho de 2019 e o mesmo período no ano de 2020, conforme apresenta o quadro a seguir:

Quadro 05: Admissões e demissões

Período	2019				2020			
	Empresa A		Empresa B		Empresa A		Empresa B	
	Admissões	Demissões	Admissões	Demissões	Admissões	Demissões	Admissões	Demissões
18/03 a 31/03	2	3	0	2	0	0	0	3
01/04 a 30/04	6	2	2	0	0	1	0	10
01/05 a 31/05	1	1	2	0	0	0	0	17
01/06 a 15/06	1	2	3	1	0	0	0	0
<b>Total:</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>30</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao comparar os números de 2019 e 2020, observa-se que ocorreu uma diferença significativa. A Empresa A realizou dez admissões neste período de 2019 e nenhuma em 2020. Entretanto, ao analisar o número de demissões, enquanto no ano anterior houveram oito, neste ano ocorreu somente uma.

A Empresa B contratou sete colaboradores durante o período analisado de 2019, e em 2020 assim como a Empresa A, também não contratou ninguém. Contudo, o número de demissões da Empresa B saltou acentuadamente considerando o mesmo período de análise de 2019 para 2020. No primeiro ano, foram demitidas três pessoas e em 2020, trinta, o que significa que houveram dez vezes mais demissões em 2020 do que em 2019.

O resultado deste comparativo contraria a resposta da Empresa B quando ela responde de maneira positiva ao ser questionada se as medidas de redução e suspensão servem como maneira de manter os empregados registrados, levando em consideração que a empresa demitiu 44% do seu quadro de funcionários, apesar de utilizar as medidas de suspensão e redução.

As duas empresas apesar de terem o mesmo segmento tiveram opiniões e atitudes opostas durante o cenário de pandemia, o que resultou em uma grande diferença nos números condizentes à manutenção do emprego. Uma possibilidade do motivo deste resultado é o fato da Empresa A já ter passado por um momento difícil



economicamente em 2016, e a Empresa B afirmou nunca ter vivenciado algo nesse nível. Este fato pode ter refletido nas atitudes tomadas por ambas as empresas, visto que a manutenção de empregos prevaleceu mais positiva na Empresa A.

Mesmo que a Empresa B seja de um porte maior e atua no mercado a mais tempo, demonstrou que teve mais dificuldade em lidar com os efeitos da pandemia, e não encontrou alternativas melhores do que diminuir os custos com folha de pagamento. A Empresa A se destacou durante a análise com a inovação de fabricação de máscaras. Além disso, demonstrou interesse em ver além da redução de custos ao estudar a possibilidade de reduzir ou suspender contratos. Aguardou para ver o resultado da divulgação das máscaras antes de reduzir carga horária e salário, e suspendeu somente uma funcionária gestante, enquanto a Empresa B aplicou a redução com 70% dos funcionários, além de suspender boa parte do restante.

Outros fatores que podem ter interferido nos números que se referem a manutenção do emprego são o público alvo das empresas e os produtos ofertados. A Empresa A trabalha com a fabricação de uniformes e EPIs para outras empresas. Nos dias atuais, faz-se necessário se equipar ainda mais para a proteção contra o vírus, sendo indispensável o uso de máscaras e em alguns casos, luvas e óculos. Além dos produtos que já eram vendidos pela Empresa A, ela ainda investiu na produção de máscaras de proteção contra a COVID-19.

Por outro lado, a Empresa B atende um público infanto-juvenil, com modas mais destinadas a pessoas que estão saindo da fase infantil e iniciando a adolescência. Com o isolamento social, estima-se que as vendas diminuíram tendo em vista a necessidade de permanecer em casa sempre que possível.

Observando que o catálogo da Empresa A oferece produtos que tendem a ser mais utilizados durante a pandemia, pode justificar a questão de aumento de produção e a permanência do quadro de funcionários quase 100% intacta.

A última pergunta da entrevista foi sobre o aprendizado que esse cenário trouxe, e a resposta da Empresa A foi a seguinte:

A lição que estamos tendo até o momento é fazer tudo com muita cautela, sempre com pés firmes e não ter medo de enfrentar o pior, pois são em momentos de dificuldade que devemos usar a criatividade, e ver não como dificuldade e sim como um novo desafio, sempre pensando em o que posso fazer para vencer. Uma lição é poder ver que o mundo é uma engrenagem gigante, cheia de partes minúsculas, se uma parte para, muitas serão afetadas.

A Empresa B respondeu assim:

Empatia, cuidar de nós mesmos, valorizar cada momento. Na indústria o desafio é maior, temos que aprender a encontrar oportunidades de aprendizados, porque nosso ramo é um dos mais afetados, ainda estamos na incerteza do futuro. Mas acredito que na crise é que saímos da zona de conforto, e teremos que ser muito criativos.

Apesar das divergências de opiniões encontradas em grande parte das respostas do questionário, ambas as empresas tiveram a mesma perspectiva referente ao aprendizado adquirido com a pandemia: o momento apresenta oportunidade para se reinventar, novos aprendizados, ocorre a necessidade de sair da sua zona de conforto para poder se manter no mercado de trabalho. É uma lição difícil, e para passar por ela com êxito, é necessário persistência e determinação.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As legislações trabalhistas existem desde 1943 e sofreram algumas mudanças significativas com o decorrer dos anos. Em 2017 entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 visando garantir os direitos dos trabalhadores, sendo essa legislação uma das principais mudanças nas leis trabalhistas.

Em 2020 o governo precisou pensar em novas medidas para a manutenção de emprego, devido à pandemia causada pelo Coronavírus. Dentre as principais medidas para o enfrentamento do momento de calamidade pública, o governo lançou o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm). Com ele, os empregadores podem reduzir e suspender as jornadas e salário dos funcionários, ficando sob a União a responsabilidade dos pagamentos do período reduzido ou suspenso. Ao ser aplicada a suspensão ou redução, o funcionário tem estabilidade no emprego quando retornar ao seu horário normal de trabalho, não podendo ser demitido pela mesma quantidade de tempo em que ficou recebendo o benefício.

Além do BEm, medidas como adoção do banco de horas, antecipação de férias e trabalho remoto foram propostas para incentivar a preservação do emprego por parte das empresas, visando oferecer alternativas para que o empregado continuasse registrado, ainda que não pudesse – ou precisasse, devido à poucos pedidos no setor de produção, por exemplo – estar trabalhando, visto que a economia sofreu uma grande queda desde o início da pandemia. Tais medidas de afastamento foram incentivadas pelos governos federais e estaduais, visando garantir o emprego dos trabalhadores nesta época tão difícil da economia.

Os reflexos da pandemia nas empresas que foram objeto de estudo ficaram evidentes com o questionário realizado, quando as empresas destacaram as principais mudanças internas ocorridas desde março até o momento da aplicação das perguntas. Nas duas empresas, grande parte do quadro de funcionários foram afastados temporariamente, seja por meio de antecipação de férias, banco de horas ou trabalho remoto.

Analisando as informações decorrentes do questionário aplicado, foi possível observar que houve uma diferença significativa entre as empresas referente aos números de contratos reduzidos e suspensos. Quando comparadas a Empresa A com a Empresa B, fica perceptível a diferença de tratamentos para a situação: A Empresa A suspendeu somente uma funcionária e não reduziu a carga horária de ninguém, e a Empresa B reduziu em 70% a carga horária de trinta e dois colaboradores e suspendeu nove.

Quanto aos dados condizentes às demissões realizadas durante o período analisado, ficou inegável que a Empresa B não conseguiu preservar os empregos mesmo aderindo as alternativas do governo, visto que demitiu quase metade do seu quadro de funcionários, enquanto a Empresa A realizou somente uma demissão. Essa diferença mostra que a maneira como as duas empresas encararam as mudanças necessárias durante a pandemia refletiram nas suas atitudes. Durante todo o questionário, a Empresa A demonstrou mais interesse em evitar a demissão em massa e apresentou meios utilizados para que isso se tornasse possível. Já a Empresa B demonstrou uma maior preocupação em reduzir os custos, e nessa redução incluiu os gastos com folha de pagamento.



É fato que devido ao público alvo da Empresa A ser voltado para empresas que buscam por uniforme e equipamentos de proteção individual, ela tende a ter uma demanda maior de vendas no cenário atual, se comparado com a Empresa B, que vende para o público adolescente. Todavia, deve-se destacar que este não foi o único motivo do resultado positivo da Empresa A. Os responsáveis buscaram juntos uma alternativa para passar por esse momento de maneira a atingir o mínimo possível a empresa, tanto no faturamento quanto na manutenção de empregos. Eles buscaram inovar oferecendo produtos que seriam indispensáveis neste período, e a estratégia funcionou. A empresa frisou que não obteve lucro com a venda de máscaras, mas o valor supriu ao menos as folhas de pagamento.

Por outro lado, a Empresa B ao responder o questionário não demonstrou interesse em manter os empregos, dando prioridade exclusiva para o faturamento da empresa e se esforçando para manter a empresa ativa durante a crise. Até o momento da aplicação do questionário, a empresa ainda não havia buscado novos métodos para chamar novos clientes, ou para aumentar suas vendas. Certamente, se buscar uma nova alternativa alcançará um resultado mais positivo referente à manutenção dos empregos. Não se pode afirmar que fazendo isso, a Empresa B conseguirá se manter como a Empresa A, que apresentou praticamente o mesmo quadro de funcionários durante os três primeiros meses da pandemia. Contudo, buscando novos métodos para superar este momento a empresa pode reduzir o fluxo de demissões, a fim de zelar pelo emprego dos seus colaboradores.

Sabe-se que a pandemia ainda não acabou e o cenário muda constantemente, mas se a Empresa A conseguir manter a estratégia criada e até pensar em outras no mesmo alinhamento, tende a chegar ao final da crise com grande parte do seu quadro de funcionários ainda ativos, e sem prejuízo.

A elaboração desta pesquisa foi de extrema importância, visto que o assunto é novo e a manutenção dos empregos durante a pandemia causada pela COVID-19 é um tema muito abordado atualmente, sendo o número crescente de desempregados motivo de preocupação constante. Este artigo poderá servir de base para novos estudos sobre o assunto.

As medidas provisórias nº 927 e 936 foram as legislações que mais refletiram na preservação dos empregos durante a pandemia. Entretanto, enquanto a MP nº 936 foi convertida para a Lei nº 14.020/2020 que possibilitou a sua aplicação durante todo o período de pandemia, e o decreto nº 10.422/2020 foi publicado com o objetivo de aumentar o período permitido para a redução e suspensão de contratos, a MP nº 927 não foi votada para aprovação, e no dia 19 de julho de 2020 perdeu a sua vigência. A partir desta data, as alternativas previstas nesta medida não poderão ser utilizadas.

Durante a elaboração deste artigo, foi necessário atualizar as informações inúmeras vezes, buscando os dados mais recentes, visto que a legislação está em constante mudança procurando alternativas para a preservação do emprego.

Para pesquisas futuras, sugere-se uma análise dos reflexos da pandemia em outros setores, fazendo uma comparação entre os estudos para verificar quais setores foram mais atingidos. Uma pesquisa sobre os reflexos da pandemia no faturamento das empresas também seria relevante.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Brasília, DF. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 29 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 14.022, de 13 de julho de 2020**. Brasília, DF. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10422.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10422.htm).

Acesso em: 15 jul. 2020

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020**. Brasília, DF.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 03 maio 2020

BRASIL. **Lei Nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Presidência da República. Brasília, DF. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20192022/2020/lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2020/lei/L13979.htm). Acesso em: 29 abr. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Presidência da República. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm). Acesso em: 08 jul. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Brasília, DF.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 05 maio 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Brasília, DF.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: 05 maio 2020

BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Seguro-Desemprego Formal**. 2020.

Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguro-desemprego/modalidades/seguro-desemprego-formal>. Acesso em: 28 maio 2020.

FIESC (Santa Catarina). **Impacto do COVID-19 na indústria catarinense (Resultados da Pesquisa Primária)**. 2020. Disponível em:

<https://www.observatoriofiesc.com.br/post/impacto-do-covid-19-na-ind%C3%BAstria-catarinense-resultados-da-pesquisa-prim%C3%A1ria>. Acesso em: 05 jun. 2020.

FIESC (Santa Catarina). **Impacto do COVID-19 na indústria catarinense – 2ª edição**. 2020. Disponível em:

<https://www.observatoriofiesc.com.br/post/impacto-do-covid-19-na-ind%C3%BAstria-catarinense-2%C2%AA-edi%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 04 jul. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2018. *E-book*.



MACEDO JÚNIOR, A. M. **Covid-19: calamidade pública**. *Medicus*, v.2, n.1, p.1-6, 2020. DOI: <http://www.cognitionis.inf.br/index.php/medicus/article/view/CBPC2674-6484.2020.001.0001/24>. Acesso em 04 jun. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 80.

MATIAS, José Pereira. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4. Rio de Janeiro: Atlas, 2016.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017**. Edição Histórica. Curitiba: Estudo Imediato, 2017.

RIO GRANDE DO SUL. Patricia S. Martins. Prefeitura Municipal de Torres. **Os Contratos de Trabalho e as alternativas para a manutenção de emprego e renda, enquanto durar o estado de calamidade**. 2020. Disponível em: [https://torres.rs.gov.br/wp-content/uploads/2020/04/cartilha\\_final\\_corrigida.pdf](https://torres.rs.gov.br/wp-content/uploads/2020/04/cartilha_final_corrigida.pdf). Acesso em: 12 maio 2020.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 515, de 17 de março de 2020**. Florianópolis, SC. Disponível em: [http://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/arquivos/decreto\\_515\\_17\\_03\\_20.pdf](http://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/arquivos/decreto_515_17_03_20.pdf). Acesso em: 03 maio 2020.

SANTA CATARINA. **Decreto Nº 525, de 23 de Março de 2020**. Florianópolis, SC. Disponível em: [http://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/arquivos/DEC\\_525\\_COMPILADO.pdf](http://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/arquivos/DEC_525_COMPILADO.pdf). Acesso em: 08 maio 2020.

SEBRAE (Santa Catarina). **Crise do coronavírus resultou em mais de 530 mil demissões em SC**. 2020. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sc/noticias/crise-do-coronavirus-resultou-em-mais-de-530-mil-demissoes-em-sc,0df1e6f178d02710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 04 jul. 2020.

SEGATO, Valdir Donizete. **Cartilha de Perguntas e Respostas – MP – 936/2020 Suspensão e Redução da jornada de Trabalho**. 2020. Disponível em: <http://www.escriorioluma.com.br/cartilha-de-perguntas-e-respostas-mp-936-2020-suspensao-e-reducao-da-jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 12 maio 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6363**. 2020. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 22 maio 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia**. 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651>. Acesso em: 28 maio 2020.



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e método.** Tradução de Daniel Grassi.  
2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.



## APÊNDICE



### APÊNDICE 01 – Questionário

- 1 - A empresa já havia passado por algum momento semelhante ao atual, sobre o cenário econômico que a pandemia está causando?
- 2 - De que forma a pandemia está afetando o desempenho das atividades da empresa? Ex.: financeiro, gerencial, produtivo, etc.
- 3 - Quais medidas a empresa já tomou desde o início do primeiro decreto estadual de 18 de março de 2020, até o momento? (Antecipação de férias, compensação de feriados, banco de horas, produção com 50%, teletrabalho, afastou grupos de risco.... Aqui ainda não são as da MP 936).
- 4 - A empresa precisou demitir empregados devido a pandemia? A decisão de demitir foi tomada pelo fluxo financeiro mensal ou por projeções futuras por causa da pandemia?
- 5 - A empresa adotou a suspensão de contratos? Com todos? Algum departamento específico?
- 6 - A empresa adotou a redução de jornada? Com todos? Qual % de redução?
- 7- As possibilidades de suspensão e redução de jornada são para a empresa uma forma de conseguir manter os empregados?
- 8 - O governo poderia ter tomado alguma outra medida no seu ponto de vista, que poderia ser ainda mais benéfica?
- 9 - A empresa fez uma reunião com os funcionários para tratar dos assuntos relacionados à pandemia?
- 10 - As decisões tomadas estão sendo pensadas somente no cenário atual ou você está pensando a longo prazo?
- 11 - Você acha que o isolamento social é necessário para conter a propagação do vírus? Ou apenas com o uso de mascarar, álcool em gel e o distanciamento de 1,5m entre as pessoas já é o suficiente e todos poderiam trabalhar normalmente?
- 12 - Você acha que esse momento trouxe algum aprendizado? Se sim, qual?