

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

TAINARA MONIK DOS SANTOS TEIXEIRA DE SOUZA

**IMPACTOS DAS MP'S Nº 927/2020 E Nº 936/2020 DURANTE A PANDEMIA DA
COVID-19, PERCEBIDOS NAS EMPRESAS DE CRICIUMA/SC**

CRICIÚMA

2021

TAINARA MONIK DOS SANTOS TEIXEIRA DE SOUZA

**IMPACTOS DAS MP'S Nº 927/2020 E Nº 936/2020 DURANTE A PANDEMIA DA
COVID-19, PERCEBIDOS NAS EMPRESAS DE CRICIUMA/SC**

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. Mestre João Vanio Mendonça Cardoso.

CRICIÚMA

2021

TAINARA MONIK DOS SANTOS TEIXEIRA DE SOUZA

**IMPACTOS DAS MP'S Nº 927/2020 E Nº 936/2020 DURANTE A PANDEMIA DA
COVID-19, PERCEBIDOS NAS EMPRESAS DE CRICIUMA/SC**

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, 28 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. João Vanio Mendonça Cardoso - Mestre - (UNESC) - Orientador

Prof. Patriele de Faveri Fontana- Especialista (UNESC) - Examinador

Prof. Silvio Paródi Camilo - Doutor - (UNESC)

Dedico esse trabalho aos meus pais e minha irmã que sempre me apoiaram nesta jornada, e por serem os pilares da minha educação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelas oportunidades proporcionadas e que sem ele eu nada seria.

Aos meus pais Marcos Inácio de Souza e Rosimar dos Santos Teixeira pelo apoio e carinho, a minha irmã Debora Talita Teixeira de Souza que sempre me incentivou e motivou nesta caminhada.

Ao meu namorado Rafael Geremias Lorenzi que esteve ao meu lado sempre me incentivando e me ajudando nos momentos que precisei.

As minhas amigas que ao longo dos anos tive o prazer de conhecer. Obrigada Bruna, lasmin, Jéssica e Talia pela troca de experiências e companheirismo em sala de aula e fora dela.

A todos os professores do curso por sempre se esforçarem para repassar o máximo de conhecimento, em especial ao meu orientador Joao Vanio Mendonça Cardoso por ter aceitado me acompanhar nesse momento tão importante.

E por fim, para todas as outras pessoas que contribuíram direta ou indiretamente para que esta pequena fase da minha vida fosse concluída, ficam aqui meus sinceros agradecimentos.

“Não te mandei eu? Esforça-te, e tem bom ânimo; não pases, nem te espantes: porque o Senhor teu Deus é contigo, por onde quer que andares”.

Josué 1,9



IMPACTOS DAS MP'S Nº 927/2020 E Nº 936/2020 DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19, PERCEBIDOS NAS EMPRESAS DE CRICIÚMA/SC

Tainara Monik Dos Santos Teixeira De Souza¹

João Vânio Mendonça Cardoso²

RESUMO: O ano de 2020 trouxe muitos desafios para os cidadãos brasileiros e conseqüentemente para os negócios em geral com a pandemia da COVID-19. Tal pandemia acarretou uma série de medidas restritivas a fim de conter a propagação do vírus em todos os estados brasileiros. Neste contexto, a pesquisa tem como objetivo geral analisar os impactos das MP's nº 927/2020 e nº 936/2020 durante a pandemia da COVID-19 percebidos nas empresas de Criciúma/SC. Para alcançar o objetivo geral, a pesquisa se baseou-se no levantamento de dados quantitativo, por meio da aplicação de questionário, a pesquisa atuará em coletar os dados sobre o grau de adesão e os impactos das MP's nas organizações. Da perspectiva dos procedimentos metodológicos a pesquisa se caracteriza como descritiva e utilizou-se de um questionário para obter os dados. A análise foi realizada em 23 empresas de Criciúma/SC, e apresentou que todas optaram por pelo menos um dos itens das MP's nº 927 e nº 936 comprovando que as empresas precisaram recorrer a adoção para tentar manter o quadro de funcionários e conseqüentemente suas atividades. A pesquisa demonstra que a maioria das empresas em período de pandemia tiveram oscilações negativas em seu faturamento, do mesmo modo, apresentam opinião que as MP's são apenas parcialmente suficientes, tendo em vista o longo período em que ocorreram as restrições que o governo impôs a população nesses últimos meses.

PALAVRAS – CHAVE: Benefício Emergencial, Corona Vírus, Recurso Humanos, Incentivos Fiscais.

AREA TEMÁTICA: Tema 06 – Contabilidade Gerencial

1 INTRODUÇÃO

A pandemia causada pelo vírus da COVID-19 no ano de 2020 trouxe muitos desafios para os cidadãos brasileiros e conseqüentemente para os negócios em geral. Essa pandemia acarretou uma série de medidas restritivas a fim de conter a propagação do vírus em todos os estados brasileiros. Tais medidas culminaram na paralização de estabelecimentos e empresas não consideradas essenciais para a população, como restaurantes, bares, shoppings, lojas, entre outros (BRASIL, 2020).

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

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



Diante da paralização das atividades não essenciais, algumas empresas sofreram para dar continuidade aos negócios, visto que ficaram comprometidas com a disponibilidade de recursos para cumprir com as obrigações mensais. Nesse contexto, diversas organizações não conseguiram permanecer ativas e tiveram que encerrar as atividades, como aponta o IBGE na pesquisa realizada na segunda quinzena do mês junho de 2020, onde 39,4% das empresas que encerraram as atividades foi em decorrência da pandemia da COVID-19.

Não apenas isso, o cenário, sem precedentes, inclui o desmoronamento do valor de mercado de ativos e empresas listadas em bolsas de valores, a destruição de milhões de posições de empregos diretos e indiretos e formais e informais. Com isso a produção industrial no Brasil recuou 9,1% em março de 2020, queda mais acentuada desde maio de 2018 (-11,0%), refletindo os efeitos do isolamento social alcançando todas as grandes categorias econômicas e a maior parte, dos mais diferentes setores de atuação na pesquisa feita pelo IBGE no ano de 2020 (MARCON; LENHARI, 2020).

Dessa forma, em decorrência da calamidade que se instaurou no país foram decretadas algumas MP's, como a MP nº 927/2020 e a MP nº 936/2020, a fim de evitar demissões em massa por meio da flexibilização de algumas regras trabalhistas em razão da crise econômica resultante dos efeitos da pandemia e contribuindo com prazo para o recolhimento de algumas obrigações exigidas quanto a folha salarial. (SENADO, 2020).

Com tantos desafios, emerge nesse contexto a necessidade de uma perspectiva estratégica e a importância da função empreendedora de muitos brasileiros, engrenagem fundamental da renovação econômica. Dessa maneira, o ambiente institucional brasileiro tem demonstrado capacidade de articulação emergencial do sistema de inovação para enfrentamento da pandemia. Majoritariamente as adaptações provenientes desse ambiente desafiador com a pandemia fez os ambientes organizacionais promoverem flexibilidade e agilidade, necessárias ao rápido desenvolvimento de novas soluções tecnológicas e à introdução de novos produtos em resposta à pandemia (MARCON; LENHARI, 2020).

As MP's sancionadas pelo governo permitiram que muitas empresas pudessem manter o quadro de colaboradores e principalmente o funcionamento do negócio, mesmo havendo redução nas vendas e buscando se adaptar a um novo momento econômico do país por meio de novas formas de trabalho.

Nesse contexto têm-se a seguinte questão de pesquisa: Qual adesão e os seus impactos das MP'S nº 927/2020 e nº 936/2020 durante a pandemia da COVID-19, percebidos nas empresas de Criciúma/SC? A partir desse questionamento, tem-se como objetivo geral da pesquisa: analisar os impactos das MP'S Nº 927/2020 e Nº 936/2020 durante a pandemia da COVID-19, percebidos nas empresas de Criciúma/SC. Para alcançar o objetivo geral foram definidos os seguintes objetivos específicos: a) Caracterização das empresas; b) identificar a adesão das empresas as referidas MP's; c) analisar o grau de adesão e percepção das empresas quanto as MP's em Criciúma/SC.

A pesquisa se justifica em relação ao ponto de vista teórico devido a necessidade de demonstrar as mudanças trazidas pelas MP's decretadas pelo governo no que concerne a área trabalhista. Do ponto de vista prático demonstra o grau de adesão das empresas e os reflexos financeiros diante das novas regras oriundas das MP's. A nível de contribuição social, esta pesquisa se justifica de forma significativa devido a pandemia se tratar de uma causa global. É importante evidenciar



por meio de fatos teóricos e dados reais, para entender no futuro se realmente tiveram relevância na contenção dos impactos econômicos no âmbito trabalhista.

A estrutura deste artigo está dividida em cinco seções, primeiramente com a parte introdutória onde traz o tema da pesquisa; em seguida na segunda seção a parte da fundamentação teórica no qual traz a base teórica sobre o assunto; na terceira seção traz-se os procedimentos metodológicos onde será obtido os dados para validação da pesquisa; na quarta seção expõe-se a apresentação e análise dos resultados e, por fim, a quinta seção que trata das considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção tem por finalidade abordar o tema que compõe as variações no ambiente das organizações, a implantação de políticas públicas no enfrentamento dos efeitos da COVID-19 e os impactos das MP's nº 927/2020 e nº 936/2020 durante a pandemia que influenciaram as relações trabalhistas.

2.1 AS VARIAÇÕES NO AMBIENTE DAS ORGANIZAÇÕES

O ambiente organizacional é definido por Daft (2002, p.122) como “todos os elementos que existem fora dos limites da organização e que têm o poder de afetá-la como um todo ou parte dela”. Enquanto que o ambiente para Hall (1984) é considerado como todos os elementos ou fenômenos que são externos a organização e a influenciam consequentemente. As concepções dos autores apresentam semelhança em sua contextualização, os dois destacam o ambiente organizacional como sendo elementos externos à organização (ZALUSKI; SAUSEN, 2018).

Dessa maneira os ambientes organizacionais têm sempre foco em elementos externos recebendo sinais e produzindo seus produtos e serviços, com isso cria uma relação mútua de troca de informações. É dentro desse ambiente de atuação que várias decisões são tomadas. Conforme as organizações, os seus diretores ou gestores ao processar esse conjunto de informações de entrada/saída tentam tomar as melhores decisões. (ZALUSKI; SAUSEN, 2018).

De acordo com os seguintes autores Kotler e Armstrong (2007), a organização e todos os membros que interagem com ela operam em um macro ambiente maior, que oferecem possibilidades e impõem ameaças a elas, por meio das variáveis demográficas, variáveis tecnológicas e variáveis sociais. Dessa maneira, não possuir ferramentas para se defender dessas ameaças e não se adaptar as mudanças provenientes desse contexto pode prejudicar as mudanças, e as grandes oportunidades estratégicas organizacionais (LAIMER; NUNES, 2012).

Em relação ao microambiente, as empresas buscam se relacionar com os agentes próximas a ela, como: clientes, concorrentes, fornecedores e intermediários de marketing. Logo chega-se à ideia em linhas gerais sobre ambiente organizacional e suas relações. Dentro deste contexto, o ambiente interno se constitui sobre a ótica de duas variáveis: a primeira é o público relevante interno e a segunda é pelos elementos de oferta expandida da organização (VASCONCELLOS FILHO, 1978).

Tendo sob análise a oferta expandida da organização, tomando como referencia a variação do ambiente interno, é necessário entender que essa variável referencia ao composto mercadológico da organização (produto, preço, promoção e praça), sendo proposto uma expansão, tanto objetiva quanto subjetiva, com o



propósito de tornar mais competitivo o poder do fogo de uma organização (FILHO, 1978).

As variações do ambiente externo é algo que toda organização deve se preocupar, já que essas ações voltadas no contexto da economia podem criar condições melhores ou piores nos ambientes organizacionais por meio das interações com os concorrentes, inovações tecnológicas, recursos humanos e custos de produção. Dessa maneira, as organizações são concebidas como parte de um universo ou ambiente, podendo evidenciar que qualquer evento que ocorra no ambiente poderá afetar a organização ou vice-versa. Assim, muitos especialistas entendem que a adaptação ao fator externo para as organizações é fator essencial para o sucesso e desempenho ao longo do tempo (PETER; CERTO, 2005).

Podemos considerar, portanto, que as organizações são sistemas abertos que sofrem influência e também influenciam, e assim formulam estratégias conforme seu entendimento acerca destas influências. As organizações que não conseguem se adequar ao ambiente são eliminadas, por isso que essas organizações não precisam ser maiores ou mais fortes e sim ter alto poder de adaptação. Um exemplo disso foram as mudanças ocorridas por meio de elementos externos provocados durante a pandemia do Coronavírus – COVID-19, como o teletrabalho ou a criação de novos canais de vendas. Estas foram algumas situações que muitas organizações tiveram que lidar para poder sobreviver nesse ambiente mais desafiador (CASTRO, BEATRIZ LEITE GUSTMANN et al, 2020).

Logo, em termos práticos, o cenário atual converge para a ideia da compatibilidade entre os objetivos individuais das pessoas e os objetivos e metas das organizações. Pois, a comunicação e a interação da organização com o ambiente alteram a estrutura de organizações com sistemas abertos. Com isso quando ocorre uma mudança no ambiente externo, a organização se adapta mudando seus produtos, técnicas e estruturas para se posicionar a estas mudanças e se desenvolver, conseguindo assim manter sua sobrevivência (BUTZKE et al, 2012).

Portanto, observa-se o reconhecimento da influência que os colaboradores exercem sobre as organizações, na medida em que este fato pode interferir nas ações e na gestão estratégica praticadas por elas. Adotar estratégias bem formuladas e adequadamente implantadas constituem-se em elementos fundamentais para que as organizações sejam bem-sucedidas e alcancem seus objetivos e metas organizacionais propostas, desenvolvendo um grau de posicionamento acerca das influências do ambiente (ZALUSKI; SAUSEN, 2018).

2.2 A IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NO ENFRENTAMENTO DOS EFEITOS DA COVID-19 NO AMBIENTE DAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Bucci (1997), as políticas públicas fundamentam a sua origem na existência dos direitos sociais, que se concretizam por meio de atuações positivas do Estado, de forma que esses direitos ditos de segunda geração se tornam ações públicas coordenadas pelo Estado. No entanto, as políticas públicas vão além dessa relação com os direitos sociais ao se relacionarem também com políticas setoriais como política de energia e industriais, de forma que se inserem em políticas de desenvolvimento. Por meio das políticas públicas, governos instrumentalizam ações que buscam a realização de metas temporárias definidas pelos próprios governantes.

Dentre os mais diferentes contextos que o novo vírus (COVID-19) acometeu para a sociedade, aquele que mais mereceu a atenção de todos foi o relacionado as



organizações, gerando preocupações de todas as partes, tanto do empresariado na manutenção do seu negócio, quanto dos trabalhadores, preocupados em não perder sua principal renda em tempos de Pandemia.

Assim, em um momento em que as relações comerciais, políticas, econômicas, sociais e financeiras foram abaladas, seja pela pandemia em si, seja pela paralisação decorrente das medidas de isolamento ou pelo desaquecimento da demanda em um nível mundial.

Diante disto foi necessária a implantação de políticas públicas no país para lidar com os efeitos gerados, amortecendo seus impactos devido ao alto índice de contaminação inicial do vírus da COVID-19, que gerou a situação de pandemia, diversas medidas foram colocadas em prática por meio da estratégia de isolamento social, para evitar aglomerações.

A estratégia de isolamento acabou gerando impacto na redução das mobilidades territoriais, o que afetou diretamente as indústrias de transporte e de turismo (NASSIF *et al*, 2020).

Aos poucos, à medida que são registrados diminuição nos casos de infectos, os estabelecimentos em geral vão se adaptando às medidas protetivas e oferecendo seus serviços em escala reduzida (CLEMENTE *et al*, 2020).

De acordo com Figueiredo (p. 32, 1999), uma medida provisória provê ao Presidente da República a capacidade de legislar em situações consideradas de circunstâncias excepcionais, de modo que

“a medida provisória apresenta-se como alternativa que, se validamente exercida, dentro das comportas rígidas do Texto Constitucional, seria justificável. Isto porque o interesse público primário estaria a clamar por uma solução imediata, ágil por parte do executivo”.

Considerando as circunstâncias excepcionais que a pandemia trouxe, tem sido um momento de elaboração de diversas MP's com o intuito de trazerem uma solução imediata e ágil para amenizar a situação para a população dentro do possível. Assim, as MP's relativas á manutenção de empregos e linhas de crédito proporcionaram a manutenção de milhões de empregos via destinação de verbas para flexibilização das jornadas de trabalho e dos salários, proporcionaram também facilidade de crédito via diminuição da taxa de juros, aumento do período de carência e possibilidade de aplicação de 100% dos recursos em capital de giro (CLEMENTE *et al*, 2020).

Portanto, dentro desse cenário de pandemia e diante das MP's propostas pelo governo para que as empresas e a população lidem da melhor forma possível com as circunstâncias observadas e a fim de evitar que os números relativos ao desemprego e ao crescimento econômico piorem mais, espera se que as organizações aproveitem as soluções apresentadas por meio de adequação produtiva, inovação tecnológica, novas economias e logística.

De tal forma que novas oportunidades de negócio sejam identificadas e aproveitadas, para fomentar a demanda. Além do apoio da migração da oferta presencial para online de bens e serviços a fim de evitar o desabastecimento de bens por meio de redes de logística reais e virtuais (NASSIF *et al*, 2020).

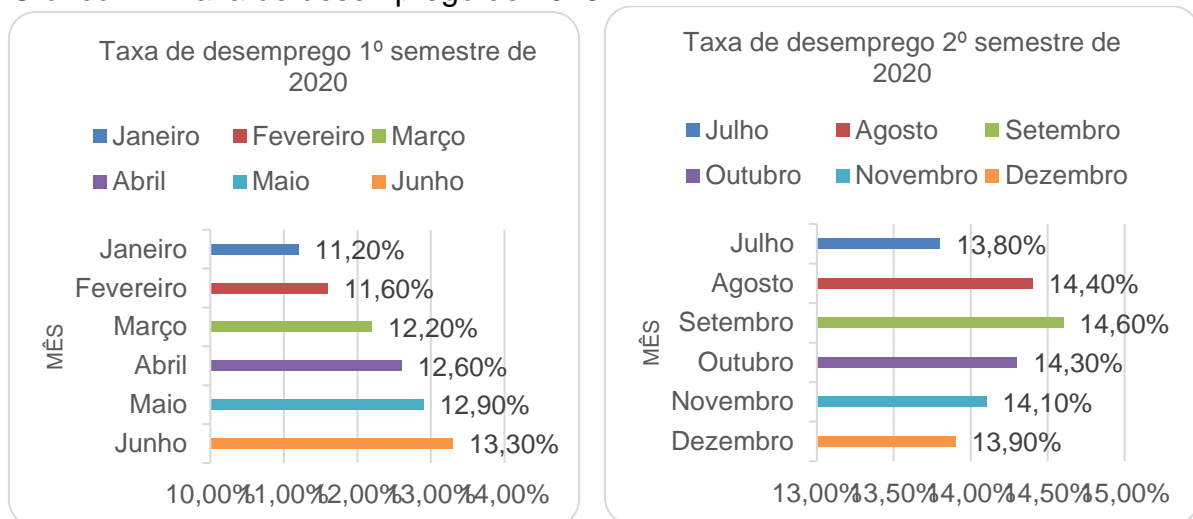
2.3 PANDEMIA DE COVID-19 E OS IMPACTOS DAS MP's Nº 927/2020 e Nº 936/2020



Os impactos da Pandemia do Coronavírus – COVID-19 podem ser percebidos nas relações econômicas, políticas e sociais. Todos sem exceção de uma forma ou de outra estão sofrendo com a pandemia. Para Kroth (2020), existem três frentes de atuação para a política economia, sendo a mais importante, não medir esforços para reforçar o sistema de saúde, pois, precisa-se defender a vida em primeiro lugar. Em seguida, auxiliando a área social promovendo a proteção e auxílio as pessoas restritas de trabalhos e a terceira frente relativa a parte econômica, onde visa a criação de alternativas para frear os impactos nas atividades econômicas buscando minimizar os efeitos sobre o emprego e a renda.

No contexto da crise sanitária agravante uma das consequências é o aumento do desemprego, com isso havendo o aumento da informalização do trabalho, dos terceirizados, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial e do subproletariado (COSTA, S., 2020). No quadro a baixo demonstra-se o índice de desemprego do primeiro e segundo semestre de 2020 (IBGE,2020).

Gráfico 1 – Taxa de desemprego de 2020.



Fonte: IBGE Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua.

Como forma de enfrentar a crise, o governo brasileiro criou algumas medidas no âmbito trabalhista, porém deve-se ressaltar que essas medidas atendem apenas os trabalhadores formais (COSTA, S.,2020).

2.3.1 Medida Provisória nº 927/2020

Com o atual momento que estamos vivendo a MP nº 927 de 22/03/2020 dispõe sobre as questões trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, no qual traz alternativas para os empregadores tomar, visando a preservação do emprego e da renda.

Segundo BRASIL (2020a) as medidas trazidas pela MP nº 927 são:

- Teletrabalho;
- Antecipação de férias individuais;
- Concessão de férias coletivas;
- Aproveitamento e a antecipação de feriados;



- Banco de horas;
- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- Deferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

A MP nº 927/2020 ainda deixa claro que as medidas trabalhistas poderão ser adotadas pelos empregadores independentemente da existência ou não de acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 2020c)

O teletrabalho se tornou em alguns casos essencial para manter tanto as atividades da empresa, quanto manter o funcionário seguro em casa. A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, no seu art. 75c que trata do teletrabalho diz que para alterar o regime presencial para o de teletrabalho também conhecido como *home-office*, trabalho a distância e trabalho domiciliar tem que haver mutuo acordo entre as partes, porém a MP nº 927/2020 por se uma questão emergencial autorizou essa troca de regime somente com a comunicação por parte do empregador inclusive podendo ser feito de modo eletrônico dentro do prazo de 48(quarenta e oito) horas. (BRASIL, 2020d). O teletrabalho que é a prática de trabalho realizado remotamente, por meio da tecnologia da informação, entretanto da casa do trabalhador (SOUZA, 2020). Essa modalidade tende a auxiliar na redução de custos, aumento da produtividade e aproveitamento do tempo para a demanda de atividades. Com isso, o teletrabalho ainda está sendo uma opção para alcançar objetivos organizacionais, porém aqueles que estavam utilizando desta modalidade enfrentarão alguns desafios para implementação, como as de infraestrutura tecnológica, dificuldade de adaptação, perda de vínculo com organização, dificuldade de comunicação, incerteza sobre a avaliação e falta de reconhecimento (Filardi et al, 2020).

Com as dificuldades financeiras que as empresas estavam apresentando, a MP nº 927/2020 trouxe várias possibilidades em relações as férias individuais que antes eram proibidas. Tais como:

- Antecedência de 48 (quarenta e oito) horas sendo que a comunicação poderia ser feita por meio eletrônico, portanto podendo ser concedida em dias que antecede feriados e repouso remunerado;
- Concessão de férias mesmo que não tenha período aquisitivo completo;
- Pagamento do adicional de 1/3 podendo ser efetuado junto com a gratificação natalina;
- Pagamento das férias até o quinto dia do mês subsequente ao início das férias.

Em relação as férias coletivas havia um impasse que, para serem concedidas, a empresa deveria comunicar o ministério da economia com no mínimo dez dias o que na situação que estávamos vivendo não seria possível, desta forma a MP nº 927/2020 permitiu que a organização informasse o conjunto de empregados com no mínimo 48hs. (BRASIL, 2020e)

Destaca-se no art. 13 da MP nº 927/2020, que o empregador poderá antecipar o descanso dos feriados ao decorrer do ano, neste momento que a empresa se encontra com suas atividades paralisadas e o funcionário em sua casa cumprindo o isolamento poderá ser computado como antecipação do descanso decorrente de feriado. O empregador deverá informar o funcionário com antecedência de até 48 (quarenta e oito) horas, porém o empregador poderá somente antecipar feriados civis, de acordo com a Lei nº 10.607/2002 que traz a lista de todos os feriados nacionais.



Para haver antecipação em feriados religiosos o empregador deverá entrar em acordo com o empregado (BRASIL,2020f).

Mais uma medida implantada visando o comprometimento com o isolamento social, foi que as empresas poderiam optar por construir um regime especial de banco de horas, com as empresas com suas atividades paralisadas e seus empregados em casa a empresa poderá compensar esses períodos de horas em que o funcionário estiver em casa em isolamento em até 18 (dezoito) meses a contar do fim do estado de calamidade pública (BRASIL,2020g). Em comparação à legislação atual, a empresa que faz banco de horas pode compensá-las em apenas 12 (doze) meses, podendo ser apurado duas vezes dentro do total de doze meses (BRASIL, 1943).

Fica suspenso a realização de exames ocupacionais, clínicos e complementares, com exceção do exame demissional. Ou seja, os exames admissionais, periódicos e complementares, o empregador fica neste momento desobrigado a realizá-los. Os exames deverão voltar a serem feitos no prazo de 60 (sessenta) dias ao fim do estado de calamidade pública. Ressalva-se que se o exame mais recente tenha sido feito em até 180 dias, fica dispensado o exame demissional. (BRASIL,2020h)

De acordo com a Lei sob nº 8.036/90 fica instituído o pagamento mensal do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) do trabalhador (BRASIL, 1990). Tendo em vista as dificuldades das organizações de honrar com seus pagamentos a MP nº 927/2020 traz no art. 19 a possibilidade de o empregador postergar o pagamento das competências de março, abril e maio das quais poderá efetuar o pagamento em até seis parceladas a partir do mês de julho de 2020 (BRASIL, 2020i). Em casos de rescisões o empregador deverá realizar o pagamento das parcelas suspensa sem a incidência de multa e encargos.

A MP que já havia sido prorrogada para ir em votação foi retirada de pauta do senado, sendo assim no dia 19 de julho de 2020 perdeu a validade (SENADO, 2020).

2.3.2 Medida Provisória nº 936/2020 – Lei nº 14.020/2020

A MP nº 936/2020 tem o objetivo de preservar o vínculo empregatício, possibilitando a redução da jornada de trabalho bem como sua suspensão temporária. Ainda com os casos de pessoas infectadas com o vírus da COVID-19 crescendo cada vez mais e as medidas de isolamento cada vez mais restritas, com o fechamento das organizações que não exercem atividade essencial. Para tentar minimizar os impactos em 1º de abril de 2020, o governo publicou a MP nº 936/2020 que vem a tratar como medida complementar para o enfrentamento do estado de calamidade pública no âmbito trabalhista teve sua conversão na Lei nº 14.020 em 06/07/2020 (BRASIL, 2020a).

Para Costa, Joana e Reis (2020), existem dois lados da medida, sendo um contribuindo para a manutenção dos vínculos empregatícios o qual vem sendo elogiado e, por outro lado, que vem sendo criticado, por não garantir o salário integral dos trabalhadores. E para (MATTEI; HEINENN 2020) as medidas adotadas também podem ser prejudiciais, pois elas operam no sentido contrário a crise rebaixando os salários dos trabalhadores e estimulando o desemprego. Ambos os autores têm similaridade tendo em vista que reduzir os salários dos trabalhadores é inconstitucional.

Esta medida constitui o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda que vem com três objetivos, sendo eles:



- Preservar o emprego e a renda;
- Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

No art. 3º traz as principais medidas trazidas pela MP nº 936/2020 sendo elas:

- I. O Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III. A suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL,2020b).

O benefício emergencial de preservação do emprego e da renda é uma prestação mensal custeada com recursos da união e devido em duas hipóteses, no caso de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e em casos de suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL,2020c).

Para ambos os benefícios o empregador deverá informar o ministério da economia dentro do prazo de dez dias a partir do acordo com o colaborador e o pagamento será efetuado no prazo de até 30 (trinta) dias a contar também do acordo, este benefício é de responsabilidade do ministério da economia. Destaca-se no Art. 5º do inciso 5 que o recebimento do benefício não impedirá a concessão do seguro desemprego caso o colaborador vier a ter direito (BRASIL, 2020d).

Com o intuito de manter o isolamento social necessário para frear a propagação do vírus da COVID-19 e ajudar os empregadores, as organizações, que além de sofrerem por estarem com as suas atividades paralisadas e conseqüentemente com a queda ou nenhuma receita, estão com dificuldades de manter o quadro de funcionários.

No que toca a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução da jornada proporcional em 25%, 50% e 70%. Segundo Brasil (2020e), o valor do benefício emergencial terá como base o salário desemprego que eventualmente o funcionário teria direito. Sendo que no caso de redução a empresa pagaria um percentual e o governo completaria o restante, neste caso se a empresa decidisse pela redução de 25% ela pagaria 75% do salário do funcionário e o restante neste caso os 25% ele receberia do governo (BRASIL,2020f). Porém há algumas observações:

- Preservar o valor do salário hora do trabalhador;
- Comunicação com o trabalhar para realização do acordo com no mínimo dois dias de antecedência;
- Estabilidade pelo mesmo período que ficou com redução proporcional de jornada e salário.

Nesta modalidade o empregador poderia deixar o empregado com redução por um prazo de 90 (noventa) dias.

No que toca a suspensão temporária de trabalho, foi pensada com o intuito de que as empresas não efetuassem demissões durante este período e sim suspendesse os funcionários para que criassem folego para honrar com seus



compromissos junto aos trabalhadores, portanto, o empregador poderá acordar a suspensão temporária de trabalho que prevê o pagamento em duas hipóteses, sendo:

- I. Empresas que auferiram em 2019, faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) só poderão suspender mediante pagamento de 30% do salário a título de ajuda compensatória, neste caso os trabalhadores receberiam 30% da empresa e 70% do governo.
- II. Portanto para as demais empresas o governo fará o pagamento referente a 100% do valor do seguro desemprego que o trabalhador teria direito.

Nesta modalidade o empregador pode suspender o contrato por até 60 (sessenta) dias, a comunicação com o trabalhador também deverá ser de no mínimo dois dias de antecedências e a regra da estabilidade também se estende a essa modalidade (BRASIL, 2020g).

De acordo com o ministério da economia já passam de 19.500 (dezenove mil e quinhentos) o número de acordos por redução ou suspensão de trabalho.

2.3.3 Decretos nº 10.422/2020 – nº 10.470/2020 – nº 10.517/2020

A princípio a MP nº 936/2020 valeria apenas por dois meses em casos de suspensão e três meses quando redução da jornada de trabalho, mas vendo a dificuldades das organizações de darem continuidade aos seus negócios e principalmente em manter o quadro de funcionários no dia 13 (treze) de julho de 2020 foi publicado o Decreto nº 10.422/2020 onde trouxe a prorrogação de mais trinta dias totalizando o máximo de cento e vinte dias para celebrar os acordos de suspensão temporária e de redução da jornada e salário (BRASIL,2020).

No dia 24 (vinte e quatro) de agosto de 2020, foi publicado o Decreto nº 10.470/2020 onde trazia mais uma prorrogação, completando o total de cento e oitenta dias (BRASIL,2020).

E por fim, o Decreto nº 10.517/2020 de 13 (treze) de outubro de 2020 completou o prazo de até duzentos e quarenta dias, porém limitado ao período em que durar o estado de calamidade que finda conforme a Lei nº 14.020/2020 em trinta e um de dezembro de 2020 (BRASIL,2020).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta aborda-se o enquadramento metodológico da pesquisa. Na sequência, são apresentados os procedimentos utilizados no estudo para análise dos dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Quanto à abordagem do problema, utiliza-se da pesquisa quantitativa, pois a pesquisa atuará em coletar os dados sobre o grau de adesão e os impactos das MP's nas organizações.

Em relação aos objetivos, este estudo é de caráter descritivo, pois busca identificar e descrever os efeitos das MP nº 927/2020 e nº 936/2020 nas organizações em relação à área trabalhista. Prodanov e Freitas (2013), descreve pesquisa descritiva quando apenas se registra e descreve os fatos analisados, porém, não os interfere.



Quanto aos procedimentos foi utilizado a técnica de levantamento conhecida como *Survey*, para reconhecer as medidas utilizadas pelas empresas no período da pandemia do COVID-19. Segundo Gil (2017), esta técnica busca a interrogação de forma direta das pessoas perto de entender o problema estudado. Esta técnica se destaca por se obter informações de maneira objetiva, direto com a realidade, além da rapidez na obtenção dos dados e o custo baixo.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

No que concerne aos procedimentos para a coleta, aplicou-se um questionário em empresas de Criciúma/SC, para avaliar o grau de adesão e os impactos das MP's nº 927/2020 e nº 936/2020 nas empresas de Criciúma/SC. A amostra utilizada no estudo, é classificada como não probabilística, escolhida por conveniência. A amostragem não probabilística é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador (MATTAR, 1996).

O questionário foi desenvolvido contendo 4 (quatro) seções sendo elas: (1) Perfil das empresas; (2) implantação da MP nº 927/2020; (3) implantação da MP nº 936/2020; (4) Percepção das empresas quanto as MP's. (APÊNDICE 1).

O questionário foi desenvolvido por meio do aplicativo google formulários e enviado diretamente ao e-mail de 35 empresas de Criciúma/SC. Foi utilizado o site da Associação Empresarial de Criciúma - ACIC para coletar alguns endereços de e-mails, do mesmo modo houve contato com algumas empresas via WhatsApp para solicitar que as mesmas respondessem o questionário. A coleta dos dados ocorreu do dia 03 de maio e encerrou-se no dia 14 de maio contendo 23 (vinte e três) retornos. Os dados após serem coletados, foram tabulados em planilha Excel para melhor entender os resultados obtidos, e as informações encontradas estão apresentadas por meio de gráficos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

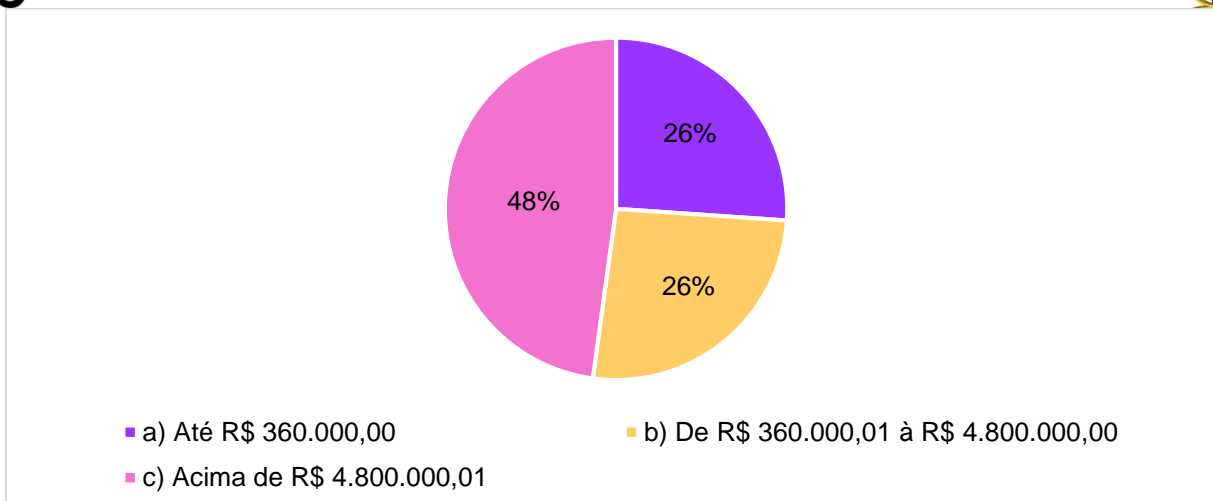
Nesta seção, expõe-se os resultados da pesquisa, tomado por base as análises das respostas das empresas de Criciúma/SC.

4.1 ANALISE DE DADOS

4.1.1 Caracterização das empresas

A primeira seção procurou compreender o perfil das empresas. Quando questionadas em relação ao faturamento anual, 26% auferiam faturamento até R\$ 360.000,00, categorizadas como microempresas, em seguida com igual percentual de 26% estão as com faturamento de R\$ 360.000,01 a R\$ 4.800.000,00 categorizadas como empresas de pequeno porte e por fim representando 48% nossa maioria de respondentes estão as empresas com faturamento acima de R\$ 4.800.000,01 categorizadas como empresas de médio porte, conforme pode ser visto no gráfico 2.

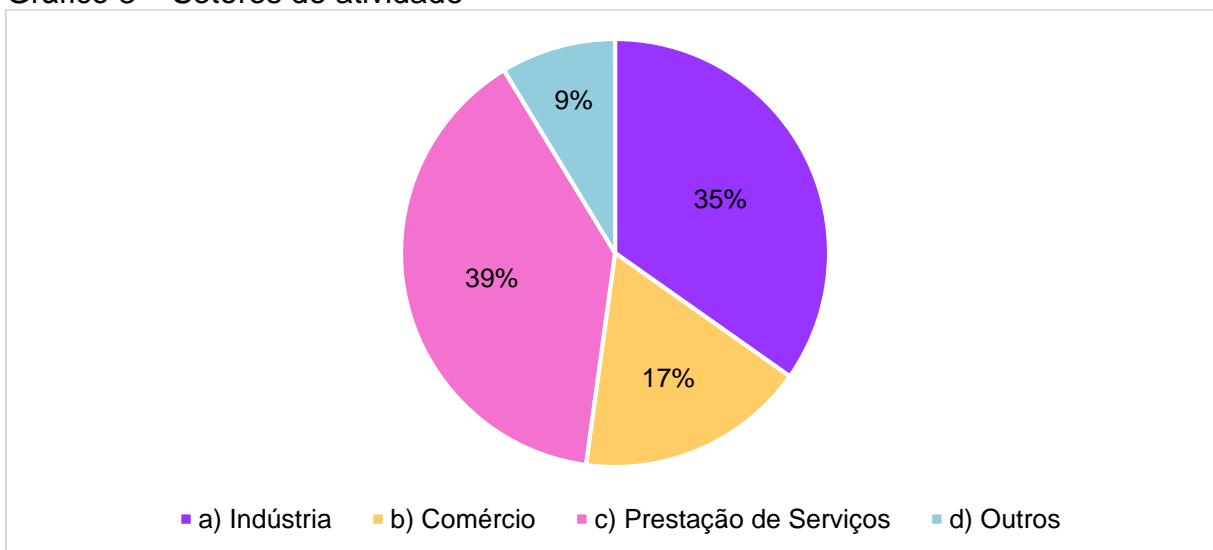
Gráfico 2 - Média de faturamento anual da empresa



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem questionadas sobre setor econômico a qual se enquadravam, 35% das empresas responderam que exerce suas funções no setor industrial, outras 17% no setor de comércio. A maioria dos respondentes com 39% fazem parte do setor de prestação de serviços. E 9% responderam que fazem parte de outros setores, conforme gráfico 3.

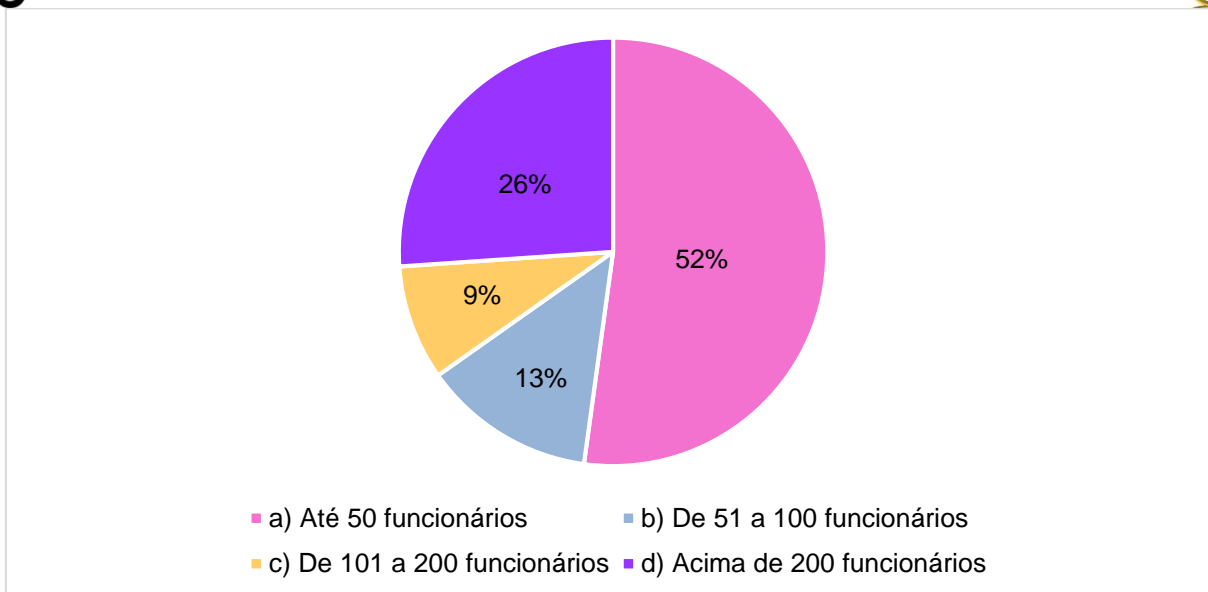
Gráfico 3 – Setores de atividade



Fonte: Dados da Pesquisa.

A próxima pergunta realizada, foi referente a quantidade de funcionários que a empresa possui e está obrigada as rotinas de folha de pagamento, cerca de 52% responderam ter até 50 funcionários sendo a maioria dos respondentes, em seguida 13% responderam ter de 51 a 100 funcionários, outros 9% responderam que o quadro de funcionários se enquadra de 101 a 200 funcionários e posteriormente com 26% responderam que possuem acima de 200 funcionários conforme podemos observar no gráfico 4.

Gráfico 4 – Quantidade de funcionários a empresa possui

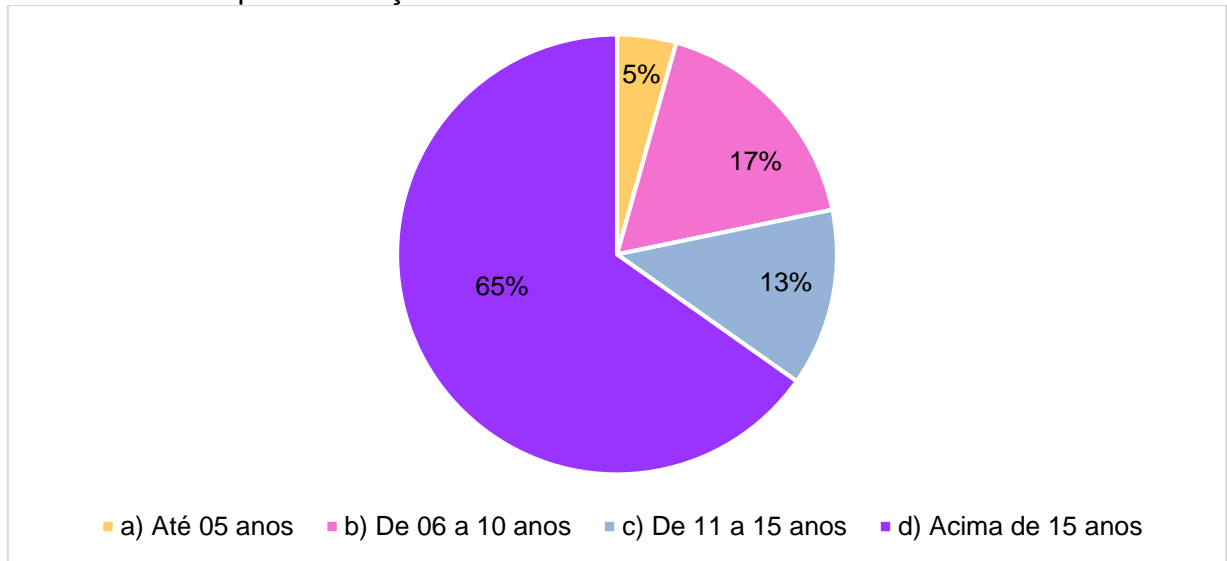


Fonte: Dados da Pesquisa.

Quando questionadas quanto ao tempo de atuação da empresa no mercado, 5% respondeu estar no mercado há até 05 anos, outros 17% responderam estar atuando de 06 a 10 anos, 13% atuam de 11 a 15 anos e posteriormente com a maioria das respondentes, 65% responderam estar no mercado acima de 15 anos. Com isso podemos verificar de acordo com o gráfico 5 que boa parte das empresas estão no mercado há bastante tempo.



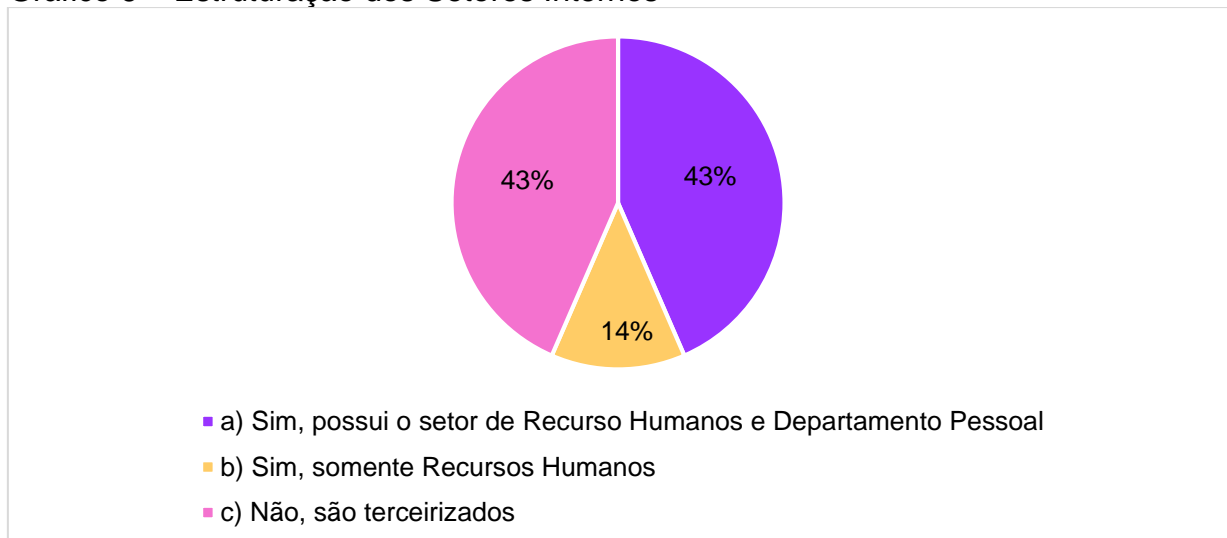
Gráfico 5 – Tempo de atuação no mercado



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem interrogados sobre estruturação dos setores dentro da empresa, conforme demonstrado no gráfico 6, cerca de 43% das empresas responderam possuir o setor de Recursos Humanos e Departamento Pessoal internamente, igualmente 43% responderam que possuíam estes serviços de forma terceirizada e outros 14% responderam possuir somente o setor de Recursos Humanos na empresa, para a pesquisa nenhuma empresa respondeu ter somente o setor de Departamento Pessoal.

Gráfico 6 – Estruturação dos Setores Internos



Fonte: Dados da Pesquisa.

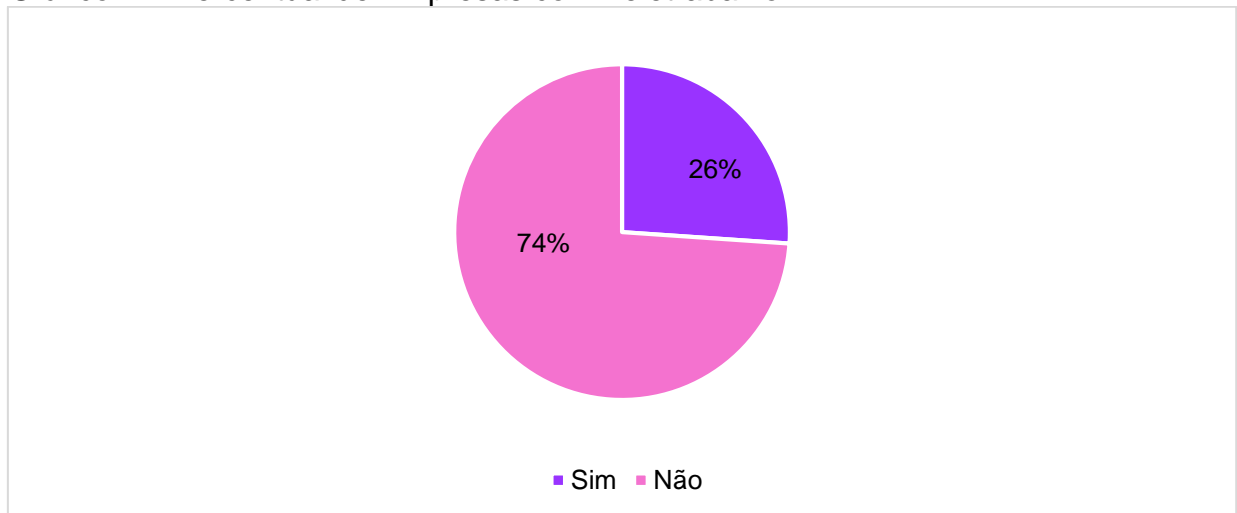
4.1.2 MP nº 927/2020

A segunda seção buscou identificar o grau de implantação nas empresas quanto a MP nº 927/2020, portanto ao serem interrogadas quanto a implantação em



relação ao teletrabalho, a resposta encontrada foi que 26% das empresas decidiram ser a melhor solução adotar essa forma de trabalho durante o período da pandemia, em contrapartida 74% não tiveram esse mesmo comportamento e não optaram por essa mesma modalidade, indicando que o trabalho convencional seria a única forma de manter suas demandas em dia. De acordo com os setores pesquisados o que mais aderiu ao trabalho pela modalidade home office foi o de Prestação de Serviços.

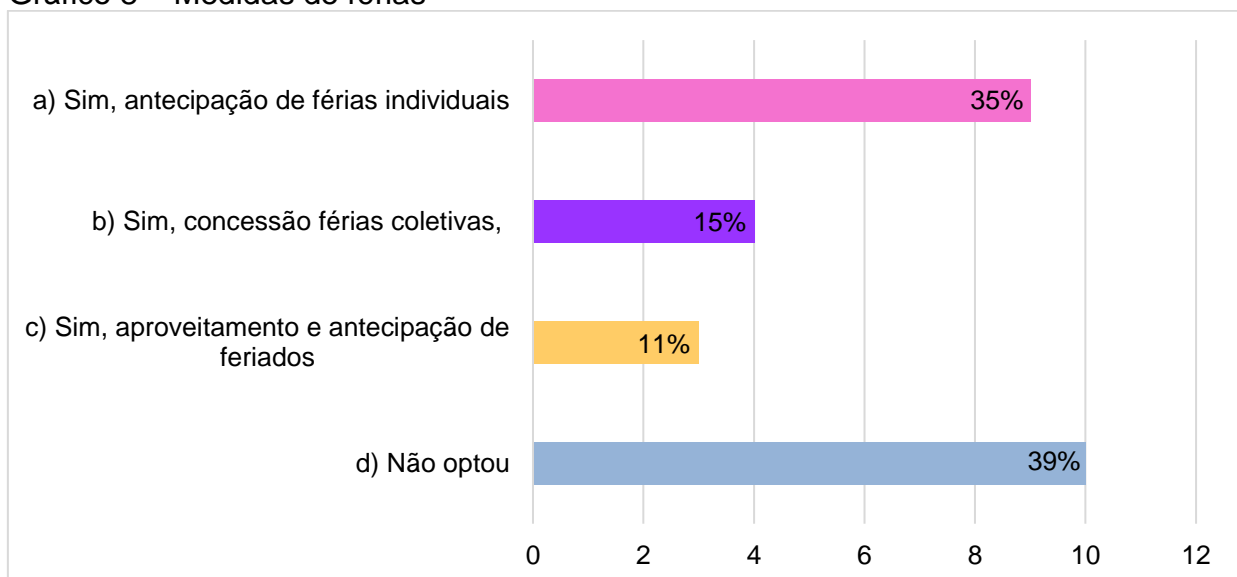
Gráfico 7 – Percentual de Empresas com Teletrabalho



Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme destacado no gráfico 8, o que mais se percebeu por parte das empresas no período mais agudo da pandemia, foi que elas, adotaram como medida mais eficaz de proteção para seus funcionários, a antecipação das Férias e Feriados, com isso percebeu-se que enquanto 35% adotaram medidas de antecipação de férias individuais, apenas 15% das empresas tiveram como medida o uso de férias coletivas, outros 11% utilizaram do aproveitamento e antecipação de feriados e ainda assim percebeu-se que 39% das empresas não optaram por nenhuma medida.

Gráfico 8 – Medidas de férias

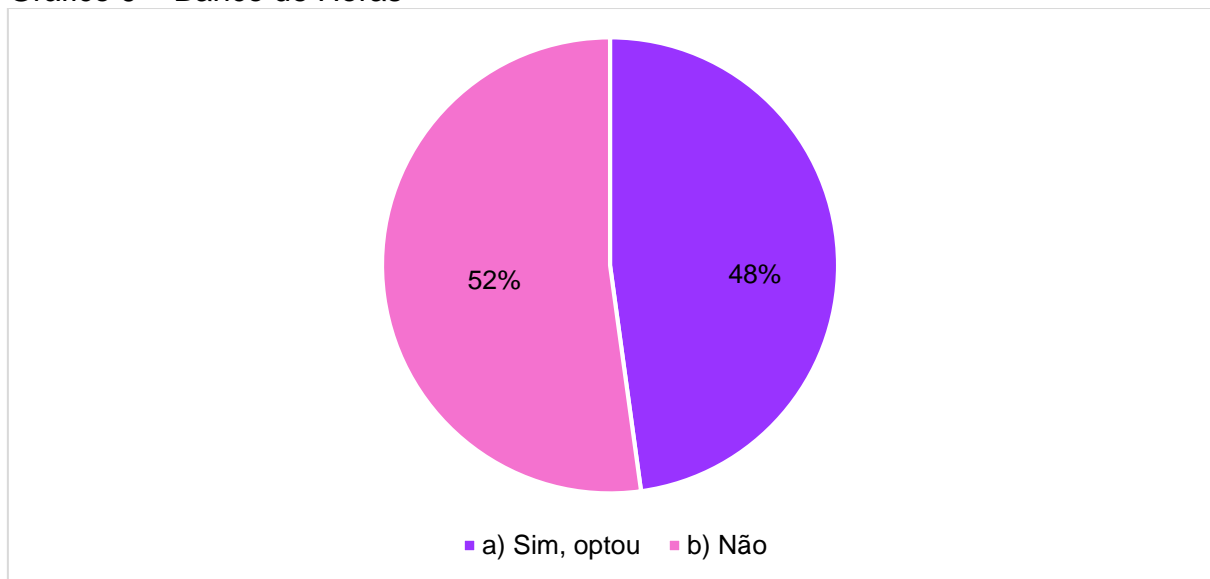


Fonte: Dados da Pesquisa.



No quesito conversão de horas trabalhadas em banco de horas foi analisado como as empresas adotaram essa medida e o que constatou foi que aproximadamente 48% das empresas tiveram essa atitude. Conforme (2020), com o isolamento social e as empresas havendo que se manter de portar fechadas é possível a adoção de um novo regime especial de compensação de horas, sendo que os dias em que o trabalhador não estivesse executando suas atividades seriam convertidos em banco de horas para que futuramente pudessem ser compensadas em um período de até 18 meses. Os demais 52% que simplesmente não tiveram esse mesmo posicionamento conforme pode ser identificado no gráfico 9.

Gráfico 9 – Banco de Horas

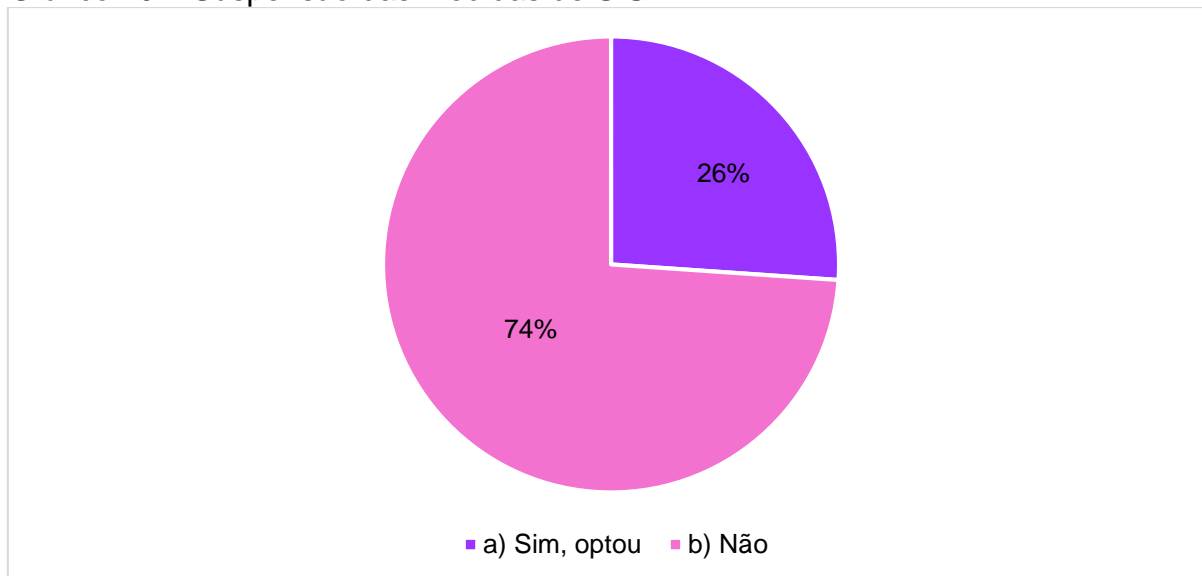


Fonte: Dados da Pesquisa.

Ainda abordando os pontos sobre medidas de prevenção no item sobre Suspensão das medidas de S.S.T (Segurança, Saúde do Trabalho), 74% das empresas não concederam nenhum tipo de afrouxamento para essas medidas, enquanto 26% por outro lado tiveram um posicionamento com maior flexibilidade dos itens de Segurança.



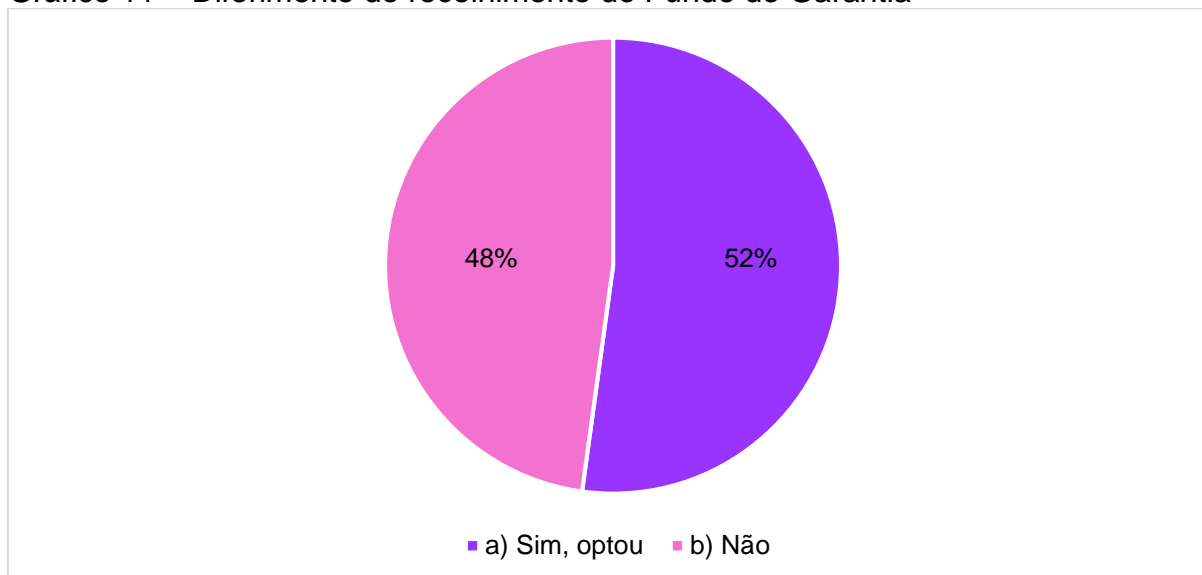
Gráfico 10 – Suspensão das Medidas de S.S.T



Fonte: Dados da Pesquisa.

Outro ponto que foi analisado, foi o item referente ao diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia das empresas e para este item o que se observou foi que 52% das empresas decidiram por realizar esse diferimento, em relação ao 48% que acabaram não realizando, em linhas gerais o diferimento permite as empresas suspender a exibibilidade do recolhimento do FGTS conforme pode ser observado no gráfico 11.

Gráfico 11 – Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia



Fonte: Dados da Pesquisa.

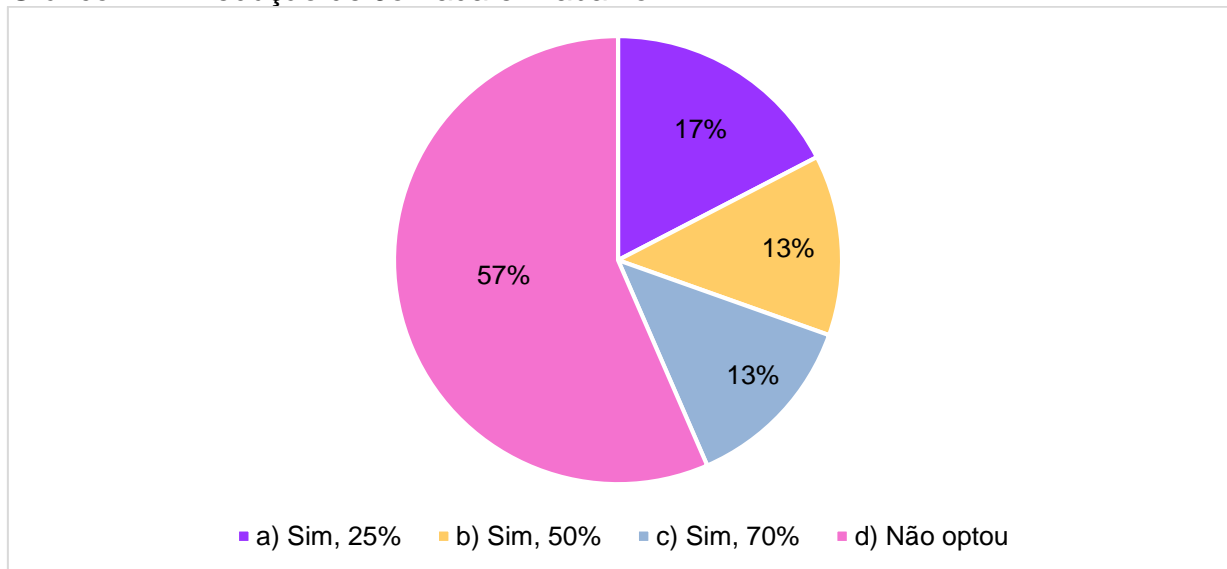
4.1.3 MP nº 936/2020

A terceira seção buscou identificar o grau de implantação nas empresas quanto a MP nº 936/2020, medida está que buscou manter o emprego e a renda dos funcionários, portanto ao serem interrogadas se as empresas optaram pela redução



da jornada e do trabalho e quais seus percentuais respectivamente, cerca de 17% responderam que optaram pela redução da jornada de seus funcionários em 25%, 13% responderam e que reduziram em 50%, novamente 13% responderam que reduziram em 70% e o restante equivalente a 57% responderam que não optaram pela redução da jornada e salário sendo que a maioria das empresas conseguiram manter seus funcionários ativos conforme pode ser demonstrado no gráfico 12

Gráfico 12 – Redução de Jornada e Trabalho.

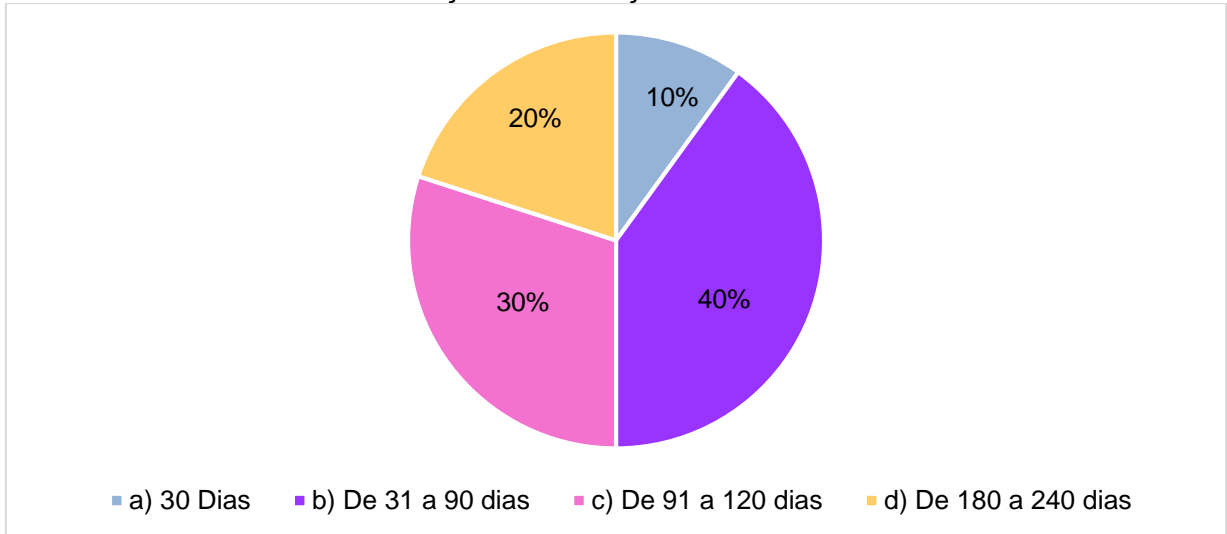


Fonte: Dados da Pesquisa.

Ainda neste contexto, nota-se no gráfico 12.1 que buscamos entender por quanto tempo as empresas optaram por este recurso, sendo assim o próximo questionamento foi em relação ao período que os funcionários ficaram com seus contratos em redução de jornada e salário, para tanto cerca de 10% responderam que optaram apenas por 30 dias, 40% a maioria dos respondentes ficaram de 31 dias a 90 dias, em seguida 30% responderam que optaram pela medida de 91 dias a 120 dias, e somente 20% respondeu que optou de 180 dias a 240 dias, período máximo sendo que deveria finalizar até 31/12/2020.



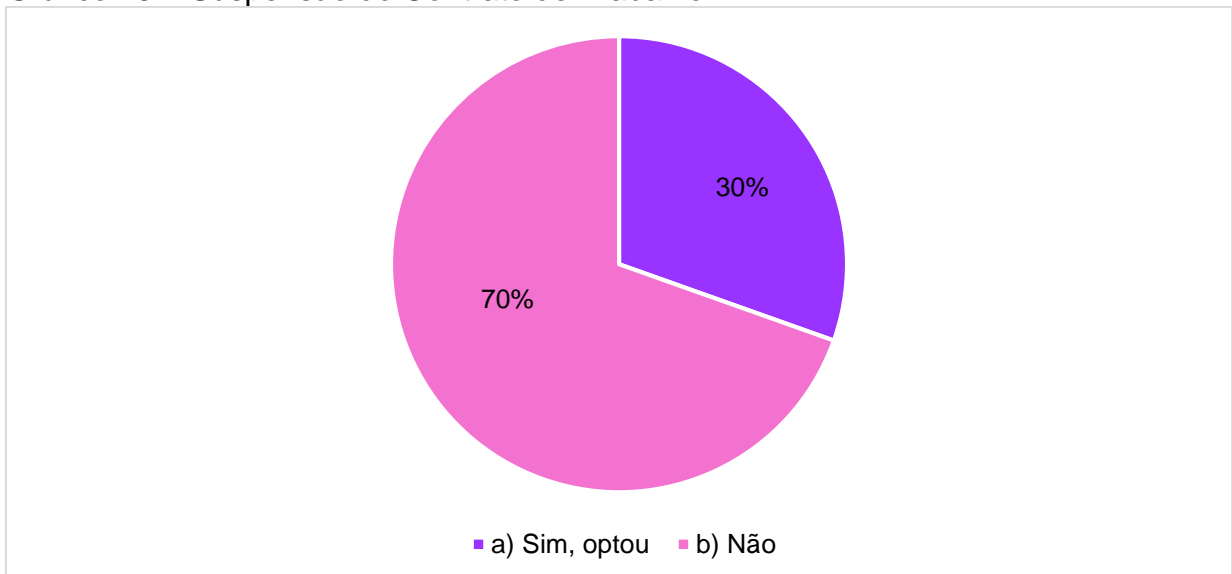
Gráfico 12.1 – Período de duração da Redução de Jornada e Salário.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Em relação as empresas que optaram pela suspensão do contrato de trabalho, o gráfico 13 mostra que para 70% dos entrevistados não houve suspensão do contrato de trabalho e para 30% dos entrevistados sim.

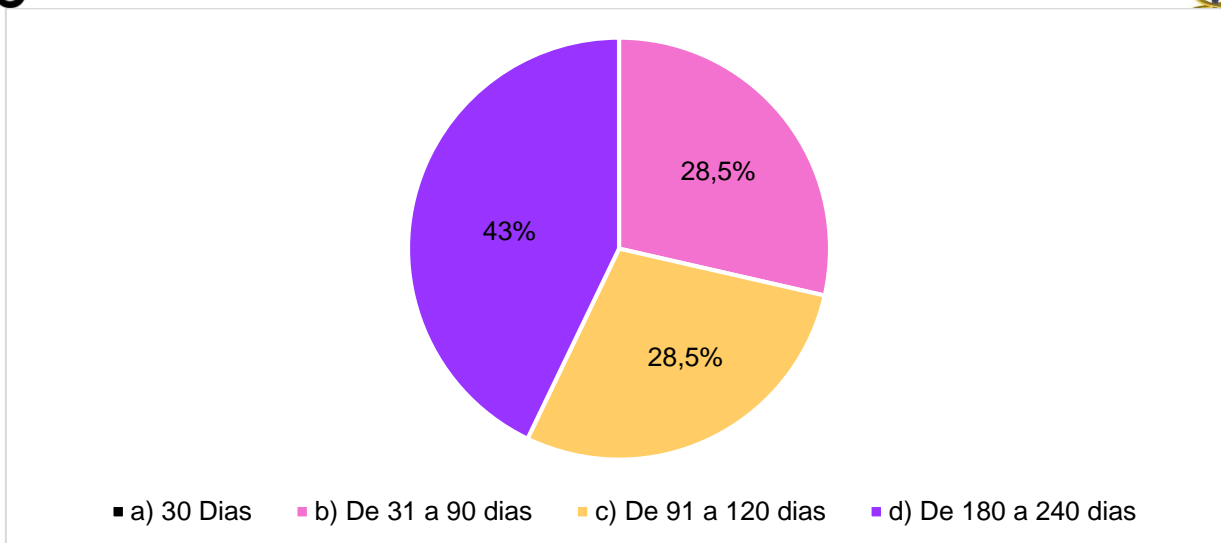
Gráfico 13 – Suspensão do Contrato de Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa.

Novamente, para entender a duração do período de suspensão do contrato de trabalho, cerca de 28,5% responderam que optaram pela suspensão de 31 a 90 dias, outros 28,5% de 91 a 120 dias. A maioria dos respondentes optaram pelo maior período sendo de 180 a 240 dias sendo que deveriam terminar em até 31/12/2020. Ressalta-se que nenhum dos respondentes responderam optar por até 30 dias conforme pode-se observar gráfico 13.1.

Gráfico 13.1 – Período de Suspensão do Contrato de Trabalho

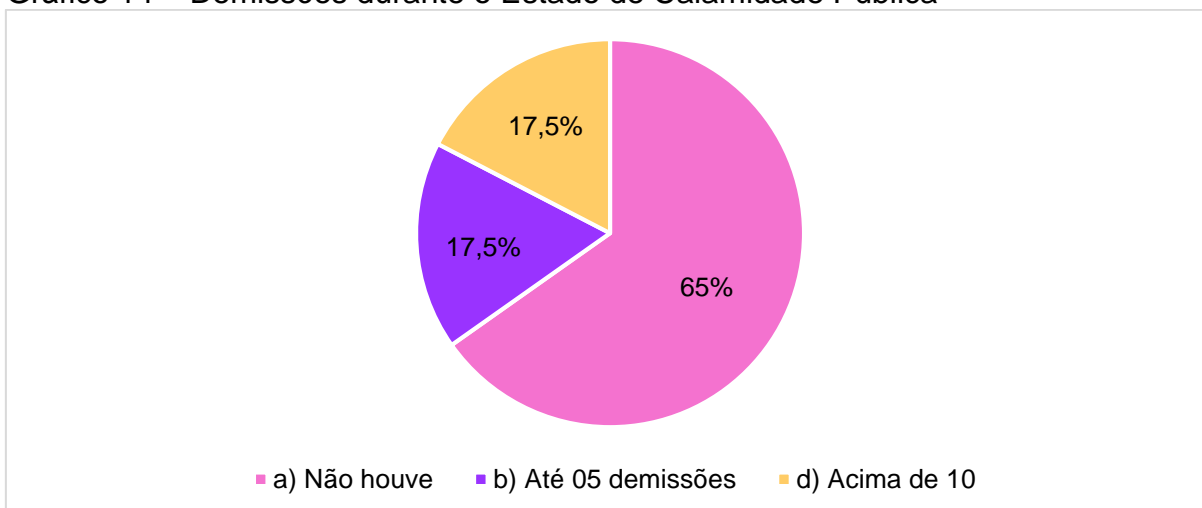


Fonte: Dados da Pesquisa.

4.1.4 Percepção das empresas

A quarta seção buscou entender como foi na percepção das empresas as MP's nº 927/2020 e nº 936/2020. Quando questionadas se junto as opções para reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública recorrente da Pandemia da COVID-19 houve demissões, cerca de 65% responderam que não haviam realizado nenhuma demissão durante o estado de calamidade pública, na sequência 17,5% responderam que sim realizaram até 05 demissões e outros 17,5% acima de 10 demissões conforme pode ser demonstrado no gráfico 14.

Gráfico 14 – Demissões durante o Estado de Calamidade Pública



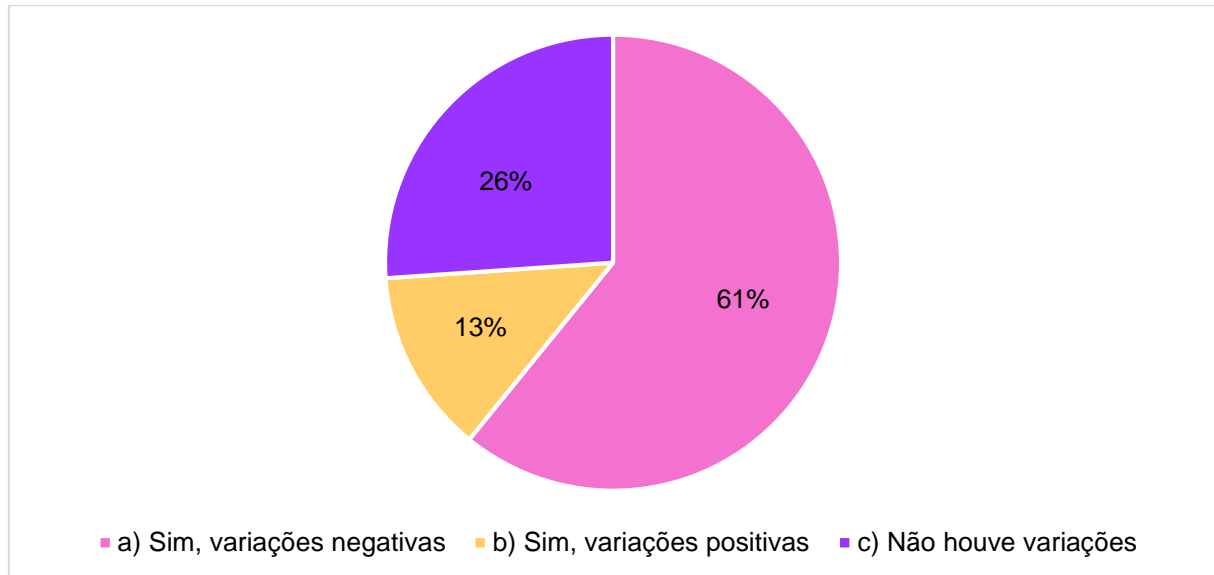
Fonte: Dados da Pesquisa

O próximo questionamento foi relativo ao faturamento da empresa, ao perguntar sobre a variações do faturamento da empresa durante o estado de calamidade pública, 61% das empresas afirmam que houve variação negativa no seu faturamento, sendo o ramo das indústrias o mais afetado de acordo com a pesquisa representando a maioria das empresas pesquisadas. Outros 13% indicaram que



houve variações positivas e o ramo que se destacou com variações positivas foi o da prestação de serviços. E cerca de 26% das empresas afirmam que não houve variações em seu faturamento.

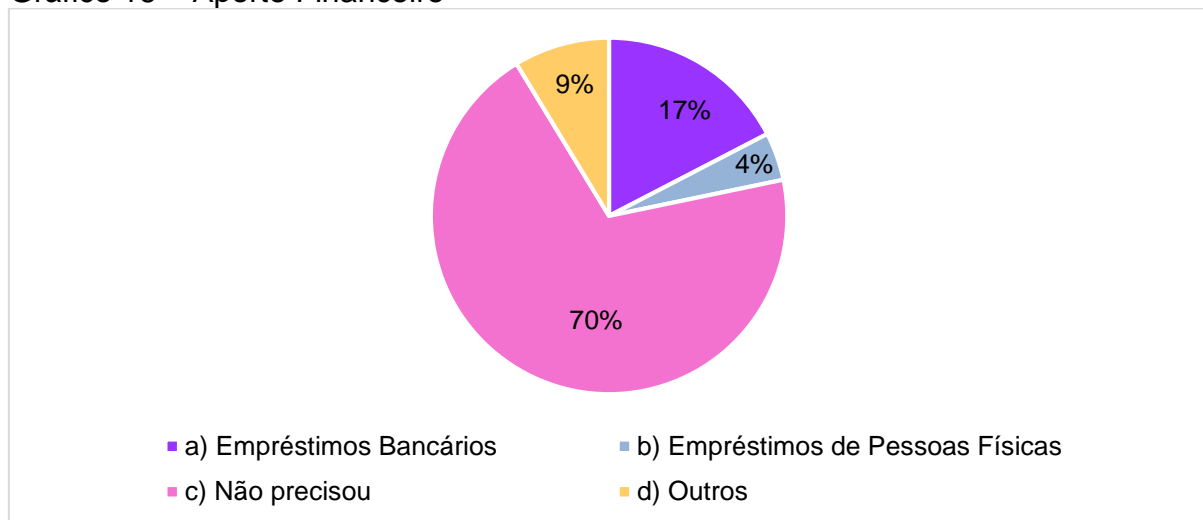
Gráfico 15 – Faturamento durante o Estado de Calamidade Pública



Fonte: Dados da Pesquisa

Em seguida foi questionado sobre o endividamento da empresa durante a pandemia e se ela precisou de algum tipo de aporte financeiro, cerca de 17% relataram que solicitaram empréstimos bancários, 4% relataram empréstimos com pessoas físicas, 9% responderam que solicitou por outros meios, entretanto com as dificuldades de manter as empresas em um momento tanto caótico 70% responderam que não precisaram de nenhum aporte financeiro. Ressalta-se que nenhuma empresa optou pela venda de seus imobilizados.

Gráfico 16 – Aporte Financeiro



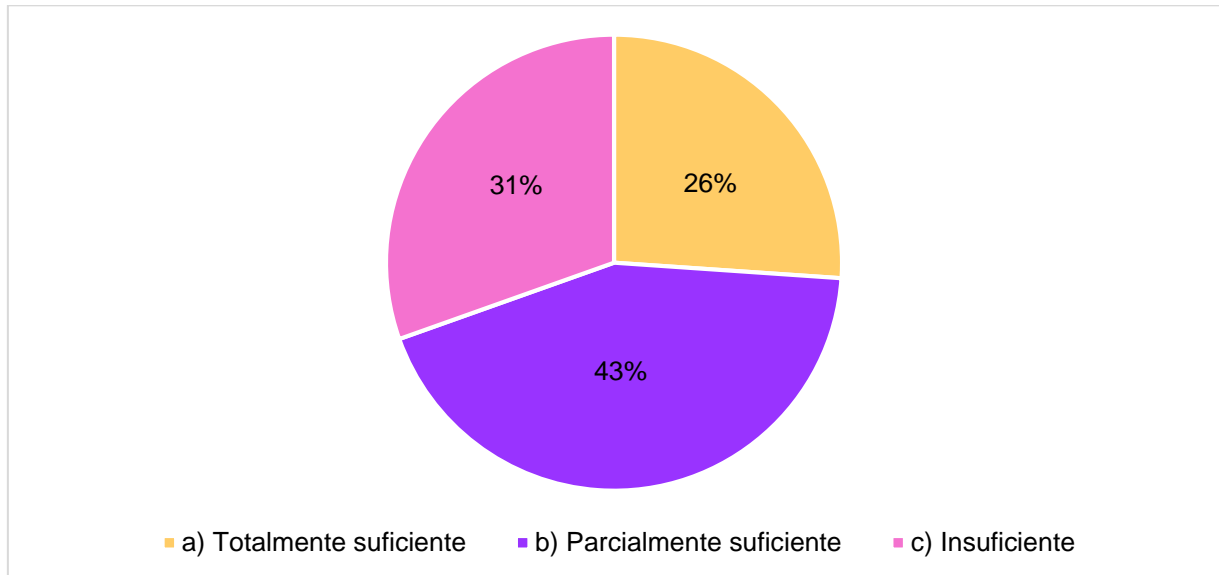
Fonte: Dados da Pesquisa

Por último, buscamos entender a opinião das empresas quanto as MP's, desta forma ao serem questionadas sobre a suficiência da MP nº 927/2020 durante a



pandemia da COVID-19, 26% afirmaram que ela foi totalmente suficiente, quanto por outro lado 31% responderam que foi insuficiente. Sendo 43% relatam que a medida foi parcialmente suficiente conforme gráfico 17.

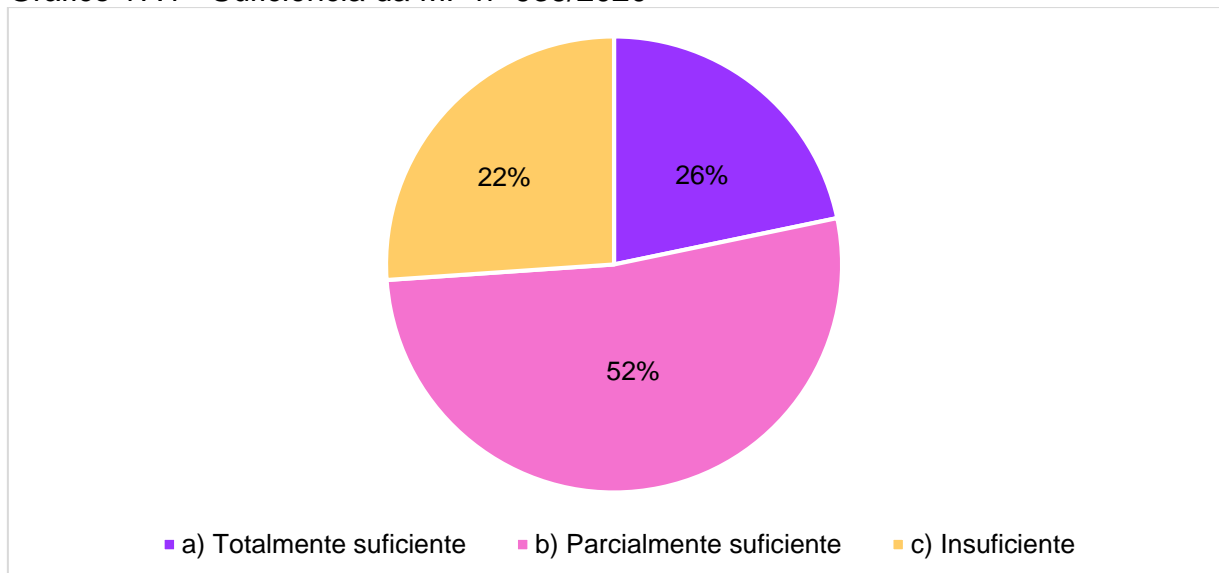
Gráfico 17 – Suficiência da MP nº 927/2020



Fonte: Dados da Pesquisa

Ainda no mesmo contexto conforme gráfico 17.1, quanto a suficiência da MP nº 936/2020, cerca de 26% responderam ser totalmente suficiente, 22% insuficiente e em contra-partida 52% relatam que a medida atende de forma parcialmente.

Gráfico 17.1 - Suficiência da MP nº 936/2020



Fonte: Dados da Pesquisa

Ao finalizar a pesquisa, compreendeu-se que a pandemia da COVID-19 afetou de forma negativa a maioria das empresas pesquisadas, sendo assim muitas delas recorreram as MP's publicadas pelo governo para manter seu quadro de funcionários e conseqüentemente as suas atividades. De acordo com a pesquisa o setor



econômico que mais aderiu as MP's foram as indústrias, talvez alguns dos motivos foi a falta de mercadoria e insumos, e as atividades precisariam na maioria das vezes da realização de forma presencial e assim que foi permitido retornar precisaram se adaptar as restrições.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presunção do presente artigo foi identificar as mudanças trazidas pelas MP's publicadas acerca das regras trabalhistas e manutenção do emprego e renda. Sendo assim, objetivou analisar os impactos das MP'S nº 927/2020 e nº 936/2020 durante a pandemia da COVID-19, percebidos nas empresas de Criciúma/SC. Podemos afirmar que foi possível alcançar os objetivos propostos.

Com base nos resultados alcançados na pesquisa, percebemos que a predominância dos respondentes foi empresas de grande porte com faturamento acima de R\$ 4.800.000,01, destaca-se os setores de prestação de serviço e indústrias, onde a maioria está atuante no mercado acima de 15 anos. Assim conseguimos ter uma noção do perfil dos respondentes.

O primeiro objetivo específico, que visava identificar as mudanças trazidas pelas MP's publicadas acerca das regras trabalhistas e manutenção do emprego e renda foi atingido, uma vez que ao conceder férias aos funcionários o terço das férias poderia ser pago junto com a gratificação natalina. Outro ponto foi a concessão da redução de jornada e salário e a suspensão temporário do contrato de trabalho entre outras.

O segundo objetivo também foi atingido, pois ele procurava identificar a adesão das empresas as referidas MP's e com a pesquisa podemos afirmar que todas as empresas optaram por pelo menos um dos itens das medidas.

O terceiro e último objetivo que tinha como finalidade verificar a percepção quanto as MP's nas empresas de Criciúma/SC e pode-se observar nos Gráficos 17 e 17.1 que a grande maioria afirma que as MP's foram parcialmente suficientes.

Com a pesquisa podemos compreender que a pandemia da COVID-19 afetou de forma negativa a maioria das empresas pesquisadas, e que muitas empresas recorreram as MP's publicadas pelo governo para manter seu quadro de funcionários e conseqüentemente as suas atividades. O setor econômico que mais aderiu as MP's de acordo com a pesquisa realizada foram as indústrias.

Com o intuito de manter o isolamento social necessário para frear a propagação do vírus da COVID-19 e ajudar os empregadores, as organizações, que além de sofrerem por estarem com as suas atividades paralisadas e conseqüentemente com a queda ou nenhuma receita, estavam com dificuldades de manter o quadro de funcionários as MP's nº 927 e nº 936 vieram como alternativas para as empresas sobreviver num cenário tanto caótico que estamos vivendo.

Diante da circunstância da pandemia, como limitação de pesquisa pontuo que o questionário foi aplicado na cidade de Criciúma/SC com apenas 23 empresas. Sendo assim, uma amostra aplicada em cidades ou regiões diferentes, poderia ter obtido resultados mais relevantes.

Os resultados alcançados com essa pesquisa, corroboram e abrem espaço para maiores discursões, portanto para sugestões de pesquisas futuras, recomenda-se aplicar o mesmo questionamento pós-pandemia e analisar os dados de acordo com os setores econômicos para saber quais foram os mais afetados e quais utilizaram



mais das MP's e assim comparar as MP's nº 927 e nº 936 com as MP's nº1045 e nº1046 de 2021, que tratam das mesmas flexibilizações no âmbito trabalhista.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **MP prevê novas regras para redução de jornada e salário e suspensão de contrato.** Disponível em: <
<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/02/mp-preve-novas-regras-para-reducao-de-jornada-e-salario-e-suspensao-de-contrato>>. Acesso em: 29 set. 2020.

AGÊNCIA SENADO. **MP que mudaram regras trabalhistas e acesso a informação perdem validade.** Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/21/mps-que-mudaram-regras-trabalhistas-e-acesso-a-informacao-perdem-validade>. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.422 de 13 de julho de 2020.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.470 de 24 de agosto de 2020.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10470.htm. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.517 de 13 de outubro de 2020.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 07 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.607, de 19 de dezembro de 2002.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10607.htm. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 07 out. 2020.



BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Diário Oficial da União. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.** Diário Oficial da União. 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em 25 out. 2020

BUCCI, Maria Paula Dallari. Políticas públicas e direito administrativo. **Revista de informação legislativa**, v. 34, n. 133, p. 89-98, 1997. Acesso em: 14 out. 2020.

BUTZKE, M. A. et al. A Percepção do Ambiente Organizacional e Comportamento Estratégico de Gestores de IES. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ, Brasil**, v. 36, 2012. Acesso em: 06 nov. 2020.

CASTRO, Beatriz Leite Gustmann de et al. COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2020. Acesso em 06 nov. 2020.

CLEMENTE, Ana et al. Políticas públicas frente aos impactos econômicos da COVID-19 no Turismo. **Cenário: Revista Interdisciplinar em Turismo e Território**, v. 8, n. 14, p. 73-85, 2020. Acesso em: 14 out. 2020.

COSTA, Joana Simões de Melo; REIS, Mauricio Cortez. Uma Análise da MP nº 936/2020 sobre os rendimentos dos trabalhadores e a renda domiciliar per capita. 2020. Acesso em: 10 nov. 2020.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 969-978, 2020. Acesso em 11 nov. 2020.

DAFT, Richard L. **Organizações: teoria e projetos**. Pioneira Thomson Learning, 2002. Acesso em: 06 nov. 2020.

FIGUEIREDO, Lucia Valle. Medida Provisória-Novas reflexões. **Revista de Direito Administrativo**, v. 217, p. 31-38, 1999. Acesso em: 14 out. 2020.

FILARDI, Fernando; CASTRO, RACHEL MERCEDES P.; ZANINI, Marco Tulio Fundão. 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, 2020. Acesso em: 11 nov. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6. Rio de Janeiro. Atlas, 2017 1 Recurso Online. ISBN 9788597012934.

HALL, Richard H. **Organizações: estrutura e processos**. Prentice-Hall do Brasil, 1984. Acesso em: 06 nov. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Pulso**



Empresa: Impacto da COVID-19 nas empresas. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/548281f191c80ecbbb69846b0d745eb5.pdf>. Acesso em: 28 set. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Produção industrial cai. Disponível em: <<https://censos.ibge.gov.br/agro/2017/2013-agencia-de-noticias/releases/27575-producao-industrial-cai-9-1-em-marco-de-2020.html>>. Acesso em: 28 set. 2020.

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. **Princípios de marketing**. Pearson Prentice Hall, 2007. Acesso em: 06 nov. 2020.

KROTH, Darlan Christiano. A ECONOMIA BRASILEIRA FRENTE A PANDEMIA DO COVID-19: ENTRE AS PRESCRIÇÕES E AS PROPOSTAS DO GOVERNO. Acesso em: 14 out. 2020.

LAIMER, Claudionor Guedes; DE LIMA NUNES, Felipe. A influência do ambiente organizacional no desempenho empresarial: um estudo de caso. Acesso em: 06 nov. 2020.

MARCON, Antonio .M.; Lenhari, Luciana, **A Pandemia e o Empreendedorismo inovador : A destruição criativa na prática**, Campinas, 14 de Maio , 2020. Disponível em:

<<https://www.unicamp.br/unicamp/sites/default/files/2020-05/Boletim%20Covid-19%20-%20DPCT-IG%206%20%283%29.pdf>>, Acesso em 06 de nov, 2020

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 40, n. 4, p. 647-668, 2020.

NASSIF, Vânia Maria Jorge et al. “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**. São Paulo, v.9 n.2, p. 1-12. | Jan/Apr. 2020. Acesso em: 13 out. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ermani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª edição. Novo Hamburgo – RS. Freevale, 2013. Recurso Eletrônico. ISBN 978-85- 7717-158-3.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19.

VASCONCELLOS FILHO, Paulo de. Análise ambiental para o planejamento estratégico. **Revista de Administração de empresas**, v. 19, n. 2, p. 115-127, 1979. Acesso em: 06 nov. 2020.

ZALUSKI, Felipe Cavalheiro; SAUSEN, Jorge Oneide. A influência do Ambiente Organizacional no Processo de Mudança e Adaptação Estratégica das



Organizações: Uma revisão Teórica. **Revista Gestão Universitária**, v. 09, 11 jun. 2018. Disponível em: <http://www.gestaouniversitaria.com.br/artigos-cientificos/a-influencia-do-ambiente-organizacional-no-processo-de-mudanca-e-adaptacao-estrategica-das-organizacoes-uma-revisao-teorica>. Acesso em: 06 nov. 2020.

APÊNDICE



Apêndice A

Quais os impactos das medidas provisórias 927/2020 e 936/2020 durante a pandemia da Covid 19 percebidos nas empresas de Criciúma – SC

Este questionário é parte integrante do Trabalho de Conclusão de Curso Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, desenvolvido pela acadêmica Tainara Monik dos Santos Teixeira de Souza. Onde trata das duas medidas provisórias que deram suporte as empresas em relação a parte trabalhista durante o Estado de Calamidade Pública decorrente da pandemia da Covid 19.

Seção 1 – Perfil das empresas entrevistadas

1 - Qual a média de faturamento anual da empresa?

- A – () Até R\$ 360.000,00
- B – () De R\$ 360.000,01 à R\$ 2.000.000,00
- C – () De R\$ 2.000.000,01 à R\$ 4.800.000,00
- D – () Acima de R\$ 4.800.000,01

2 – Qual setor a empresa atua?

- A – () Indústria



- B – () Comércio
- C – () Prestação de Serviços
- D – () Outros

3 – Quantos funcionários a empresa possui?

- A – () Até 50 funcionários
- B – () De 51 a 100 funcionários
- C – () De 101 a 200 funcionários
- D – () Acima de 200 funcionários

4 – A quanto tempo a empresa está atuante no mercado?

- A – () Até 05 anos
- B – () De 06 a 10 anos
- C – () De 11 a 15 anos
- D – () Acima de 15 anos

5 – Possui o setor de Recurso Humanos ou Departamento Pessoal interno na empresa?

- A – () Sim, possui o setor de Recurso Humanos e Departamento Pessoal
- B – () Sim, somente Recursos Humanos
- C – () Sim, somente Departamento Pessoal
- D – () Não, são terceirizados

Seção 2 – Em relação a Medida Provisória nº 927/2020 (Medida esta que traz alternativas como teletrabalho, concessão de férias, antecipações de feriados, banco de horas, suspensão da exigibilidade de Segurança do Trabalho e Deferimento do FGTS).

6 – Durante a vigência da medida provisória, a empresa optou pelo teletrabalho?

- A – () Sim, optou
- B – () Não

7 – Durante medida provisória, a empresa optou por antecipação de férias individuais, concessão de férias coletiva e/ou o aproveitamento e a antecipação de feriados?

- A – () Sim, antecipação de férias individuais
- B – () Sim, concessão férias coletivas
- C – () Sim, aproveitamento e antecipação de feriados
- D – () Não optou



8 – Durante a vigência da medida provisória, a empresa optou por computar as horas não trabalhadas em banco de horas?

- A – () Sim, optou
- B – () Não

9 – Durante a vigência da medida provisória, a empresa optou pela suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho?

- A – () Sim, optou
- B – () Não

10 – Durante a vigência da medida provisória, a empresa optou pelo diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS?

- A – () Sim, optou
- B – () Não

Seção 3 – Em relação a Medida Provisória nº 936/2020 (Medida esta que possibilita a redução da jornada de trabalho e a suspensão temporária).

11 – A empresa optou pela redução de jornada e salário?

- A – () Sim, 25%
- B – () Sim, 50%
- C – () Sim, 70%
- D – () Não optou

12 – Qual período de redução de jornada e salário?

- A – () 30 Dias
- B – () De 31 a 90 dias
- C – () De 91 a 120 dias
- D – () De 180 a 240 dias
- E – () Não se aplica

13 – A empresa optou pela suspensão temporária do contrato de trabalho?

- A – () Sim, optou



B – () Não

14 - Qual período de suspensão temporária do contrato de trabalho?

- A – () 30 Dias
- B – () De 31 a 90 dias
- C – () De 91 a 120 dias
- D – () De 180 a 240 dias
- E – () Não se aplica

Seção 4 – Percepção das empresas em relação aos incentivos do governo

15 – Diante das opções para reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública recorrente da Pandemia da Covid 19, houve demissões?

- A – () Não houve
- B – () Até 05
- C – () De 05 a 10
- D – () Acima de 10

16 – Em relação a medida provisória nº 927/2020, você acredita que foi suficiente para reduzir o impacto da pandemia na sua empresa no primeiro momento?

- A – () Totalmente Suficiente
- B – () Parcialmente Suficiente
- C – () Insuficiente

17 – Em relação a medida provisória nº 936/2020, você acredita que foi suficiente para reduzir o impacto da pandemia na sua empresa?

- A – () Totalmente Suficiente
- B – () Parcialmente Suficiente
- C – () Insuficiente

18 – Em relação ao faturamento da empresa, houve variações durante o estado de calamidade pública?

- A – () Sim, variações negativas
- B – () Sim, variações positivas
- C – () Não houve variações



19 – Em relação ao endividamento da empresa, durante o período de pandemia a empresa precisou de algum aporte financeiro?

- A – () Empréstimos Bancários
- B – () Empréstimos de Pessoas Físicas
- C – () Venda de Imobilizado
- D – () Não precisou
- E – () Outros

Gostaria de receber o resultado desta pesquisa na qual você contribuiu, via e-mail ?

- A – () Sim
- B – () Não

Endereço de e-mail