

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO ADMINISTRAÇÃO

AMANDA DE LIMA E SILVA
PEDRO LISBOA DE ARRUDA
RAYANNA FÉLIX DA SILVA

**IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NO
DEPARTAMENTO DE PESSOAL EM GRANDES
EMPRESAS DO RECIFE-PE**

RECIFE/2020

AMANDA DE LIMA E SILVA
PEDRO LISBOA DE ARRUDA
RAYANNA FÉLIX DA SILVA

**IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NO
DEPARTAMENTO DE PESSOAL EM GRANDES
EMPRESAS DO RECIFE-PE**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado
de Administração.

Professor Orientador Especialista: Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2020

S586i

Silva, Amanda de Lima e.

Impactos da pandemia do covid-19 no departamento de pessoal em grandes empresas Recife-PE. / Amanda de Lima e Silva; Pedro Lisboa de Arruda; Rayanna Félix da Silva. - Recife: O Autor, 2020. 25 p.

Orientador(a): Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2020.

1. COVID-19. 2. Departamento de Pessoal. 3. Desemprego. 4. Medida Provisória. 5. Home Office. .I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658

AMANDA DE LIMA E SILVA
PEDRO LISBOA DE ARRUDA
RAYANNA FÉLIX DA SILVA

IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NO DEPARTAMENTO DE PESSOAL EM GRANDES EMPRESAS DO RECIFE-PE

Artigo aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Administração, pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, por uma comissão examinadora formada pelos seguintes professores:

Prof.º Especialista Horison Lopes de Oliveira
Professor Orientador

Prof.º Especialista Diego Leonel Alves de Sá
Professor Examinador

Prof.º Especialista Emanuel de Lima Xavier
Professor Examinador

Recife, ___/___/___

NOTA: _____

Dedicamos esse trabalho primeiramente a Deus por nos ajudar a enfrentar as dificuldades, e também a nossa família pois, através deles conseguimos enxergar que somos capazes de conquistar nossos objetivos.

AGRADECIMENTOS

Quero primeiramente agradecer ao meu Deus pela dádiva da vida e por ter me dado sabedoria, discernimento e força para me manter firme nessa jornada.

Quero também agradecer aos meus pais Adelson e Elenize pois, graças a eles me tornei a mulher que sou hoje. Eles me ensinaram que desistir não é uma opção e que eu sou capaz de ir mais além.

Agradeço também ao meu namorado Evaldo pelas palavras de incentivo, pela santa paciência mesmo quando eu estava exausta e sem ânimo.

Agradeço aos meus companheiros de TCC Rayanna e Pedro, pois sem eles sei que não seria nada fácil, eles fazem com que a calma tome conta do nosso trabalho e que tudo dê certo. A minha família Victória Grill que mesmo sem eu acreditar na minha capacidade eles sempre disseram que eu era capaz. A minha amiga Cecília que quando eu estava estressada sempre falou: Calma amiga está acabando.

Agradeço gentilmente ao meu orientador Horison que ao entrar já disse: Vamos começar a nossa marcha para vitória? O sentimento passado em uma única palavra é incomparável.

Amanda de Lima e Silva

Agradeço primeiramente a Deus que me deu a oportunidade, força e vontade para concluir essa graduação.

A minha família especialmente ao meu pai Roberto e minha mãe Cristiane por todo apoio e paciência ao longo desses anos, por contribuir nos meus estudos, acreditando no meu crescimento, que me deram palavras de forças e incentivos em momentos que mais precisei.

Agradeço também as minhas companheiras de TCC Amanda e Rayanna que tiveram paciência e comprometimento ao longo desse trabalho, em especial a

Rayanna que ao longo dessa jornada auxiliou em meu crescimento como aluno e profissional, contribuindo nas atividades de classe e palavras de incentivos.

E por fim a minha amiga de trabalho Dayane Lira por me auxiliar ao longo da carreira acadêmica, através dos seus conhecimentos que foram essenciais para a minha jornada.

Pedro Lisboa de Arruda

Agradeço primeiramente a Deus por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrado ao longo do curso e me dar forças em todos os momentos.

Agradeço a minha avó Maria de Lourdes por sempre contribuir nos meus estudos, acreditando em minha capacidade, agradeço também a minha mãe por me incentivar todos esses anos durante a faculdade que me fez despertar a vontade de vencer esse novo desafio, ao meu irmão que sempre me encorajou com palavras de conforto e de forças em momentos oportunos.

Agradeço também a meus amigos de classe que contribuíram no desenvolvimento das atividades durante o curso, especialmente a Pedro Lisboa que sempre esteve comigo nessa jornada, auxiliando em todas as atividades e trabalhos, também sendo uma pessoa muito importante durante todos os períodos, me dando forças e palavras de incentivos, e buscando sempre a melhoria do meu crescimento pessoal e profissional.

Agradeço também a Amanda de Lima, que sempre contribuiu diretamente, a disponibilidade trazendo sempre paz ao grupo presente.

Rayanna Félix da Silva

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	12
2.1 Coleta de dados.....	12
3 RESULTADOS	13
4 HISTÓRIA DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL	20
5 COVID-19 UM NOVO CORONAVÍRUS (SARS-COV-2)	22
5.1 <i>Mudanças realizadas no mundo do trabalho devido ao COVID-19</i>	22
6 MEDIDAS PROVISÓRIAS- ASPECTO LEGAL	24
6.1 <i>MP 927/20</i>	24
6.2 <i>MP 936/20</i>	25
7 HOME OFFICE NA EMPRESA	27
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS	29

IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NO DEPARTAMENTO DE PESSOAL EM GRANDES EMPRESAS DE RECIFE-PE

Amanda de Lima e Silva
Pedro Lisboa de Arruda
Rayanna Félix da Silva
rayannafsilva26@gmail.com
Horison Lopes de Oliveira

Resumo: A presente monografia se propõe a informar as mudanças que impactaram o setor de Departamento de pessoal mediante a pandemia do covid-19. O governo em meio a esse cenário tomou medidas de proteção como a MP 927/20 e 936/20 que não só impactou empresas de pequenos, médio e grandes portes como também aos seus colaboradores que teve que se reinventar, mudando totalmente as suas rotinas de trabalho, e a modalidade “*Home Office*” que não era tão utilizada, começou a ganhar espaço no ambiente organizacional devido ao isolamento social. Nosso objetivo tem por sua vez identificar quais os impactos que o setor de departamento de pessoal vivenciou mediante as mudanças realizadas durante o estado de calamidade pública.

Palavra-chave: COVID-19. Departamento de Pessoal. Desemprego. Medida Provisória. Home Office.

1 INTRODUÇÃO

O final do ano 2019 e o início do ano 2020 foi marcado pela pandemia do novo coronavírus, sendo a doença por ele causada conhecida popularmente por Covid-19. Segundo o Ministério da Saúde (2020), a Covid-19 faz parte de uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente, os coronavírus que infectam animais podem infectar pessoas, como exemplo do MERS-CoV e SARS-CoV. Relata-se que em dezembro de 2019, houve a transmissão de um novo coronavírus (SARS-CoV-2), o qual foi identificado em *Wuhan* na China e causou a COVID-19, sendo em seguida disseminada e transmitida de pessoa a pessoa, tendo a sua primeira morte em janeiro de 2020.

Segundo o Ministério da Saúde em fevereiro (2020) confirmou o primeiro caso no Brasil da Covid-19. Devido a sua rápida propagação, em poucos meses o “mundo parou”, e tudo parecia ganhar novas formas, foi implantado novos protocolos e com isso foram estabelecidos em todos os segmentos, e as pessoas tiveram que se adaptar a nova realidade.

Diante dessa nova realidade, as empresas no Brasil e no mundo tiveram a necessidade de se adequar ao novo modelo de mercado que teve por sua vez ajuda do governo, que implantou benefícios e facilitou a vida do empregado e também do empregador, ajudando assim a permanência de seus colaboradores dentro da organização. Não só no Brasil, mas em todo o mundo milhares de pessoas foram infectadas pela Covid-19.

De acordo com o decreto de nº 10.277, de 16 de março de 2020 foi declarada no Brasil estado de calamidade pública até 31 de dezembro de 2020, medidas como isolamentos tiveram que ser iniciada, serviços que não eram essenciais tiveram que ser fechados, e o acesso de pessoas em serviços que permaneceram abertos tiveram que ser fiscalizados.

Houve um momento em que a propagação do vírus se tornou mais crítico e o isolamento social ficou mais intenso, o controle de saídas dos veículos tiveram que ser fiscalizados pelo número das placas, os finalizados em números pares só podiam

circular em dias pares, assim acontecia também com placas dos números ímpares que só podiam circular em dias ímpares, com isso as empresas tiveram que se adequar a essa nova realidade.

A notícia que o vírus ainda permanece fez com que a população evitasse o máximo de contatos, principalmente após informações dos médicos que comentaram a existência de pacientes assintomáticos, ou seja, pessoas que contraíram o vírus não sentiam nenhum sintoma, gerando bastante preocupação principalmente em grupo de riscos como idosos, hipertensos e diabéticos.

Toda essa repercussão causou um grande impacto na economia, com os serviços não essenciais como: bares, restaurantes, eventos e shows, que foram fechados e sem perspectiva de retomar as atividades. Os consumos das pessoas diminuíram bastante, pois não havia data de retorno das atividades, o futuro era incerto, a economia sofreu grandes impactos. Pensando em ajudar a população o Governo Federal criou o Auxílio Emergencial conforme o decreto nº 10.316, de 7 de abril de 2020, que foi concedido a uma parcela da população sendo eles o trabalhador informal, contribuinte individual da previdência social e microempreendedores individuais (MEI).

Segundo os dados do IBGE 2020 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no período de fevereiro a abril cerca de 12,9 milhões de brasileiros foram atingidos com o desemprego, algumas empresas foram fechadas, e então as que permaneceram tiveram que se adaptar ao contexto.

As Medidas Provisórias que deram origem a uma nova linha de trabalho, a MP 927/2020 criada em 22 de março de 2020 pelo Supremo tribunal federal (STF), adotou alguns benefícios para facilitar os colaboradores e o empregador, como a antecipação das férias mesmo sem período aquisitivo e o teletrabalho (*Home Office*). A MP 936/2020 criada em 01 de abril de 2020 que autoriza a redução de jornada de trabalho e de salários com duração máxima de 90 dias, como também suspensão de contratos que teve duração de no máximo 60 dias, e que durante a pandemia esses prazos tiveram prorrogações.

A modalidade de trabalho *home office* não era tão praticada em algumas empresas aqui no Brasil, de acordo com a fundação Instituto de Administração (FIA) localizada no Rio de Janeiro cerca de 46% das empresas brasileiras adotaram a essa nova modalidade, foi até satisfatória para algumas empresas, pois com essa nova forma de trabalho, as despesas fixas diminuíram.

Segundo dados do FECOMERCIO SÃO PAULO(2017), foi elaborado um estudo sobre o teletrabalho, esse tipo de modalidade trouxe benefícios as empresas reduzindo as despesas e eliminando benefícios como o vale alimentação e vale transporte. O setor de Departamento de Pessoal teve a necessidade de se adequar a todas essas mudanças, que em curto prazo tiveram que ser adotadas com o intuito de ajudar tanto o empregador como o empregado.

Entretanto, houveram bastantes dificuldades para serem atendidas todas as novas especificidades do setor. Atender as particularidades das empresas e também dos colaboradores, a criação de novos métodos de trabalho, as alterações nas leis, realocação de colaboradores em novas funções, tudo e com um curto período de tempo não foi uma tarefa fácil, sobretudo no sentido de cumprir com os prazos.

Nesse momento de pandemia mundial foi essencial o trabalho em união como também de harmonização entre as pessoas e seus setores, diante de todo esse contexto e as mudanças enfrentadas nas organizações, foi necessário que as empresas buscassem novas alternativas de inovações, se adequando as mudanças nas suas práticas de trabalho. Mediante o exposto citado esse trabalho tem por anseio responder a seguinte problemática: Quais os impactos que a Covid-19 causou no setor de Departamento de Pessoal?

O objetivo geral do trabalho foi identificar quais foram os impactos que os setores de Departamento de Pessoal vivenciaram mediante a pandemia do Covid-19, assim como, mostrar quais foram as ferramentas utilizadas para fazer criações e adaptações que pudessem facilitar mediante a tantas mudanças.

Já os objetivos Específicos podem ser definidos da seguinte forma:

- Demonstrar quais os principais impactos causados mediante as MP's do Covid-19 nas empresas analisadas.
- Descrever quais os procedimentos e adaptações feitas nas empresas que mantiveram seus colaboradores nas organizações.
- Apresentar as ferramentas utilizadas pelo setor de Departamento de Pessoal das empresas analisadas nessa nova adaptação da rotina.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa teve uma abordagem quantitativa, de cunho descritivo. Visto que os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados e como as amostras são geralmente grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa, em suma, a pesquisa quantitativa se centra na objetividade (FONSECA, 2002 *apud* GERHARDT, 2009).

Para a constatação empírica, foram analisadas empresas dos mais variados segmentos, tais como: Comunicação, Automotivo, Serviços, entre outros. Onde foram analisados mais especificamente o departamento de pessoal das empresas mencionadas.

A população que pode ser definida como um conjunto das pessoas sob investigação representados por 12 colaboradores que atuam na área de departamento de pessoal das referidas empresas. Dessa forma consideramos para análise 12 questionários válidos. Foram enviados 13 questionários e 12 respondidos, pois foi o mínimo necessário após cálculo amostral.

As amostras possuem um erro amostral de 8%, o que indica que o resultado pode variar 8% para mais ou para menos e um nível de confiança de 95%.

2.1 COLETA DE DADOS

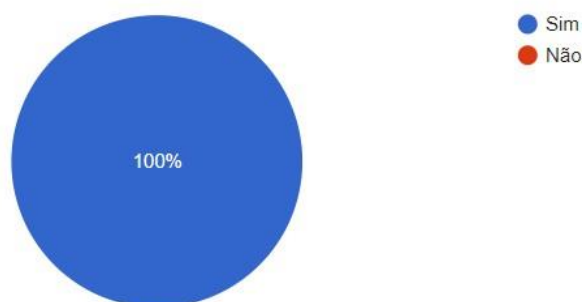
A coleta de dados foi extremamente necessária para obtermos o resultado das dificuldades enfrentadas no setor de Departamento de Pessoal, criamos um questionário, através da ferramenta online Google Forms, contendo 13 perguntas quantitativas, sendo enviado para colegas de trabalho que atuam na área na cidade de Recife/PE, sendo esse formulário enviado no período de 31 de agosto de 2020 à 14 de setembro de 2020, em diversos segmentos buscando adquirir uma visão ampla e verificar as mudanças durante o período de covid-19, o formulário enviado e coletado de forma online afim de atender o objetivo geral e específico do trabalho.

3.RESULTADOS

Através da pesquisa realizada a fim de atender os objetivos propostos, e para uma melhor percepção do conteúdo abordado, apresenta-se a seguir a análise dos resultados cujo os dados foram obtidos por meio do questionário. Para melhor compreensão dos resultados serão apresentados a fim de responder o objetivo geral, objetivos específicos e o problema da pesquisa.

Figura 1- Sua rotina de trabalho foi afetada pelo COVID-19?

12 respostas

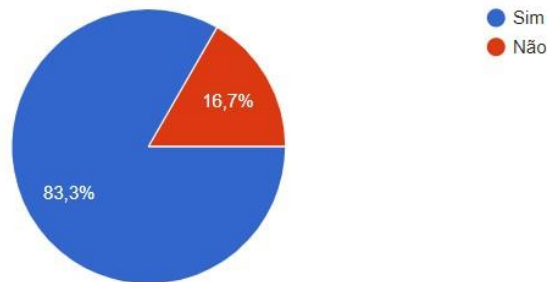


Fonte: O autor - Google formulários, 2020a

Na figura 1, demonstra que 100% das rotinas dos entrevistados foram afetadas durante a pandemia do covid-19.

Figura 2- Os trabalhadores de empresa respeitam as medidas necessárias como a utilização de máscara e álcool em gel?

12 respostas

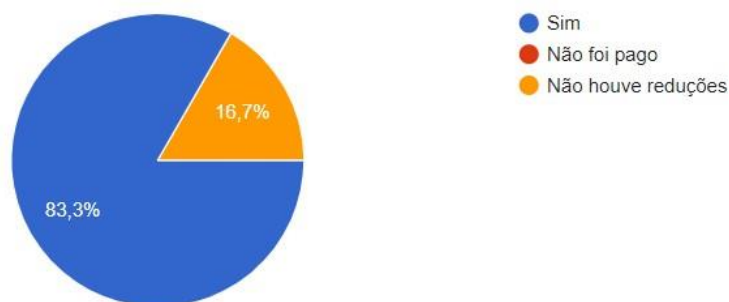


Fonte: O autor - Google formulários, 2020b

Na figura 2, é possível notar que mesmo com a lei nº 14.019/2020, que torna obrigatório o uso de álcool em gel e a utilização de máscaras apenas 83,3% das empresas cumprem essa lei e 16,7% não cumpri de forma correta.

Figura 3- Houve o auxílio do governo referente as reduções e suspensões e foram pagas corretamente?

12 respostas

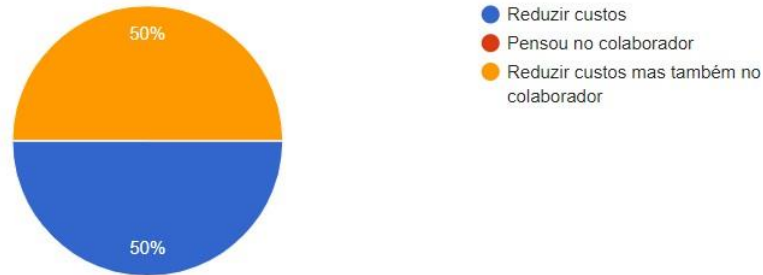


Fonte: O autor - Google formulários, 2020c

Na figura 3, 83,7% das empresas adotaram o auxílio beneficiado pelo governo que reduziram ou suspenderam os contratos dos colaboradores, e 16,7% não adotou essa opção estabelecida pelo governo.

Figura 4- Na empresa onde você trabalha o empregado só pensou em reduzir custo ou também pensou nos funcionários?

12 respostas

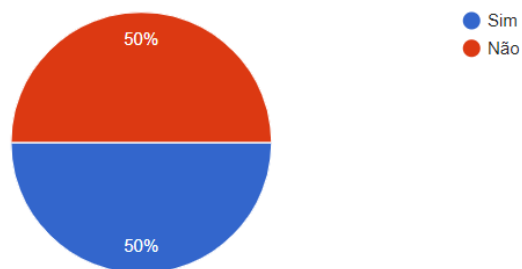


Fonte: O autor - Google formulários, 2020d

Na figura 4, representa que 50% das empresas pensaram em reduzir apenas os custos segundo os colaboradores, e 50% pensaram em manter os colaboradores na empresa evitando a demissão em massa.

Figura 5- A sua empresa se adequou as novas modalidades como Home Office e horários flexíveis?

12 respostas

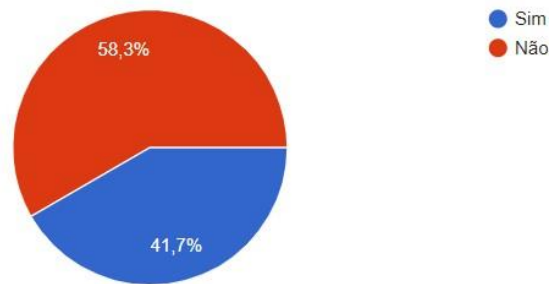


Fonte: O autor - Google formulários, 2020e

Na figura 5, demonstra que 50% das empresas entrevistadas durante essa pesquisa adotaram a modalidade *home office* durante a pandemia covid-19 e o isolamento social e outras 50% não aderiram a essa modalidade sugerida por lei.

Figura 6- Alguma adequação no período da pandemia vai permanecer pós esse período?

12 respostas

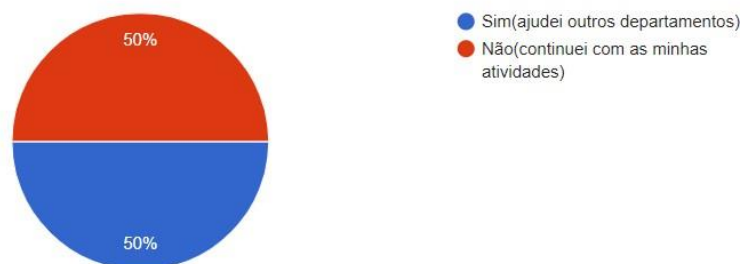


Fonte: O autor - Google formulários, 2020

Na figura 6, trouxe como resultado que 58,3% das empresas irão permanecer com ajustes adotados durante a pandemia, e outros 41,7% voltaram a normalidade de antes.

Figura 7- Houve mudanças nas suas atividades de trabalho?

12 respostas

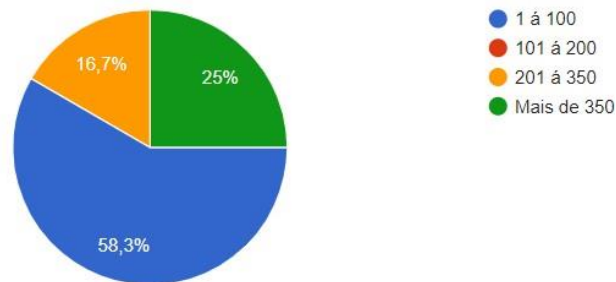


Fonte: O autor - Google formulários, 2020f

Na figura 7, 50% das empresas tiveram mudanças nas rotinas das organizações e outras 50% não tiveram quaisquer mudanças.

Figura 8- Números de colaboradores?

12 respostas

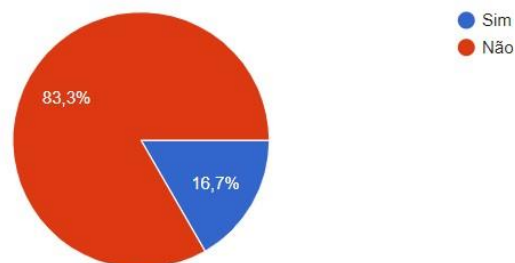


Fonte: O autor - Google formulários, 2020g

Na figura 8, A fim de identificar o porte das empresas entrevistadas, foi verificado que 58,3% foram em empresas de pequenos portes, 25% em empresas de grandes portes e 16,7% em empresas de médio porte.

Figura 9- A empresa onde você trabalha ajudou em algum treinamento para desenvolver as mudanças em suas atividades?

12 respostas

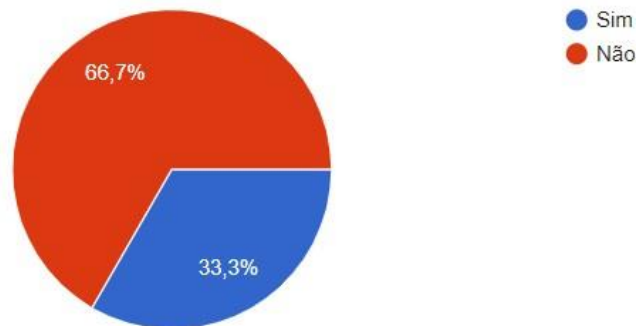


Fonte: O autor - Google formulários, 2020h

Na figura 9, demonstra que mesmo no período de pandemia apenas 16,7% colaboraram os seus empregados através de treinamentos já 83,3% não aderiram a esse mesmo procedimento.

Figura 10- Houve contratação no período de pandemia?

12 respostas

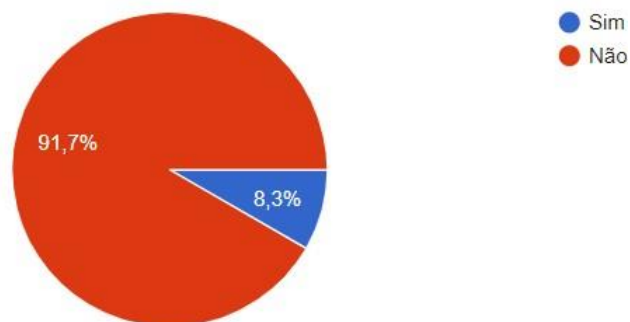


Fonte: O autor - Google formulários, 2020i

Na figura 10, é possível identificar que 66,7% tiveram contratação no período da pandemia e os 33,3% não aumentaram os números dos seus colaboradores.

Figura 11- Houve vagas exclusivas para Home Office?

12 respostas

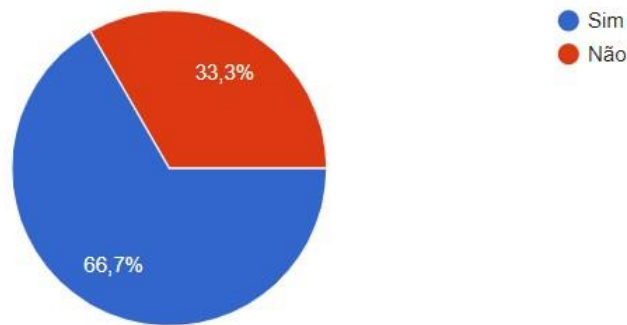


Fonte: O autor - Google formulários, 2020j

Na figura 11, demonstra que 91,7% não tiveram vagas exclusivas para a modalidade de trabalho conhecida como *home office*, mas 8,3% tiveram esse tipo de modalidade.

Figura 12- Houve mudanças no processo seletivo?

12 respostas

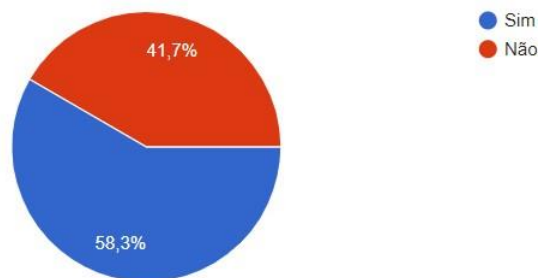


Fonte: O autor - Google formulários, 2020k

Na figura 12, adquiriram mudanças nos processos seletivos, que dentro da normalidade esse processo acontece de forma presencial, e 66,7% promoveram essa alternativa de inovar no processo e 33,3% deles não obtiveram nenhuma mudança.

Figura 13- Caso a empresa forneça a opção de Home Office, você optaria por utilizar esse modelo?

12 respostas



Fonte: O autor - Google formulários, 2020l

Na figura 13, buscando analisar a opinião dos colaboradores na possibilidade das empresas aderirem a modalidade *home office* se optariam por esse modelo proposto, 58,3% responderam que sim e 41,7% não optariam por essa opção.

4 A história do Departamento de Pessoal

O setor de Departamento de Pessoal surgiu desde a época da escravidão, nessa época os senhores nomeavam pessoas para cuidar dos escravos, eram eles que observavam e designavam as atividades e o controle dos escravos que eram vistos como máquinas.

Essas pessoas nomeadas eram chamadas de “Capitão”. Com o decorrer do tempo surgiu as empresas e nessa época não existia legislação trabalhista, então os empregados trabalhavam em regime de escravidão e os patrões faziam pagamentos através do que achavam que eram suficientes para os trabalhadores e suas famílias, e o capitão fazia o repasse dos pagamentos aos trabalhadores.

Com o processo de evolução natural da sociedade, começaram a surgir nas empresas a necessidade da administração de pessoas envolvidas na produção. Mesmo não existindo leis trabalhistas, havia a necessidade de que algum profissional controlasse o pagamento e o horário dos trabalhadores.

Segundo Lorio (2019), no livro Manual de Administração Pessoal,

[...] em face da enormidade de decretos e decreto-leis regulamentando o trabalho, a figura do “guarda-livros” (Contador, nos dias de hoje) passou a ser insuficiente para administrar o trabalho. Surge então o “chefe de pessoal”, profissional especialista em leis do trabalho e na infinidade de documentos que exigia a sua administração.

Os “chefes de pessoal” eram responsáveis pelo controle de pagamento, controle das informações para o pagamento em fichas, desde sua admissão até a data de sua saída, a prioridade eram apenas com os papéis dos trabalhos e não com o trabalhador.

A partir do governo de Getúlio Vargas (1930) foram criadas leis de proteção ao trabalhador, conhecidas como legislação trabalhistas que entre outras criou o Ministério de Trabalho e estabeleceu as cargas horárias para algumas áreas, instituiu a carteira de trabalho e anotação na mesma, direito a férias, a proteção ao trabalho da Mulher e o menor, entre outros.

Com a chegada da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) no decreto da lei nº 5452 de 01 de maio de 1943 durante o estado novo surgiu com a intenção de unificar toda a legislação trabalhista existente no Brasil.

Dessa forma criou uma grande demanda de pessoas qualificadas e especializadas para atender esses requisitos. Com isso o setor de Departamento de Pessoal passou a ter grande importância nas organizações para ajudar a assessorar os empregadores no que se refere aos aspectos previdenciários e trabalhistas e ter atividades essenciais, tais como:

- Cuidar de todo o processo de integração do indivíduo na empresa, mediante a critérios administrativos e jurídicos.
- Responsável pelo pagamento dos salários, férias, controle de frequência e benefícios.
- Recolhimento do fundo de garantia e informações à Previdência (GFIP), enviar o Cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED), e a Comunicação de acidente de trabalho ao Ministério do Trabalho e Emprego (CAT).
- Quitação do contrato de trabalho, verbas trabalhistas e cuidar de todo o processo demissional.
- Emissão de documentos e guias de recolhimento de imposto, entre outras atividades exigidas pela burocracia trabalhista, tributária e previdenciária.

Setor esse que trabalha constantemente atualizado nas leis, nesse período de covid-19, superou bastantes mudanças que aconteceram imediatamente para suprir as necessidades desse vírus que mudou a situação do país inteiro, e o profissional do departamento de pessoal teve um trabalho fundamental para que esses ajustes fossem executados, facilitando a vida da empresa, como também dos colaboradores ativos, que tiveram que se adaptar em pouco tempo.

Em 2020 deu início a todas essas mudanças e foi um momento de caos, tanto para as pessoas como para as organizações que tiveram que se adaptar a nova situação do dia a dia, mas além de ser vivido todo esse caos causado pelo vírus, diversas pessoas foram mortas em consequência dele. Diante de tantas mudanças, alguns segmentos sem capital, sem perspectiva de melhoria fizeram grandes

demissões em massas para permanecer no mercado. A tecnologia foi primordial na execução das atividades do setor facilitando assim o dia a dia do trabalho, nas execuções das atividades e agilizando assim a finalização delas, auxiliando o avanço contínuo das organizações.

5 COVID-19 um novo coronavírus (SARS-CoV-2)

O coronavírus conhecido como COVID-19, iniciou no ano de 2019 na cidade de *Wuhan* na China, teve os primeiros casos de infecção que aconteceram em animais e pessoas, existindo quase 40 tipos diferentes desse vírus em animais e 07 em humanos. Os primeiros casos confirmados foram no grupo de pessoas que estiveram no mercado popular na cidade de Wuhan, onde era vendidos tipos de animais selvagens vivos, esses tipos de animais poderiam está com vírus que infectaram as pessoas. Depois disso, outras pessoas apresentaram o mesmo quadro de sintomas apoiando a hipótese que o vírus era transmitido por inalação, gotículas de salivas ou secreções respiratórias.

5.1 Mudanças realizadas no mundo do trabalho devido ao COVID-19

Com aumento desses casos, repentinamente as pessoas foram infectando umas as outras, alastrando em outras cidades e países, e por fim chegou no Brasil, que em fevereiro do ano de 2020 foi confirmado o primeiro caso segundo o Ministério da Saúde, contendo a primeira morte confirmada no Brasil em 12 de março de 2020, com isso médicos e responsáveis da saúde iniciaram cuidados para que o vírus fosse contido.

Em 16 de março de 2020 iniciou o isolamento social, modificando a rotina dos brasileiros, que tiveram que permanecer em suas residências, esse isolamento foi extremamente necessário, já que o vírus poderia ser contraído também através das secreções suspensas no ar, por exemplo através da tosse e espirro.

Diante disso foram necessárias as adaptações nas organizações, o ambiente organizacional já não era seguro, e mudanças como a forma de trabalho foram

ajustadas, as pessoas não podiam mais se cumprimentar, ou ter qualquer contato físico, pessoas com algum sintoma desse vírus, buscaram um médico para a realização do exame, e pessoas consideradas no quadro de riscos, tiveram que ficar em total isolamento, pois os números de mortos eram atualizados todos os dias.

Esse isolamento permaneceu de março a maio de 2020 quando o Ministério da Saúde (2020) publicou que estava havendo diminuições nos casos na cidade de Recife.

“Nesta última semana (4 a 10/10), foram notificados 25.115 casos e 26.977 na semana anterior (27/9 a 3/10). Já em relação aos óbitos pela Covid-19, foram registradas 602 mortes nessa última semana e 654 na semana anterior. Em algumas regiões brasileiras observou-se estabilização e redução no número de óbitos relacionados à Covid-19. Houve redução nas regiões Nordeste (-27%), Sul (-22%), Norte (-38%), estabilização na região Centro-Oeste (0%) e incremento na região Sudeste (+7%).”

Conforme dados do Boletim Epidemiológico do Ministério de Saúde, em outubro o país apresentou redução de 8% nos registros de óbitos em relação a semana anterior e 6,9% nos registros de casos da doença.

Com a volta gradativa das organizações, os distanciamentos entre os funcionários nos setores tiveram que ser mantidos para evitar a aquisição do vírus, como também o uso de máscaras durante todo o período da jornada de trabalho, em transportes públicos e até mesmo nas ruas, foi uma prática que tiveram que ser adquiridas. O uso constante do álcool em gel e a rotina de lavar bem as mãos começaram a ser constante, após o acontecimento do vírus.

Segundo os dados atualizados no site do IBGE da última edição da Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas Empresas, que trouxe os resultados que na segunda quinzena de Agosto(2020) das 3,4 milhões de empresas brasileiras em funcionamento 33,5% delas perceberam os impactos negativos da pandemia em suas atividades, diferente da quinzena anterior que era de 38,6%, para 37,9% o impacto foi pequeno ou inexistente; e, para 28,6% foram positivo para os negócios.

Segundo Flávio Magheli, coordenador de Pesquisas Conjunturais em Empresas avaliou a situação das empresas pré-pandemia e depois acompanha-las ao longo dos últimos trimestres.

A pesquisa ainda afirma que entre as 280 mil empresas estimadas que demitiram, 56,8% reportaram que diminuiriam em até 25% seu pessoal, com destaque para as empresas de menor porte (55,8%).

A realização de campanhas de informação e prevenção, e a adoção de medidas extras de higiene seguem como as principais iniciativas para enfrentar a pandemia, sendo adotadas por 93,1% das empresas. Outras 28,6% alteraram o método de entrega de produtos ou serviços; 25,7% adotaram o trabalho remoto; 20,1% anteciparam férias dos funcionários; e 23,8% adiaram o pagamento de impostos.

Segundo Magheli (outubro) “Ao longo dessas seis quinzenas (três meses) a percepção das empresas melhorou, mas o efeito de diminuição sobre as vendas, redução na capacidade de fabricar produtos ou atender clientes, dificuldades em acessar fornecedores e insumos e realizar pagamentos ainda faz parte da rotina das empresas”.

6 Medidas Provisórias – Aspecto legal

6.1 MP 927/20

Devido ao isolamento social causado pela pandemia do coronavírus, foi publicado pelo Diário Oficial da União em 22 de março de 2020 a Medida Provisória 927/20 que foram medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, que trata da antecipação das férias individuais mesmo sem o período aquisitivo completo, portanto colaboradores com menos de um ano de serviço que corresponde ao período aquisitivo, teria o gozo de suas férias antecipadas pelo empregador. Essa antecipação só seria concedida caso os colaboradores fossem comunicados em até 48h antes por escrito ou por e-mail eletrônico, diferente do que

previsto pela CLT que o empregador teria que comunicar ao funcionário 30 dias antes do período de gozo.

Nesse quesito haveria algumas particularidades como os grupos de riscos que seriam casos de prioridades para antecipação de férias, os empregadores poderiam suspender as férias dos profissionais de saúde e de funções essenciais, mediante a comunicação formal do empregador. Referente ao 1/3 das férias concedidas por lei, durante o estado de calamidade poderia ser paga até a data natalina, e o valor das férias poderiam ser pagas até o 5º dia útil do mês subsequente do gozo de férias.

Durante a validação da Medida provisória, as férias coletivas não precisariam de comunicação prévia ao Ministério da Economia e nem ao sindicato, apenas aos colaboradores respeitando as 48h de antecedência.

Na medida provisória deu o direito ao empregador optar em antecipar os feriados não religiosos aos seus colaboradores, sendo necessário a comunicação escrita ou eletrônica de no mínimo 48h antes do suposto “feriado”.

Ficam autorizados a interrupção das atividades do colaborador pelo período que for necessário durante o estado de calamidade por meio de banco de horas, podendo compensar em até 18 meses contando com a data de encerramento de pandemia. A compensação das horas poderá ser feita, portanto que não exceda as 2 horas de prorrogação de jornada diária.

Os recolhimentos de FGTS dos colaboradores ficaram suspensos nos meses de março, abril e maio de 2020, podendo ser pago parcelado em até seis parcelas sem multa dos encargos caso seja pago até o sétimo dia útil de cada mês.

6.2 MP 936/20

Publicada pelo Diário Oficial dia 01 de abril de 2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares os empregadores poderiam reduzir as jornadas de trabalho dos colaboradores em 25%, 50% e 70% durante 90 dias, pagando o

proporcional da redução, com isso, o governo pagaria o restante como Benefício Emergencial. O cálculo para pagamento desse auxílio seria com base no seguro desemprego que constitui em cima das três últimas remunerações dos funcionários, caso viessem a ser desligados. De acordo com os dados da Caixa segue abaixo os cálculos:

- Até R\$ 1.599,61: Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%).
- De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29: O que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somando a R\$ 1.279,69.
- Acima de R\$2.666,29: A parcela será de R\$1.813,03.

A MP prevê também a suspensão do contrato de trabalho dos funcionários no período máximo de 60 dias, podendo ser partido de 30 e 30 dias. A base para o pagamento do auxílio seria o mesmo para a redução, porém durante o período de redução o empregador deveria manter todos os benefícios concedidos ao empregado, por mera liberdade ou por determinação em convenção ou acordo coletivo. Nesse período o empregador não precisaria efetuar o pagamento de FGTS e nem recolhimento de INSS durante o período de contrato suspenso.

A suspensão de contrato mudaria em termo de pagamento caso a empresa tivesse uma receita bruta acima de 4,8 milhões no ano de 2019, com isso a suspensão seria de 100%, porém o governo pagaria em cima de 70% e a empresa pagaria em cima dos 30% do salário base restante.

A redução ou suspensão não valem para funcionários com vínculos em órgão público e nem aposentados que já recebem pelo INSS.

No dia 14/07/2020 no Diário Oficial da União foi sancionado a lei 14.020 de 2020 aprovado pelo Congresso Nacional, prorrogando os prazos de redução que antes eram de 90 dias e passaram a ser 120 dias, suspensão que eram de 60 e passou a ser 120 dias, prorrogando também o estado de calamidade pública que se estenderia até 31/12/2020.

No dia 24/08/2020 foi publicado pelo Diário Oficial da União o decreto 10.470 que prorroga os prazos de redução e suspensão de jornada para 180 dias.

Desde da execução do presente trabalho, através do decreto 10.517 houve prorrogação na MP 936/20 para 240 dias para redução e suspensão de contrato, sendo limitado até a duração do estado de calamidade publicada prorrogada até dezembro/2020.

O colaborador terá estabilidade do emprego durante o período de redução ou suspensão de contrato e pela mesma quantidade de dias após o encerramento.

Exemplo: Um funcionário teve uma redução de jornada de trabalho de 90 dias, quando encerrar esse período ele terá 90 dias de estabilidade contando a partir do dia após o término da redução.

7 Home office na empresa

Home office significa “escritório em casa”, só é capaz dessa modalidade de trabalho, graças a tecnologia que vem ganhando destaque nos últimos anos, através da internet e de tecnologia adequada, como uso de computadores, tablet e celulares, é possível realizar as atividades empresariais, desde que haja uma rede de internet. Essa modalidade não é nova, desde do século XIX, esse modelo já era adotado na Revolução Industrial.

O modelo de trabalho remoto chegou no Brasil recentemente, pegando bagagem através das empresas multinacionais, em 2001 foi acrescentado um parágrafo único na lei 12.551 publicada pela DOU (Diário Oficial da União), reconhecendo o trabalho à distância como uma modalidade de trabalho formal, desde de então o *Home office* deixou de ser tendência e passou a ser realidade.

Essa modalidade tem suas vantagens, tanto para empresa, quanto para o colaborador, que por sua vez, não precisa se deslocar de sua residência para o local de trabalho, evitando-se assim transtorno no trajeto, podendo ficar mais tempo com a família, trazendo benefícios também para a organização, com a diminuição de custos como vale transporte, vale alimentação, como também custos fixos (energia, água).

Com todas essas mudanças algumas empresas adotaram os métodos que pudessem facilitar o meio do trabalho, com o avanço da tecnologia na sociedade e a praticidade em executar as atividades através de ferramentas tecnológicas, facilitando assim o modo de gestão e reduzindo custos para os empresários como também, a satisfação e conforto dos colaboradores adquirindo a modalidade de *home office*.

Em pesquisa utilizada no nosso trabalho, foi identificado que empresas localizada no Recife, mediante a pandemia covid-19, adotaram o modelo de *Home Office*, mas ainda assim, muitas delas não irão permanecer com essa nova modalidade nas empresas, deixando claro que, essa prática ainda é resistente na maioria das organizações, mesmo com o avanço da tecnologia e a internet, que nos deixa conectados em tempo real, juntamente com ferramentas que colaboram as atividades diariamente, ainda demonstra que existe resistência nessa modalidade.

Segundo a pesquisa Gestão de Pessoas na crise covid-19, o estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA), informou que o *HOME OFFICE* foi adotado por 46% em abril, em pequenas, médias e grandes empresas aqui no Brasil, sendo essa modalidade dividida em sistema parcial para alguns dias da semana, como também em sistema total, adotando o trabalho remoto.

Dessa forma conseguimos ver que esse método de trabalho ajudou muito as organizações durante o período de pandemia, pois vários colaboradores que estavam expostos ao vírus, tiveram suas atividades sendo feitas em casa. De acordo com os dados da PNAD COVID-19 divulgados pelo IBGE, no fim do mês de junho 8,7 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente, com isso muitas empresas mesmo de portas fechadas continuaram funcionando durante o estado de calamidade pública, isso ajudou o empregador a não perder sua empresa e ao funcionário por conseguir manter seu emprego.

8 CONSIDERAÇÃO FINAIS

A análise e questionamentos realizado ao longo do desenvolvimento da pesquisa empírica girou em torno do impacto que a pandemia trouxe para o setor de departamento de pessoal em grandes empresas do Recife. Trazendo um cenário que

os brasileiros e o mundo não pensavam vivenciar em pleno século XXI. No primeiro momento quando se ouviu falar em Covid-19 alguns sentimentos surgiram rapidamente como: Dúvidas, questionamentos, incertezas e medo, no entanto, para as empresas e o setor de departamento de pessoal em específico houve várias mudanças que mexeu com as rotinas de trabalho e até as leis trabalhistas.

O objetivo desse trabalho foi demonstrar as dificuldades enfrentadas no setor, através da pesquisa realizada pois foi possível identificar as mudanças necessárias nesse período, enfrentadas no setor de departamento de pessoal, como também o quanto o setor foi impactado na sua rotina mediante a pandemia do covid -19, mostrando a importância do setor, e as ferramentas utilizadas durante esse período de caos e mudança, a pesquisa demonstrou a importância da contribuição do governo nesses ajustes propostos por eles, a fim de ajudar o colaborador e a organização, buscou também um retorno dos responsáveis do departamento que vivenciaram as modificações, para uma melhor análise do tema.

Cabe ressaltar, que o estudo de caso foi crucial para a fomentação desse trabalho. Onde obteve resultados específicos para a inclusão de métodos que facilitou o desenvolvimento e expansão das atividades. Este trabalho não pretende esgotar o tema, e sim, contribuir para pesquisas futuras e um melhor entendimento do assunto a fim de comparar possíveis mudanças posteriores a pandemia do covid-19.

REFERÊNCIA

ARAÚJO, Fernando. Departamento pessoal e suas vertentes. Administradores, 2012. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/departamento-pessoal-e-suas-vertentes#:~:text=O%20Departamento%20Pessoal%20surgiu%20desde,n%C3%A3o%20eram%20levados%20em%20conta.&text=Institui%20a%20Carteira%20de%20Trabalho,Mulher%20e%20do%20Menor%3B%20etc>>. Acesso em: 17 outubro de 2020.

BEM planejado, **Home Office** reduz custos do funcionário de da empresa.

Fecomercio, 2017. Disponível em: <<https://www.fecomercio.com.br/noticia/bem->

[planejado-home-office-reduz-custos-do-funcionario-e-da-empresa>](#). Acesso em: 16 setembro de 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.289, de 24 de março de 2020. Altera o Decreto nº 10.277, de 16 de março de 2020, para instituir o Centro de Coordenação de Operações, no âmbito do Comitê de Crise para Supervisão e Monitoramento dos Impactos da Covid19. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10289.htm>. Acesso em: 15 setembro de 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/imagens/servicos-essenciais-covid-19.>> Acesso em: 14 setembro de 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.316, de 7 de abril de 2020. Regulamenta a Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020, que estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.316-de-7-de-abril-de-2020-251562799>>. Acesso em: 14 setembro de 2020.

DEPARTAMENTO de pessoal e a sua origem. Portal educação, [21--?]. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/departamento-de-pessoal-e-sua-origem/45832>>. Acesso em: 18 outubro de 2020.

DIANA, Julia. **Pesquisa quantitativa e pesquisa qualitativa**. Diferença, 2017-2020. Disponível em: <<https://www.diferenca.com/pesquisa-quantitativa-e-pesquisa-qualitativa/>>. Acesso em: 06 outubro de 2020.

FRANCISCO, Jorge de Oliveira. Planalto lança página com lista de serviços essenciais que não podem parar. **Planalto**,2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2020/03/planalto-lanca-pagina-com-lista-de-servicos-essenciais-que-nao-podem-parar>>. Acesso em: 23 Setembro de 2020.

GERHARDT, E.T.; SILVEIRA, D.T. (org.). Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. ISBN 978-85-386-0071-8. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 04 novembro de 2020.

HISTÓRIA: A criação da CLT. **Jusbrasil**, 2012. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt#:~:text=A%20CLT%20foi%20criada%20pelo%20Decreto-Lei%20n%C2%BA%205.452%2C,Gama%29%2C%20que%20estava%20lotado%20para%20comemorar%20o%20feito>>. Acesso em: 13 outubro de 2020.

HOME office foi adotada por 46% das empresas durante a pandemia. **Isto e**, 2020. Disponível em: <<https://istoe.com.br/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-a-pandemia/>>. Acesso em: 29 outubro de 2020.

LEMOS, Marcela. **Como surgiu o novo coronavírus (COVID-19)**. Tua saúde, 2017-2020. Disponível em: <<https://www.tuasaude.com/misterioso-virus-da-china/#:~:text=O%20misterioso%20novo%20coronav%C3%ADrus%2C%20que%20causa%20a%20infe%C3%A7%C3%A3o,infec%C3%A7%C3%A3o%20parecem%20ter%20acontecido%20de%20animais%20para%20pessoas>>. Acesso em: 17 outubro de 2020.

MERCADO em alta em meio à crise do coronavírus. **Sebrae**, 2020. Disponível em:<<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/mercados-em-alta-em-meioacrisedocoronavirus,3d739fa236e02710VqnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 23 setembro de 2020.

NERY, Carmem. **Melhora percepção das empresas sobre os impactos da covid na 2º quinzena de agosto**, 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29016-melhora-percepcao-das-empresas-sobre-impactos-da-covid-na-2-quinzena-de-agosto>>. Acesso em: 29 outubro de 2020.

PEREIRA, Paulo. **Um pouco da história do departamento pessoal**. DP em foco, 2017. Disponível em:<<https://dpemfoco.com.br/2017/05/12/historia-do-departamento-de-pessoal/>>. Acesso em: 18 outubro de 2020.

PRORROGAÇÃO para 240 dias dos contratos para redução e suspensão de jornada de trabalho. **Vbrbrasil**, 2020. Disponível em: <<https://vbrbrasil.com.br/prorrogacao-para-240-dias-dos-contratos-para-reducao-e-suspensao-de-jornada-de-trabalho/#:~:text=A%20MP%20936%20e%20Lei,e%20redu%C3%A7%C3%A3o%20de%20jornada%20respectivamente.&text=E%20com%20esse%20novo%20decreto,assim%20240%20dias%2C%20no%20total.%2026/10/2020%20:24>>. Acesso em: 29 outubro de 2020.

SOBRE a doença. **Ministério da saúde**, 2020. Disponível em: <
<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>>. Acesso em: 14
setembro de 2020.

TRISOTTO, Fernanda. Home office vai virar tendência após pandemia. Mas o que a
lei diz sobre isso. Gazeta do povo, 2020. Disponível em:
<[https://www.gazetadopovo.com.br/economia/home-office-tendencia-apos-
pandemia-o-que-diz-a-lei/](https://www.gazetadopovo.com.br/economia/home-office-tendencia-apos-pandemia-o-que-diz-a-lei/)>. Acesso em: 10 novembro de 2020.

TORRES, André Luiz de Souza. **Resumo da Medida Provisória nº 927/2020**.
Jusbrasil, 2020. Disponível em:
<[https://advogadoandretorres.jusbrasil.com.br/artigos/823800928/resumo-da-
medida-provisoria-n-927-2020](https://advogadoandretorres.jusbrasil.com.br/artigos/823800928/resumo-da-medida-provisoria-n-927-2020)>. Acesso em: 20 setembro de 2020.