

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LUIZ GUSTAVO MEDEIROS DE SOUZA

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA COVID 19 NOS PROCESSOS DA ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS DAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS DO SUL
CATARINENSE**

CRICIÚMA

2022

LUIZ GUSTAVO MEDEIROS DE SOUZA

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA COVID 19 NOS PROCESSOS DA ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS DAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS DO SUL
CATARINENSE**

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. Sérgio Mendonça da Silva.

CRICIÚMA

2022

LUIZ GUSTAVO MEDEIROS DE SOUZA

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA COVID 19 NOS PROCESSOS DA ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS DAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS DO SUL
CATARINENSE**

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 Gerencial.

Criciúma, 09 de dezembro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Sergio Mendonça da Silva – (UNESC) - Orientador

Prof. Esp. Patriele de Faveri Fontana - (UNESC)

Prof. Me. Eduardo Tramontin Castanha - (UNESC)

Este trabalho é todo dedicado aos meus pais, pois é graças ao seus esforços que posso concluir o meu curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo que conquistei até agora, mas peço a Ele para me dar sabedoria para conquistar muito mais.

A meu pai e minha mãe por sempre estarem presentes e me apoiarem no andamento da minha graduação, sem eles com certeza a tarefa teria sido muito mais árdua.

Quero agradecer a todos os professores, especialmente ao meu orientador, Prof. Me. Sérgio Mendonça da Silva. Obrigado mestre por me exigir mais do que eu acreditava que seria capaz de realizar. Declaro aqui minha eterna gratidão pelo compartilhamento de seu conhecimento e tempo, bem como sua amizade.

E por fim, a todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

“Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existirão resultados.”

Mahatma Gandhi



OS IMPACTOS DA PANDEMIA COVID 19 NOS PROCESSOS DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS DO SUL CATARINENSE

Luiz Gustavo Medeiros de Souza¹

Sérgio Mendonça da Silva²

RESUMO: O novo coronavírus (SARS-CoV-2) se propagou pelo mundo inteiro e se tornou uma pandemia mundial, dentro desse cenário, para evitar a propagação do vírus foram necessárias diversas medidas de isolamento social, assim, muitas empresas tiveram que reduzir o quadro de funcionários ou interromperem suas atividades temporariamente. Assim, o Governo Federal disponibilizou algumas medidas para o empregador para reduzir os danos, como a preservação de empregos. Neste contexto, essa pesquisa tem como objetivo analisar como a pandemia COVID-19 influenciou nos processos da área de recursos humanos das micro e pequenas empresas do sul catarinense, com base nas Medidas Provisórias nº 1045/2021 e nº 1046/2021. Para alcançar o objetivo geral, utilizou uma pesquisa de forma quantitativa. Quanto aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como descritiva e utilizou-se de um questionário on-line como instrumento para a obtenção de dados. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos e estratégicos, a pesquisa é considerada como de levantamento técnico. A análise foi realizada sobre 26 micro e pequenas empresas sul catarinenses e demonstrou a influência da pandemia Covid-19 na área de recursos humanos tendo como Medida Provisória nº 1045/2021 e nº 1046/2021, esclarecendo que a maioria das empresas tiveram impactos negativos nos seus negócios e tiveram que tomar medidas emergenciais diante dessa externalidade de saúde. Assim, este estudo demonstrou que as empresas tiveram que buscar alternativas para continuar exercendo suas atividades e manter seus colaboradores ativos e com saúde, dessa forma, as empresas de micro e pequeno porte por sua maioria não utilizaram essas medidas emergências disponíveis.

PALAVRAS – CHAVE: Impacto Covid-19. Processos de recursos humanos. Medida Provisória nº 1045/2021. Medida Provisória nº 1046/2021.

AREA TEMÁTICA: Tema 06 – Contabilidade Gerencial;

1 INTRODUÇÃO

No primeiro semestre de 2020, o mundo sofreu um grande impacto com o início de uma pandemia da doença COVID-19, que é causada pelo vírus SARS-CoV-2. Em alguns casos sendo necessária a internação, resultando na lotação de leitos hospitalares. Com isso, foi visto a necessidade de tomar medidas protetivas

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

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



sobre o assunto, destacando o isolamento social, qual foi recomendado por vários médicos infectologistas (OPAS, 2020).

Este isolamento social foi moldado de acordo com a necessidade de cada região, tendo como respostas o fechamento de fronteiras até quarentena de populações inteiras, essas medidas foram feitas para tentar controlar o poderoso contágio do vírus entre a população, desta forma afetando economicamente e socialmente os países. No Brasil não foi diferente, tendo em vista, que mais de 29 milhões de pessoas foram infectadas em território nacional, em consequência mais de 650 mil mortes. Este isolamento teve influência em empresas que acumulavam certo número de pessoas, desta forma ocorrendo impacto no faturamento, na arrecadação de tributos e conseqüentemente, na redução no quadro de empregados (CORONAVÍRUS / BRASIL, 2022).

Por conta desses efeitos, as micro e pequenas empresas tiveram que adequar a forma que trabalhavam por conta de novas restrições e de acordo com a necessidade de seus clientes e fornecedores. Neste aspecto, um dos setores mais importantes afetados foi o de gestão de pessoas. Assim, lidando com mudanças no quadro de funcionários, atrasos de remuneração e a possibilidade de as empresas reduzirem e/ou suspenderem o contrato de seus funcionários (SILVA, 2021).

Diante desse contexto surge o seguinte questionamento: Qual a influência causada pela pandemia COVID-19 nos processos da área de recursos humanos das micro e pequenas empresas do sul catarinense?

Para responder a essa questão, propõe-se como objetivo geral desse estudo, pesquisar como a pandemia COVID-19 influenciou nos processos da área de recursos humanos das micro e pequenas empresas do sul catarinense, tomando como as Medidas Provisórias nº 1045/2021 e nº 1046/2021. Para alcançar o objetivo geral tem-se os seguintes objetivos específicos: Identificar o perfil das micros e pequenas empresas objeto desse estudo, identificar a influência da pandemia COVID-19 nos processos da área de recursos humanos das micro e pequenas empresas do sul catarinense, tomando como a Medida Provisória nº 1045/2021, identificar a influência nos processos da área de recursos humanos das micros e pequenas empresas do sul catarinense, tomando como a Medida Provisória nº 1046/2021.

Logo, esta pesquisa tem relevância para observar o impacto da pandemia do COVID-19 nas pequenas e médias empresas e o seu comportamento diante a esta externalidade, se elas se prepararam ou não para isso. Também pode direcionar outras empresas em semelhante situação, como contribuir para a pesquisa de micro e pequenas empresas da região. Este estudo é importante, principalmente por considerar uma externalidade inesperada, por se tratar de uma pandemia sem precedentes.

A estrutura desta pesquisa se inicia pela introdução que descreve a contextualização e problematização do tema proposto. A segunda seção será formada pela fundamentação teórica que apresentará o embasamento teórico da pesquisa e a terceira seção irá referir-se aos procedimentos metodológicos da pesquisa. Na quarta e na quinta seção serão apresentadas a análise dos resultados encontrados e as considerações finais, respectivamente.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA



Na Fundamentação teórica, apresenta-se a base teórica sobre a pesquisa com o intuito de simplificar a proposta desse estudo. Ela inicia com as abordagens sobre como se enquadra uma micro e pequena empresa, os impactos da pandemia nas áreas das empresas, referenciar a influência da COVID-19 nos processos da área de recursos humanos e conceituar as MP's nº 1045/2021 e nº 1046/2021.

2.1 PEQUENAS E MICROEMPRESAS

Segundo Longenecker (2018), as pequenas empresas têm uma contribuição significativa para a economia e para a qualidade de vida. De acordo com a classificação segundo o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) – Pronunciamento Técnico PME – Contabilidade para Pequenas e Médias Empresas, que aprovou a NBC TG 1000 – norma que se destina à utilização por pequenas e médias empresas afirma que as pequenas e médias empresas não tem obrigação pública de prestação de contas e elaboram demonstrações contábeis para fins gerais para usuários externos.

Conforme a classificação usada pelo MERCOSUL, que é a resolução nº 58/1998 define que os padrões para definir uma micro e pequena empresa podem ser qualitativos ou quantitativos. O primeiro destaca os dois critérios a serem: pessoal empregado e o nível de faturamento. A classificação usada aqui considera as microempresas e empresas de pequeno porte como indústria tem até 40 empregados e as demais vão de até 30 empregados (SANTOS; VEIGA, 2014).

Tendo em vista que as pequenas e médias empresas são muito relevantes para a nossa sociedade, pois movimentam o mercado, empregando muitas pessoas da parte da mão de obra própria, de terceiros ou do próprio empresário. Estas empresas vêm se adaptando constantemente à dinâmica atual do mercado, considerando fatos internacionais, a legislação do país e as sucessivas alterações nas políticas brasileiras (SANTOS; VEIGA, 2014).

Um levantamento realizado pelo SEBRAE (2022), com base em dados do novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), mostra que as micro e pequenas empresas (MPEs) apresentaram saldo positivo de geração de empregos em fevereiro de 2022. Segundo a pesquisa divulgada, os pequenos negócios foram responsáveis por 220.066 novos postos de trabalho no segundo mês de 2022, chegando a cerca de 67% do volume total, que inclui empreendimentos de todos os portes. Ainda segundo o SEBRAE (2022), no acumulado de 2022, as MPEs criaram 304.525 novas vagas, o que equivale a 63,5% de todo o volume de empregos gerados este ano.

O modelo de negócio, quando comparado ao porte da empresa, que predomina em Santa Catarina hoje é o micro e pequeno empreendedor. De acordo com dados do SEBRAE/SC (2021), são mais de 500 mil micros e pequenas empresas, que geram mais de 1 milhão de empregos diretos. De acordo com a Federações das Câmaras de Dirigentes Lojistas (FCDL/SC) o Índice de Confiança de Micro e Pequenas Empresas (IC-MPE) subiu 5,4 pontos, em maio, atingindo o patamar de 93,5 pontos, o maior nível desde dezembro de 2020 (94,6 pontos) (SEBRAE, 2021).

2.2 IMPACTO DA PANDEMIA NAS EMPRESAS



Visando reduzir o estágio avançado da pandemia COVID-19 através do isolamento social e com isso com o encerramento de atividades consideradas não obrigatórias pelos órgãos governamentais, por um período, que em alguns casos, ultrapassaram os 45 dias. Por consequência, a maioria das operações empresariais que já operavam no limite da sua capacidade financeira devido a situação encontrada em nosso país, tiveram que suspender ou encerrar suas atividades (SCHREIBER; MORAES; STASIAK, 2021).

De acordo com Schreiber, Moraes e Stasiak (2021), com o atendimento das empresas referente às normas da Organização Mundial de Saúde (OMS), houve impacto significativo no faturamento e no quadro de funcionários das empresas durante o período pandêmico.

Segundo Nassif, Correa e Rossetto (2020), ações do governo são entendidas como necessárias para a redução do impacto econômico e social no Brasil, diante de uma externalidade pandêmica. Tendo em vista que a sustentação de micros e pequenas empresas têm condições de incertezas devido ao seu ambiente e restrições de recursos.

2.2.1 Impactos da pandemia na área financeira das empresas

De acordo com Ribeiro (2021), a administração de recursos financeiros de uma empresa está cada vez mais complexo, tendo em vista que em uma economia global e dinâmica é preciso estar preparado para crises e externalidades, como o caso da pandemia do COVID-19. As micro e pequenas empresas vêm desempenhando um papel cada vez mais importante na economia brasileira, atualmente representa 30% do valor adicionado ao PIB (Produto interno bruto) do país e mais da metade dos empregos formais (SEBRAE, 2020).

Antes de o mundo conhecer a pandemia do COVID-19, a gestão financeira já era primordial para a sobrevivência da empresa. Depois do primeiro semestre de 2020 ela nunca foi tão essencial já que ocorreu grande impacto nessas empresas. Segundo Silva e Silva (2020), a partir de abril deste primeiro ano ocorreram grandes restrições de circulação de pessoas e de isolamento social impostas pelos municípios, estados e governo com intuito de conter o contágio do vírus, sendo assim, provocando impactos diretos na área financeira das empresas.

O governo buscou formas de auxiliar essas empresas, criando um conjunto de medidas como a prorrogação de tributos do Simples Nacional, adiamento do PIS, PASEP, COFINS e da contribuição previdenciária, redução do IOF sobre operações de crédito, prorrogação do prazo de entrega da declaração do Imposto de Renda, prorrogação da validade de certidões de débitos e créditos tributários, prorrogação de parcelamentos tributários, entre outros (ALVARENGA, 2020).

2.2.2 Impactos na área comercial

Segundo Largura (2022), no período de pandemia o estado de Santa Catarina registrou o pior desempenho no primeiro semestre de 2020, começando a se reerguer no segundo devido a medidas criadas pelo Governo Federal. Em contrapartida, esses resultados voltaram a cair entre dezembro de 2020 e março de 2021 devido ao afrouxamento dos auxílios fornecidos. De abril a junho de 2021 o Estado chegou a apresentar novamente altas no que se diz respeito a comércio varejista, porém a partir de agosto retornou a demonstrar resultados negativos.



Por um lado, um setor específico da área de comércio não teve tanto impacto, no caso de hipermercados, supermercados, produtos alimentícios, bebidas e fumo, que conseguiram no ano de 2020 fecharem com resultados positivos em comparação aos anos anteriores, esses que são o maior componente do setor de comércio (ELIAS, 2020).

2.2.3 Impactos na área operacional

De acordo com Muniz, Clemente e Sardinha (2021), a pandemia impactou na área industrial devido a queda de demanda, resultado feito pelo aumento na dificuldade da compra de matéria-prima e insumos, o que reduziu a oferta de capital de giro do sistema financeiro. Portanto, no primeiro semestre de 2020 ocorreram muitos cancelamentos e desistências de pedidos, tendo grande impacto no faturamento dessas empresas, e para os pedidos concluídos faltou matéria-prima e insumos, assim, afetando também a produção. Devido a alta no mercado das *commodities*, os produtos aumentaram mais o seu preço para a compra no mercado, alcançando números históricos.

Com a preocupação das empresas, acerca da disponibilidade em caixa para suas rotinas de pagamentos como fornecedores, impostos e até mesmo obrigações trabalhistas, fez com que o Governo tomasse algumas medidas precatórias. Essas foram desde o alívio no fluxo de caixa, como a prorrogação de prazos de impostos até a disponibilidade de auxílio emergencial, já que poderia faltar dinheiro no caixa para obrigações trabalhistas. Então, ficou estabelecido, em alguns casos, que parte do salário seria pago pelo empregador e parte pelo Governo Federal, essa medida fez com que os empresários mantivessem empregos, portanto não ocorrendo uma crise de desemprego no país (MUNIZ; CLEMENTE; SARDINHA, 2021).

2.2.4 Impactos na área recursos humanos

Um dos maiores desafios dos gestores de pequenas empresas é determinar o número de pessoal nos diversos cargos e funções de uma empresa. Na grande maioria dos casos, essa necessidade passa pela percepção do chefe ou administradores com base em erros e acertos (MARINHO; VASCONCELLOS, 2007).

Em março de 2020, devido ao primeiro *lockdown* (Decreto nº 4317 de 21 de março de 2020), teve o impacto inicial nos índices de desligamentos de funcionário das empresas, este que acabou por apenas piorar e durante a pandemia da Covid-19 ia se estendendo (FARIA, 2021).

Assim, procurando o efeito para tentar minimizar o crescimento do número de desempregos no Brasil, além de estimular os empregadores a manter contrato ativo com seus colaboradores, foram adotadas uma série de medidas para a tentativa de flexibilizar os vínculos empregatícios. Então a medida provisória nº 936, de 2020 deu possibilidade para as empresas reduzir a jornada de trabalho de alguns empregados durante a pandemia, portanto, a remuneração e as horas do empregado poderiam ser reduzidas em 25%, 50% ou 75%, em até 90 dias, bem como, autorizou a suspensão de contratos ativos em até 60 dias (CHIARAMONTE, 2020).

2.3 AREA DE RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS



Para a empresa ir bem a principal parte são as pessoas escolhidas para trabalhar nela. O termo recursos humanos sugere que as pessoas direcionam o desempenho organizacional, assim como outros recursos (como capital, materiais e informação). A gestão de pessoas envolve muitas atividades, incluindo a análise do ambiente competitivo de uma empresa e o planejamento de cargos, este que requer identificação, recrutamento e a seleção de pessoas adequadas para cada tipo de atividade, além disso, treinamentos, motivação e avaliação do trabalho, criando formas de remuneração de modo que as pessoas se sintam motivadas para tal atividade (SNELL, 2021).

2.3.1 Processos do setor pessoal pela MP nº 1045/2021

O primeiro e principal processo de um profissional dessa área é o recrutamento e seleção de pessoal, esse que tem por sua finalidade a captação de recursos humanos internos e externos de uma empresa. Ele se faz necessário quando internamente tem-se a necessidade de contratação de novos profissionais, esta que pode ter por motivação alguns aspectos, como o aumento ou substituição do quadro de funcionários. Desta forma, as empresas que possuem bem organizadas as áreas de cargos e salários na medida em que profissionalizam e dão importância a boa seleção de seu pessoal (MARRAS, 2016)

O treinamento desse pessoal é um processo de curto prazo, com o objetivo de repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades, atitudes e métodos relacionados diretamente com a execução do dia a dia no trabalho. Os principais objetivos desse ato é formação profissional, que tem como meta que o colaborador atinja um grau alto de capacidade para a elaboração de tal atividade; especialização, que mostra os caminhos mais fáceis dentro da sua área de trabalho para a otimização do seu tempo; e reciclagem, que tem como finalidade rever alguns conceitos e práticas de trabalho para que se alinhem o máximo possível com o novo ambiente de trabalho (MARRAS, 2016).

Segundo Snell (2020), a remuneração do trabalho consiste em três elementos: remuneração direta, que consta no salário do funcionário, bonificações, comissões e afins; remuneração indireta, que pode ser relativo a alguns benefícios oferecidos pelo empregador e a remuneração não financeira que inclui programas de reconhecimento, gratificações, auxílio da empresa, ambiente e horários maleáveis para acomodar as necessidades de cada funcionário.

De acordo com a Medida Provisória nº 1.045/2021, foi instituído pelo Governo Federal o programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que consiste em oferecer medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19). Onde o empregador poderá, por meio de acordos individuais ou coletivos com seus empregados, com até 120 dias de duração: reduzir a jornada de trabalho e salário ou suspender o contrato de trabalho (BRASIL, 2021). Assim de acordo com dados do ministério da economia (2021), quando houver a redução na jornada de trabalho, o salário-hora do trabalhador não poderá ser reduzido, apenas a jornada que ele enfrentará o efetivo trabalho. Portanto, redução de 25% o trabalhador recebe 75% do salário + 25% da parcela de BEm 2021, essas reduções podendo ser de 25%, 50% e 70%. Já na suspensão do contrato de trabalho, empresas com receita bruta de até R\$ 4,8 milhões em 2019, o trabalhador recebe 100% da parcela do BEm 2021, tendo em vista que a suspensão dos contratos de



trabalho tem prazo máximo de 120 dias. E já empresas com receita bruta maior que R\$ 4,8 milhões em 2019 o trabalhador recebe 70% da parcela do BEm 2021 + 30% do salário.

A relação entre empregado e empregador deve ser harmônica, de forma que evidencie sua ligação na empresa, a qual é repleta de compromissos e responsabilidade. A rescisão de contrato pode ser considerada como o fim do vínculo jurídico com a empresa e das obrigações feitas em contrato que foi efetivado no início de seu vínculo. O processo de demissão é organizado por um profissional de recursos humanos, que faz todos os tramites burocráticos desse evento, sendo assim, o ideal é que esse desligamento seja claro e transparente dos motivos, para que seja entendido por ambas as partes (DOS OLIVEIRA; OLIVEIRA; SAWITZKI; SANTOS, 2018).

2.3.2 Processos do setor pessoal pela MP nº 1046/2021

A consolidação das leis trabalhistas (CLT) é a principal fonte do direito do trabalho, mesmo ela sendo consolidada em 1943, essa norma vem sofrendo ajustes no decorrer dos anos, para ser mais preciso a CLT possui 922 artigos (DA SILVA, 2018).

Segundo Da Silva (2018), o departamento pessoal é o responsável pelos procedimentos que envolvem as legislações trabalhistas e previdenciárias dos empregados. Os profissionais dessa área, por exemplo, têm como função a apuração de pontos, cálculo de folha de pagamento, cálculo de férias, processo demissional, cálculo e recolhimento dos encargos legais, isso tudo atendendo a regularidade e fiscalização trabalhista.

Com a pandemia no Brasil nas alturas, e empreendimentos tendo que fechar as portas, no ano de 2020 o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927, que tratava de uma série de medidas para o enfrentamento da COVID-19. Em 2021 com a pandemia ainda mais alta, foi editada a Medida Provisória nº 1046/2021 para atender a relação de empregos e assegurar eles de alguma forma (DE SOUZA RIBEIRO, 2021).

De acordo com De Souza Ribeiro (2021), a MP nº 1046/2021 entrou em vigor no dia 24 de abril, tendo como prazo final de sua vigência 25 de agosto de 2021, após esse período as empresas não poderiam mais optar por regimes de emergências que essa Medida trazia.

Com a aparição repentina do novo Coronavírus se fez necessário o teletrabalho, que de acordo Vilarinho; Paschoal e Demo (2020) consiste em uma forma de trabalho fora do local habitual e convencional da empresa. Existem vários estudos que evidenciam os benefícios, como por exemplo, usar roupas mais informais para trabalhar, redução no tempo de deslocamento da casa ao trabalho, com isso, mais tempo para ficar com a família, aumento de produtividade, menos dias de afastamento por possíveis doença, menos distração e mais motivação para trabalhar.

A MP nº 1046/2021 tendo a característica emergencial, flexibilizou as relações de trabalho em decorrência do avanço da pandemia, tais como, o trabalho home office, antecipação de férias individuais, férias coletivas, antecipação e aproveitamentos de feriados futuros, banco de horas para o empregador, suspensão do recolhimento do FGTS do empregador, e suspensão da obrigatoriedade da realização de exames médicos ocupacionais (DE SOUZA RIBEIRO, 2021).



De acordo com o artigo 1º, a MP nº 1046/2021 dispõe sobre medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores durante o prazo de 120 dias após a publicação. Seu objetivo foi a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfretamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19) relacionadas a trabalho e emprego (BRASIL, 2021).

Desta forma, percebe-se que as Medidas Provisórias citadas nesse trabalho foram necessárias para a garantia de emprego e renda de milhares de pessoas. Os lados positivos dessas medidas trabalhistas foram a possibilidade da negociação direta com o empregado e a validade dos acordos de trabalho realizados de forma individual (CARVALHO, 2021).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa possui uma abordagem quantitativa, pois se trata de uma pesquisa com o intuito de mensurar o impacto da pandemia COVID 19 no setor de recursos humanos de empresas do sul catarinense. Segundo Lakatos (2021), trata-se de uma pesquisa quantitativa que consiste em investigar uma pesquisa empírica cuja finalidade é a análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais ou chave.

Em relação aos objetivos, o estudo se caracteriza como descritivo, pois utiliza como base um conjunto de dados por números pesquisados e analisar o desempenho dessas devido a externalidade ocorrida. De acordo com Gil (2022), as pesquisas descritivas têm como o objetivo a fundamentação de determinada população ou um fenômeno.

Quanto a estratégia, a técnica utilizada foi a de levantamento ou *survey*. Para Gil (2022), as pesquisas desse tipo recolhem informações e se caracterizam pela interrogação direta que tem como objetivo conhecer um comportamento.

Quanto a técnica de pesquisa, foi utilizado um questionário estruturado aplicado em empresas que se enquadrem no estudo, ou seja, busca-se interrogar diretamente pessoas que tenham envolvimento com a empresa.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

O procedimento de coleta foi efetuado por uma pesquisa em forma de questionário com 23 perguntas fechadas, com o objeto de estudo sendo 26 micros e pequenas empresas da região sul de Santa Catarina. Esse questionário será desenvolvido com o auxílio da ferramenta *google* formulários e ainda, sobre a forma da coleta das informações, será enviado em anexo por e-mail, ou um link por e-mail ou por WhatsApp.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Diante das respostas obtidas por meio do questionário, essa seção é exclusiva para a apresentação e análise dos resultados, tendo como base os objetivos específicos da pesquisa, sendo eles: a) identificar o perfil das micros e pequenas empresas objeto desse estudo; b) Identificar a influência da pandemia



COVID 19 nos processos da área de recursos humanos das micro e pequenas empresas do sul catarinense, tomando como a Medida Provisória nº 1045/2021; c) Identificar a influência da pandemia COVID 19 nos processos da área de recursos humanos das micro e pequenas empresas do sul catarinense, tomando como a Medida Provisória nº 1046/2021.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES E ATUAÇÃO NA EMPRESA

Essa pesquisa foi direcionada a pessoas que tenham conhecimento sobre a empresa e os processos aqui compreendidos. Assim, o quadro 1 apresenta o perfil desses respondentes e sua atuação perante a empresa.

Quadro 1 – Perfil do respondente

Indicadores		Frequência (F)	%
Idade	Até 25 anos	6	23,1%
	De 25 a 35 anos	8	30,8%
	Mais que 35 anos	12	46,2%
Quanto tempo aproximadamente você atua ou responde pela área de RH da empresa?	Menos de 5 anos	9	36,0%
	Entre 5 e 10 anos	9	36,0%
	Mais de 10 anos	7	28,0%
Nível de escolaridade	Ensino Superior Completo	17	65,4%
	Ensino Médio	9	34,6%
Área de formação ou formação em andamento	Administração	7	31,8%
	Direito	3	13,6%
	Psicologia	3	13,6%
	Ciências contábeis	2	9,1%
	Pedagogia	2	9,1%
	Arquitetura e urbanismo	1	4,6%
	Engenharia Civil	1	4,6%
	Processos Gerenciais	1	4,6%
	Técnico em contabilidade	1	4,6%
	Nutrição	1	4,6%
Função na empresa	Sócio(a)/Proprietário(a)	11	42,3%
	Responsável pela Área de Recursos Humanos	6	23,1%
	Gestor administrativo	2	7,7%
	Gestor(a) Área de Recursos Humanos	1	3,9%
	Secretaria	1	3,9%
	Advogada	1	3,9%
	Psicólogo	1	3,9%
	Gerente Operacional	1	3,9%
	Gerente administrativa	1	3,9%
	Gerente geral	1	3,9%
Trabalha a quanto tempo nesta empresa	Menos de um ano	2	7,7%
	Entre 1 e 3 anos	3	11,5%
	Mais de 3 anos	15	57,7%
	Sou fundador	6	23,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).



É perceptível que de acordo os dados apresentados no quadro 1 que 46,2% dos respondentes possuem idade acima dos 35 anos, assim evidenciando que o perfil dos gestores e responsáveis são pessoas com idade maior e assim mais experiência, contrapondo os respondentes abaixo de 25 anos que correspondem a 23,1%.

Em relação à área de formação dos respondentes foi evidenciado que por sua maioria (65,4%) possuem ensino superior, das diversas áreas possíveis.

Outro ponto a se destacar é o tempo que esta pessoa atua nesta empresa, 57,7% das pessoas trabalham há mais de 3 anos na empresa, ou seja, com exceção de fundador (23,1%) as empresas optam por ter um profissional longo na questão da área de recursos humanos.

4.2 CARACTERÍSTICAS DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO SUL CATARINENSE

No quadro 2 será apresentado o perfil das micro e pequenas empresas sul catarinenses, objeto desse estudo.

Quadro 2 – Caracterização das micro e pequenas empresas estudadas

Indicadores		Frequência (F)	%
Localização da empresa	Criciúma	22	84,6%
	Içara	2	7,7%
	Cocal do Sul	1	3,8%
	Nova Veneza	1	3,8%
Quantidade de funcionários	Até 5 funcionários	11	42,3%
	Entre 5 e 15 funcionários	7	26,9%
	Entre 15 e 50 Funcionários	2	7,7%
	Mais que 50 Funcionários	6	23,1%
Segmento/Área de atuação da empresa	Prestação de Serviços	14	53,9%
	Comércio	7	26,9%
	Indústria	5	19,2%
Qual o tempo de existência da empresa	Menos de 2 anos	1	3,8%
	2 a 4 anos	2	7,7%
	4 a 10 anos	7	26,9%
	Mais de 10 anos	16	61,5%
Quais os principais setores existentes na empresa	Direção/Administração	12	46,2%
	Comercial/Vendas/Marketing	11	42,3%
	Produção/Operacional	9	34,6%
	Administrativo/Financeiro/Contábil	8	30,8%
	Como a empresa é pequena, temos somente o setor administrativo	7	26,9%
	Manutenção	5	19,2%
	Recursos Humanos/Setor Pessoal	4	15,4%
	Área Técnica/Desenvolvimento	3	11,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).



Como o questionário foi aplicado em 26 empresas, os resultados da caracterização apresentados no quadro 2, foram diferenciados entre uma empresa e outra, com isso mostra nesse quadro o perfil das micro e pequenas empresas do sul catarinense.

Os dados do quadro 2 evidenciam que de 26 empresas pesquisadas, 84,6% das empresas têm sua localidade no município de Criciúma, 7,7% em Içara, Cocal do Sul e Nova Veneza tem porcentagens de 3,8.

De acordo com Santos e Veiga (2014), o MERCOSUL de acordo com a Resolução nº 59/98, definiu que os parâmetros quantitativos para considerar uma micro ou pequena empresa é a quantidade de funcionários, sendo micro até 10 e pequena até 40 pessoas. E das 26 empresas 20 se enquadram abaixo de 50 funcionários, dissolvidos em 42,3% tendo menos que 5 funcionários, 26,9% entre 5 e 15 funcionários e 7,7% entre 15 e 50 funcionários. Já 6 empresas têm acima de 50 funcionários, correspondentes a 23,1%.

Nas áreas em que elas atuam fica dividido em 53,9% das empresas atuam na prestação de serviços; 26,9% no comércio e 19,2% na indústria. Assim, fica evidenciado que a maioria das empresas sul catarinenses pesquisadas são prestadoras de serviço.

Tendo em vista, que a pandemia iniciou há mais de 2 anos, fica evidenciado que apenas uma empresa tem menos de 2 anos de existência, o restante fica dividido em 61,5% mais de 10 anos; 26,9% de 4 a 10 anos e 7,7% de 2 a 4 anos.

Segundo Barbosa (1996) a departamentalização é necessária para as empresas, de forma em que significa dividir as empresas em segmentos, no sentido contábil os principais motivos para essa prática são o controle dos custos e despesas indiretas e a determinação mais precisa de produtos e custos de serviços. Assim, fica evidenciado nas empresas que de 26 empresas, apenas 7 tem apenas um setor pelo fato de ser uma empresa pequena.

4.3 INFLUÊNCIA DA PANDEMIA COM A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1045/2021

Pela lei trabalhista do Brasil, a suspensão ou redução da jornada de trabalho não são permitidas, porém com a situação pandêmica enfrentada pelo país foi disponibilizada as empresas a adoção delas, por meio da MP nº 1045/2021 (BALDUINO, 2021).

Desta forma, o quadro 3 mostrará como a empresa se comportou em relação a possibilidade da redução da jornada de trabalho dos colaboradores.

Quadro 3 – Redução da jornada de trabalho

Indicadores		Frequência (F)	%
Sobre a redução da jornada de trabalho	A empresa decidiu em comum acordo com todos os funcionários a não aderir à redução da jornada de trabalho nesse período	13	50,0%
	A empresa decidiu não aderir à redução da jornada de trabalho nesse período	6	23,1%
	A empresa adotou essa medida para todos os setores da empresa	5	19,2%
	A empresa adotou apenas no setor comercial ou administrativo	2	7,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).



De acordo com os dados apresentados no quadro 3, 50,0% das respostas foram de que a empresa não aderiu a redução da jornada de trabalho, por escolha em comum acordo entre os funcionários e a própria empresa. Apenas 26,9% aderiram a redução de jornada de trabalho para seus funcionários, sendo dividida assim, 19,2% utilizaram essa medida em todos os setores da empresa e o restante (7,7%) adotou apenas no setor comercial ou administrativo.

Ainda no mesmo assunto, foi realizada uma pergunta direcionada a empresa que não aderiu a redução da jornada de trabalho, de acordo com o quadro 4.

Quadro 4 – Aderência a redução da jornada de trabalho

Indicadores		Frequência (F)	%
Se não aderiu	Não se fez necessário	9	47,4%
	A atividade da empresa não teria como reduzir a jornada de trabalho dos funcionários	7	36,8%
	Essa medida não faria diferença para a sobrevivência da empresa	2	10,5%
	A empresa não tinha conhecimento dessa medida	1	5,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Segundo os dados apresentados no quadro 4, identifica-se que das 19 empresas que não aderiram a redução da jornada de trabalho, 9 identificaram que a empresa não julgou necessário essa modalidade, 7 das empresas mostraram que sua atividade não teria como aderir, 2 delas caracterizaram que a redução não faria diferença para o andamento da empresa e apenas 1 demonstrou que não tinha conhecimento sobre a medida.

Nesta Medida Provisória (1045/2021), também foi questionado sobre a suspensão do contrato de trabalho dos funcionários e suas respostas foram demonstradas de acordo com o quadro 5.

Quadro 5 – Suspensão do contrato de trabalho

Indicadores		Frequência (F)	%
Sobre a suspensão do contrato de trabalho	A empresa não aderiu, pois, sua atividade não teria como suspender os contratos e ficar sem a mão de obra dos funcionários	15	57,7%
	A empresa não tinha conhecimento dessa medida	6	23,2%
	A empresa adotou essa medida para todos os trabalhadores da empresa	3	11,5%
	A empresa adotou apenas no setor comercial ou administrativo	1	3,8%
	Essa medida não faria diferença para a sobrevivência da empresa	1	3,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Assim, com os dados do quadro 5, a suspensão também teve por sua maioria (84,7%) a não adoção, sendo que 57,7% não aderiu, pois, a atividade da empresa não teria a possibilidade de suspender os contratos de trabalho e ficar sem



a mão de obra, 23,2% não adotou pois não tinha conhecimento necessário e um pesquisado demonstrou que essa medida não faria diferença no desenvolvimento da empresa.

4.4 INFLUÊNCIA DA PANDEMIA COM A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046/2021

O acordo entre funcionário e empregador para antecipação de possíveis períodos de férias, prevendo também a concessão de férias coletivas, assim como a possibilidade do trabalho remoto, antecipação de possíveis feriados futuros e a utilização de um banco de horas para realização futura, as modalidades emergenciais foram previstas na norma temporária nº 1046 de abril de 2021 (COLNAGO, 2021).

Assim, para a realização do objetivo específico, se fez perguntas com intuito do objetivo específico, que é a influência da pandemia tomando como Medida Provisória nº 1046/2021.

Desta forma foi feita o questionamento sobre a utilização do trabalho home office e suas utilidades, como mostra no quadro 6.

Quadro 6 – Funcionários em teletrabalho

Indicadores		Frequência (F)	%
Em relação ao trabalho home-office	A empresa não adotou o trabalho home office durante o período de pandemia	19	73,1%
	A empresa adotou trabalho home office logo após a medida 1046/21	7	26,9%
	A empresa adotou trabalho home office um ano após a publicação	0	0,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O quadro 6 mostra que 19 das 26 empresas não adotaram o trabalho remoto durante o período de pandemia, 7 das empresas que adotaram o trabalho home office utilizaram logo após a publicação da MP.

Perante estes fatos, foi apurado mais alguns impactos do teletrabalho, como de acordo com o quadro 7.

Quadro 7 – Funcionários em trabalho remoto

Indicadores		Frequência (F)	%
Em relação aos funcionários do teletrabalho	A atividade que a empresa exerce exige o trabalho presencial	18	69,2%
	Todos os setores da empresa colocaram funcionários em teletrabalho durante o período da pandemia	5	19,2%
	Apenas o setor administrativo/comercial da empresa optou pelo método de teletrabalho	2	7,7%
	Não foi possível realizar essa medida por falta de tecnologia na empresa para uso de computadores remotos	1	3,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).



Assim, fica esclarecido no quadro 7 que 69,2% das respostas indicaram que a atividade da empresa exigia o trabalho presencial, em contrapartida 19,2% das empresas incluíram essa medida em funcionamento com todos os colaboradores da empresa durante o período pandêmico.

Ainda na mesma temática, foi questionado sobre a continuidade do teletrabalho de seus funcionários, conforme quadro 8.

Quadro 8 – Trabalho home-office

Indicadores		Frequência (F)	%
Sobre a continuação do home-office	A empresa voltou com o seu trabalho presencial logo após as liberações	26	100,0%
	A empresa utilizou esta modalidade por mais um tempo até a pandemia se neutralizar	0	0,0%
	A empresa viu a vantagem por questões pessoais dos funcionários nessa forma de trabalho e adotou em boa parte da empresa	0	0,0%
	A empresa adotou essa forma definitiva, pois viu vantagem econômica nessa situação	0	0,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com o quadro 8, percebe-se que 100% das empresas pesquisadas não utilizaram o trabalho home office após as liberações do trabalho presencial e todos voltaram com suas atividades presenciais.

O home-office é uma modalidade relativamente nova nas relações empregatícias, por isso existem algumas dificuldades para a aplicação no dia a dia da empresa. Nesse sentido, grandes empresas diferenciam das micro e pequenas empresas, uma vez que o primeiro tem ao seu favor mais equipamentos e tecnologias (DE SOUSA RIBEIRO, 2021).

Quadro 9 – Antecipação das férias individuais

Indicadores		Frequência (F)	%
Sobre a antecipação de férias individuais	A empresa não adotou a antecipação individual de férias	13	50,0%
	A empresa adotou essa modalidade logo após a medida 1046/21	5	19,2%
	A empresa adotou após a publicação da medida	4	15,4%
	A empresa não adotou, pois os funcionários não tinham férias pendentes	2	7,7%
	A empresa não tinha conhecimento dessa modalidade	2	7,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme o quadro 9, quando questionados, sobre se utilizaram ou não essa modalidade de antecipação das férias individuais dos funcionários, analisando percebeu se que a metade (50%) não antecipou férias individuais, 7,7% delas não adotou, pois, os funcionários não tinham férias pendentes e 7,7% não adotou pois não tinham conhecimento da medida.



Mas algumas empresas (34,6%) adotaram essa medida, sendo que 19,2% delas adotaram logo após a liberação da medida e 15,4% adotaram um tempo após dela estar disponibilizados.

Ainda no assunto da utilização da antecipação das férias individuais, fica evidenciado o quadro 10.

Quadro 10 – Utilização da antecipação de férias individuais

Indicadores		Frequência (F)	%
Em relação à antecipação de férias individuais	Não foram antecipadas	15	57,7%
	Apenas colaboradores de um setor tiveram suas férias antecipadas	6	23,1%
	Todos os colaboradores tiveram suas férias antecipadas por motivo da pandemia	5	19,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Fica claro no quadro 10 que a maioria (57,7%) não anteciparam as férias de seus funcionários, em contrapartida os outros 42,3% foram divididos em 23,1% que apenas colaboradores de um dos seus setores tiveram férias individuais antecipadas e 19,2% todos os funcionários da empresa tiveram suas férias individuais antecipadas.

Segundo Fidelis (2020), o trabalhador que ao completar 12 meses consecutivos trabalhado em uma empresa, terá direito a um período de férias remunerada de descanso de 30 dias, segundo ao Art.129 da CLT.

Quadro 11 – Concessão de férias coletivas

Indicadores		Frequência (F)	%
Sobre a concessão de férias coletivas	A empresa não adotou essa modalidade, pois não viu vantagem financeira nela	14	53,9%
	A empresa não utilizou a concessão de férias coletivas, pois não tinham férias vencidas suficientes	8	30,8%
	A empresa adotou, pois, foi a única modalidade possível	2	7,7%
	A empresa adotou, pois achou a melhor modalidade para que os funcionários ficassem em casa	2	7,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Férias coletivas é quando a empresa concede de forma simultânea à todos os empregados ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa o período de descanso anual de acordo Art. 139 da Lei Nº 1.535, de 15 de abril de 1977 (BRASIL, 1977).

Tendo em vista, no quadro 11 fica claro que mais da metade dos respondentes (53,9%) não adotaram a concessão de férias coletivas, pois não viram vantagem, 30,08% não adotaram, pois, não tinham férias suficientes vencidas.

Por outro lado, apenas 4 das 26 empresas adotaram essa medida, sendo que metade aderiu pois era a única modalidade possível na empresa e a outra metade adotou porque acreditou que era a melhor forma para os funcionários.



Quadro 12 – Antecipação de feriados de acordo com a MP nº 1046/2021

Indicadores		Frequência (F)	%
Sobre a antecipação de feriados	A empresa não utilizou a antecipação de feriados, pois não viu vantagem econômica	11	42,3%
	A empresa não utilizou, pois achou desvantajoso para o funcionário	7	26,9%
	A empresa não tinha conhecimento dessa modalidade	6	23,1%
	A empresa adotou essa modalidade, pois viu uma oportunidade para seus funcionários.	1	3,9%
	A empresa adotou essa modalidade, pois foi necessário por conta da falta de datas	1	3,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No quadro 12, esclareceu as respostas sobre a antecipação de feriados para que os funcionários da empresa pudessem ficar em quarentena em seus lares. E em 42,3% a empresa não decidiu utilizar a antecipação de feriados, pois não viu vantagem econômica em utilizar essa medida. No mesmo sentido, 26,9% não utilizou porque achou desvantajoso para o funcionário e 23,1% não tinha conhecimento dessa situação.

Com os resultados do quadro 12, o quadro 13 mostra a quantidade de feriados antecipados.

Quadro 13 – Utilização da antecipação de feriados

Indicadores		Frequência (F)	%
Em relação à antecipação de feriados	A empresa não antecipou feriados	23	88,5%
	A empresa antecipou apenas alguns feriados esporádicos	2	7,7%
	A empresa antecipou todos os feriados possíveis	1	3,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Desta forma, no quadro 13 mostra que 3 das 26 empresas adotaram essa medida e duas delas anteciparam alguns feriados esporádicos e apenas uma antecipou todos os feriados possíveis do calendário.

Quadro 14 – Utilização do banco de horas

(Continua).

Indicadores		Frequência (F)	%
Sobre banco de horas	A empresa não utilizou o banco de horas para seus funcionários, pois não viu necessidade.	18	69,2%
	A empresa utilizou essa modalidade para seus funcionários, pois viu que o trabalho seria acumulado tempos depois.	4	15,4%
	A empresa não utilizou banco de horas pois não tinha conhecimento dessa medida	3	11,5%



(Conclusão)

Indicadores		Frequência (F)	%
Sobre banco de horas	A empresa utilizou, pois viu que era vantajoso financeiramente o acúmulo de horas para o trabalho após pandemia	1	3,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A compensação de jornada de trabalho é um mecanismo flexível autorizado pela constituição, de acordo com o Art. 7º, XIII, da CF/88. O banco de horas é a prestação de serviço a mais para ser compensada em outro momento pelo empregador. No quadro pandêmico, essa situação inverteu, o empregador será o credor de horas e o banco de horas será criado a seu favor, assim o trabalhador terá horas futuras a cumprir (NAHAS; MARTINS, 2020).

No quadro 14, ficou evidenciado que a grande maioria (69,2%) dos respondentes não viu necessidade, por isso não utilizou da modalidade de banco de horas e 11,5% não utilizou, pois não tinha conhecimento da medida provisória.

Por outro lado, quem utilizou dessa medida (19,3%), 15,4% utilizaram porque entendeu que era vantajoso para seus funcionários, pois, o trabalho seria acumulado e apenas um respondente, pois era vantajoso financeiramente o acúmulo de horas após a pandemia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises dos dados, atreladas a justificativa da pesquisa, permitem afirmar que foi possível alcançar os objetivos propostos e mensurar a influência da pandemia COVID-19 nos processos de recursos humanos nas micro e pequenas empresas no sul catarinense associadas as Medidas Provisórias nº 1045 e nº 1046 de 2021, desta forma, é afirmado que o objetivo geral dessa pesquisa foi alcançado.

Nesse sentido, para alcançar o objetivo geral foi delimitado objetivos específicos para essa pesquisa, assim, confirmando que esses foram também alcançados.

O primeiro objetivo específico (apresentado na seção 4.2) tem como propósito a identificação do perfil das micro e pequenas empresas objeto de investigação desse estudo. Pelos dados apresentados na pesquisa, é esclarecido que mais de 40% das micro e pequenas empresas respondentes tem menos de 5 funcionários, que mais de 50% são prestadoras de serviço e que um pouco mais de 60% possuem por existência um tempo maior do que o de 10 anos.

O segundo objetivo específico (apresentado na seção 4.3) se propôs a identificar e mensurar o impacto da pandemia covid-19 na área de recursos humanos de micro e pequenas empresas do sul catarinense de acordo com a Medida Provisória nº 1045/2021. Assim, com os dados extraídos por meio da pesquisa, mostrou que aproximadamente 70% das empresas pesquisadas não aderiram a redução de jornada de trabalho para seus funcionários. Bem como, 45% não aderiu pois não se fez necessário para a empresa e 40% informaram que a sua atividade não teria como aderir a essa modalidade.

Já no terceiro e último objetivo específico (exposto na seção 4.3), dispõe que tem como meta analisar o impacto causado pela pandemia Covid-19 na área de recursos humanos das micros e pequenas empresas do sul catarinense de forma a



Medida Provisória nº 1046/2021. Então, por meios dos resultados obtidos pela pesquisa realizado, constatou-se que, sobre o trabalho *home office*, mais de 70% dos respondentes não aderiram esse modo para seus funcionários. Os mesmos afirmam que a sua atividade exigia a forma presencial de serviço e que após as liberações do isolamento social 100% das empresas retornaram com as atividades presencialmente.

Ainda sobre a MP nº 1046/2021, com a pesquisa realizada, foi apurado que em relação a antecipação de férias individuais metade (13) dos respondentes não adotou essa modalidade. Ainda sobre concessão de férias, porém coletivas visto que aproximadamente 54% das empresas não adotaram essa modalidade pois não viam vantagem financeira nela. E que na questão de antecipação de feriados 23 das 26 empresas não anteciparam feriados dos seus clientes e por último aproximadamente 70% dos respondentes não aderiram ao banco de horas em função de não se fazer necessário.

5.1 LIMITAÇÃO DA PESQUISA

Como limitação de pesquisa, pode se destacar que como o objetivo era mensurar o impacto nos processos de recursos humanos e o objeto de estudos são micro e pequenas empresas do sul catarinense, boa parte delas não possuem um setor pessoal responsável por essa questão, então muitas das vezes o respondente não foi a pessoa mais capacitada para esses termos.

5.2 PROPOSIÇÕES FUTURAS

É sugerido como pesquisas futuras, que esse modelo de estudo seja realizado em organizações de maior porte ou em outras regiões para ser aplicadas. Desta forma, sendo possível este estudo como comparativo a regiões e portes empresariais diferentes. Ainda, seria interessante estender a pesquisa a outras medidas provisórias do Governo Federal com a intenção também de manter empregos e empresas funcionando.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan. **Impostos, tributos e contribuições: veja o que foi adiado, suspenso ou reduzido durante a pandemia**. G1. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/15/impostos-tributos-e-contribuicoes-veja-o-que-foi-adiado-suspenso-ou-reduzido-durante-a-pandemia.ghtml>. Acesso em: 10 abr.2022.

BALDUINO, Laisa Abadia de Carvalho. **Impactos da Pandemia da Covid-19 nos Trabalhadores Assalariados**: consequências econômicas e sociais. 2021. 49 f. Monografia – Curso de Direito, Faculdade de Inhumas, Inhumas, GO, 2021. Disponível em: http://65.108.49.104/bitstream/123456789/352/2/LAISA%20TCC%20-%20IMPACTOS%20DA%20PANDEMIA%20DA%20COVID-19%20NOS%20TRABALHADORES%20ASSALARIADOS_%20consequ%C3%AAncias%20econ%C3%B4micas%20e%20sociais_-compactado.pdf. Acesso em: 16 ago. 2022.



BARBOSA, Inês Silva Carneiro. **Departamentalização**. 1996. 24 f. Monografia – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, 1996. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/50608>. Acesso em: 21 out. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, DF, [2021]. Disponível em: <https://servicos.mte.gov.br/bem/>. Acesso em: 10 mai. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977**. Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1535.htm. Acesso em: 08 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 12 nov. 2022.

CARVALHO, Raianne Gualberto. **Medidas Trabalhistas de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (COVID-19)**. 2021. 45 f. Monografia – Curso de Direito, Centro Universitário de Lavras, Lavras, MG, 2021. Disponível em: <http://localhost/jspui/handle/123456789/797>. Acesso em: 22 jun. 2022.

CHIARAMONTE, Ana Letícia Chekerdemian. **A Medida Provisória 936/2020 em Tempos de Pandemia e os Impactos Causados na Vida dos Trabalhadores**. 2020. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Direito, Centro Universitário Eurípedes de Marília, Marília, SP, 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11077/1899>. Acesso em: 10 set. 2022.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Acordo direto, sindicatos, reforma trabalhista e leis temporárias. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região**, São Paulo, n. 26, p. 324-337, 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/14407>. Acesso em: 30 set. 2022.

CORONA VÍRUS/BRASIL. Brasília, DF, [2022]. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 12.abr.2022.

DA SILVA, Marilene Luzia. **Administração de Departamento de Pessoal**. São Paulo: Saraiva, 2017. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529967/>. Acesso em: 16 nov. 2022.

DE SOUSA RIBEIRO, Wellington. Teletrabalho: uma análise da medida provisória 1046/2021 como medida de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 16, p. 1-



11, 2021. Disponível em:

<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/23862/21101>. Acesso em: 10 out. 2022.

DOS OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea B. W. **Gestão de pessoas**. Grupo A, 2018. 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 05 mai. 2022.

ELIAS, Lilian de Pellegrini. Impactos da COVID-19 sobre o setor de comércio no Brasil e em Santa Catarina. **Revista NECAT**, Florianópolis, v. 9, n. 18, p. 59-76, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://revistanecat.ufsc.br/index.php/revistanecat/article/view/4659>. Acesso em: 11 mai. 2022.

FARIA, Fernanda Mascari, **O impacto da pandemia do COVID-19 em relação ao setor empregatício no comércio de alimentos. 2021**. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Alimentos) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Londrina, 2021. Disponível em: <https://riut.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/27680>. Acesso em: 01 out. 2022.

FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788536533513. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/>. Acesso em: 15 nov. 2022.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Cadernos EBAPE. BR, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605> <https://doi.org/10.1590/1679-395174605x>. Acesso em: 20 out. 2022.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Grupo GEN, 2022. 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 25 mai. 2022

LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. 9788597026580. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026580/>. Acesso em: 04 mai. 2022.

LARGURA, Thiago Schmitz. **Análise do impacto da pandemia de Covid-19 no setor de comércio em Santa Catarina**. 2022. TCC (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina. Centro Sócio-Econômico. Economia. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/232206>. Acesso em: 22 ago. 2022.

LONGENECKER, Justin G.; PETTY, J W.; PALICH, Leslie E.; HOY, Frank. **Administração de pequenas empresas** – Tradução da 18ª edição norte-



americana.: Cengage Learning Brasil, 2018. 9788522126965. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522126965/>. Acesso em: 08 mai. 2022.

MARINHO, B.L; VASCONCELLOS, E.P.G. Dimensionamento de Recursos Humanos: desenvolvimento de um modelo conceitual e sua aplicação. **Revista de Gestão USP**, v.14, n.2, p. 61-76, 2007. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/27585/dimensionamento-de-recursos-humanos--desenvolvimento-de-um-modelo-conceitual-e-sua-aplicacao/i/pt-br>. Acesso em: 05 set. 2022.

MARRAS, Jean P. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. 978-85-472-0109-8. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-472-0109-8/>. Acesso em: 20 mai. 2022.

MUNIZ, D.; CLEMENTE, D.L.; SARDINHA - **IMPACTOS DA PANDEMIA NO PIB INDUSTRIAL DE SÃO PAULO: Como a pandemia impactou o processo de desindustrialização no estado e seus desdobramentos**, 2021.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da prevenção de riscos laborais**. Notícias CIELO, 2020. Disponível em: <https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus-3.pdf>. Acesso em: 15.nov.2022

NASSIF, Vânia Maria Jorge; CORRÊA, Victor Silva; ROSSETTO, Dennys Eduardo. **Estão os empreendedores e as pequenas empresas preparadas para as adversidades contextuais? Uma reflexão à luz da pandemia do COVID-19**. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, v. 9, n. 2, p. 1-12, 2020. Disponível em: <https://www.regepe.org.br/regepe/article/view/1940> Acesso em: 01 nov. 2022.

OPAS. Folha informativa sobre COVID-19, [2020]. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>> Acesso em: 12 abr. 2022.

RIBEIRO, Camila Pires.; **Análise dos impactos da pandemia da covid-19 na gestão financeira de uma pequena empresa varejista: estudo de caso**, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/2797>. Acesso em: 20 mai. 2022.

SANTOS, Fernando de A.; VEIGA, Windsor E. **Contabilidade com Ênfase em Micro, Pequenas e Médias Empresas**, 3ª edição: Grupo GEN, 2014. 9788522489114. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522489114/>.



SCHREIBER, D.; MORAES, M. A.; STASIAK, L. O impacto da crise pelo Covid-19 nas micro e pequenas empresas. **Revista Vianna Sapiens**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 30, 2021. DOI: 10.31994/rvs.v12i1.707. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/707>. Acesso em: 10 nov. 2022.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae/SC celebra o Dia da Micro e Pequena Empresa, 2021. Disponível em: <sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sc/noticias/sebraesc-celebra-o-dia-da-micro-e-pequena-empresa,1ba08252aeb87510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 10 de nov. de 2022.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Pequenas empresas geram 220 mil empregos em fevereiro, 2022. Disponível em: <sebrae.com.br/>. Acesso em: 18 de abr. de 2022.

SILVA, L. M.; SILVA, A. R. **Economia brasileira pré, durante e pós-pandemia do covid19: impactos e reflexões. FAPERGS.2020**, Santa Maria. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/expressaextensao/article/view/19615>>. Acesso em: 06 ago. 2022.

SNELL, Scott A.; NORRIS, Shad S.; BOHLANDER, George W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo, Cengage Learning Brasil, 2020. 9788522128952. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522128952/>. Acesso em: 18 mai. 2022.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. **Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?** Revista do Serviço Público, [S. l.], v. 72, n. 1, p. 133-162, 2021. DOI: 10.21874/rsp.v72i01.4938. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/4938>. Acesso em: 10 mar. 2022.



APÊNDICE 1

BLOCO I – PERFIL DO RESPONDENTE

1 - Idade:

- Até 25 anos
- De 25 as 35 anos
- Mais que 35 anos

2- Tempo de atuação da área de RH dessa empresa:

- Menos de 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Mais de 10 anos

3- Nível de escolaridade:

- Ensino médio
- ensino superior completo

4- Área de formação ou formação em andamento:

- Administração Ciências Contábeis Tecnólogo em RH Economia Direito Curso Técnico Outro

5- Função na empresa:

- Sócio(a)/Proprietário(a)
- Responsável pela Área de Recursos Humanos da empresa.
- Coordenador(a) da Área de Recursos Humanos da empresa.
- Gestor(a) Área de Recursos Humanos da empresa.

6- Trabalha a quanto tempo nesta empresa:

- Menos de um ano Entre 1 a 3 anos Mais de 3 anos Sou fundador

BLOCO II – CARACTERÍSTICA DA EMPRESA

7- Localização da empresa:

- Criciúma Itapira Siderópolis Forquilha Cocal do Sul Nova Veneza Morro da Fumaça Outro

8- Quantidade de funcionários:

- Até 5 funcionários
- Entre 5 e 15 funcionários
- Entre 15 e 50 Funcionários
- Mais que 50 Funcionários

9- Segmento /Área de atuação da empresa:

- Indústria Comércio Prestação de Serviços

10- Qual o tempo de existência da empresa:

- Menos de 2 anos 2 a 4 anos 4 a 10 anos Mais de 10 anos

11- Quais os principais setores existentes na empresa:

- Direção/Administração



- () Administrativo/Financeiro/Contábil
- () Recursos Humanos/Setor Pessoal
- () Comercial/Vendas/Marketing
- () Produção/Operacional
- () Área Técnica/Desenvolvimento
- () Manutenção
- () Como a empresa é pequena, temos somente um setor administrativo.

BLOCO III – Processos Área Recursos Humanos (MP 1045/2021)

12- Sobre a redução da jornada de trabalho:

- () A empresa adotou essa medida para todos os setores da empresa.
- () A empresa adotou apenas no setor comercial ou administrativo.
- () A empresa decidiu não aderir à redução da jornada de trabalho nesse período.
- () A empresa decidiu em comum acordo com todos os funcionários a não aderir à redução da jornada de trabalho nesse período.

13- Se não aderiu:

- () Não se fez necessário.
- () A atividade da empresa não teria como reduzir a jornada de trabalho dos funcionários.
- () Essa medida não faria diferença para a sobrevivência da empresa.
- () A empresa não tinha conhecimento dessa medida.

14- Sobre a suspensão do contrato de trabalho:

- () A empresa adotou essa medida para todos os trabalhadores da empresa.
- () A empresa adotou apenas no setor comercial ou administrativo.
- () A empresa não aderiu pois sua atividade não teria como suspender os contratos e ficar sem a mão de obra dos funcionários.
- () Essa medida não faria diferença para a sobrevivência da empresa.
- () A empresa não tinha conhecimento dessa medida.

BLOCO IV – Processos Área Recursos Humanos (MP 1046/2021)

15- Em relação ao trabalho home office:

- () A empresa adotou trabalho home office logo após a medida 1046/21
- () A empresa adotou trabalho home office um ano após a publicação
- () A empresa não adotou o trabalho home office durante o período de pandemia

16- Em relação aos funcionários do teletrabalho:

- () Todos os setores da empresa colocaram funcionários em teletrabalho durante o período da pandemia.
- () Apenas o setor administrativo/comercial da empresa optou pelo método de teletrabalho.
- () Não foi possível realizar essa medida por falta de tecnologia na empresa para uso de computadores remotos.
- () A atividade que a empresa exerce exige o trabalho presencial.

17- Sobre a continuação do home-office:

- () A empresa voltou com o seu trabalho presencial logo após as liberações.



- () A empresa utilizou esta modalidade por mais um tempo até a pandemia se neutralizar.
- () A empresa viu a vantagem por questões pessoais dos funcionários nesse forma de trabalho e adotou em boa parte da empresa.
- () A empresa adotou essa forma definitiva pois viu vantagem econômica nessa situação.

18- Sobre a antecipação de férias individuais:

- () A empresa adotou essa modalidade logo após a medida 1046/21
- () A empresa adotou após a publicação da medida
- () A empresa não adotou a antecipação individual de férias
- () A empresa não adotou pois os funcionários não tinham férias pendentes
- () A empresa não tinha conhecimento dessa modalidade

19- Em relação a antecipação de férias individuais:

- () Todos os colaboradores tiveram suas férias antecipadas por motivo da pandemia.
- () Apenas colaboradores de um setor tiveram suas férias antecipadas.

20- Sobre a concessão de férias coletivas

- () A empresa adotou, pois, achou a melhor modalidade para que os funcionários ficassem em casa.
- () A empresa adotou, pois, foi a única modalidade possível.
- () A empresa não utilizou a concessão de férias coletivas, pois, não tinham férias vencidas suficientes.
- () A empresa não adotou essa modalidade, pois, não viu vantagem financeira nela.

21- Sobre a antecipação de feriados:

- () A empresa adotou essa modalidade pois, viu a oportunidade para seus funcionários.
- () A empresa adotou essa modalidade, pois foi necessário por conta da falta de datas
- () A empresa não utilizou, pois, achou desvantajoso para o funcionário.
- () A empresa não utilizou a antecipação de feriados, pois, não viu vantagem econômica.
- () A empresa não tinha conhecimento dessa modalidade.

22- Em relação a antecipação de feriados:

- () A empresa antecipou todos os feriados possíveis
- () A empresa antecipou apenas alguns feriados esporádicos
- () A empresa não antecipou feriados

23- Sobre banco de horas:

- () A empresa utilizou essa modalidade para seus funcionários, pois, viu que o trabalho seria acumulado tempos depois.
- () A empresa utilizou, pois, viu que era vantajoso financeiramente o acúmulo de horas para o trabalho após pandemia.
- () A empresa não utilizou o banco de horas para seus funcionários, pois, não viu necessidade.



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



() A empresa não utilizou banco de horas, pois, não tinha conhecimento dessa medida.