

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

VITÓRIA SPECK DUTRA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS: PERCEPÇÕES QUANTO AOS REFLEXOS
CAUSADOS PELA PANDEMIA DA COVID-19 EM INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO
DE CRICIÚMA – SANTA CATARINA**

CRICIÚMA

2021

VITÓRIA SPECK DUTRA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS: PERCEPÇÕES QUANTO AOS REFLEXOS
CAUSADOS PELA PANDEMIA DA COVID-19 EM INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO
DE CRICIÚMA – SANTA CATARINA**

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. Luan Philippi Machado

CRICIÚMA

2021

VITÓRIA SPECK DUTRA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS: PERCEPÇÕES QUANTO AOS REFLEXOS
CAUSADOS PELA PANDEMIA DA COVID-19 EM INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO
DE CRICIÚMA – SANTA CATARINA**

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 Contabilidade Tributária.

Criciúma, 21 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

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

Prof. Leonel Luiz Pereira – Mestre - (UNESC)

Prof. Valcir Mantovani - Especialista - (UNESC)

Dedico este trabalho à minha mãe, ela que nunca mediu esforços para me ajudar em tudo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por ter me guiado e iluminado em todos os passos até aqui.

Agradeço à minha mãe Cristiane dos Santos Speck, por ter me apoiado em todos os momentos e por ter batalhado a sua vida inteira para me proporcionar sempre o melhor.

A minha família, em especial aos meus avós Adilson Speck e Azair dos Santos Speck, por todo amor, apoio e carinho.

Ao meu namorado João Paulo Niehues Wessler, por estar ao meu lado em todos os momentos e por todo apoio prestado para conclusão deste capítulo da minha vida.

Aos meus amigos de faculdade: Cristian, Daniele, Miguel, Leiliana e Natanael, por estarem ao meu lado nos últimos anos, sei que sempre poderei contar com vocês. Que nossa amizade dure anos e anos após a faculdade.

Um agradecimento em especial ao meu orientador Luan Philippi Machado, por todo apoio, atenção, paciência e auxílio nesta etapa tão importante.

**“Não há nada que dominemos inteiramente a
não ser os nossos pensamentos.”**

René Descartes



RELAÇÕES TRABALHISTAS: PERCEPÇÕES QUANTO AOS REFLEXOS CAUSADOS PELA PANDEMIA DA COVID-19 EM INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE CRICIÚMA – SANTA CATARINA

Vitória Speck Dutra¹

Luan Philippi Machado²

RESUMO: A pandemia da nova variação da família do Coronavírus acabou contagiando milhões de pessoas em um curto período de tempo. Para reduzir sua contaminação, foi necessário adotar medidas de segurança em relação a saúde da população e ao convívio social, onde este último acabou limitando, principalmente, o âmbito trabalhista. Nesse contexto tem-se como objetivo geral da pesquisa conhecer os principais reflexos trabalhistas causados pela pandemia da Covid-19 em indústrias do vestuário no município de Criciúma – Santa Catarina. O estudo possui uma abordagem qualitativa, em relação aos objetivos é caracterizada como descritiva. Quanto aos procedimentos, o estudo foi elaborado a partir de um levantamento de dados e utilizou-se de questionário online para a obtenção de informações. A análise foi realizada com 3 indústrias do vestuário de Criciúma – Santa Catarina e apresentou os reflexos causados pela pandemia da Covid-19 na relação trabalhista, demonstrando que todas as empresas precisaram recorrer às medidas propostas pelo governo para garantir o seu quadro de colaboradores. Assim como, as organizações precisaram reinventar-se para continuarem ativas no mercado, recuperarem sua situação econômico-financeira, preservarem a saúde dos funcionários e manterem os empregos ativos mesmo com todas as incertezas presentes no período pandêmico.

PALAVRAS – CHAVE: Coronavírus. Medidas trabalhistas. Efeitos sociais. Empregos.

AREA TEMÁTICA: Tema 05 – Contabilidade Tributária

1 INTRODUÇÃO

Coronavírus (SARS-CoV-2) é uma doença que em grande parte afeta os animais, tendo uma remota possibilidade de transmissão entre seres humanos. Porém, em dezembro de 2019 foi descoberto em Wuhan na China um novo agente transmissor, a Covid-19 (BRASIL, 2020a).

Por se tratar de uma variação da doença com um elevado índice de contágio, logo se disseminou por todo o mundo, chegando ao Brasil no dia 26 de fevereiro de 2020, onde confirmou-se o primeiro caso em um homem de 61 anos que havia recentemente regressado do exterior (BRASIL, 2020b).

Logo após, no dia 11 de março de 2020, a nova doença recebeu o *status* de pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS) devido à grande escala global que o vírus alcançou (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE - OPAS, 2020).

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

² Mestre, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



Onde até o dia 11 de junho de 2021, já foram confirmados 175.009.242 casos e 3.776.273 mortes em todo o mundo (JOHNS HOPKINS UNIVERSITY & MEDICINE, 2021, Tradução nossa). Sendo o Brasil um dos principais focos, chegando a 17.210.969 casos e a 482.019 mortes até esta mesma data (BRASIL, 2021b).

Com relação aos sintomas da Covid-19, são muito similares a de um resfriado, entre os principais podem ser citados: tosse, dor de garganta, coriza, febre alta, dor de cabeça e dificuldade em geral na respiração. Ao qual, podem se agravar principalmente em idosos e em pessoas que contém outras doenças como diabetes e hipertensão no seu histórico clínico (OPAS, 2020).

Segundo pesquisa realizada com brasileiros entre os dias 6 e 8 de abril de 2020, 89% dos entrevistados acreditam que o isolamento social pode ajudar a combater a disseminação do novo vírus (BEZERRA; SILVA; SOARES; SILVA, 2020). Deste modo, como forma de diminuir a contaminação, o fechamento de fronteiras e a quarentena foram adotados em boa parte dos países do mundo (NICOLA *et al.*, 2020, tradução nossa).

Estas medidas acabaram influenciando na economia mundial, onde em abril de 2020 a Fundação Getúlio Vargas registrou que o Barômetro Global Coincidente, indicador do desenvolvimento econômico global, demonstrou uma queda de 77,9 pontos para 69,4 pontos. Essa diminuição de nível prevê uma desaceleração no PIB Mundial (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS - FGV, 2020). Em 2020 no Brasil, o Produto Interno Bruto - PIB caiu em 4,1% em relação ao ano anterior. Em relação a reais, o PIB *per capita* alcançou R\$ 35.172 em 2020, sendo uma recaída de 4,8% em comparação à 2019 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2021). Segundo o boletim Macrofiscal de julho de 2020 divulgado pela Secretaria de Política Econômica (SPE) do Ministério da Economia, a previsão era que o PIB sofresse uma queda de 4,7% no ano (BRASIL, 2020c).

Diante deste cenário, o governo federal brasileiro regulamentou leis para assegurar o desenvolvimento econômico no estado de calamidade pública e, medidas trabalhistas ao flexibilizar as regras laborais com o intuito de evitar o desemprego em massa. Com isso, no que diz respeito à contaminação da população, foi criada a Lei nº 13.979/2020 onde trata das medidas para enfrentamento do surto da Covid-19 (BRASIL, 2020h). A Medida Provisória nº 927/2020 e a Medida Provisória nº 936/2020 que após sua vigência foi transformada na Lei nº 14.020/2020, são normas que tratam da possibilidade de flexibilização do trabalho, antecipação de férias, teletrabalho e, redução temporária da jornada de trabalho e a suspensão temporária do contrato de trabalho, respectivamente (BRASIL, 2020d; BRASIL, 2020e).

Neste contexto tem-se a seguinte questão pesquisa: Quais os reflexos causados pela pandemia da Covid-19 na relação trabalhista em indústrias do vestuário localizadas no município de Criciúma – Santa Catarina?

A partir deste questionamento, tem-se como objetivo geral conhecer os principais reflexos trabalhistas causados pela pandemia da Covid-19 em indústrias do vestuário no município de Criciúma – Santa Catarina. Para atingir o objetivo geral, traçou-se os seguintes objetivos específicos: 1) Identificar os efeitos da pandemia do Coronavírus nas relações trabalhistas; 2) Identificar as principais mudanças propostas pelo governo na relação trabalhista; e 3) Verificar os reflexos em determinadas indústrias do vestuário no município de Criciúma – Santa Catarina.

Pelo fato de ser uma temática atual e com grande impacto socioeconômico, e ainda tendo um futuro com muitas incógnitas, o estudo em questão se justifica, pois pelo ponto de vista teórico, se trata de um assunto com muito ainda a ser explorado e



com grande necessidade de novas pesquisas, a fim de facilitar o entendimento de como a pandemia vem agindo nas relações trabalhistas.

Já com relação ao ponto de vista prático, o presente estudo contribui como pesquisa para futuros trabalhos, e também servirá como contribuição para instituições e sociedade em geral interessada no assunto, visto que, o tema aborda um momento histórico que a humanidade está presenciando e que já afetou milhões de pessoas em todo o mundo.

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

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção será abordada a parte teórica do estudo realizado. No primeiro momento, serão apresentadas mais informações sobre o novo coronavírus e como o mesmo está afetando a vida social da população. Posteriormente será tratado sobre a legislação trabalhista brasileira e as mudanças ocasionadas pela pandemia da Covid-19. Ao final da seção, serão descritos os impactos ocorridos nas indústrias do vestuário localizadas no estado de Santa Catarina.

2.1 CORONAVÍRUS

O novo coronavírus (Covid-19) teve sua primeira aparição na cidade de Wuhan, na China. A data mais antiga que se tem sobre os sintomas é 1 de dezembro de 2019, mas foi apenas em 31 de dezembro deste mesmo ano, que a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre um surto de pneumonia na região. Onde inicialmente foi identificado como uma doença respiratória, tratando-se de um novo agente da família do coronavírus. Sendo esta considerada a segunda causa dos resfriados comuns, agravando-se raramente para doenças mais graves nos seres humanos (LIU; KUO; SHIH, 2020, Tradução nossa; OPAS, 2020).

Com relação aos sintomas, são parecidos com os já apresentados nos resfriados comuns e o seu contágio pode ser realizado por meio do contato entre as pessoas, seja por meio de apertos de mão, gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro e objetos ou materiais de fácil acesso que possam estar contaminados (BRASIL, 2020a).

Devido à larga escala de transmissão alcançada pelo novo surto do coronavírus, em 30 de janeiro de 2020, foi declarado pela OMS o estado de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). Essa decisão serviu como uma forma de diminuir a disseminação do vírus pois sua caracterização como uma ESPII se refere a uma doença que possa colocar em risco a saúde das pessoas em outros países e que futuramente poderá depender de uma medida imediata e coordenada para o seu combate (OPAS, 2020).

No Brasil, o primeiro caso registrado do vírus ocorreu em 26 de fevereiro de 2020, onde com o passar dos dias a taxa de transmissão estava elevando-se em um ritmo acelerado. Com isso, no dia 20 de março de 2020, quase um mês após o primeiro incidente, o Presidente da República decretou estado de calamidade pública



conforme Decreto Legislativo nº 6/2020. Tendo este, efeito até o dia 31 de dezembro do mesmo ano (BRASIL, 2020b; BRASIL, 2020f).

Após meses desde o primeiro caso e com todas as medidas restritivas adotadas pelo governo e órgãos públicos, em 11 de junho de 2021 o Brasil aparece como terceiro país em número de casos e o segundo em número de mortes, conforme pode-se verificar nos Quadros 01 e 02, onde são apresentados os cinco primeiros países do ranking (JOHNS HOPKINS UNIVERSITY & MEDICINE, 2021, Tradução nossa).

Quadro 01: Número de casos de coronavírus no mundo (até 11/06/2021)

País	Casos
Estados Unidos	33.433.367
Índia	29.274.823
Brasil	17.210.969
França	5.795,479
Turquia	5.319.359
Total Mundo	175.009.242

Fonte: Elaborado pela autora, conforme Johns Hopkins University & Medicine (2021).

Quadro 02: Número de mortes por coronavírus no mundo (até 11/06/2021)

País	Casos
Estados Unidos	599.023
Brasil	482.019
Índia	363.079
México	229.580
Reino Unido	128.148
Total Mundo	3.776.273

Fonte: Elaborado pela autora, conforme Johns Hopkins University & Medicine (2021).

Os dados apresentados nos quadros trazem em grande escala a proporção da capacidade de propagação do novo vírus no mundo todo. Há vários fatores da natureza social envolvidos em uma pandemia. A dimensão de sua contaminação mundial, os impactos sociais, culturais e socioeconômicos afetam a vida dos indivíduos de todas as classes sociais (INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA – IBICT, 2020).

2.1.1 Efeitos Sociais da pandemia do Coronavírus

No dia 30 de janeiro de 2020 o novo coronavírus descoberto na China já estava exposto em 20 países do mundo, isso em apenas um mês após seu primeiro contágio ter sido registrado. O primeiro objetivo para melhorar a saúde pública é prevenir o contato entre pessoas com o propósito de interromper a propagação do vírus. As ferramentas propostas para essa prevenção são o isolamento social, a quarentena e o distanciamento social. (WILDER-SMITH; FREEDMAN, 2020, Tradução nossa).

O isolamento social é a separação das pessoas que estejam doentes daquelas que não foram infectadas, em outras palavras é a prevenção do contágio aos não infectados. O isolamento dos pacientes é particularmente efetivo quando o vírus é descoberto ainda no início, ou seja, no período de incubação, que é o tempo que os sintomas levam para se manifestar, aproximadamente 2 a 14 dias (WILDER-



SMITH; FREEDMAN, 2020, Tradução nossa; MARYLAND, 2005, Tradução nossa; BRASIL, 2020g).

Já a quarentena é um dos métodos mais antigos no controle de doenças. Essa ferramenta é a restrição das pessoas que possam ter sido expostas a uma doença contagiosa, mas não apresentam sintomas, o que pode indicar que a pessoa não tenha sido realmente infectada ou esteja apenas no período de incubação (WILDER-SMITH; FREEDMAN, 2020, Tradução nossa; MARYLAND, 2005, Tradução nossa).

Por fim, o distanciamento social é designado para diminuir a interação entre pessoas em uma comunidade, na qual os indivíduos possam não ter sido identificados como contaminados e não estejam em isolamento. Com doenças transmissíveis por gotículas respiratórias, este distanciamento se torna eficaz na diminuição do contágio (WILDER-SMITH; FREEDMAN, 2020, Tradução nossa; MARYLAND, 2005, Tradução nossa).

Se todas as medidas se tornarem insuficientes, uma ampla quarentena pode ser aplicada, ao qual pode trazer medidas drásticas para o contato entre as pessoas. Essa forma de prevenção se refere a uma intervenção em toda uma comunidade, cidade ou região para que as pessoas saiam das suas residências apenas para ter acesso aos principais suprimentos vitais (WILDER-SMITH; FREEDMAN, 2020, Tradução nossa; MARYLAND, 2005, Tradução nossa).

No Brasil, as medidas para enfrentamento do Covid-19 foram sancionadas pela Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020. Foram considerados o isolamento e a quarentena como forma de prevenção ao contágio, além da realização compulsória de exames, testes e coletas médicas. A restrição temporária da entrada e saída do país também foi adotada. Em 11 de março de 2020 a Portaria nº 356 foi estabelecida para regulamentar o isolamento das pessoas positivadas de forma sintomáticas e assintomáticas, para que a separação entre elas seja determinada apenas por prescrição médica ou recomendação do agente de vigilância epidemiológica (BRASIL, 2020h; BRASIL, 2020i; BRASIL, 2020j).

Com as devidas medidas tomadas, a preocupação tomou conta da população. Principalmente pelo fato da queda brusca na circulação de mercadorias e serviços, que são as principais fontes de renda de muitos trabalhadores. Apesar de haver outras medidas, como a do auxílio das pessoas sem renda ou que tiveram seus postos de trabalho colocados em período de quarentena, as famílias brasileiras começaram a ter receio se conseguiriam manter a renda necessária para custear seus gastos necessários. O medo de não conseguir manter seus custos essenciais e a desestabilização da economia pela paralisação, foram cruciais para as pessoas que são contra a adoção do isolamento social (BIZERRA *et al.*, 2020).

Segundo levantamento do Instituto Ipsos, o Brasil é o segundo país que menos acredita na eficácia do isolamento social para combater o coronavírus, porém, em estudo feito pelo engenheiro químico e professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) Eduardo Lima, foi constatado que o isolamento social tem resultado favorável após em média de 10 a 14 dias da adoção da medida. A pesquisa ainda verificou que a medida trouxe uma diminuição nos números de morte pela doença no país (ARBIX, 2020; DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO DA UERJ, 2020).

Dessa forma, o governo federal brasileiro providenciou medidas na área trabalhista para assegurar o emprego e a renda da população e assim, diminuir os impactos socioeconômicos da pandemia do novo coronavírus (CAVALLINI, 2020).



2.2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A promulgação das leis do trabalho brasileiro foi sancionada em 1943, antes disso, enquanto apenas algumas profissões possuíam suas normas de trabalho, outras classes trabalhistas acabavam ficando desamparadas sem seus direitos proclamados. Dessa forma, em 1 de maio de 1943 o presidente Getúlio Vargas reuniu no Decreto-Lei nº 5.452 as normas regulamentadoras das relações individuais e coletivas do trabalho. A mesma entrou em vigor a partir de 10 de novembro de 1943 (NASCIMENTO, 2011; BRASIL, 1943).

Algumas das normas tratadas na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT se referem à jornada, ao salário, às férias, ao contrato, à seguridade e à medicina no trabalho, e também à estrutura da Justiça do Trabalho e do processo trabalhista. A Constituição Federal de 1988 agregou novos direitos aos trabalhadores como o salário mínimo e a assistência ao indivíduo no caso do desemprego involuntário. A mesma inseriu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário e criou órgãos como o Tribunal Superior do Trabalho - TST e os Tribunais Regionais do Trabalho - TRT (ALMEIDA, 2015; BRASIL, 1943).

Após a Constituição Federal de 1988, não houve mais mudanças significativas nas leis trabalhistas, até que em 2017, a reforma trabalhista foi aprovada. A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano, com o objetivo de gerar mais empregos aos brasileiros. Dentre as mudanças impostas pela reforma, as principais foram: o fim da contribuição sindical obrigatória; as férias fracionadas em até três períodos; a compensação do banco de horas de forma individual; a prevalência dos acordos coletivos sobre a legislação e as novas modalidades de trabalho (CARLA, 2020; MARTELLO, 2017).

Excepcionalmente em 2020 por conta do surto do novo coronavírus, o governo federal elaborou medidas trabalhistas como forma de enfrentamento da nova pandemia, com o intuito de preservar a economia, o trabalho e a renda da população brasileira (CAVALLINI, 2020).

2.2.1 Propostas do governo brasileiro para manutenção do emprego

A forma como o novo coronavírus se expandiu rapidamente no mundo, acarretou em diversos impactos na sociedade. As medidas preventivas acabaram impedindo que as pessoas compartilhassem o mesmo ambiente, com isso, o contato social entre as pessoas foi restringido. Assim, a quarentena e o distanciamento social foram adotados nos estados brasileiros e conseqüentemente, a população trabalhista foi afastada de seus empregos (BARRÍA, 2020; VALENTE, 2020).

Com o estado de calamidade pública reconhecido, o governo precisou criar formas de assegurar o emprego dos brasileiros, a fim de evitar o desemprego em massa e garantir a seguridade dos que já se encontram sem vínculo empregatício. Para isso, o governo trouxe normas para garantir que os empregadores sejam capazes de garantir seu quadro de funcionários e não deixar empregados e desempregados desamparados (BRASIL; 2020k). As normas propostas para a manutenção do emprego serão apresentadas no Quadro 03.



Quadro 03: Medidas trabalhistas na pandemia do Covid-19

Medidas Trabalhistas	Principais objetivos	Período de vigência
Medida Provisória 927/2020	Novas possibilidades de flexibilização do trabalho, como a antecipação de férias e o teletrabalho, além do parcelamento do FGTS	07 de fevereiro de 2020 - 19 de julho de 2020
Medida Provisória 932/2020	Redução das alíquotas das contribuições sobre a folha de pagamento ou sobre a comercialização dos produtos rurais	31 de março de 2020 - 28 de julho de 2020
Medida Provisória 936/2020	Suspensão temporária do contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho e do salário	01 de abril de 2020 - 06 de julho de 2020
Lei 14.020/2020		07 de julho de 2020 – em vigência
Lei 13.982/2020	Antecipação de prestação do INSS e permissão para deduzir os 15 dias de afastamento por Covid-19 do empregado em guias do INSS	02 de abril e 2020 – em vigência
Portaria ME 139/2020	Prorrogação dos prazos de vencimento das guias de tributos federais	03 de abril de 2020 – 30 de setembro de 2020
Portaria ME 245/2020		17 de julho de 2020 – 31 de outubro de 2020
Medida Provisória 944/2020	Programa de concessão de empréstimos às empresas para arcar com as folhas de pagamento dos funcionários	03 de abril de 2020 - 19 de agosto de 2020
Lei 14.043/2020		20 de agosto de 2020 – em vigência
Medida Provisória 945/2020	Regras para o setor portuário no afastamento de trabalhador com sintomas da doença	04 de abril de 2020 - 24 de agosto de 2020
Lei 14.047/2020		25 de agosto de 2020 – em vigência
Medida Provisória 1.045/2021	Suspensão temporária do contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho e do salário	27 de abril de 2021 – em vigência

Fonte: Elaborado pela autora, conforme Brasil (2020u) e Brasil (2021a).

A Medida Provisória nº 927/2020 foi a primeira norma com propostas da flexibilização do trabalho, e trouxe como opções o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas e o parcelamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS das competências de março, abril e maio de 2020 em 6 (seis) parcelas mensais. O prazo para adotar as medidas propostas foi encerrado em 19 de julho de 2020, uma vez que a mesma não foi convertida em lei, seus efeitos foram válidos desde a sua data de publicação, 22 de março de 2020 até a data de encerramento. Vale salientar que as normas adotadas durante este período continuaram com seu efeito até a sua data final, mesmo com o fim da vigência da medida. Elas só não poderiam ser aplicadas após 19 de julho de 2020 (BRASIL, 2020d).

Outra ação tomada pelo governo foi a redução nas alíquotas das contribuições aos serviços sociais autônomos (Sistema S) e de terceiros (Outras Entidades e Fundos) sobre a folha de pagamento ou sobre a comercialização do produto rural no que se refere às competências de abril, maio e junho. A Medida Provisória nº 932 de 31 de março de 2020 normalizou a nova regra que a princípio teria vigência até a



última competência referida, porém com o Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 40/2020, foi prorrogada por mais 60 (sessenta) dias, até 28 de julho de 2020 (BRASIL, 2020l; BRASIL, 2020m).

Por meio da Lei nº 13.982/2020 de 02 de abril foi instituído o programa do auxílio emergencial, assim como, a antecipação de prestações do INSS e a permissão para o empregador deduzir das contribuições repassadas à previdência social o pagamento pelos 15 primeiros dias de afastamento do empregado acometido pelo novo vírus (BRASIL, 2020n).

A Portaria do Ministério da Economia (ME) nº 139/2020 de 3 de abril de 2020 e a Portaria ME nº 245/2020 de 15 de junho de 2020 prorrogaram o prazo do recolhimento das contribuições federais (PIS/PASEP, COFINS, Contribuição Previdenciária Patronal - CPP, Alíquota RAT, Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta - CPRB e Contribuição sobre a Comercialização da Produção Rural) referente às competências de março, abril e maio para pagamentos em agosto, outubro e novembro, respectivamente (BRASIL, 2020o; BRASIL, 2020p).

A Medida Provisória nº 944/20, convertida na Lei nº 14.043/2020, criou o Programa Emergencial de Suporte a Empregados, a fim de atender as organizações afetadas pelos impactos causados pelo novo vírus. O programa é destinado aos empresários, empregadores rurais e as sociedades empresárias, exceto às de crédito, que necessitam de auxílio para o pagamento de suas obrigações com funcionários. A concessão do empréstimo descrito na norma é exclusivamente para o pagamento da folha salarial dos empregados. A Medida Provisória de 3 de abril de 2020 foi transformada em lei em 19 de agosto de 2020 (BRASIL, 2020q).

As regras para o afastamento dos trabalhadores portuários de atividades essenciais que apresentarem algum dos sintomas da Covid-19 foi estabelecida pela Medida Provisória nº 945 de 4 de abril de 2020 e convertida na Lei nº 14.047 em 25 de agosto de 2020. A comprovação dos sintomas é feita por meio de atestado médico e enquanto persistir o impedimento do exercício do trabalho, o funcionário terá direito de receber uma indenização compensatória mensal que será custeada pelo setor portuário (BRASIL, 2020r).

2.2.2 Medida Provisória 936/2020 – Lei 14.020/2020

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi instituído pelo Ministério da Economia por meio da Medida Provisória nº 936 em 1 de abril de 2020. O programa foi instituído com o objetivo de preservar o emprego e a renda dos brasileiros; garantir a continuidade do meio empresarial e seu trabalho; e reduzir os impactos sociais causados pelo estado de calamidade pública e emergência de saúde pública causada pelo coronavírus (BRASIL, 2020s).

Como novas opções de flexibilização do trabalho, a norma propôs o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para indivíduos com vínculo empregatício que sofrerem a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e aos que tiverem a suspensão temporária do contrato de trabalho. Esta proposta instituída pela MP 936 não é aplicável aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas, às sociedades de economia mista e aos organismos internacionais no âmbito da União, Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 2020s).

O Benefício Emergencial é uma prestação mensal, custeada com recursos da União e que será pago aos indivíduos que forem sujeitos à redução da jornada de



trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato. O recurso é devido a partir da data de início da redução ou suspensão, sendo o primeiro pagamento feito no prazo de 30 dias e com duração pelo período máximo determinado em acordo conforme a norma (BRASIL, 2020s).

O valor do benefício que será custeado com recursos da União, é calculado com base no valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito, porém nas seguintes hipóteses (BRASIL, 2020s):

- Na opção da redução da jornada de trabalho e de salário, o valor referente à parte que a União irá arcar, terá seu cálculo feito sobre o percentual da redução, podendo a mesma ser de 25%, 50% e 70%, a parte da jornada não reduzida é custeada pelo empregador;
- Na suspensão temporária do contrato de trabalho, o cálculo é sobre o valor integral do seguro-desemprego quando o mesmo for suspenso por completo, ou 70% do valor do seguro-desemprego aos empregados de empresas que em 2019 obtiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

A medida deixa expressa que o indivíduo que for beneficiado pelo novo programa, não acarretará na alteração do seu valor e na perda da concessão do seguro-desemprego quando lhe for de direito conforme as disposições propostas pela norma do seguro-desemprego (BRASIL, 2020s).

Excepcionalmente durante o período decretado como calamidade pública, o empregador poderá acordar de forma setorial, departamental, parcial ou total com seus empregados a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, pelo prazo estabelecido de 90 (noventa) dias, enquanto isso, a suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser estabelecida pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionado em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias (BRASIL, 2020s). Ambas medidas foram prorrogadas pelo Poder Executivo.

O Decreto nº 10.422 de 13 de julho de 2020 acresceu 30 (trinta) dias no prazo para adoção da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e, a suspensão temporária do contrato de trabalho por mais 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionada em períodos iguais ou superiores a 10 (dez) dias. Ambas totalizaram 120 (cento e vinte) dias para adoção das medidas (BRASIL, 2020v).

Em 24 de agosto de 2020, o Decreto nº 10.470 estabeleceu novos prazos. A redução proporcional da jornada de trabalho e a suspensão temporária do contrato de trabalho tiveram um aumento de mais 60 (sessenta) dias, completando o total de 180 (cento e oitenta) dias limitados ao período do estado de calamidade pública (BRASIL, 2020w).

Para completar os prazos prorrogados, o Decreto nº 10.517 de 13 de outubro de 2020 trouxe um acréscimo de mais 60 (sessenta) dias para a adoção, totalizando assim 240 (duzentos e quarenta) dias, limitando-se até o dia 31 de dezembro de 2020, período do estado de calamidade pública (BRASIL, 2020x).

A empresa que optar pelas novas medidas de trabalho, deverá seguir um cronograma de informações prestadas, sendo ele (BRASIL, 2020s):

- A empresa deve comunicar seus funcionários com antecedência de 2 (dois) dias, a informação de que adotará a redução da jornada de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, por meio de contrato escrito;



- A empresa tem o prazo de 10 (dez) dias, a partir da data inicial do acordo, para transmitir a informação ao Ministério da Economia acerca da redução ou suspensão do seu quadro de funcionários e;
- O retorno das atividades deve ser informado a seus funcionários no prazo antecedente de 2 (dois) dias no caso de antecipação do término do período de redução ou suspensão, encerramento do estado de calamidade pública ou da data estabelecida como encerramento do período acordado.

As pessoas que tiverem sido beneficiadas pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terão seu emprego garantido durante o período de redução ou suspensão e após a concessão do benefício, continuarão com a garantia pelo mesmo tempo em que foram incluídos no programa. O empregador que fizer a dispensa do funcionário durante estes períodos, estará sujeito ao pagamento de indenização ao empregado (BRASIL, 2020s).

De acordo com a *homepage* do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, até 08 de novembro de 2020 havia um total de empregos preservados e acordos realizados de 19.351.677 (BRASIL, 2020t).

Em 2021, ainda em razão da contaminação mundial do novo coronavírus e com o intuito de continuar as atividades empresariais, preservando a renda e o emprego da população, o governo federal brasileiro instituiu o novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. A Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2021 é semelhante ao Programa apresentado em 2020 (BRASIL, 2021a).

2.3 OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE SANTA CATARINA

A pandemia do Covid-19 desestabilizou diversos setores pelo Brasil e mundo afora. As medidas para interromper o contágio fizeram com que empresas parassem de funcionar ou adotassem outras medidas para executar seu trabalho, no caso do *home office* (POERNER, 2020).

Diante deste cenário, uma das classes trabalhadoras mais afetadas pela pandemia foram as indústrias do vestuário (POERNER, 2020). Já que, o setor encontra-se entre os que menos cresceram no período de março de 2019 a março de 2020, com - 2,0% em seu índice de crescimento (BRASIL, 2020y).

A cidade de Brusque, localizada no Vale do Itajaí, litoral norte de Santa Catarina, possui um dos maiores polos da indústria têxtil e de confecção do estado com mais de 25 mil trabalhadores. Com esta nova crise, de acordo com o sindicato das indústrias do setor, na última semana de março de 2020, 97% das empresas localizadas na cidade não produziram nenhuma peça. E mesmo com a medida do Governo do Estado sobre atuar com metade da capacidade, as mesmas não tinham motivo para fazê-lo, visto que, as grandes redes de lojas do vestuário estavam impossibilitadas de abrirem (FIESC, 2020a).

A Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina - FIESC publicou em abril de 2020 a pesquisa primária acerca dos impactos da Covid-19 nas indústrias catarinenses. Segundo a pesquisa, todos os setores industriais perderam seus números de empregos em 2020. O ramo da confecção está em 2º lugar, tendo uma diminuição de 41,4% de 2019 para 2020. De certa forma, a pandemia impactou em diversos aspectos das indústrias, como a redução das vendas no mercado interno, na



exportação e no volume de produção, sendo neste último, o setor de confecção o segundo mais afetado (FIESC, 2020b).

Na segunda parte da pesquisa realizada pela FIESC em maio de 2020, mostrou que no período de 17 de abril a 02 de maio, 28% do número de empregados no ramo do vestuário continuou igual, mas que ainda assim, houve um declínio em 71% dos números e apenas 1% no aumento de empregados. Os impactos da Covid-19 em outros aspectos industriais também se mantiveram e as indústrias em geral preveem que a recuperação das empresas vá levar mais de 2 (dois) anos (FIESC, 2020c).

De acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged) divulgados em 21 de agosto de 2020, entre janeiro e julho cerca de 1.149 postos de trabalho do setor de vestuário foram perdidos na região carbonífera. Desse total, 563 postos são referentes à cidade de Criciúma (REDAÇÃO ENGEPLUS, 2020).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção será abordado o enquadramento metodológico da pesquisa. Na sequência, serão apresentados os procedimentos utilizados no estudo para análise dos dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A presente pesquisa possui uma abordagem qualitativa, por ter como objetivo a verificação dos reflexos trabalhistas causados pela pandemia da Covid-19 em indústrias do vestuário da cidade de Criciúma. Segundo Martins e Theóphilo (2016), a pesquisa qualitativa é também conhecida como uma pesquisa naturalística por se tratar de estudos baseados em conhecimentos experienciados nas ciências humanas e sociais.

Em relação aos objetivos, o estudo se caracteriza como descritivo, uma vez que busca analisar a experiência das empresas sobre um determinado acontecimento, neste caso, se tratando das mudanças ocorridas na relação trabalhista por conta da pandemia da Covid-19 e como essas alterações trabalhistas refletiram nas indústrias do vestuário. A pesquisa descritiva é o registro e a descrição de um certo fenômeno, onde estes não sofrem interferência do pesquisador, o mesmo apenas observa os fatos ocorridos (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Quanto aos procedimentos, o estudo será elaborado a partir de um levantamento de dados. Este método é elaborado para que seja possível conhecer melhor o cenário, os impactos e as dificuldades adquiridas ao longo do fenômeno em estudo (SILVA; MENEZES, 2005).

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Os dados da pesquisa foram coletados por meio de um questionário feito no *Google Forms* enviado para três indústrias do ramo do vestuário situadas na cidade de Criciúma - Santa Catarina. A finalidade do formulário é conhecer como foi a experiência trabalhista destas organizações durante o período da pandemia da Covid-19.



O questionário foi elaborado pela autora com os questionamentos sobre o tema, para investigar como as empresas participantes se comportaram durante a pandemia e quais as medidas trabalhistas utilizadas para enfrentar este período. O questionário foi composto por perguntas objetivas e discursivas e o mesmo foi enviado para o e-mail de contato de cada empresa.

O critério para escolher as empresas a participar foi feito através da análise do perfil do *LinkedIn* das mesmas, na faixa de funcionários de cada uma. Inicialmente a pesquisa seria com organizações que possuíssem no mínimo 500 colaboradores. Após o recolhimento das respostas do questionário, foi possível obter três faixas diferentes no quesito quadro de funcionários.

A primeira empresa, identificada como Empresa A, atua no ramo desde 2000. É especializada na produção de calças, bermudas e jaquetas, nos modelos masculino, feminino e infante-juvenil. Atualmente a empresa possui 500 funcionários.

A segunda empresa, denominada como Empresa B, atua no ramo desde 1992. Sua atividade busca atender exclusivamente ao mercado *Private Label*. Em seu quadro de colaboradores há 831 funcionários.

A terceira empresa, intitulada de Empresa C, atua no ramo desde 2010. Está presente no segmento do vestuário jeans atendendo o mercado *Private Label*. Hoje a empresa conta com 295 funcionários.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Durante o período declarado de calamidade pública, as medidas trabalhistas propostas pelo governo vieram com o intuito de preservar o trabalho e a renda da população, a fim de diminuir também, o impacto econômico da pandemia no país. Tais medidas trouxeram benefícios tanto para os empregadores quanto para os empregados.

Os empregadores conseguiram auxílio no pagamento dos salários com empréstimo exclusivo para isso e com a Medida Provisória nº 936, convertida na Lei nº 14.020, foi possível a suspensão temporária do contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho e do salário, fazendo com que pudessem manter seu quadro de funcionários.

Além disso, a Medida Provisória nº 927 trouxe novas formas de flexibilizar o trabalho, conseguindo que seus colaboradores continuassem atuando mesmo que de casa com o teletrabalho ou então, a possibilidade de fazer a antecipação de férias.

Na economia, a pandemia da Covid-19 impactou diretamente no crescimento das indústrias do vestuário. As restrições feitas pelo governo federal acabaram refletindo no setor produtivo das organizações e conseqüentemente, seu acesso ao consumidor final também foi impossibilitado pelas medidas de enfrentamento ao novo vírus.

Com a coleta das informações do questionário, verificou-se que das três empresas, duas não haviam vivenciado ainda um cenário econômico semelhante ao causado pela pandemia da Covid-19, sendo então uma realidade nova para a Empresa B e C. A questão não ficou aberta para saber qual o outro cenário semelhante foi vivenciado pela Empresa A.

Em relação ao desempenho das atividades das empresas durante o período, em uma questão de múltipla escolha, todas responderam que o setor mais afetado foi o produtivo e, a Empresa C respondeu que o setor financeiro também foi afetado.



Estes são possíveis reflexos de todas as restrições feitas pelo governo para enfrentamento do novo vírus.

Sobre as medidas trabalhistas apresentadas durante a pandemia, a Empresa A e B responderam que foram sim uma forma de conseguir manter seu quadro de funcionário ativo. Em contrapartida, a Empresa C respondeu que tais medidas não foram suficientes para manter o quadro de colaboradores. Apesar dessa diferença na análise das empresas, todas afirmaram que sem as medidas trabalhistas, teria sido mais difícil conseguir manter os empregos.

Quanto às medidas trabalhistas adotadas pelas empresas, na parte produtiva foi utilizada as apresentadas no Quadro 04:

Quadro 04: Medidas trabalhistas no setor produtivo

Medidas Trabalhistas	Utilizada por
Antecipação de férias	Empresa A, B e C
Banco de horas	Empresa A, B e C
Suspensão temporária do contrato de trabalho	Empresa B e C
Redução da jornada de trabalho e do salário	Empresa A, B e C
Afastamento de pessoas de grupo de risco	Empresa A, B e C

Fonte: Dados da pesquisa.

O Quadro 04 apresenta as medidas mais utilizadas pelas empresas na parte produtiva, o mesmo não demonstra a opção do teletrabalho pois nenhuma empresa fez a opção desta flexibilização. Observa-se que todas as empresas fizeram a mesma utilização de quatro das cinco medidas apresentadas, onde a Empresa A foi a única que não optou pela suspensão temporária do contrato de trabalho no setor em análise.

No que se refere às medidas trabalhistas utilizadas no setor administrativo das empresas, o Quadro 05 as demonstram:

Quadro 05: Medidas trabalhistas no setor administrativo

Medidas Trabalhistas	Utilizada por
Antecipação de férias	Empresa A, B e C
Teletrabalho	Empresa B
Banco de horas	Empresa A, B e C
Suspensão temporária do contrato de trabalho	Empresa B e C
Redução da jornada de trabalho e do salário	Empresa A, B e C
Afastamento de pessoas de grupo de risco	Empresa A, B e C

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se diz respeito às medidas utilizadas pelas empresas na parte administrativa, é apresentado no Quadro 05 a opção do teletrabalho, onde apenas a



Empresa B fez essa utilização. As outras cinco medidas demonstradas, são as mesmas optadas no setor produtivo, onde também neste setor de análise, a Empresa A foi a única que não fez a utilização da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Com relação especificamente à redução da jornada de trabalho, é visto que todas as empresas fizeram a adoção deste benefício e com ambos os setores, produtivo e administrativo. Todas as empresas adotaram as três porcentagens propostas pela medida: 25%, 50% e 70%. Já em relação à suspensão do contrato de trabalho, a Empresa A foi a única que optou por não adotar esta medida. As Empresas B e C fizeram a suspensão dos contratos com colaboradores do setor produtivo e administrativo.

É visto que as medidas disponibilizadas pelo governo vieram para tentar manter os empregos e sem dúvidas, as organizações do estudo se beneficiaram com a utilização das mesmas ao terem seus custos com a folha de pagamento reduzidos. Porém, ao serem questionadas se mesmo com as possibilidades de manter os funcionários, as empresas precisaram realizar demissões, as Empresas A e C responderam que sim, realizaram demissões baseadas em projeções futuras. Por outro lado, a Empresa B não realizou demissões e fez isso de acordo com a sua situação financeira do período.

Perguntou-se em uma questão de duas partes se no ponto de vista das empresas poderiam haver outras medidas trabalhistas mais coerentes ou benéficas que o governo poderia ter implementado. A Empresa A respondeu que não e as Empresas B e C responderam que sim. Na segunda parte da questão, foi solicitado se caso a resposta fosse sim, qual seria a outra medida mais benéfica. A Empresa B colocou que seria a redução da carga tributária e em complemento à isso, a Empresa C disse que o parcelamento de impostos federais e estaduais sem juros seria uma opção coerente ao cenário atual.

As respostas adquiridas são condizentes com o período vivenciado já que as empresas tiveram dificuldades em manter sua situação financeira estável, que acaba refletindo nos pagamentos de suas obrigações. Dessa forma, além da prorrogação dos pagamentos dos impostos, o governo poderia ter implementado medidas para reduzir o valor do imposto devido dos contribuintes com o intuito de incentivá-los à continuarem atuando na economia do país e também para ajudar a superarem as barreiras econômico-financeira impostas pela pandemia.

Também em um questionamento voltado a uma opinião pessoal, verificou-se do ponto de vista das empresas, o que foi mais difícil manter durante o período de calamidade pública. As opções dadas às empresas foram: quadro de funcionários, processo produtivo ativo, situação econômico-financeira e a opção outros, caso possuíssem algo mais a adicionar. Para a Empresa A foi difícil manter seu processo produtivo ativo e a situação econômico-financeira. A Empresa B disse que a situação econômico-financeira foi o mais difícil e a Empresa C também apresentou dificuldade em manter sua situação econômico-financeira e seu quadro de funcionários.

Não há dúvidas que a situação financeira das empresas foram as mais difíceis de manter. Por conta de todas as restrições referente ao convívio social, os trabalhos dos comerciantes varejistas foram muito afetados e era através deste comércio que as empresas possuíam acesso ao público consumidor. A paralização deste contato impactou diretamente no caixa das empresas.

Visto que não era possível a abertura das lojas varejistas nos primeiros meses de pandemia, as indústrias do vestuário sofreram diretos impactos em sua produção. Com relação ao setor produtivo neste período, a Empresa A respondeu que “o



processo produtivo sofreu abalo relacionado à queda de venda, prorrogação de pedidos e dificuldades com mão de obra terceirizada (facção)". Já a Empresa B respondeu que "foi utilizado os benefícios proporcionados pelo Governo para mantimento do quadro de funcionários" e que "na medida que as lojas retomavam as atividades, nossa equipe estratégica agia de acordo com a evolução dos nossos clientes". A Empresa C respondeu que os pedidos prontos e os em processo tiveram suas datas de entrega alteradas por conta das paralisações.

Acerca do cenário atual em que as empresas se encontram, foi questionado qual seria o estágio do desempenho financeiro das mesmas. As Empresas A e B responderam que a situação financeira está estável, porém, a realidade da Empresa C é outra, a mesma se considera em uma situação de declínio, onde é evidente que das 3 empresas, a Empresa C foi a que mais sofreu dificuldades em manter seus funcionários e continuar ativa no mercado.

Com relação às decisões tomadas pelas empresas no período de calamidade pública e atualmente, visto que, em 2021 a pandemia ainda permanece, todas responderam que as providências tomadas estão sendo pensadas principalmente no momento atual e ao longo prazo, futuro. Referente às formas que estão sendo tomadas estas decisões, na Empresa A está sendo executado pela direção após ouvirem e discutirem com as gerências a situação atual e futura da organização. Na Empresa B, as decisões são baseadas nos fatos da atualidade, que vem acontecendo no momento. E na Empresa C são feitas a partir das reuniões que ocorrem semanalmente com os gerentes.

Sobre as medidas preventivas da Covid-19 nas empresas e as formas de conscientização que estão sendo feitas com os colaboradores, todas responderam que estão havendo conversas diretas com os mesmos, como forma de conscientizar e cuidar de todos. Sabe-se que para que as atividades laborais aconteçam, é preciso todo um cuidado entre os funcionários e a empresa como um todo.

O uso de máscara, álcool em gel e o distanciamento de 1,5m entre os trabalhadores são as medidas mais comuns. Ao questionar se esses procedimentos são suficientes para executar o trabalho, todas as empresas responderam que sim. Como uma segunda parte do questionamento, verificou-se se ações a mais estão sendo tomadas. A Empresa A foi a única que detalhou outros procedimentos, respondendo que as medidas citadas estão sendo feitas simultaneamente ao acompanhamento e orientação dos colaboradores que apresentarem algum sintoma da doença, para assim, prosseguir com as normas de isolamento e afastamento do trabalho.

Por fim, questionou-se se as empresas conseguiram adquirir algum aprendizado durante o período vivenciado, a Empresa C foi a única a responder que não, já a Empresa A respondeu o seguinte:

A empresa está aprendendo e se reinventando todos os dias, na forma de trabalhar, atender, planejar e instruir. Nos tornamos mais ágeis em encontrar soluções, as tarefas que pareciam ser difíceis, hoje não parecem mais.

E a Empresa B finalizou dizendo que o *home office* poderá ser aproveitado após a pandemia, como uma forma de flexibilizar o trabalho.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversos países estão sofrendo com as consequências da pandemia da Covid-19, seja pelos reflexos econômicos ou sociais. No Brasil não é diferente, o impacto social que a nova pandemia trouxe, refletiu diretamente no convívio social das pessoas, afetando assim, a forma das mesmas trabalharem. Com isso, foram necessárias medidas trabalhistas para assegurar que a população brasileira pudesse continuar exercendo o trabalho, com o intuito de preservar os empregos e manter crescente a economia do país.

Em Santa Catarina a indústria do vestuário foi uma das classes trabalhadoras que menos cresceram de março de 2019 a março de 2020. Apesar das medidas trabalhistas criadas pelo Governo do Estado, a fim de manter as indústrias em seu funcionamento, o acesso ao consumidor final foi paralisado por conta das restrições impostas ao comércio varejista.

Neste contexto, a pesquisa em questão, buscou conhecer como foi o período de pandemia em três indústrias do vestuário da cidade de Criciúma –Santa Catarina. Conforme os dados obtidos, as empresas buscaram utilizar-se ao máximo das mudanças propostas pelo governo no âmbito trabalhista, com o intuito de diminuir os efeitos da pandemia na organização. Apesar das medidas terem vindo para diminuir o impacto do desemprego no país, duas empresas pesquisadas precisaram realizar demissões.

A relação trabalhista das empresas também não foi a única parte afetada. Já que, as mesmas tiveram dificuldades em manter a situação econômico-financeira, e, mesmo após um ano vivenciando uma pandemia, ainda há indústrias com seu desempenho financeiro em declínio. Estes são reflexos de longo prazo que podem demorar mais de 12 meses para retornar ao estágio estável, isto se, novas restrições não acontecerem, já que, tudo está em constante movimento.

Dessa forma, o objetivo geral deste trabalho foi conhecer os principais reflexos trabalhistas causados pela pandemia da Covid-19 nas indústrias estudadas. Para atingir o principal objetivo, buscou-se identificar os efeitos da pandemia do Coronavírus nas relações trabalhistas, onde é evidente que com todas as restrições ocasionadas pela nova doença para executar o trabalho, foram necessárias normas de trabalho para preservar a classe trabalhadora e medidas de segurança para preservar a saúde dos colaboradores.

Em seguida, foram identificadas as principais mudanças propostas pelo governo na relação trabalhista, onde listou-se 8 normas, sendo elas, medidas provisórias, leis e portarias do Ministério da Economia. Posteriormente, foram verificados os reflexos nas indústrias do estudo, onde por meio das informações obtidas, tem-se o conhecimento da reconstituição das organizações para manterem seu quadro de colaboradores e continuarem ativas no mercado mesmo com todos os obstáculos trazidos pela nova pandemia.

Dessa forma, todos os objetivos propostos para esta pesquisa foram atingidos. Conclui-se com este estudo que a pandemia do novo Coronavírus prejudicou as empresas em alguns aspectos como a situação financeira, mas também, fez com que buscassem e aprendessem a se reinventar para enfrentar períodos atípicos, que estão além do controle da organização.

A pandemia também impactou diversos trabalhadores, que mesmo com as medidas trabalhistas, acabaram perdendo seus empregos. E apesar das



possibilidades em manter seus colaboradores ativos, as empresas não estavam preparadas para o que iria acontecer ou para o futuro incerto dentro de tal cenário.

Durante a elaboração da pesquisa, muitas atualizações de dados da doença e das legislações envolvendo a Covid-19 foram realizadas. Esta constante atualização é reflexo da pandemia que ainda em 2021, permanece ativa.

Para pesquisas futuras, sugere-se uma análise e verificação dos reflexos trabalhistas ocasionados pelo novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) proposto em 2021, assim como, a eficácia do objetivo proposto na norma, sendo este, a preservação dos empregos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. 1 recurso online ISBN 9788502627192

ARBIX, Glauco. **Brasil é o segundo país que mais desacredita do isolamento social**. 2020. Disponível em: <http://jornal.usp.br/radio-usp/brasil-e-o-segundo-pais-que-mais-desacredita-no-isolamento-social/>. Acesso em: 24 out. 2020.

BARRÍA, Cecilia. **Coronavírus: avanço rápido de pandemia põe mundo 'muito perto de uma recessão global'**. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51858298>. Acesso em: 25 out. 2020.

BEZERRA, Anselmo César Vasconcelos; SILVA, Carlos Eduardo Menezes da; SOARES, Fernando Ramalho Gameleira; SILVA, José Alexandre Menezes da. Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 2411-2421, jun. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10792020>. Disponível em: <https://scielosp.org/article/csc/2020.v25suppl1/2411-2421>. Acesso em: 27 set. 2020.

BIZERRA, Hellen Karla de Araujo Ideiao *et al.* ESTRATÉGIAS DE ISOLAMENTO E O IMPACTO DO COVID-19 NA ECONOMIA BRASILEIRA. **XX USP International Conference In Accounting**, São Paulo, jul. 2020. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/Anais2020/ArtigosDownload/2963.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. Ato do Presidente da mesa do Congresso Nacional nº 40, de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020m. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/ato-do-presidente-da-mesa-do-congresso-nacional-n-40-de-2020-258703309>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Biblioteca Virtual em Saúde. Ministério da Saúde. **Novo Coronavírus (Covid-19): informações básicas**. 2020g. Disponível em: <https://bvsm.saude.gov.br/ultimas-noticias/3135-novo-coronavirus-covid-19-informacoes-basicas>. Acesso em: 24 out. 2020.



BRASIL. Decreto legislativo nº 6, de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020f. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-legislativo-249090982> Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020. **Presidência da República**. 2020v. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020. **Presidência da República**. 2020w. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10470.htm Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020x. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.517-de-13-de-outubro-de-2020-282662377> Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Pág. Nº 11937. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. GOVERNO DO BRASIL. **Brasil confirma primeiro caso do novo coronavírus**. 2020b. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. GOVERNO DO BRASIL. **Economia anuncia medidas para proteger empregos e distribuir renda**. 2020k. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/03/economia-anuncia-medidas-para-protger-empregos-e-distribuir-renda>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. GOVERNO DO BRASIL. **Ministério da Saúde regulamenta medidas de isolamento e quarentena**. 2020j. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/03/ministerio-da-saude-regulamenta-medidas-de-isolamento-e-quarentena>. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020h. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020n. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.982-de-2-de-abril-de-2020-250915958>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020s. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 25 out. 2020.



BRASIL. Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020q. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.043-de-19-de-agosto-de-2020-273219968>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020r. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.047-de-24-de-agosto-de-2020-273920785>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021. **Diário Oficial da União**. 2021a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 932, de 31 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020l. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-932-de-31-de-marco-de-2020-250477890>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Boletim das medidas tomadas em função da Covid-19 (Coronavírus)**. 2020u. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/covid-19>. Acesso em: 08 nov. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: como funciona**. 2020t. Disponível em: <https://servicos.mte.gov.br//bem/#como-funciona>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **SPE aponta queda do PIB de 4,7% em 2020 e crescimento de 3,2% em 2021**. 2020c. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/spe-aponta-queda-do-pib-de-4-7-em-2020-e-crescimento-de-3-2-em-2021>. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que é COVID-19**. 2020a. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Painel Coronavírus**. 2021b. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 11 jun. 2021.

BRASIL. Portaria nº 139, de 3 de abril de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020o. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-139-de-3-de-abril-de-2020-251138204>. Acesso em: 25 out. 2020.



BRASIL. Portaria nº 245, de 15 de junho de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020p. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-245-de-15-de-junho-de-2020-261921317>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Portaria nº 356, de 11 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020i. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346?_ga=2.7264562.1432300416.1603041466-1285041070.1603041466. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. SECRETARIA DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL - SDESC. **Boletim econômico de maio mostra impactos da pandemia na economia catarinense**. 2020y. Disponível em: <https://www.sde.sc.gov.br/index.php/noticias/2527-boletim-economico-de-maio-mostra-impactos-da-pandemia-na-economia-catarinense>. Acesso em: 08 nov. 2020.

CARLA, Joyce. **Reforma trabalhista**: o que muda no seu dia a dia. o que muda no seu dia a dia. Disponível em: <https://www.serasa.com.br/ensina/dicas/reforma-trabalhista/>. Acesso em: 24 out. 2020.

CAVALLINI, Marta. **Medidas do governo durante a pandemia mudam a vida do trabalhador; veja lista**. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/21/medidas-do-governo-durante-a-pandemia-mudam-a-vida-do-trabalhador-veja-lista.ghtml>. Acesso em: 28 nov. 2020.

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO DA UERJ (Rio de Janeiro). **Estudo mostra eficiência do isolamento social contra o novo coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://www.uerj.br/noticia/11078/>. Acesso em: 24 out. 2020.

FIESC (Brasil). **Impacto do COVID-19 na indústria catarinense**: análise dos resultados da pesquisa primária. 2020b. Disponível em: https://e54998bf-6dbe-40d4-b444-ac79bb767705.filesusr.com/ugd/61d365_124f4df4cb3d4e87a9144e3efccd256b.pdf. Acesso em: 07 nov. 2020.

FIESC (Brasil). **Impacto do COVID-19 na indústria catarinense**: análise dos resultados da pesquisa primária – 2ª edição. 2020c. Disponível em: http://e54998bf-6dbe-40d4-b444-ac79bb767705.filesusr.com/ugd/588b18_5485958153644ae8939b8992ae7cf6d5.pdf. Acesso em: 07 nov. 2020.

FIESC (Brasil). **É possível gerir a crise**. 2020a. Disponível em: <https://fiesc.com.br/pt-br/imprensa/e-possivel-gerir-crise>. Acesso em: 08 nov. 2020.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS - FGV. **Barômetros Econômicos Globais**: aumenta o impacto do covid-19 na economia internacional. Aumenta o impacto do COVID-19 na economia internacional. 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/barometros-economicos-globais-aumenta-impacto-covid-19-economia-internacional>. Acesso em: 27 set. 2020.



INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA (IBICT). **Observatório de Evidências Científicas Covid-19: aspectos sociais.** Disponível em: <http://evidenciascovid19.ibict.br/index.php/aspectos-sociais/>. Acesso em: 28 nov. 2020.

JOHNS HOPKINS UNIVERSITY & MEDICINE (Baltimore). Resource Center. **COVID-19 Map.** 2021. Disponível em: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>. Acesso em: 11 jun. 2021.

LIU, Yen-Chin; KUO, Rei-Lin; SHIH, Shin-Ru. COVID-19: the first documented coronavirus pandemic in history. **Biomedical Journal.** Taiwan, p. 328-333. ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.bj.2020.04.007>. Acesso em: 24 out. 2020.

MARTELLO, Alexandre. **Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles.** 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>. Acesso em: 24 out. 2020.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. 1 recurso online ISBN 9788597009088

MARYLAND. Martin Cetron. National Center For Biotechnology Information. **Public health and ethical considerations in planning for quarantine.** 2005. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2259156/>. Acesso em: 24 out. 2020.

MD, A. Wilder-Smith; MD, D.O. Freedman. Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-ncov) outbreak. **Journal Of Travel Medicine.** Oxford University Press. mar. 2020. Disponível em: <https://academic.oup.com/jtm/article/27/2/taaa020/5735321>. Acesso em: 24 out. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NICOLA, Maria *et al.* The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): a review. **International Journal Of Surgery**, London, v. 78, p. 185-193, jun. 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7162753/>. Acesso em: 27 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Folha informativa COVID-19.** 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 27 set. 2020.

POERNER, Bárbara. **Pandemia de covid-19 impacta os trabalhadores do vestuário no Brasil e no mundo.** 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/fashion-revolution/pandemia-de-covid-19->



impacta-os-trabalhadores-do-vestuario-no-brasil-e-no-mundo/. Acesso em: 07 nov. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1Ip5R-RyTrt6X8UPoq2jJ8gO3UEfM_JJd/view. Acesso em: 01 nov. 2020.

REDAÇÃO ENGEPLUS (Brasil). **Recuperação tem sido rápida para alguns setores industriais**. 2020. Disponível em: <http://engeplus.com.br/noticia/economia/2020/recuperacao-tem-sido-rapida-para-alguns-setores-industriais>. Acesso em: 01 nov. 2020.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4. ed. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, 2005. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1A8MOJiPIAWCn7pwcZ2MW6mI4iMIS2y31/view>. Acesso em: 01 nov. 2020.

VALENTE, Jonas. **Covid-19**: veja como cada estado determina o distanciamento social. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/covid-19-veja-como-cada-estado-determina-o-distanciamento-social>. Acesso em: 25 out. 2020.



APÊNDICE



APÊNDICE A – Questionário de Pesquisa

1. Qual a quantidade de colaboradores da empresa no setor de PRODUÇÃO?
2. Qual a quantidade de colaboradores da empresa no setor ADMINISTRATIVO?
3. A empresa já havia vivenciado um cenário econômico semelhante ao atual ocasionado pela pandemia do Covid-19?
 Sim
 Não
4. Com relação ao desempenho das atividades da empresa, qual foi o setor mais afetado durante a pandemia:
 Financeiro;
 Gerencial;
 Produtivo;
 Outro:
5. A empresa acredita que as medidas trabalhistas apresentadas durante a pandemia, foram uma forma de conseguir manter o quadro de funcionários?
 Sim
 Não
- 5.1 Sem essas medidas, teria sido mais difícil conseguir manter os empregos?
 Sim
 Não
6. Para manter os empregados na pandemia, quais medidas trabalhistas foram adotadas no setor de PRODUÇÃO pela empresa?
 Antecipação de férias;
 Teletrabalho;
 Banco de horas;
 Suspensão temporária do contrato de trabalho;
 Redução da jornada de trabalho e do salário;
 Afastamento de pessoas pertencentes ao grupo de risco;
 Outro:
7. Para manter os empregados na pandemia, quais medidas trabalhistas foram adotadas no setor ADMINISTRATIVO pela empresa?
 Antecipação de férias;
 Teletrabalho;
 Banco de horas;
 Suspensão temporária do contrato de trabalho;
 Redução da jornada de trabalho e do salário;
 Afastamento de pessoas pertencentes ao grupo de risco;
 Outro:
8. Foi adotada a redução de jornada de trabalho?
 Sim



Não

8.1 Se sim, com todos os setores ou algum específico?

- Produção;
 Administrativo;
 Ambos;
 Nenhum

8.2 Qual foi a % adotada pela empresa?

- 25%
 50%
 70%
 Não foi adotada

9. A empresa precisou adotar a suspensão dos contratos?

- Sim
 Não

9.1 Se sim, com todos os setores ou algum específico?

- Produção;
 Administrativo;
 Ambos;
 Nenhum

10. Mesmo com a possibilidade de manter os funcionários por conta das medidas, a empresa precisou realizar demissões?

- Sim
 Não

10.1 Se sim, a decisão foi baseada na situação financeira da empresa no momento ou por projeções futuras ocasionadas pela pandemia?

- Situação financeira atual;
 Projeções futuras

11. No ponto de vista da empresa, existem outros tipos de medidas trabalhistas mais coerentes/benéficas que o governo poderia ter implementado?

- Sim
 Não

11.1 Se sim, qual?

12. Na opinião da empresa, o que mais foi difícil manter durante este período:

- Quadro de funcionários;
 Processo produtivo ativo;
 Situação econômico-financeira.
 Outro:

13. Por se tratar de uma indústria do vestuário, sofreu diretos impactos com a impossibilidade da abertura das lojas varejistas. Como ficou a produção da empresa neste período?



14. No atual cenário, em qual estágio a empresa considera que seu desempenho financeiro se encontra:

Declínio;

Estável;

Em crescimento

15. Após 1 ano (março 2021) de pandemia e ainda vivendo nela, as decisões tomadas pela empresa estão sendo pensadas somente no cenário atual ou a longo prazo?

15.1 De que forma estão sendo tomadas estas decisões?

16. Em relação as medidas preventivas ao Covid-19 na empresa, está tendo alguma forma de conscientização e conversa com os colaboradores?

17. Com o uso de máscaras, álcool em gel e o distanciamento de 1,5m entre os trabalhadores já é o suficiente para a empresa conseguir executar o trabalho normalmente ou medidas a mais estão sendo tomadas?

18. A empresa adquiriu algum aprendizado durante o período vivenciado?

Sim

Não

18.1 Se sim, qual?