

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

VINICYOS GONÇALVES MAGNUS

**FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES DAS
MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E 936 DE 2020 EM EMPRESAS DE PEQUENO
PORTE NA PANDEMIA DA COVID-19**

CRICIÚMA

2021

VINICYOS GONÇALVES MAGNUS

**FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES DAS
MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E 936 DE 2020 EM EMPRESAS DE PEQUENO
PORTE NA PANDEMIA DA COVID-19**

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

Orientador: Prof. Me. Leonel Luiz Pereira

CRICIÚMA

2021

VINICYOS GONÇALVES MAGNUS

**FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES DAS
MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E 936 DE 2020 EM EMPRESAS DE PEQUENO
PORTE NA PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em com linha de pesquisa em contabilidade tributária.

Criciúma, 23 de junho de 2021

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - Mestre - (UNESC) - Orientador

Prof. Luan Philippi Machado - Mestre - (UNESC)

Prof. Luciano Da Rocha Ducioni - Especialista - (UNESC)

A família, amigos, e meu orientador, que me incentivaram e deram apoio nessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me possibilitar viver esse momento tão importante, com saúde para alcançar meus objetivos e realizar sonhos.

À minha família, que sempre esteve do meu lado, me apoiando em todos os momentos, especialmente nos que eu tinha vontade de desistir.

Aos meus amigos, que sempre me escutavam falar sobre o estudo, e me compreenderam e apoiaram.

A todos os professores, que me ensinaram e me passaram conhecimento para que eu pudesse chegar até aqui, em especial para meu orientador professor Me. Leonel Luiz Pereira, que me ajudou a realizar este estudo com muito carinho e dedicação.

A eles, toda minha gratidão.

**“A verdadeira motivação vem de realização,
desenvolvimento pessoal, satisfação no
trabalho e reconhecimento. ”**

Friedrich Nietzsche



FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E 936 DE 2020 EM EMPRESAS DE PEQUENO PORTE NA PANDEMIA DA COVID-19

Vinicyos Gonçalves Magnus¹

Leonel Luiz Pereira²

RESUMO: Com o avanço da pandemia do coronavírus (COVID-19), umas das medidas para que a doença não se propagasse ainda mais, foi o fechamento das empresas e o isolamento social. Tendo em vista essa situação, para preservar o emprego e a renda, o Governo Federal decretou algumas Medidas Provisórias para combater o desemprego. Nesse contexto, a pesquisa tem como objetivo geral verificar quais os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas instituídas pelo Governo Federal às pequenas empresas clientes de uma prestadora de serviços contábeis de Criciúma. O estudo caracterizou-se como uma pesquisa essencialmente qualitativa, descritiva e de levantamento de dados. A pesquisa foi elaborada por meio de um questionário aplicado via *Google Forms*. A análise foi realizada em 19 empresas clientes de uma prestadora de serviços contábeis em Criciúma – SC. Aplicada a pesquisa, os resultados encontrados evidenciam que as Medidas Provisórias 927 e 936, contribuíram para que as empresas mesmo com dificuldades pudessem superar os problemas econômicos e financeiros ocasionados pela pandemia, e também a preservação do emprego e da renda de seus empregados.

PALAVRAS – CHAVE: Medias Provisórias, Coronavírus, Reforma Trabalhistas.

AREA TEMÁTICA: Tema 05 – Contabilidade Tributária

1 INTRODUÇÃO

O mundo está enfrentando um vírus, popularmente conhecido como Coronavírus (SARS-CoV-2, COVID-19), que teve seu primeiro caso em 2019, na China Central, na cidade de *Wuhan*, e após alguns meses a doença se proliferou e foi decretado o estado de pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Com isso houve um grande impacto nas empresas, ocorrendo paralisações e decretos de afastamentos, afetando diversos setores da economia (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Por conta disso, o setor econômico está passando por um colapso que a tempos não se via, portanto, as organizações deverão analisar e se reorganizar, verificando os setores que poderão ser afetados, tanto nas suas vendas, até em seu

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



quadro de funcionários, como reagirá com os contágios do Coronavírus e seus afastamentos (SILVA; SANTOS; JÚNIOR, 2020).

As empresas estão passando por diversas mudanças por conta deste momento para não haver a disseminação do vírus, para isso tiveram que adotar diversas medidas para combatê-lo, preservando também o emprego e a renda (KLERING, NETO, 2020). Deve-se avaliar todos os impactos que isso levará às empresas e as famílias do nosso país. Visando a sustentabilidade da nossa economia, foram emitidos diversos decretos para preservar as entidades e os empregados, dois deles foram os mais utilizados, a Medida Provisória nº 927 (MP 927) e a Lei 14.020/20 (antiga MP 936). A MP 927 institui o teletrabalho, adiantamento de férias, adiantamento de feriados, dentre outras medidas. A lei 14.020/20 sugere a redução e a suspensão do trabalho, sendo parte dos salários custeados pela empresa e o restante pelo Ministério da Economia (BRASIL, 2020).

Com esse contexto tem a seguinte questão problema: Quais os benefícios trazidos às empresas de pequeno porte situadas em Criciúma - SC, clientes de uma empresa prestadora de serviços contábeis em relação as flexibilizações trabalhistas da MP 927 e da lei 14.020/20 para a manutenção do emprego na pandemia do coronavírus (COVID-19)?

A partir desse questionamento, tem-se como objetivo verificar quais os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas instituídos pelo Governo Federal às pequenas empresas clientes de uma prestadora de serviços contábeis de Criciúma.

Para atingir o objetivo geral elencam-se os objetivos específicos: i) conhecer os impactos do coronavírus (COVID-19) na economia; ii) identificar a evolução das flexibilizações nas normas trabalhistas; iii) conhecer as principais medidas trabalhistas para a manutenção do emprego durante a pandemia do coronavírus (COVID-19).

Sendo assim, a pesquisa se justifica primeiro por se tratar de um tema atual que provocou nas empresas mudanças significativas em curto espaço de tempo, tendo essas que se adaptarem as regras e buscar nas medidas governamentais de combate ao desemprego e a sustentabilidade econômica das empresas, meios para manterem-se operando e evitar demissões em massa.

Do ponto de vista teórico a pesquisa se justifica levando em consideração as medidas adotadas pelo Governo Federal, que trará um melhor entendimento sobre o assunto, e com isso terá uma compreensão melhor sobre os decretos e os benefícios que o mesmo irá trazer.

Para o ponto de vista prático, tem a necessidade de demonstrar e expor os benefícios trazidos por essa flexibilização permitida pela legislação trabalhista, que com a adoção dos mesmos se espera que as empresas possam controlar seus gastos com pessoal e se manterem estáveis no mercado econômico.

Como relevância social, o trabalho é justificado ao apontar os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas neste momento para a preservação do emprego, e estímulo ao aquecimento da economia para o benefício da sociedade e, portanto, levando às regiões sustentabilidade e garantia de trabalho.

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



2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CRISES PELA COVID-19

Com o surgimento do Coronavírus (Covid-19) na China e a propagação do mesmo pelo mundo, muitas barreiras foram impostas, alguns hábitos tiveram que mudar, houve o isolamento social, afastamento de amigos, familiares e entes queridos. As pessoas tiveram que se acostumar a novas maneiras de convívio, pois não foi mais possível frequentar os lugares onde se ia para se divertir, para suprir as necessidades do dia e até mesmo houve restrição no trabalho, sendo assim a população teve então que se adequar a situação que está sendo apresentada (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Por conta de todo esse momento, houve então a paralisação (*Lockdown*) dos comércios, prestadoras de serviços e indústrias. Por todas essas mudanças a população global se adequou a um novo estilo de vida nesse período, porém com muitas barreiras e dificuldades, para seguir com seu cotidiano (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Para essa situação, foram solicitadas aos entes federativos que analisassem e tomassem decisões para que os impactos, sociais e financeiros não fossem em grande escala. Outro pedido foi focar nas partes mais vulneráveis do país, onde há maior propagação do vírus, pois os mesmos não possuem estrutura e saneamento adequados para o enfrentamento da doença, com isso poderá diminuir os impactos econômicos (MATEI, 2020).

2.1.1 Covid 19 impactos econômicos

Com a propagação do coronavírus (COVID-19) em todo globo terrestre, e paralisação de boa parte das organizações, houve quedas nos ativos financeiros e, conseqüentemente, em pouco tempo houve a falta de abastecimento de produtos na maioria das empresas dos países, e quanto maior a demora por uma contenção do vírus, maior serão os impactos econômicos em todo o planeta (SENHORAS, 2020).

Diante do crescente impacto negativo do aperto da produção, do consumo e do comércio internacional, a perspectiva potencial dessa preocupante desaceleração econômica mundial passou a ser a realização de auto previsões nas semanas após a eclosão do novo coronavírus, que é a expectativa do mercado. A queda global do mercado acionário internacional impactou a deflação dos ativos produtivos e afetou diretamente a vitalidade das empresas, o que não será o esperado no longo prazo, mas no curto prazo (SENHORAS, 2020).

Conforme avaliado por Porsse (2020) o isolamento social na pandemia da COVID-19 impactou a economia reduzindo oferta de trabalho e queda dos setores produtivos e ainda redução na taxa de crescimento do PIB nacional em 1,87% no ano de 2020.

Com a situação atual no Brasil, tanto o setor da saúde quanto a economia estão passando por momentos difíceis, as famílias estão diminuindo seus gastos e, com isso, a moeda não gira, gerando um grande impacto econômico e financeiro no país. (INSTITUTO DE ECONOMIA, 2020).

No entanto, a política fiscal precisa apoiar urgentemente os indivíduos e as empresas afetadas pela pandemia. Com toda a situação que está ocorrendo, o Fundo Monetário Internacional (FMI) apontou que medidas adicionais de estímulo fiscal



serão necessárias para evitar danos econômicos de longo prazo. Da mesma forma, o Banco Mundial recomenda que os países em desenvolvimento expandam os gastos com saúde, fortaleçam as redes de proteção social por meio de transferências de dinheiro e forneçam atendimento médico gratuito aos grupos mais vulneráveis e apoiem o setor privado com crédito de curto prazo, isenções fiscais ou outros meios. Subsídios, além do bom funcionamento dos mercados financeiros (MELLO, 2020).

2.1.2 Importâncias das pequenas empresas para a economia

As pequenas empresas são administradas e gerenciadas pelo proprietário que, na maioria das vezes é familiar, onde são os próprios filhos, irmãos que prestam serviços a empresa, e que na maior parte das vezes não possuem conhecimentos de gestão e nem técnicas para gerir uma organização (GOMES, 2004).

Um destaque para essas organizações é que o Brasil possui uma linha de impostos que facilitam o desenvolvimento das empresas, onde a Constituição Federal de 1988, no artigo 179, indica um processo diferenciado e simplificado de obrigações acessórias:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e as empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamentos jurídicos diferenciados, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícia ou pela eliminação ou redução desta por meio de lei (BRASIL, 1988).

Conforme os anos passam, os papéis das pequenas empresas tomam lugar mais considerável na economia, sendo que elas têm maiores flexibilidades e incentivos tributários e linhas de créditos, e possuem uma melhor adequação as mudanças do mercado, pois as mesmas possuem uma ampla variedade para atuação, e facilidades com as alterações na economia, e possuem também uma alta geração de emprego, ajudando no todo na economia e na sociedade (RODRIGUES, CASTRO, 2017).

As pequenas empresas possuem um papel fundamental para a situação econômica do país, pois representam maior parte das organizações e com isso elevam o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, tendo boa representação na taxa de empregos disponíveis para a sociedade, por isso tem um papel fundamental para alguns dos princípios e flexibilização dos direitos do trabalho (BANTERLI, MANOLESCU, 2008).

2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E SUA FLEXIBILIZAÇÃO

O direito do trabalho é aplicado baseado em leis e decretos instituídos pelos entes judiciários, que instituem as diretrizes legais. No mesmo caminho do direito do trabalho segue ao lado os princípios trabalhistas, os mesmos servem de apoio às leis, tendo como principais o princípio de proteção, princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade, princípio da boa-fé e o princípio da continuidade da relação de emprego (TEIXEIRA, BARROSO, 2009).

O princípio da proteção é o princípio fundamental do direito do trabalho, onde o mesmo assegura juridicamente a proteção do empregado economicamente em relação ao empregador, dessa forma pode se entender que o princípio em questão



serve para igualar o sujeito passivo, o funcionário, com o sujeito ativo, o empresário, e com isso gerando uma melhor satisfação entre as partes, sendo que para ações judiciais, sempre será favorecida a parte mais frágil, o empregado (TEIXEIRA, BARROSO, 2009).

O princípio da irrenunciabilidade, nada mais é que o empregado não poder renunciar os seus direitos trabalhistas, que estão previstos na lei, mesmo que haja acordo entre as partes, sendo que tal situação se for aceita não terá validade, e o empregador poderá sofrer ações, referente ao princípio (TEIXEIRA, BARROSO, 2009).

O princípio da primazia da realidade tem como conceito a coincidência dos fatos entre as partes, sendo assim deverá ser avaliado e dar como diretriz para as decisões o que de fato ocorre na empresa, com isso não há favorecimentos entre o empregador e empregado (TEIXEIRA, BARROSO, 2009).

O princípio da razoabilidade, tem como diretriz a razão, onde será jugado entre as partes dentro do mesmo setor, pois umas das condutas é que o ser humano sempre agirá de forma racional, e não de uma maneira arbitrária. Acontece que é muito importante explicar o comportamento do sujeito em relação ao emprego onde a norma não prevê limites mais rígidas, e para as situações que a lei não pode prever inúmeras circunstâncias (TEIXEIRA, BARROSO, 2009).

O princípio da boa-fé é o ponto de partida do Direito do Trabalho, pois as duas partes, empregador e empregado, devem ter ciência e comprometimento com os acordos contratuais (TEIXEIRA, BARROSO, 2009).

Contudo, dando sequência, o princípio da continuidade da relação de emprego está no mesmo grupo que da boa-fé, sendo ela um dos pontos principais do Direito do Trabalho, pois dá a segurança entre as partes (TEIXEIRA, BARROSO, 2009).

Do ponto de vista do bem-estar social, promover a igualdade em uma sociedade bem estruturada é uma conquista diária. Promover a igualdade da maneira mais eficaz possível é o dever e o objetivo de toda sociedade que busca o desenvolvimento econômico, cultural e social. Quanto mais justos os direitos de uma sociedade, mais preparada ela estará diante de situações econômicas, de saúde ou outras situações desfavoráveis, e para isso vem surgindo uma evolução e flexibilização das normas trabalhistas para estabelecer uma igualdade (SANTOS, 2020).

2.2.1 Evolução e flexibilização das normas trabalhistas no Brasil

O trabalho é um fenômeno social encontrado em todas as civilizações do mundo. A análise de sua evolução histórica permite abstrair seu conceito moderno, que se baseia no resultado do movimento operário e na construção da classe trabalhadora, passou-se por diversas mudanças, após abolição da escravatura, a Revolução Industrial, e até chegar nas leis trabalhistas que seguimos como base até hoje (OLIVEIRA, 2021).

Um dos pilares da evolução das normas trabalhistas, foi após a Revolução Industrial, onde havia grande desigualdade entre os trabalhadores e os empresários, que buscavam maior reconhecimento jurídico por seus direitos. Houve então, a necessidade de uma intervenção estatal para garantir a dignidade entre as partes, ganhando um caráter de igualdade, tendo assim o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador (PARMEGIANE, SANTOS, 2021).



A flexibilização das normas trabalhistas já vem ocorrendo, por meio do Decreto-Lei 5452/43, conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), onde no art. 611 liberava convenções coletivas liderados pelos sindicatos de cada categoria. Nas convenções eram permitidos acordos que podiam ser adotados pelos empregadores e empregados. Portanto com o passar do tempo, essas situações se tornaram bastante presentes nas empresas, sendo assim tendo um papel fundamental para a situação em questão (BUGALHO; MOREIRA; MACHADO, 2021).

Conforme Decreto-Lei 5452/43:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943).

Portanto em 13 de julho de 2017 por meio da Lei nº 13.467, foi promulgada a reforma trabalhista, para que normas que estavam vigentes fossem atualizadas para que pudessem se adequar as novas necessidades da área trabalhista. As principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista foram essas, Contrato de Trabalho Intermitente, a terceirização de trabalho, a fruição das férias, alteração das parcelas que integram o salário, horas extras, *Home Office*, dentre diversas mudanças que houveram nessa nova lei, que está em vigor até hoje (BRASIL, 2017).

Portanto, no fim de 2019 e começo de 2020, o mundo se deparou com uma pandemia, e uma das grandes preocupações estava relacionada em como ficaria a relação do emprego, pois houve paralizações e uma prevista alteração na economia. Tendo em vista essa situação, os empresários, funcionários, os poderes públicos e sindicatos não encontravam respostas, pois não se localizava nada em relação a tal situação, tão pouco em jurisprudência, ou previsão doutrinária. O que foi proposto eram estimativas de cenários, como já estavam sendo proposto nos países da Europa onde estava sendo mais afetado no momento, e a partir disso começaram a surgir as medidas provisórias contra o Coronavírus (COVID-19) (YUNIS, SANTOS, 2021).

2.2.2 Principais medidas econômicas voltada a micro e pequena empresa durante a pandemia do COVID-19

A pandemia do coronavírus (COVID-19) mudou a situação econômica de todos os países, sendo assim houve um grande interesse por parte da sociedade brasileira pelo debate político econômico. A ameaça de uma pandemia significa que os governos de todo o mundo devem agir rapidamente contra a propagação da doença. Com esse novo cenário, há uma demanda de Políticas Públicas para aliviar a crise econômica e sanitária. Então, o governo tem, por meio do isolamento social, diminuir a proliferação do vírus, adicionando políticas monetárias e fiscais expansionistas para gestão de crises e apoio ao sistema de saúde (CONTI, 2020).

A medida mais eficaz contra a crise vivida pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19), seria fazer um planejamento prévio e com algum tempo de antecedência para a preservação da economia, porém no Brasil, dentre outros países, não foi possível realizar tal estudo e após aplicar, devido a propagação instantânea do vírus, sendo assim uma das medidas, que terá mais efeito para preservar vidas e sustentar a economia são as medidas de distanciamento (CONTI, 2020).



Dessa forma combater a pandemia é o princípio para diminuir os impactos da crise econômica, pois houve muitos incentivos e recursos disponibilizados para a saúde, assistência e sobrevivência em isolamento. Quanto à medição do distanciamento social, o difícil desafio que os países do mundo enfrentam hoje não é este, mas como planejar o cancelamento da medição da distância sem perder o controle da pandemia e adotar medidas mais rígidas (MELLO, 2020).

Uma das medidas adotadas pelo governo foi a do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), nº 850/2020 que indicava “estabelecer uma linha de crédito conhecida como Urbano Capital de Giro no âmbito do Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger)”, visando as organizações onde seu faturamento anual não ultrapassasse 10 milhões de reais para financiamento de capital de giro isolado. A resolução estipula que as micro e pequenas empresas contempladas devem apurar formalmente pelo menos 60% das operações, e de acordo o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (NOGUEIRA; SILVA; CARVALHO, 2020).

As condições da linha de crédito, podiam chegar a um valor de 500 mil reais, possuindo uma carência de um ano, e após podendo pagar em até quatro anos, sobre o empréstimo incidirá a Taxa de Longo Prazo (TLP) e uma taxa de juros de 12% ao ano, porém essa medida trouxe incertezas para as organizações, devido à crise e incertezas que as entidades que estão vivenciando (NOGUEIRA; SILVA; CARVALHO, 2020).

Outra medida foi a Medida Provisória 944/2020 (MP/944):

Esta MP institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Trata-se de uma linha de crédito destinado às empresas. As condições do empréstimo estão estabelecidas no seu art. 2º, que define como alvo as empresas com receita bruta anual superior a R\$ 360 mil e igual ou inferior a R\$ 10 milhões no exercício de 2019. O empréstimo destina-se exclusivamente à cobertura de um máximo de dois meses da folha de pagamentos da empresa e está limitado a um teto de 2 SMs por empregado (BRASIL, 2020).

Os juros aplicados serão de 3,75% ao ano, referente a taxa Selic, do período em que foi publicada a MP, tendo um prazo para a liquidação da dívida de trinta e seis meses e prazo de carência de seis meses, podendo ser solicitada em qualquer organização financeira, porém será fiscalizado pelo Banco Central do Brasil (NOGUEIRA; SILVA; CARVALHO, 2020).

Tendo o benefício da retirada de crédito, as empresas se comprometerão a garantir o emprego de todos os seus trabalhadores, no período em que estiver pagando as parcelas e até o sexagésimo dia após o recebimento da última prestação da linha de crédito (NOGUEIRA; SILVA; CARVALHO, 2020).

Outra lei que foi sancionada pelo governo, foi a lei nº 13.982/2020, publicada em 02 de abril (Brasil, 2020a), e o Projeto de Lei (PL) nº 873, de 23 de março, aprovado pelo Congresso Nacional em 22 de abril, onde a mesma libera o auxílio emergencial aos autônomos, e trabalhadores informais, onde o governo custeia um valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais). Para completar a mesma indicou que, trabalhadoras cooperativadas, mães de filhos menores de 18 anos, onde as mesmas receberam até R\$1.200,00 reais, por serem mães de família, que no presente momento não possuíam uma renda estável (NOGUEIRA; SILVA; CARVALHO, 2020).

Um dos pontos a serem destacados nesse projeto de lei, foi a união do auxílio emergencial, com o Programa da Bolsa Família (§ 1º -A e § 2º do art. 2º). Outro ponto



a ser relatado no § 9º desse artigo, foi liberado novos agentes de instituições financeiras, para as suas operações de instituições não financeiras de pagamento e de transferência de capital (tecnologia financeira - *fintechs*), isso tudo para facilitar os beneficiários do programa em questão, em relação aos atendimentos realizados, por essas entidades (NOGUEIRA; SILVA; CARVALHO, 2020).

2.3 PANDEMIA DO COVID 19 E MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS

A taxa de desemprego no Brasil aumentou 1,2% no primeiro trimestre de 2020, com isso aumentou o número de desempregados para 12,9 milhões (IBGE, 2020). Conforme a pesquisa elaborada pelo Serviço de Apoio à Micro e Pequena Empresa no Brasil (SEBRAE). Com toda essa situação o governo trouxe medidas para reduzir o aumento do desemprego e conter o índice de informalidade do país, e a flexibilização dos direitos dos trabalhadores é uma forma de promover essa situação (KLERING, NETO, 2020).

Durante a pandemia foram geradas diversas medidas para combater a propagação do Coronavírus (COVID-19) e também sancionadas medidas a favor da preservação do emprego, as mais conhecidas delas são as MPs 927/2020 e 936/2020 que por fim virou a lei 14.020/20 (BRASIL, 2020).

2.3.1 Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020

A medida provisória nº 927 dispõe sobre alternativas que os empregadores, poderão adotar para preservação do emprego e renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública. (BRASIL, 2020).

A MP destaca no art. 2º a possibilidade os empregadores realizarem acordos individuais, porém também possibilita acordos coletivos, mediados pelos sindicatos da categoria, respeitando os princípios da Constituição Federal/1988 (FARIA, SILVA, 2020).

Para a preservação do emprego e da renda, o governo no art. 3º da MP 927, liberou algumas medidas que poderiam ser adotadas, sendo elas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o direcionamento do trabalhador para qualificação (BRASIL, 2020).

Para o teletrabalho, que nada mais é que os funcionários prestarem seus serviços a distância ou remotamente utilizando as tecnologias da empresa, os empregadores poderão adotar, sem necessidade de alteração de contrato, nem acordos coletivos, porém tendo um aviso prévio escrito ou de forma eletrônica ao empregado com dois dias no mínimo de antecedência (BRASIL, 2020).

Aos funcionários que não possuem estrutura suficiente para o teletrabalho, os empregadores deverão fornecer toda a estrutura necessária para a sua prestação de serviço, que não terá natureza salarial, e caso não seja possível o fornecimento das matérias, a sua jornada de trabalho será computada como tempo de trabalho a disposição da organização (BRASIL, 2020).

Em relação a antecipação de férias, ficou acordado que ao empregador fica liberado, enquanto houver o estado de calamidade pública, conceder antecipação das férias individuais a seus empregados, com um aviso prévio de no mínimo dois dias de antecedência, sendo por escrito ou eletronicamente (BRASIL, 2020).



As férias poderão ser gozadas em períodos aquisitivos não completos, não podendo ser inferior a cinco dias corridos. Os empregados que estão nos grupos de risco do coronavírus (COVID-19), terão prioridade nos acordos individuais e coletivos. Para o pagamento do um terço das férias, os empregadores poderão acertar com seus funcionários até a data da gratificação natalina (13º salário), e para o pagamento das férias, o empresário terá até o quinto dia útil do mês subsequente para a quitação do mesmo (BRASIL, 2020).

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. (BRASIL, 2020).

A compensação do banco de horas para o tempo em que o funcionário se afastou da empresa poderá ser de duas horas e não poderá ultrapassar as dez horas diárias de trabalho, sendo que as horas compensadas o empregador que determinará, independentemente de acordos, individuais, coletivos ou conversão coletiva (BRASIL, 2020).

Sendo assim, fez-se importante a MP 927 de abril de 2020, para a preservação da renda e do emprego, porém a mesma perdeu a vigência em 19 de julho de 2020, ficando em vigor apenas os acordos registrados entre o período. Com a perda da validade fica as normas estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 2020).

2.3.2 Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, lei nº 14.020/20

A MP nº 936 visa também, a manutenção do emprego, da renda e da atividade econômica em face do estado de calamidade pública que está sendo vivenciado, em conformidade com a Constituição Federal/1988, o Presidente da República, art. 3º das atribuições que confere o art. o artigo 62 da Constituição Federal editou outra medida provisória, a MP 936/20, que instituiu o “Plano Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda” e estipulou medidas trabalhistas complementares em resposta a desastres públicos (FARIA, SILVA, 2020).

A MP 936 de 1º de abril de 2020, tem como objetivos a preservação da renda e do emprego, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir os impactos sociais, e da emergência da saúde, causado pela calamidade pública (BRASIL, 2020).

Entre as medidas adotadas pelo governo, a mais relevante é o Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, sendo ela a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho (FARIA, SILVA, 2020).

Fica então estabelecida a redução de salário e jornada de trabalho e a suspensão de contrato de trabalho, sendo que o Programa do Benefício Emergencial, será pago com recursos da União, que terá prestações de forma mensal a partir do início dos acordos (BRASIL, 2020).

Os contratos de redução e suspensão serão elaborados pelos empregadores, e deverão ser enviados ao Ministério da Economia, até dez dias, contados a partir



da celebração do acordo, sendo a mesma quitada no prazo de trinta dias (BRASIL, 2020).

Durante o estado de calamidade pública, fica disponível a liberação para que os empregadores acordem com seus funcionários a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, cumprindo alguns requisitos a seguir: preservar o valor do salário hora do empregado; acordo realizados entre as partes que será encaminhado ao funcionário, com antecedência de dois dias corridos e as reduções poderão ser vinte e cinco por cento, cinquenta por cento, ou setenta por cento. Deve ser restabelecida uma data de volta com dois dias de antecedência, caso o fim da calamidade pública terminar, quando terminar o prazo definido no acordo individual, ou quando o empregador comunicar ao funcionário antecipadamente o fim do período de redução pactuado (BRASIL, 2020).

O artigo 8º da MP 936/20 estipula que, por acordo escrito entre o empregador e o seu funcionário, o contrato de trabalho fica temporariamente suspenso pelo período acordado. Porém, há uma particularidade para as empresas com faturamento total superior a 4.800.000,00 reais (4 milhões e oitocentos de reais) no ano calendário 2019. Para essa situação, o empregador obrigatoriamente terá que participar com trinta por cento do salário do empregado. (FARIA, SILVA, 2020).

O acordo gerado pelas partes deverá ser por escrito, e entregue para o funcionário com dois dias de antecedência, com isso no período de suspensão o empregado continuará com os benefícios concedidos pela empresa aos seus funcionários, poderá recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo (BRASIL, 2020).

Para a finalização do acordo de suspensão deverá ser em caso do fim da calamidade pública, finalização do prazo contrato, ou por parte do empregador antecipar o fim do período de suspensão pactuado (BRASIL, 2020).

Para as empresas que adotaram o acordo os seus funcionários continuam exercendo suas funções, porém de forma reduzida, por teletrabalho ou continuam normalmente, será desconsiderada a suspensão e a organização ficará sujeita a pagar as remunerações e os encargos incididos sobre o mesmo, penalidades, e as sanções estipuladas em convenções ou acordos coletivos (BRASIL, 2020).

Em 7 de julho de 2020, a MP 936/20 foi convertida na lei nº 14.020/20, formulando assim um plano emergencial para manutenção de emprego e renda, foram introduzidas medidas complementares de resposta a desastres públicos, e parte da MP 936/20 foi alterada. Ainda são válidos os acordos individuais ou coletivos firmados no prazo da MP 936/20 (FARIA, SILVA, 2020).

2.4 ESTUDOS CORRELATOS

Na busca efetuada na base do *Google Acadêmico*, foram encontrados alguns estudos que apresentaram objetivos semelhantes ao tema dessa pesquisa, dentre eles selecionou-se aqueles destacados no Quadro 1:



Quadro 1 – Estudos correlatos

AUTORES	OBJETO	OBJETIVOS	RESULTADOS
KROTH (2020)	A ECONOMIA BRASILEIRA FRENTE A PANDEMIA DO COVID-19 ENTRE AS PRESCRICOES E AS PROPOSTAS DO GOVERNO	Fazer uma breve análise da conjuntura econômica brasileira atual, dando ênfase à proposição de ações para amenizar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre a socioeconômica do país.	Fica evidente que o governo não possui uma proposta econômica para enfrentar o período de pandemia e assim preservar vidas, rendas e empregos
LÓSS, NASCIMENTO E CABRAL (2020).	A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FACE À PANDEMIA DA COVID-19	Analisar as mudanças ocorridas no plano trabalhista devido à pandemia da COVID-19, verificando se estas se coadunam com os princípios trabalhistas, especialmente o de vedação ao retrocesso social e o da proteção ao trabalhador.	O aspecto protetivo conferido ao obreiro na seara trabalhista é inerente e demasiadamente necessário, já que busca trazer maior paridade entre o empregado face ao empregador.
KLERING E NETO (2020).	FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS FRENTE À CRISE ECONÔMICA	Abordar o processo de flexibilização dentro da didática acadêmica e doutrinária, elevando o estudo a uma visão geral sobre os princípios do Direito do Trabalho e suas aplicações, porém sem esgotar-se do assunto em âmbito trabalhista e constitucional.	Flexibilização se apresenta como uma medida com efeitos de eficácia imediata, porém essa forma de relação trabalhista nunca pode ser estendida sobre a argumentação de crise e instabilidade.
MONTEIRO (2021)	A FLEXIBILIZAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS FRENTE A PANDEMIA MUNDIAL DO CORONAVÍRUS - COVID 19	Demonstrar o surgimento do novo Coronavírus - COVID19 e analisar seus impactos na economia brasileira, apontando as medidas adotadas pelas autoridades para combater o avanço dessa pandemia.	A responsabilidade social da empresa, em especial no que se refere às obrigações trabalhistas, deve ser flexibilizada no sentido harmônico e conciliatório entre todas as partes interessadas, todos responsáveis por uma sociedade melhor.
YUNIS E SANTOS (2021).	A POSSIBILIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DIANTE DA SITUAÇÃO DE EXCEPCIONALIDADE CAUSADA PELA PANDEMIA DA COVID-19	Oferecer uma análise do atual momento da flexibilização da legislação trabalhista, especialmente diante do novo cenário imposto pela situação epidemiológica do novo Coronavírus, e ainda tentar vislumbrar um possível cenário pós-COVID.	A flexibilização durante o período pandêmico, apesar de não excluir as empresas eventualmente não afetadas, foi bastante satisfatória.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Segundo Kroth (2020) o governo tem uma certa dificuldade em tomar decisões coerentes para a preservação da economia e para preservar vidas, e logo no início da pandemia, já tentou retomar as atividades econômicas o mais breve



possível, sem tomar total conhecimento da situação, sendo que o nível de contaminação da doença estava aumentando gradativamente. Com isso o autor afirma que as medidas que o federativo está propondo deverão ter pouco efeito e os responsáveis por gerir a economia deverão agir de forma mais eficaz para preservar a renda e empregos da população.

Para Lóss, Nascimento e Cabral (2020), sempre há um desequilíbrio entre empregado e empregador e com isso precisa de intervenções governamentais para que haja o equilíbrio jurídico entre as partes. Na legislação há medidas, que poderiam caber a tal situação, porém como foi um momento exponencial que nunca foi vivenciado, foi criado novos decretos para a flexibilização do trabalho e afirma que só deverá existir enquanto houver o estado de calamidade pública, para que seja preservado o núcleo essencial do direito do trabalho.

Segundo Klering e Neto (2020), a flexibilização trabalhista veio para evitar o desemprego em massa, e que não haja desequilíbrio na economia. É indicado também que tal situação não poderá se tornar regra, e que os acordos entre empresários e funcionários tenham a participação efetiva dos sindicatos.

Conforme apurado por Monteiro (2021) as medidas trazidas pelo governo são para conter o avanço geral da pandemia, não sobrecarregar os sistemas de saúde, conter o desemprego e conseqüentemente manter a economia sem maiores prejuízos. Por fim conclui que, para ter uma saúde social estável da empresa, com ênfase no setor trabalhista, deverá ter uma flexibilização harmônica entre todas as partes, sendo elas, a organização, funcionários e estado.

Conclui Yunis e Santos (2021) que as medidas adotadas foram, de forma geral, satisfatórias. Portanto foram elaboradas conforme os direitos trabalhistas, preservando dignidade humana e o princípio da proteção do emprego. Dessa forma, indica que deverá, após o fim da pandemia, adotar *flexicurity* (ou “flexisegurança”), para garantir flexibilização trabalhista sem deixar de dar a segurança aos empregados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste tópico apresentam-se o enquadramento metodológico utilizado para desenvolvimento do estudo, com o objetivo de responder o problema proposto no trabalho. Em seguida apresentam-se os procedimentos usados para a coleta e análise de dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

O presente estudo tem uma abordagem qualitativa, pois a elaboração da pesquisa se torna muito mais natural e direta, sendo o pesquisador o principal elemento que buscará os dados. As informações encontradas são praticamente todas descritivas e há uma preocupação mais elevada com o processo do que com o produto. Os relatos disponibilizados pelos entrevistados são o foco da atenção do pesquisador, e os dados analisados são abordados por um processo indutivo (LUDKE, 2011). Portanto esse estudo é caracterizado como qualitativo, pois o foco é a análise mais completa para a pesquisa, onde procurou-se identificar as contribuições trazidos com as flexibilizações trabalhistas no período de pandemia.

Em relação ao objetivo de pesquisa, será do tipo descritiva, pois segundo o Pizzinatto (2012), verifica as características dos grupos e a relação entre as variáveis,



estima proporções de determinadas características, verifica relações de causa e efeito e testa hipóteses sobre as relações de causa e efeito. Sendo assim se descreveu os efeitos e os benefícios na opinião das empresas pesquisadas.

O procedimento de pesquisa será o levantamento, segundo Gil (2017), levantamento consiste em questionamentos diretos a um grupo de pessoa para avaliar o posicionamento delas de determinado assunto, e por fim num estudo qualitativo tirar as próprias conclusões sobre o tema abordado. Portanto é caracterizado o estudo como levantamento, pois terá uma precisão melhor das respostas, sobre os benefícios trazidos pelas medidas adotadas pelo Governo Federal, para a preservação do emprego e da renda.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Os dados da pesquisa foram coletados mediante a aplicação de um questionário enviado a 22 empresas de pequeno porte clientes de uma prestadora de serviços contábeis em Criciúma, Santa Catarina, onde teve como principal finalidade verificar os benefícios das medidas provisórias trabalhistas trazidas pelo governo em 2020, em decorrência ao momento da pandemia do coronavírus (COVID-19). O enquadramento da empresa foi com base no faturamento, que segundo Sebrare (2018) as empresas de pequeno porte são enquadradas com receita bruta anual até 4.800.000,00 reais, médias empresas até 78.000.000,00 reais, e acima disso é considerado de grande porte.

O questionário foi elaborado contendo 2 seções com 16 perguntas: (1) caracterização da empresa, contendo 4 perguntas; (2) empresas de pequeno porte e as flexibilizações trabalhistas perante a COVID-19, com 12 perguntas, enviado via *Google Forms* após finalizado no dia 24 de maio foi enviado o link a 22 empresas. A coleta de informações foi encerrada no dia 28 de maio contendo 19 retornos.

Após obter as informações, foram coletados os dados e os gráficos por meio da própria ferramenta do *Google*, e então analisados qualitativamente cruzando-os dados com a fundamentação teórica e os encontrados em estudos anteriores.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa seção estão abordados os resultados obtidos. No primeiro momento apresenta-se a caracterização das empresas estudadas, e após verifica-se a utilização das medidas provisórias nas pequenas empresas e as flexibilizações trabalhistas perante a COVID-19.

4.1 ANÁLISE DOS DADOS

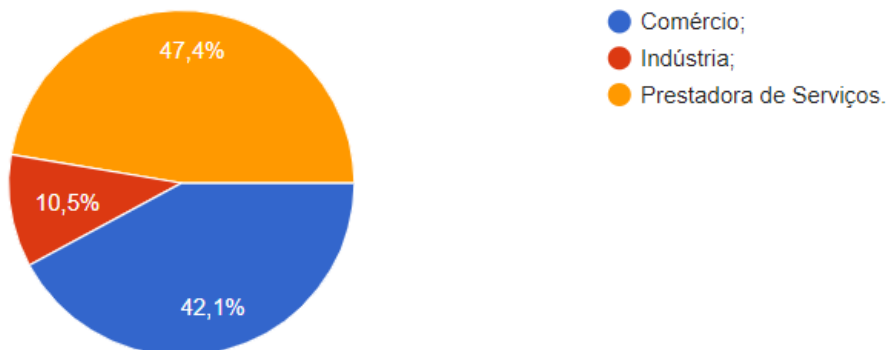
Para a compreensão dos benefícios trabalhistas trazidos pelas medidas provisórias na pandemia do COVID-19, o questionário foi dividido em duas seções. A primeira avalia a caracterização das empresas.

Quando questionado qual o segmento de atuação das empresas, 47,4% indicaram que a atividade relacionada a prestadoras de serviços, representando maior parte das respostas do questionário, com 42,1% indicam que são comércios, e por fim 10,5% são do ramo industrial.

Portanto pode-se destacar que a pesquisa teve maior participação das empresas do setor do comércio, conforme destacado na Figura 1.



Figura 1 – Atividade da empresa



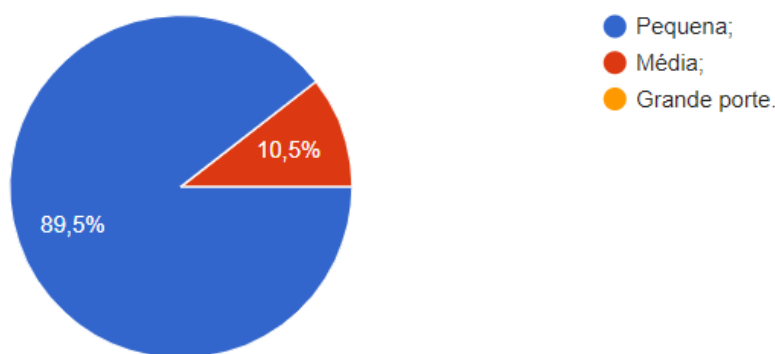
Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem interrogadas referente ao porte de sua empresa, a maioria dos entrevistados responderam que possui uma pequena empresa, totalizando 89,5%, os demais informaram que são de médio porte com 10,5%, e nenhum entrevistado possui uma empresa de grande porte.

Segundo Banterli e Manolescu (2008), as pequenas empresas possuem um papel fundamental para a situação econômica do país, pois representam maior parte das organizações e com isso elevam o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, tendo boa representação na taxa de empregos disponíveis para a sociedade, por isso tem um papel fundamental para alguns dos princípios e flexibilização dos direitos do trabalho.

Sendo assim identifica-se que a maioria das empresas pesquisadas são de pequeno porte e conforme relatado pelo autor elas possuem um papel fundamental para economia do país, pois as mesmas possuem uma maior parte, conforme ilustrado na Figura 2.

Figura 2 – Porte da empresa



Fonte: Dados da Pesquisa.

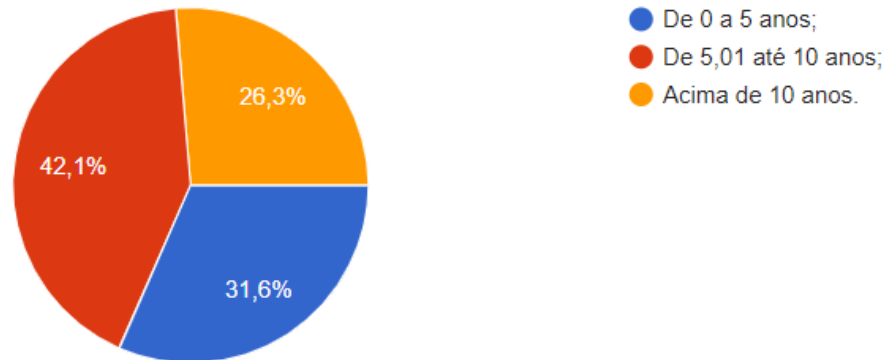
Ao perguntar sobre o tempo de atuação da empresa, conforme demonstrado na Figura 3, com 42,1% das respostas ficaram entre 5,01 até 10 anos de atuação, de 0 até 5 anos ficou representado por 31,6% das respostas e por fim acima de 10 anos de atuação representou 26,3% das respostas.

Tendo em vistas esses dados nota-se que a maior parte das empresas tem um tempo de atuação entre 5,01 até 10 anos, e pode se destacar que as mesmas já



possuem alguma experiência de mercado, sendo relativamente novas, porém já familiarizada com o seu setor.

Figura 3 – Tempo de atuação da empresa

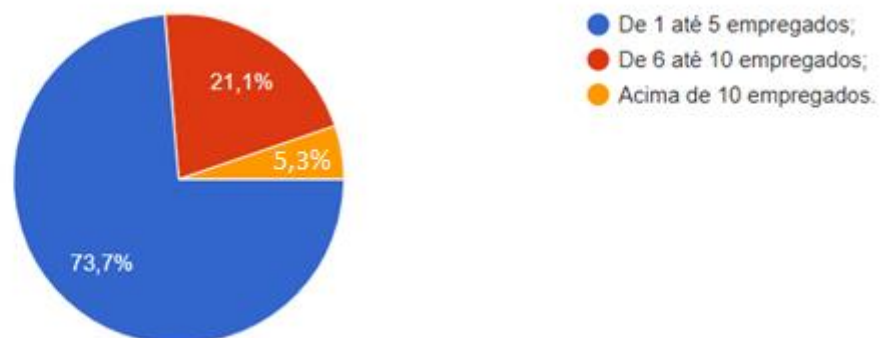


Fonte: Dados da Pesquisa.

A próxima questão a ser abordado foi em relação ao número de funcionários que a empresa possui, com isso nota-se que com 73,7% possuem entre 1 a 5 empregados em sua organização, e com 21,1% há entre 6 a 10, com a minoria das respostas com 5,3%, tem acima de 10 empregados em atividade na empresa.

Fica evidenciado que a maior parte das empresas possuem poucos empregados pois na pesquisa a maior porcentagem ficou entre 1 a 5 empregados conforme ilustrado na Figura 4.

Figura 4 – Número de funcionários na empresa



Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir de agora será apresentado o segundo e último bloco da pesquisa, onde serão abordadas as pequenas empresas e a flexibilização das leis trabalhista perante a pandemia do COVID-19.

Analisando a Figura 5, referente a importância das pequenas empresas na economia do país, verifica-se que há um equilíbrio na pesquisa, onde 47,4% concordam e concordam totalmente com esse questionamento, e com 5,3% indicaram que discordam totalmente.

Segundo Rodrigues e Castro (2017) os papéis das pequenas empresas tomam lugar mais considerável na economia, onde elas têm maiores flexibilidades e incentivos tributários e linhas de créditos, e possuem uma melhor adequação as



mudanças do mercado, pois as mesmas possuem uma ampla variedade para atuação, e facilidades com as alterações na economia, e possuem também uma alta geração de emprego, ajudando no todo na economia e na sociedade.

Verifica-se que a minoria acredita que as pequenas empresas não possuem papel importante da economia, porém como o restante concorda e também conforme o posicionamento do autor exposto acima, elas possuem papéis consideráveis na economia.

Figura 5 – Importância das empresas de pequeno porte na economia



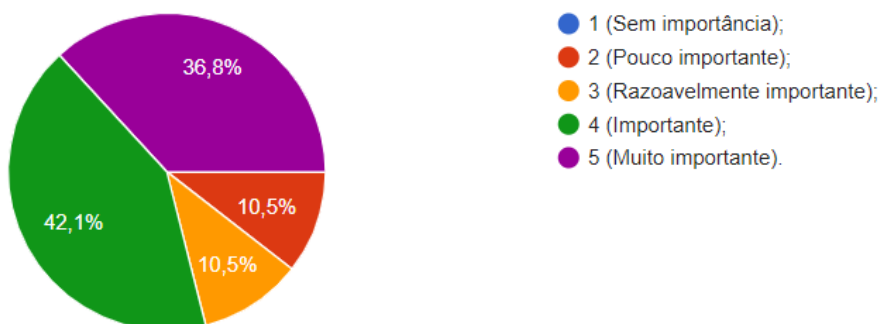
Fonte: Dados da Pesquisa.

Quando questionados, quanto a importância da reforma trabalhista na flexibilização do direito do trabalho, 42,1% responderam importante, 36,8% informaram muito importante, 10,5% relataram razoavelmente importante e pouco importante.

Conforme Bugalho, Moreira e Machado (2021), a flexibilização das normas trabalhistas já vem ocorrendo, por meio de uma norma no Decreto-Lei 5452/43, conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), onde previa os acordos coletivos e individuais, perante o empregador e empregado. Os acordos eram tratados por meio dos sindicatos da categoria, portanto com o passar do tempo, essas situações se tornaram bastante presente nas empresas, sendo assim tendo um papel fundamental para a situação em questão.

Portanto, verifica-se que a reforma trabalhista teve um papel fundamental para que tivesse as flexibilizações e benefícios no direito do trabalho, facilitando os acordos entre empregador e empregados de uma organização, conforme a Figura 6.

Figura 6 – Importância da Reforma trabalhista na flexibilização do direito do trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa.

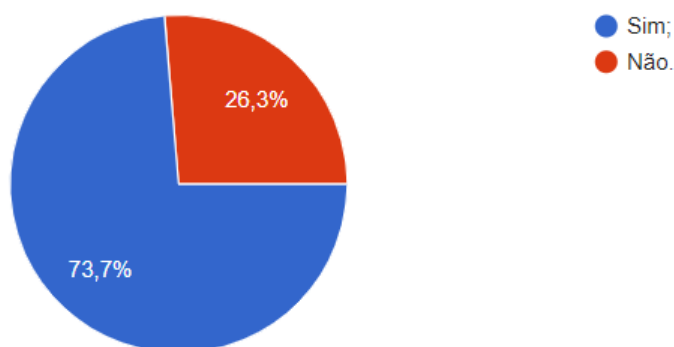


Quando perguntado, se as empresas haviam realizado o *lockdown* (paralisação), para o combate a propagação da pandemia do COVID-19, 73,7% relataram que paralisaram as atividades da empresa e 26,3% não paralisaram devido as atividades serem consideradas essenciais, conforme demonstrado na Figura 7.

De acordo com Belmonte, Martinez, Maranhão (2020), relata referente ao momento que está sendo vivenciado, foi necessário realizar a paralisação (*Lockdown*) dos comércios, prestadoras de serviços e indústrias. Por todas essas mudanças a população global se adequou a um novo estilo de vida nesse período, porém com muitas barreiras e dificuldades, para seguir com seu cotidiano.

Tendo em vista o posicionamento do questionamento nota-se que a maioria das empresas tiveram que parar suas atividades, para combater a propagação do vírus, e conseqüentemente com o fechamento da sua empresa, tiveram seus faturamentos comprometidos.

Figura 7 – *Lockdown* (paralisação) das empresas para o combate da COVID-19



Fonte: Dados da Pesquisa.

Este questionamento, foi direcionado apenas aos que responderam “sim” na pergunta referente a paralisação das empresas na pandemia do COVID-19.

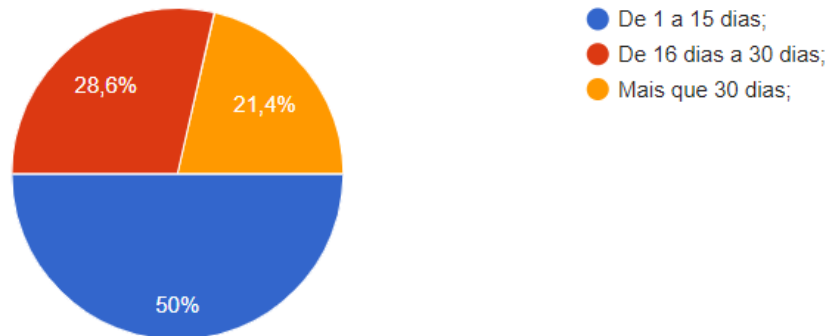
Diante disso segue os resultados quanto ao tempo em que as empresas paralisaram as atividades para o combate a proliferação do vírus do COVID-19, 50% responderam que ficaram de 1 a 15 dias, 28,6% de 16 a 30 dias, e 21,4% ficaram mais de 30 dias com a sua empresa fechada.

Como já relatado na questão anterior pelos autores Martinez, Maranhão (2020), maior parte das empresas que estavam em atividade, tiveram que paralisar por conta da pandemia.

Sendo assim nota-se que a maioria ficou menos de um mês com sua empresa sem movimentação, porém verifica-se que houveram empresas que ficaram mais que 30 dias as atividades paralisadas-e por conta disso tiveram redução no faturamento, como mostra na Figura 8.



Figura 8 - Tempo de *lockdown* (paralisação) das empresas



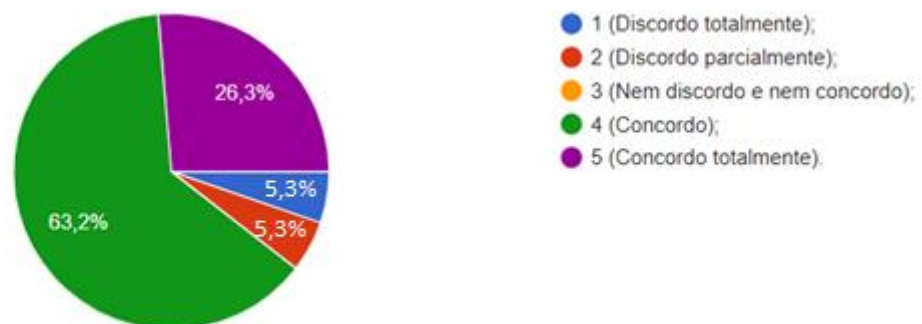
Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem questionados sobre os impactos econômicos e financeiros causados pela pandemia, teve as seguintes respostas, 63,2% concordam, 26,3% indicam que concordam totalmente com esse posicionamento, e com 5,3% discordam parcialmente e totalmente dessa situação que foi levantada.

Segundo o Instituto de Economia (2020), a situação atual no Brasil, tanto o setor da saúde quanto a economia estão passando por momentos difíceis, as famílias estão consumido menos e, com isso, a moeda não gira, gerando um grande impacto econômico e financeiro no país.

Com o avanço da pandemia do COVID-19, verifica-se que a maioria das empresas estão sofrendo grandes impactos financeiros econômicos, porém ainda tem algumas que não tiveram tanto, conforme demonstrado na Figura 9.

Figura 9 – Impactos econômicos e financeiros nas empresas pela COVID-19



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem perguntadas se haviam utilizado dos benefícios liberados pelo Governo Federal mediante a Medida Provisória 927, 63,2% afirmaram que não utilizaram, e 36,8% utilizaram as alternativas dadas para preservar os empregos e as renda dos empregados, como pode ser observado na Figura 10.

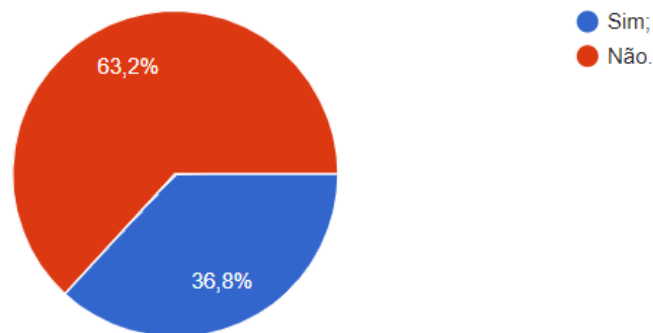
Segundo o Brasil (2020) a Medida Provisória nº 927 dispõe sobre alternativas que os empregadores, poderão adotar para preservação do emprego e renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Portanto analisando o questionamento, pode-se notar que a maioria das empresas não utilizaram dos benefícios das Medida Provisória nº 927, porém uma



parte precisou da utilização dos mesmos, para preservar seus empregados e sua empresa.

Figura 10 – Utilização da Medida Provisória 927



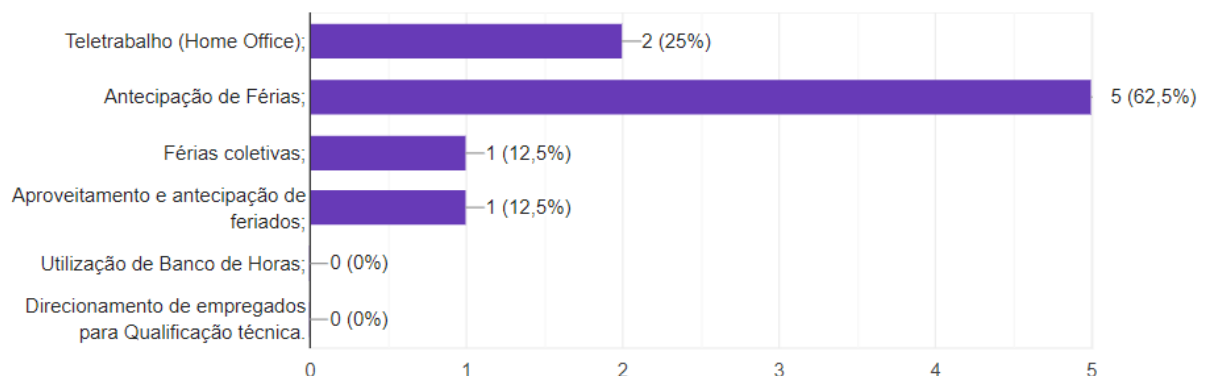
Fonte: Dados da Pesquisa.

O questionamento a seguir, somente foi respondido pelas empresas que adotaram da Medida Provisória 927 do Governo Federal, com isso ao serem perguntadas de qual benefício utilizaram, 62,5% usufruíram da antecipação das férias, 25% trabalho em *Home Office* (teletrabalho), e com 12,5% antecipação de feriado e férias coletivas dos seus funcionários.

Conforme Brasil (2020), para a preservação do emprego e da renda, o governo no art. 3º da MP 927, liberou algumas medidas que poderão ser adotadas, sendo elas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o direcionamento do trabalhador para qualificação.

Portanto o benefício que mais foi utilizado pelas empresas pesquisadas foram as antecipações de férias dos seus empregados, onde poderiam ser gozadas com períodos aquisitivos mesmo que incompletos, conforme Figura 11.

Figura 11 – Benefícios utilizados pelas empresas na Medida Provisória 927



Fonte: Dados da Pesquisa.

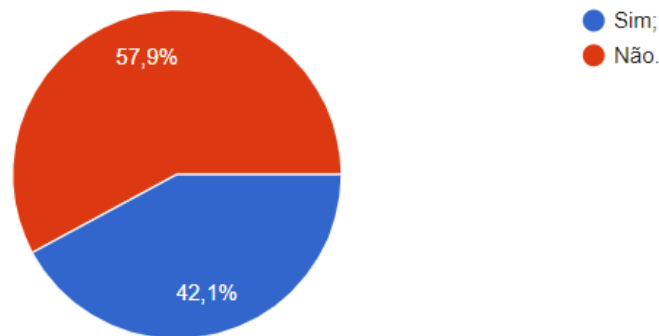
Quando abordados sobre a utilização da Medida Provisória 936 do Governo Federal que possibilitava a redução de jornada e a suspensão de contrato de trabalho, ficou evidenciado que 57,9% não utilizaram, e 42,1% utilizaram do benefício.



Conforme Brasil (2020), a MP 936 de 1º de abril de 2020, tem como objetivos a preservação da renda e do emprego, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir os impactos sociais, e da emergência da saúde, causado pela calamidade pública, por meio da redução e suspensão do contrato de trabalho do empregado.

Com isso pode-se identificar que a maioria dos entrevistados não utilizou do benefício liberado pelo Governo, porém há uma boa parte que indica que é necessário para a preservação dos empregos a utilização dos mesmos, conforme demonstrado na Figura 12.

Figura 12 - Utilização da Medida Provisória 936



Fonte: Dados da Pesquisa.

As respostas obtidas nessa questão, são apenas das empresas que utilizaram da Medida Provisória 936.

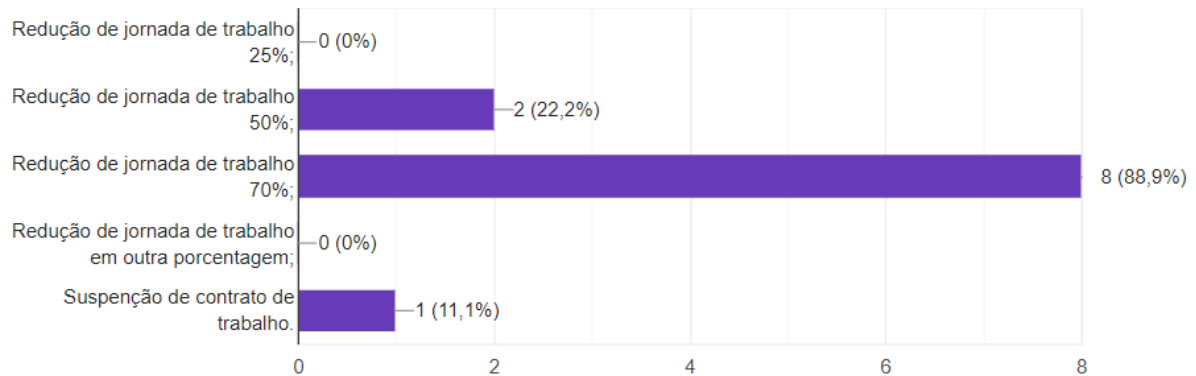
Ao serem questionadas qual dos benefícios da Medida Provisória 936, utilizaram para a preservação do emprego e da renda, 88,9% usufruíram da redução de 70% da jornada de trabalho, 22,2% da redução de 50% e 11,11% da suspensão do contrato de trabalho, como mostra na Figura 13.

De acordo com Faria, da Silva (2020), entre as medidas adotadas pelo governo, a mais relevante é o Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, sendo ela a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tendo em vista o questionamento, verifica-se que as empresas utilizaram mais o benefício de redução de 70% do contrato de trabalho, pois com o mesmo diminui-se os gastos e ainda consegue contar com seus empregados em uma parte da sua jornada de trabalho.



Figura 13 - Benefícios utilizados pelas empresas na Medida Provisória 936

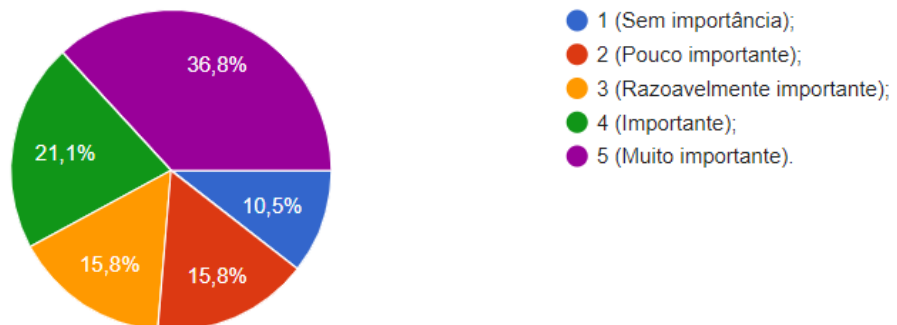


Fonte: Dados da Pesquisa.

Quando questionados sobre a importância das Medidas Provisórias 927 e 936 para a preservação do emprego e da renda, as empresas indicaram com 36,8% ser muito importante, 21,1% importante, com a mesma porcentagem de 15,8% informaram que é razoavelmente importante e pouco importante e por fim com 10,5% das respostas relatam que é sem importância.

Conforme a Figura 14 verifica-se que entendem ser de grande importância para a preservação do emprego e da renda a Medidas Provisórias adotadas, porém, apesar de ser a minoria, mas que também mostra um dado a ser considerado, acreditam que não teve grande relevância para essa situação.

Figura 14 – Importância das Medidas Provisórias 927 e 936 para a preservação do emprego e da renda



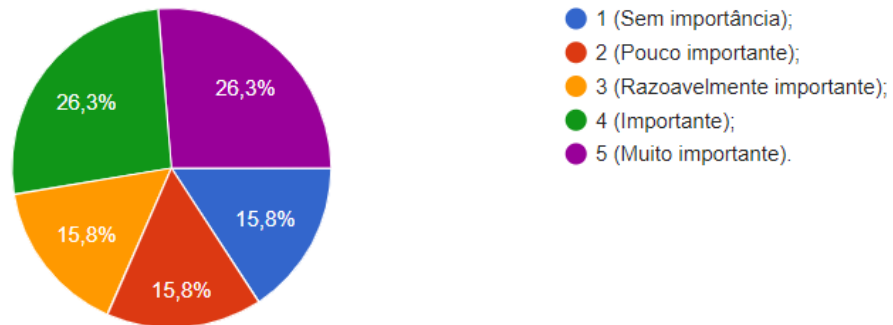
Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem perguntados sobre a importância das Medidas provisórias 927 e 936 para a saúde econômica e financeira das empresas, com a mesma porcentagem de 26,3% indicam que foi importante e muito importante para sua empresa, e com a mesma porcentagem também de 15,8% indicam que é razoavelmente importante, pouco importe e sem importância das medidas para a saúde de sua empresa.

Conforme mostra a Figura 15, a maior parte das respostas indicam que as medidas provisórias impostas pelo Governo Federal para preservação do emprego e da renda, ajudou consideravelmente a saúde econômica e financeira da sua empresa.



Figura 15 – Importância das Medidas Provisórias 927 e 936 para saúde econômica e financeira da empresa

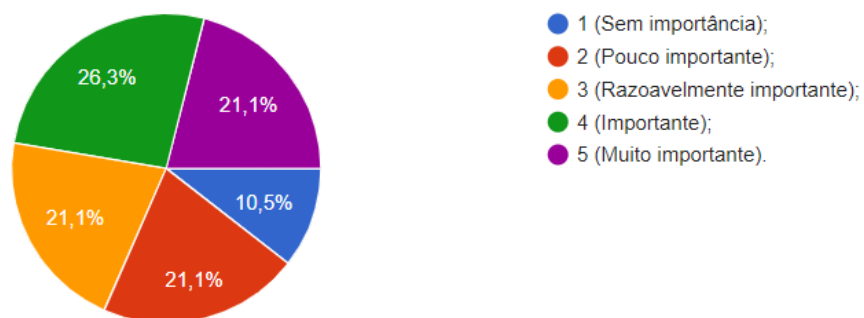


Fonte: Dados da Pesquisa.

Por fim, foi questionado qual foi a importância das Medidas provisórias 927 e 936 para que não se encerrasse as atividades das empresas, com isso verifica-se na Figura 16 que 26,3% responderam que é importante, 21,1% que é muito importante, com o mesmo percentual de 21,1% relataram que é razoavelmente importante e pouco importante e com 10,5% informam que é sem importância.

Portanto verifica-se que as medidas Provisórias 927 e 936, para a preservação do emprego e da renda, além de salvar empregos, também teve um aspecto muito relevante que foi de preservar a empresa para que não encerrasse as atividades, pois muitas das empresas precisam de empregados para a continuidade das atividades, e os benefícios possibilitaram a manutenção dos empregos, reduzindo gastos e salvando a empresa de prejuízos ainda maiores.

Figura 16 – Importância das Medidas Provisórias 927 e 936 para que não se encerrasse as atividades



Fonte: Dados da Pesquisa.

Com a finalização da pesquisa, nota-se que a maioria das empresas passaram e estão passando por momentos difíceis com a pandemia da COVID-19, e as Medidas Provisórias decretadas pelo Governo Federal, ajudaram significativamente para que as empresas não demitissem os empregados e também não tivessem maiores impactos econômicos e financeiros que pudesse ocasionar a descontinuidade das atividades.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o início da pandemia, a maioria das empresas estudadas passaram por paralisações para combater a propagação do vírus, pois o principal objetivo é salvar vidas. Com toda essa situação, as empresas com suas atividades paradas, passaram por grandes dificuldades econômicas e financeiras, pois não estavam mais faturando e tendo assim grandes riscos de encerrarem suas atividades.

As publicações das Medidas Provisórias 936 e 927 do Governo Federal, possibilitaram as empresas formalizarem acordos individuais e coletivos com seus empregados, com isso preservando a saúde financeira e econômica e também a preservação do emprego, nessas medidas foram dadas possibilidades de, teletrabalho, antecipação de férias, antecipação de feriados, redução e suspensão de contrato de trabalho, e dentre outros benefícios para ajudarem nesse momento de calamidade pública que o mundo está vivendo.

Diante disso a pesquisa mostrou que a maioria das empresas não utilizaram de um algum dos benéficos cedidos pelo governo na pandemia, porém ainda com uma porcentagem considerável utilizou-as para que pudessem passar por esse momento sem maiores prejuízos, e preservando a saúde e a renda de seus empregados.

Portanto respondendo à questão problema e o objetivo geral, pode-se afirmar que as empresas que buscaram alternativas nas Medidas Provisórias, obtiveram benefícios próprios e para seus empregados, onde preservaram consideravelmente o emprego, não finalizaram suas atividades, e dando grande suporte para a saúde financeira e econômica da empresa, conforme as respostas obtidas na pesquisa.

O primeiro objetivo foi alcançado na fundamentação teórica, quando demonstrado os impactos econômicos na pandemia, o segundo objetivo foi alcançado quando se avaliou a evolução das flexibilizações trabalhistas e alinhadas a pesquisa e o terceiro objetivo foi alcançado quando se verificou as principais Medidas Provisórias utilizadas para a preservação do emprego e da renda na pandemia pelas empresas objetos de estudos.

Um dos pontos que mais chamou a atenção na pesquisa, foi o fato que algumas empresas não viram as medidas provisórias com algo que os auxiliassem nesse momento, indicando que consideravam sem importância, deixando a entender que superariam as dificuldades mesmo sem a aplicação das Medidas Provisórias.

Sendo que a pandemia está ocorrendo e as medidas de segurança sanitárias contra o coronavírus (COVID-19) ainda estão em vigor, propõe-se como estudos futuros, avaliar em maior escala para complementar essa pesquisa, e também verificar se a longo prazo essas soluções e benefícios de fato ajudaram as empresas.

REFERÊNCIAS

BANTERLI, Fábio Rogério; MANOLESCU, Friendhilde Maria K. **As micro e pequenas empresas no Brasil e a sua importância para o desenvolvimento do país**. XI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VII Encontro Latino Americano de Pós Graduação – Universidade do Vale do Paraíba. São José dos Campos-SP – Brazil, 2008. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2007/trabalhos/sociais/inic/INICG00512_01O.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2020.



BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. E-book.

BRASIL. [CLT (1943)]. **Lei nº 5452, de 1º de Maio de 1943**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 nov. 2020

BRASIL. [CLT (2017)]. **Lei nº13.467, de 13 de Julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 nov. 2020

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1998. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 nov 2020.

BRASIL. [MP Nº 927]. **Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 24 nov. 2020

BRASIL. [MP Nº 936]. **Medida Provisória nº 936, de 1º de Abril de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 24 nov. 2020

BRASIL. [MP Nº 944]. **Medida Provisória nº 944, de 3 de Abril de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm. Acesso em: 24 nov. 2020

BUGALHO, Andreia Chiquini; MOREIRA, Gabriel Carvalho; MACHADO, Rafaela Souza. **Trabalhador Hipersuficiente: O limite de flexibilização no contrato de trabalho pós-reforma trabalhista**. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 8, p. 1417-1436, out/2020 ISSN 2358-1557.

CONTI, Thomas V. **Crise Tripla do Covid-19: um olhar econômico sobre as políticas públicas de combate à pandemia**. Working Paper. 2020. Disponível em:
<http://thomasvconti.com.br/pubs/coronavirus/>. Acesso em: 24 nov. 2020

DE CARVALHO, Monica Cristina Borges et al. **O impacto da pandemia do covid-19 nas relações de emprego nas micro e pequenas empresas**. Revista Fatec Sebrae, v. 7, n. 12, p. 62-62, agosto 2020.

DÍAZ, Raime Rolando Rodríguez et al. **As medidas econômicas frente à pandemia da Covid-19: mapeando o debate de política econômica no Brasil**. Research, Society and Development, v. 9, n. 9, e975998177, 2020. Disponível em:



https://dspace.unila.edu.br/bitstream/handle/123456789/5921/Debate_politicaeconomica_Brasil_Covid.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 nov. 2020

FARIA, Karla Santana Barreto; DA SILVA, Samuel Costa. **Covid-19 e Mudanças Trabalhistas As Implicações Da Pandemia Nas Relações De Trabalho**. Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social, v. 2, n. 4, p. 115-125, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

GOMES, Fausto Rafael Gmach. **Formação de estratégias organizacionais em pequenas empresas: um estudo regional**. 2004. 98f. Dissertação de Mestrado – Universidade de Taubaté, 2004. Disponível em: http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/551/1/gomes_fausto_rafael_gmach.pdf. Acesso em: 22 nov. 2020

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Painel de Indicadores - Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 01 de nov de 2020.

INSTITUTO DE ECONOMIA - GRUPO DE INDÚSTRIA E COMPETITIVIDADE (UFRJ). **Impactos macroeconômicos e setoriais da COVID-19 no Brasil**. [Rio de Janeiro, RJ]: IE-UFRJ, 2020. Disponível em: https://www.ie.ufrj.br/images/IE/grupos/GIC/GIC_IE_NT_ImpactosMacroSetoriaisdaC19noBrasilvfinal22-05-2020.pdf. Acesso em: 25 nov. 2020

JOHNSTON, Aldem. **Um estudo sobre os princípios do Direito do Trabalho**. Direito Net, v. 15, 2002. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/543/Um-estudo-sobre-os-principios-do-Direito-do-Trabalho>. Acesso em: 24 nov. 2020

JUNIOR, Reynaldo Rubem Ferreira; SANTA RITA, Luciana Peixoto. **Impactos da Covid-19 na Economia: limites, desafios e políticas**. Revista Teste, v. 1, n. 7, p. 35-47, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/Teste/article/view/37324/21222>. Acesso em: 20 nov. 2020

KLERING, Maria Angelita Vanzella; NETO, José Adalberto Rodrigues Gonçalves. **Flexibilização das leis trabalhistas frente à crise econômica amplificada pela pandemia da COVID-19**. Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste, v. 5, p. e24538-e24538, 2020. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/24538>. Acesso em: 24 nov. 2020

LA ROVERE, Renata Lèbre. **As pequenas e médias empresas na economia do conhecimento: implicações para políticas de inovação**. Informação e globalização na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, p. 145-163, 1999.



LÓSS, Marcelo Marianelli; NASCIMENTO, Bruna Loss; CABRAL, Hildeliza Lacerda Tinoco Boechat. **A flexibilização dos direitos trabalhistas face à pandemia da COVID-19.** Revista Transformar, v. 14, n. 2, p. 190-204, 2020. Disponível em: <http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/389>. Acesso em: 21 nov 2020

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E.D.A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MATTEI, Lauro. **A crise econômica decorrente do covid19 e as ações da equipe econômica do governo atual.** Revista NECAT. Universidade Federal de Santa Catarina, 2020. Disponível em: <https://noticias.paginas.ufsc.br/files/2020/03/31.03.20-TD-NECAT-035-2020.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2020

MCKIBBIN, W.; FERNANDO, R. **The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios.** CAMA Working Paper, [S.l.], 19/2020. Disponível em: <http://henryjenkins.org>. Acesso em: 4 nov. 2020.

MELLO, Guilherme et al. **A Coronacrise: natureza, impactos e medidas de enfrentamento no Brasil e no mundo.** Nota do Cecon, v. 9, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/nota_cecon_coronacrise_natureza_impactos_e_medidas_de_enfrentamento.pdf. Acesso em: 21 nov. 2020

NETO, JOSÉ FRANCISCO SIQUEIRA. **Direito do trabalho e flexibilização no Brasil.** São Paulo em perspectiva, v. 11, p. 1, 1997. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf. Acesso em: 24 nov. 2020

NOGUEIRA, Mauro Oddo; SILVA, Sandro Pereira; CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Socorro governamental às pequenas unidades produtivas frente à atual pandemia.** Nota Técnica, nº 63, Maio de 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10033/1/NT_63_Diset_%20Socorro%20Governamental%20c3%a0s%20Pequenas%20Unidades%20Produtivas.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva. **A Construção Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil e seus Desdobramentos no Modelo Trabalhista Brasileiro Pós-industrial.** Disponível em: <http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf>. Acesso em: 24 nov 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. **Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da COVID-19.** Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 242, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6821>. Acesso em: 24 nov. 2020



PARMEGIANE, Daniele; SANTOS, José Eduardo Lourenço. **A indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a prevalência da autonomia da vontade na reforma trabalhista.** RJLB, São Paulo, Ano 7, n. 3, p. 571-595, 2021.

PIZZINATTO, Nadia Kassouf; FARAH, Osvaldo Elias. **Pesquisa pura e aplicada para marketing.** São Paulo: Atlas, 2012.

PORSSE, Alexandre A. et al. **Impactos Econômicos da COVID-19 no Brasil.** Nota Técnica NEDUR-UFPR No 01-2020. Disponível em: <http://www.nedur.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2020/04/nota-tecnica-nedur-ufpr-01-2020-impactos-economicos-da-covid-19-no-brasil.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2020

ROCHA, Paula Leonor Mendes Fernandes; DE SA BOMFIM, Yvina Rafaela. **As principais medidas a serem adotadas no Brasil pelos empregadores para enfrentamento da crise econômica e social advinda da COVID-19.** Revista Eletrônica OABRJ - Edição Especial Projeto Mentoria. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2020/06/Mentora-Paula-Leonor-Mendes-Fernandes-Rocha-e-Mentorada-Yvina-Rafaela-de-S.-A.-Bomfim.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2020

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1996.

RODRIGUES, Ivone Ramos; CASTRO, Joana D'arc Bardella. **A importância das Micro Empresas (ME) no atual cenário brasileiro.** III SEPE, Anápolis, junh 2017.

SANTOS, R. **Direito do Trabalho: princípios constitucionais regentes em tempos de flexibilização de direitos e pandemia.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 1, p. 84-97, 18 ago. 2020.

SEBRAE, **Lei Geral da Micro e Pequena Empresa,** 6 nov. 2018. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/lei-geral-completa-10-anos-e-beneficia-milhoes-deempresas,baebd455e8d08410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 30 jun. 2021

SENHORAS, Eloi Martins. **Novo Coronavírus e seus impactos econômicos no mundo.** Boletim de conjuntura (BOCA). Ano II. Volume 1. Nº 2. Boa Vista, 2020. Disponível em: <https://revista.ufrr.br/boca/article/view/Coronavirus>. Acesso em: 22 nov. 2020

SILVA, Henrique Falchetti da. **Flexibilização do direito do trabalho.** RIUNI, Direito-Tubarão [937], 2011. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/1085>. Acesso em: 24 nov. 2020

SOENDERGAARD, Niels et al. **Impactos da covid-19 no agronegócio e o papel do Brasil.** Insper-Centro do Agronegócio Global. Texto para discussão, n. 2, 2020. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/06/impactos-da-covid-19-no-agronegocio-e-o-papel-do-brasil-vf-a.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2020



TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 75, n. 3, p. 57-69, jul./set. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13662>. Acesso em: 24 nov. 2020

YUNIS, José Eduardo Dias; SANTOS, Murilo Angeli Dias dos. **A possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista diante da situação de excepcionalidade causada pela pandemia da covid-19.** Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 25, p. 92-102, 2021.



APÊNDICE - FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS PERANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

Prezado (a) Senhor (a)

Sou acadêmico da nona fase do Curso de Graduação em Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder as questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de “Verificar quais os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas instituídos pelo Governo Federal as pequenas empresas clientes de uma prestadora de serviços contábeis de Criciúma”.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico.

Atenciosamente,

Vinicyos Gonçalves Magnus

BLOCO 1 – CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

1- Qual o segmento de atuação da sua empresa?

- a) Comércio;
- b) Indústria;
- c) Prestadora de Serviços.

2- Qual o porte da sua empresa?

- a) Pequena;
- b) Média;
- c) Grande porte.

3- Qual o tempo de atuação da empresa?

- a) De 0 até 5 anos;
- b) De 5,01 até 10 anos;
- c) Acima de 10 anos.

4- Quantos empregados possui em sua empresa?

- a) De 1 até 5 empregados;
- b) De 6 até 10 empregados;
- c) Acima de 10 empregados.



BLOCO 2 – PEQUENAS EMPRESAS E AS FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS PERANTE A COVID-19

5- Segundo os autores (Rodrigues e Castro, 2017) As empresas de pequeno porte são de suma importância na economia, e na relação de emprego. Considerando essa afirmação qual sua posição a respeito numa escala de 1 a 5?

- a) 1 (Discordo Totalmente);
- b) 2 (Discordo parcialmente);
- c) 3 (Nem discordo e nem concordo);
- d) 4 (Concordo);
- e) 5 (Concordo totalmente).

6- A legislação trabalhista não havia passado por grandes alterações até o ano de 2017, quando o governo federal promulgou a Lei nº 13.467 de 2017 que trata da reforma trabalhista. De acordo com (Bugalho, Moreira e Machado, 2021) a reforma trabalhista teve um papel fundamental na flexibilização nos direitos trabalhistas. Em uma escala de 1 a 5 o quanto você considera importante a flexibilização das leis trabalhistas no vínculo empregatício?

- a) 1 (Sem importância);
- b) 2 (Pouco importante);
- c) 3 (Razoavelmente importante);
- d) 4 (Importante);
- e) 5 (Muito importante).

7- Segundo (Belmonte, Martinez, Maranhão, 2020) houve a paralisação (Lockdown) dos comércios, prestadoras de serviços e indústrias para atividades não essenciais. Sendo assim sua empresa adotou o lockdown para o combate a Covid-19?

- a) Sim;
- b) Não.

Se a resposta for “Sim”, siga respondendo, do contrário passe para questão 9.

8- Por quanto tempo a empresa paralisou as atividades?

- a) De 1 a 15 dias;
- b) De 16 dias a 30 dias;
- c) Mais que 30 dias;

9- Conforme (Instituto de Economia, 2020) as empresas estão sofrendo grandes impactos financeiros e econômicos, devido a Pandemia do COVID-19. Considerando essa afirmação numa escala de 1 a 5, você concorda com esse posicionamento?

- a) 1 (Discordo totalmente);
- b) 2 (Discordo parcialmente);
- c) 3 (Nem discordo e nem concordo);
- d) 4 (Concordo);



e) 5 (Concordo totalmente).

10- De acordo com (BRASIL, 2020.) O Governo Federal decretou a Medida Provisória 927 onde possibilitava alguns acordos entre empregador e empregado. Sendo assim a empresa utilizou de algum desses benefícios?

- a) Sim;
- b) Não.

Se a resposta for “Sim”, siga respondendo, do contrário passe para questão 12.

11- Qual dos benefícios da Media Provisória 927, foi utilizada pela organização? (Múltipla escolha)

- Teletrabalho (Home Office);
- Antecipação de Férias;
- Férias coletivas;
- Aproveitamento e antecipação de feriados;
- Utilização de Banco de Horas;
- Direcionamento de empregados para Qualificação técnica.

12- Conforme (Brasil, 2020.) O Governo Federal disponibilizou mais uma Medida Provisória 936, onde possibilitava a Redução e Suspensão de contrato de trabalho. Portanto a sua empresa utilizou desse benefício?

- a) Sim;
- b) Não.

Se a resposta for “Sim”, siga respondendo, do contrário passe para questão 14.

13- Quais dos benefícios da Medida Provisória 936, sua empresa adotou? (Múltipla escolha)

- Redução jornada de trabalho 25%;
- Redução jornada de trabalho 50%;
- Redução jornada de trabalho 70%;
- Redução de jornada de trabalho em outra porcentagem;
- Suspensão de contrato de trabalho.

14- Referente as medidas adotadas pelo Governo Federal, informada nas questões 10 e 12, com a intenção de preservar o emprego e renda. Numa escala de 1 a 5, qual a importância dessas medidas na sua empresa para preservação do emprego e renda?

- a) 1 (Sem importância);
- b) 2 (Pouco importante);
- c) 3 (Razoavelmente importante);
- d) 4 (Importante);
- e) 5 (Muito importante).



15- Ainda sobre as Medidas provisórias 927 e 936. Numa escala de 1 a 5, qual foi a importância das mesmas para a saúde financeira e econômicas de sua empresa?

- a) 1 (Sem importância);
- b) 2 (Pouco importante);
- c) 3 (Razoavelmente importante);
- d) 4 (Importante);
- e) 5 (Muito importante).

16- Em relação as medidas provisórias 927 e 936 do Governo federal, numa escala de 1 a 5 qual a importância das mesmas, para que a sua empresa não finalizasse as atividades?

- a) 1 (Sem importância);
- b) 2 (Pouco importante);
- c) 3 (Razoavelmente importante);
- d) 4 (Importante);
- e) 5 (Muito importante).