

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
CAMPUS CASCA  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ANDRESSA DE CARLI

IMPACTOS CAUSADOS PELA PANDEMIA DA COVID-19 NO SETOR DE RECURSOS  
HUMANOS DAS ORGANIZAÇÕES

CASCA

2021

**ANDRESSA DE CARLI**

**IMPACTOS CAUSADOS PELA PANDEMIA DA COVID-19 NO SETOR DE  
RECURSOS HUMANOS DAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Ciências Contábeis da Universidade de Passo Fundo, campus Casca, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Me. Faisal Medeiros Awad

**CASCA**

**2021**

## AGRADECIMENTOS

Ao finalizar esse TCC e, principalmente, a graduação, não poderia deixar de agradecer aqueles que estiveram comigo nessa caminhada, árdua, mas muito gratificante.

Agradeço a Deus, por ter me guiado e auxiliado na elaboração com êxito desse projeto, não me deixando desistir e nem fraquejar, fazendo com que esse sonho se tornasse possível.

Em especial, aos meus pais, o meu maior agradecimento. Por todo apoio desde o início da graduação, tanto na parte financeira quanto no incentivo para conclusão do curso. Por todo suporte e auxílio durante toda minha vida, por serem presentes e acima de tudo o meu maior exemplo para tudo. Vocês são minha base e essa conquista é para vocês!

Agradeço também, aos meus avós, por tudo que fizeram por mim, por todo amor e zelo, por todo ensinamento, auxílio e força que me deram para conclusão. Obrigada por sempre me apoiarem em todas as minhas escolhas.

Ao meu namorado, toda minha gratidão pela paciência nesses meses, por todo o incentivo, por acreditar em mim e sempre me ajudar no que era de seu alcance. Obrigada por estar sempre ao meu lado, por tudo que fazes por mim e por ser quem és.

Aos meus amigos, agradeço por compreenderem minha ausência e mesmo assim estarem sempre ao meu lado.

Gratidão também a Universidade de Passo Fundo, pelo acolhimento e por todo aprendizado, gratidão a todos os professores que tive a oportunidade de compartilhar tanto conhecimento durante a graduação. Em especial, meu agradecimento ao meu Professor Orientador Me. Faisal Medeiros Awad, por todo auxílio na elaboração desse trabalho, por estar sempre à disposição quando solicitado, por acompanhar meu progresso, me dando dicas e sempre avaliando cada passo dado. Sua participação foi fundamental para a qualidade e construção desse trabalho.

## RESUMO

DE CARLI, Andressa. **IMPACTOS CAUSADOS PELA PANDEMIA DA COVID-19 NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS DAS ORGANIZAÇÕES**. Casca, 2021. 57f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Ciências Contábeis). UPF, 2021.

Este estudo teve como objetivo, analisar e verificar quais foram os impactos ocasionados pela pandemia da Covid-19 no setor de Recursos Humanos das organizações estudadas. Para sua realização utilizou-se de uma pesquisa classificada como aplicada, de avaliação de resultados, descritiva e qualitativa. A análise se deu através de uma pesquisa realizada com proprietários de quatro empresas de ramos distintos da cidade de Nova Bassano-RS e com os colaboradores dessas empresas, buscando obter uma visão ampla sobre o Coronavírus, o impacto do mesmo nas empresas e quais as soluções encontradas para enfrentar os problemas durante a pandemia.

Palavras-chave: Coronavírus, recursos humanos, pandemia, medidas provisórias.

## **ABSTRACT**

DE CARLI, Andressa. **IMPACTS CAUSED BY THE COVID-19 PANDEMIC ON THE HUMAN RESOURCES SECTOR OF ORGANIZATIONS**. Casca, 2021. 57f. Course Completion Paper (Accounting Sciences Course). UPF, 2021.

This study aimed to analyze and verify the impacts caused by the Covid-19 pandemic in the Human Resources sector of the organizations studied. For its realization, a survey classified as applied, results evaluation, descriptive and qualitative was used. The analysis was carried out through a survey carried out with owners of four companies from different branches in the city of Nova Bassano-RS and with the employees of these companies, seeking to obtain a broad view of Coronavirus, its impact on companies and what are the solutions found to deal with the problems during the pandemic.

Keywords: Coronavirus, human resources, pandemic, interim measures.

## LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 – Você contraiu a covid-19?.....	37
imagem 2 – Qual seu maior medo quanto ao surgimento da pandemia do coronavírus? .....	38
Imagem 3 – No seu local de trabalho o espaço é?.....	38
Imagem 4 – Você utiliza máscara durante todo o expediente de trabalho? .....	39
Imagem 5 - Tem acesso e faz uso de álcool 70% (gel/líquido) durante o período de trabalho? .....	40
Imagem 6 – Seu horário de trabalho foi alterado durante a pandemia? .....	40
Imagem 7 – Você concorda com as medidas adotadas pela empresa em que trabalha frente ao coronavírus?.....	41
Imagem 8 – Você teve dificuldade de locomoção ao seu trabalho durante a pandemia? .....	42
Imagem 9 – Qual jornada de trabalho você está cumprindo?.....	43
Imagem 10 – Você acha que houve diferença no fluxo de serviço da empresa em que trabalha? se sim, o fluxo aumentou ou diminuiu?.....	44
Imagem 11 – Você acha que a empresa em que trabalha realizou todas as adaptações impostas pela legislação para tornar mais seguro o local de trabalho durante a pandemia do coronavírus? .....	45
Imagem 12 – Você foi afetado por alguma das medidas provisórias disponibilizadas pelo governo para as empresas? se sim, qual? .....	46

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

RH – Recursos Humanos

OMS – Organização Mundial da Saúde

ESPIN – Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional

MP – Medida Provisória

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

PIS – Programa de Integração Social

PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EPI – Equipamento de Proteção Individual

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
1.1. JUSTIFICATIVA E PROBLEMA .....	11
1.2 OBJETIVOS .....	12
<b>1.2.1 Objetivo Geral .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>12</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1 RECURSOS HUMANOS.....	13
<b>2.1.1 Evolução da área de recursos humanos.....</b>	<b>14</b>
2.2 CORONAVÍRUS (COVID-19).....	15
<b>2.2.1 Práticas adotadas para diminuição de transmissão do vírus .....</b>	<b>16</b>
2.3 COVID-19 NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS.....	18
<b>2.3.1 Teletrabalho .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.2 Antecipação de férias individuais.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3.3 A concessão de férias coletivas .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.4 O aproveitamento e antecipação de feriados .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.5 O banco de horas .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.6 A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho .....</b>	<b>21</b>
<b>2.3.7 Deferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ...</b>	<b>22</b>
<b>2.3.8 Benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3.9 Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário .....</b>	<b>24</b>
<b>2.3.10 Suspensão temporária do contrato de trabalho.....</b>	<b>24</b>
<b>2.3.11 Outras disposições em matéria trabalhista .....</b>	<b>25</b>
<b>2.3.12 Transferência patrimonial do Fundo PIS-Pasep para o FGTS.....</b>	<b>26</b>
<b>2.3.13 Autorização temporária para saques de saldos do FGTS .....</b>	<b>26</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>28</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	28
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	29
3.3 PROCEDIMENTO E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS .....	30
3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS .....	30
3.5 VARIÁVEIS DO ESTUDO OU CATEGORIAS DE ANÁLISE .....	30



4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS .....	32
4.1 ANÁLISE DA PESQUISA REALIZADA COM PROPRIETÁRIOS DE EMPRESAS SOBRE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS .....	32
4.2 ANÁLISE DA PESQUISA REALIZADA COM FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS SOBRE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS .....	37
4.3 SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES .....	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	53
REFERÊNCIAS .....	55

## 1. INTRODUÇÃO

Recursos humanos, mais conhecido pela sigla RH, é um conjunto de métodos, técnicas, habilidades e práticas que tem como objetivo administrar e avaliar os comportamentos internos e potencializar o capital humano dentro de uma organização, tem por finalidade gerenciar e conciliar os interesses entre a empresa e o funcionário. A gestão de pessoas é um conjunto de políticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo. (DUTRA, 2002).

Quando se trata de Recursos Humanos, as mudanças causadas pela pandemia do Coronavírus vieram por impactar diretamente na rotina diária do setor, pois foi necessário realizar adaptações no trabalho remoto, mudar a forma como são realizados os recrutamentos e seleções, promover treinamentos à distância para os colaboradores e realizar o acompanhamento dos mesmos, houve também a necessidade de se manter atento às mudanças trabalhistas que ocorreram com as medidas provisórias, disponibilizadas pelo Governo Federal.

A COVID-19 é uma doença causada pelo Coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. A orientação do Ministério da Saúde é que em caso de suspeita, é necessário ficar em casa por 14 dias em isolamento domiciliar, juntamente com os demais familiares que residirem no mesmo domicílio. A pandemia de Covid-19, vem trazendo consequências não apenas na ordem biomédica e epidemiológica, mas também repercussões e impactos sociais, econômicos, políticos e culturais. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021)

A primeira medida tomada contra o coronavírus foi o isolamento domiciliar, para tentar frear a propagação do vírus e assim evitar o contágio, o que gerou grande impacto no mercado de trabalho, na economia e na vivência do dia-a-dia da população. Inúmeras empresas precisaram fechar suas portas, reduzir operações, implementar novas formas de trabalho ou colocar em prática o trabalho remoto, o que ocasionou mudanças significativas no fluxo de trabalho, vendas e produtividade das organizações.

Para quem trabalha com a gestão de pessoas a grande preocupação foi de promover um clima de estabilidade que proporcionasse maior calma e segurança, diante de um cenário crítico tanto para a saúde física, quanto mental dos funcionários. Além disso, foi preciso manter-se

sempre atento às mudanças trazidas pelas medidas provisórias e pela flexibilização disponibilizada pelo Governo Federal às empresas, onde várias regras trabalhistas foram alteradas.

## 1.1. JUSTIFICATIVA E PROBLEMA

No Brasil, as consequências originadas pela COVID-19 vieram por estagnar a economia, alterar os mecanismos de trabalho nas empresas e trazer uma grande queda na produtividade, na economia e no crescimento das organizações. Foi fundamental para as empresas que se adaptassem, criassem e reinventassem novos métodos de trabalhar, vender, de conviver e de manter sua saúde financeira em dia diante dessa nova realidade.

Quando o assunto é RH as mudanças não foram diferentes e, muitas vezes, até mais desafiadoras, pois foi necessário desenvolver novas maneiras de trabalhar e usar a comunicação da forma mais clara possível num momento onde não haviam certezas.

Diante desse cenário atípico notamos, cada vez mais, o quanto se faz importante o setor de Recursos Humanos dentro de uma organização, onde não basta apenas manter as rotinas burocráticas da empresa, como os processos de admissões, rescisões, folha de pagamento e impostos, mas também se faz necessário trabalhar o relacionamento com o funcionário, cuidar de sua saúde mental e principalmente se manter sempre em busca do melhor relacionamento entre as partes.

O setor de recursos humanos tem como responsabilidade o desenvolvimento humano na empresa, a operação desse setor se estende ao ambiente interno da organização, sendo aplicada diretamente sobre as pessoas através dos cargos ocupados. Esse setor existe como auxílio dentro da empresa, assessorando os demais setores e desenvolvendo métodos para a solução de problemas específicos com o quadro operacional.

Baseando-se num conceito de que as empresas são feitas de pessoas para pessoas, a importância da boa convivência e relação entre as partes, empresa e funcionário, é fundamental, principalmente num momento de pandemia, onde tanto gestores, administradores e

colaboradores precisam de mais apoio emocional e psicológico. As empresas, no pós-pandemia, precisarão buscar aquilo de mais valioso que possuem, a sua humanidade.

Diante do exposto busca-se resposta a seguinte questão: **quais foram os principais impactos ocasionadas pela pandemia da COVID-19 nas organizações, em especial no setor de Recursos Humanos?**

## 1.2 OBJETIVOS

Nesta seção busca-se apresentar os objetivos propostos no estudo. Inicia-se com o objetivo geral para, na sequência, destacar os objetivos específicos.

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar no setor de Recursos Humanos, quais foram os principais impactos ocasionados pela Covid-19.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Aplicar uma pesquisa com colaboradores e gestores de empresas sobre suas percepções quanto ao coronavírus e os impactos do mesmo na empresa e em específico no setor de Recursos Humanos;

- Verificar quais foram as principais mudanças causadas pela Covid-19 no setor de Recursos Humanos.

- Realizar um levantamento de quais foram as Medidas Provisórias e as soluções disponibilizados pelo Governo Federal para as empresas e população em geral, para diminuição dos impactos causados pela pandemia.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem por finalidade atender aos objetivos específicos estabelecidos para esta pesquisa, sendo exposto os principais aspectos da literatura pertinentes ao tema instigado. Deste modo, este capítulo apresentará os principais conceitos que são determinantes para o aprofundamento do assunto, dando condições para que todos os leitores possam melhor entender as análises que serão apresentadas.

### 2.1 RECURSOS HUMANOS

Segundo Chiavenato (2004) o setor de recursos humanos consiste em planejar, organizar, desenvolver e coordenar a parte de pessoal das organizações. Os recursos humanos são um conjunto de estratégias e técnicas que servem para manter, atrair, motivar, treinar e desenvolver o capital humano da organização. O objetivo principal desse setor são as funções de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração e benefícios aos trabalhadores e a função burocrática, com o cumprimento de toda a legislação pertinente.

De acordo com o autor:

Um dos principais papéis do profissional de Recursos Humanos é fazer com que seu espaço de atuação seja visto em toda a sua importância, mas na sua real dimensão; do contrário, torna-se um eterno campo de frustrações e de problemas, quando sua real vocação é a resolução de conflitos. A área de Recursos Humanos deve ser vista como aquela que busca nutrir a empresa com bons profissionais e mantê-los profissionalmente saudáveis. (Carvalho, 2000, p. 38).

Em outro direcionamento, Gil (2001, p. 17) define que “Gestão de pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam na organização para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Muito mais que um setor amplo e indispensável para a boa gestão das organizações, o RH é o responsável pela definição e estruturação dos cargos da empresa e pela atração e seleção de novos colaboradores. Deve também, coordenar as integrações e programas de qualidade de vida, o gerenciamento de benefícios e da saúde ocupacional do trabalhador e realizar o treinamento e desenvolvimento das equipes, sempre buscando manter os colaboradores motivados. É preciso que mantenha

zelo pela segurança do trabalho, realize o cálculo da folha de pagamento e dos impostos incidentes na mesma.

Segundo Chiavenato (2009, p. 124) “As políticas de recursos humanos referem-se às maneiras pelas quais a organização pretende lidar com seus membros, e, por intermédio deles, atingir os objetivos organizacionais”. Conduzir pessoas se torna, cada dia mais, uma atividade dominada pela estratégia, pois o aumento da concorrência entre as empresas faz com que seja necessário possuir profissionais capacitados e experientes. Isso aumenta a responsabilidade do RH dentro da empresa, pois o setor deixa de ser simplesmente o departamento que contrata, treina e demite e passa a assumir o papel de quem presta suporte e facilita o alcance das metas da empresa, através de estratégias inovadoras na gestão de pessoas.

### **2.1.1 Evolução da área de recursos humanos**

A administração dos recursos humanos originou-se na década de 1950, através da descoberta da Administração Científica e Escola Clássica de Taylor e Fayol, na divisão das tarefas do administrador em planejar, organizar, coordenar, comandar e controlar. Segundo Marras (2000), tudo começou com a necessidade de realizar a contabilização dos registros dos trabalhadores, tendo como principal objetivo chegar num total de horas trabalhadas, horas faltas e atrasos para realizar os pagamentos ou descontos dos funcionários. O que pouco veio a alterar, pois até hoje realizam-se cálculos seguindo esse campo de raciocínio.

Para Chiavenato (2002, p. 19) “a administração de recursos humanos tem sua origem no início do século XX, após o forte impacto da Revolução Industrial com a denominação Relações Industriais”. Teve início com a função de realizar a mediação entre a empresa e as pessoas, para auxiliar ou amenizar nos conflitos industriais, entre os interesses organizacionais e pessoais.

Conforme afirma Marras (2011, p. 07):

O movimento de relações humanas, na década de 1920, trouxe um desafio extremo à função de chefe de pessoal. Como se sabe, esse novo modelo de administração teve como base de mudança a relação entre empregados e empregadores.

O movimento sindical foi um importante marco, que teve por objetivo defender as situações negativas entre a empresa e o empregado, de ordem econômica e social causadas pela Revolução Industrial, a qual impulsionou de forma positiva a criação de órgãos responsáveis pelo setor pessoal dentro das organizações. O sindicato não é uma categoria isolada do tempo e sua existência só é possível como resultado da luta de classes: “É nesse momento que surgem os sindicatos; esses nasceram dos esforços da classe operária na luta contra o despotismo e dominação do capital”. (ANTUNES, 2003, p.12).

Após a criação do Ministério do Trabalho é que surgiu o departamento pessoal dentro das organizações, para resolver assuntos burocráticos e atender as exigências legais, pois, até então, as empresas não possuíam um setor responsável para realizar as funções de pagamento e coordenação dos empregados, tendo significativas mudanças com a chegada da legislação trabalhista. Segundo Araújo (2006), os processos de admissão e rescisão eram de responsabilidade da chefia das organizações, o qual exigia dos mesmos extremo conhecimento sobre as leis trabalhistas, acarretando na criação de um setor específico para esse fim, com pessoas capacitadas e com conhecimento suficiente para realizar essas funções.

## 2.2 CORONAVÍRUS (COVID-19)

Segundo o Ministério da saúde, a Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2), potencialmente grave, de alta taxa de transmissão e disseminação global. O SARS-CoV-2 é um betacoronavírus descoberto em pacientes com pneumonia de causa desconhecida na China em dezembro de 2019. “Pertencente ao subgênero Sarbecovírus da família Coronaviridae, é o sétimo coronavírus conhecido a infectar seres humanos.” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021)

Para o Ministério da Saúde, os casos de coronavírus podem ser classificados em:

- Assintomático, onde há o teste positivo para o vírus, porém não ocorrem sintomas;
- Leve, onde o paciente possui a presença de sintomas não específicos, como tosse, dor de garganta ou coriza, entre outros;
- Moderado, quando os sintomas mais frequentes podem incluir desde sinais leves da doença, até tosse e febre persistentes;

- Grave, àquela onde ocorre a Síndrome Respiratória Aguda Grave, uma síndrome gripal que apresenta dispneia/desconforto respiratório, pressão persistente no tórax, saturação de oxigênio menor que 95% em ar ambiente ou coloração azulada de lábios ou rosto;
- Crítico, onde os principais sintomas são sepse, síndrome do desconforto respiratório agudo, insuficiência respiratória grave, disfunção múltipla de órgãos, pneumonia grave, necessidade de suporte respiratório e internações em UTI (unidades de terapia intensiva).

Segundo dados do ministério da saúde, 40% das pessoas desenvolvem sintomas leves, 40% desenvolvem sintomas moderados, 15% podem desenvolver sintomas graves que requerem suporte de oxigênio e cerca de 5% podem apresentar a forma crítica da doença, as quais obtêm sérias complicações, como falência respiratória, sepse e choque séptico, tromboembolismo ou falência múltipla de órgãos, incluindo lesão hepática ou cardíaca aguda e requerem cuidados intensivos, muitas vezes para o resto da vida.

O SARS-CoV-2, da mesma forma que outros vírus respiratórios, é transmitido através de três modos; o primeiro é a transmissão por contato, onde ocorre a infecção por meio do contato direto com uma pessoa infectada ou com objetos e superfícies contaminadas; o segundo é a transmissão por gotículas, onde a infecção se dá por meio da exposição de gotículas respiratórias expelidas, contendo vírus, por uma pessoa infectada quando tosse ou expira; e a terceira e última é a transmissão por aerossol, onde a infecção acontece por meio de gotículas respiratórias menores contendo vírus e que podem permanecer suspensas no ar, sendo levadas por distâncias maiores que 1 metro e por períodos mais longos. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021)

### **2.2.1 Práticas adotadas para diminuição de transmissão do vírus**

A partir do momento que a OMS (Organização Mundial da Saúde) reconheceu a pandemia e fez a declaração de Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), o Ministério da Saúde precisou estabelecer medidas de proteção e enfrentamento ao vírus.

Uma das medidas não farmacológicas indicadas pelo Ministério da Saúde, foi o distanciamento social, onde o contato próximos entre pessoas infectadas foi limitado, buscando



reduzir as chances de transmissão, principalmente através de pessoas que são assintomáticas e não tem o conhecimento de serem portadoras do vírus. A distância física recomendada foi de 1 metro entre uma pessoa e outra, especialmente onde há um grande número de pessoas, tanto ao ar livre quanto em ambientes fechados. A aglomeração de pessoas em um único espaço é considerada uma das formas mais fáceis de transmissão do vírus, por isso a importância de evitar frequentar lugares com as características citadas, ou então, no mínimo, garantir a boa ventilação de ambientes internos.

A higienização das mãos é outra medida recomendada pelo Ministério da Saúde. As evidências indicaram que o coronavírus é transmitido por meio de gotículas respiratórias ou por contato, onde o mesmo pode ser adquirido através de contato com pessoas infectadas ou até mesmo propagado de uma superfície a outra por meio de mãos contaminadas, facilitando a contaminação por contato indireto, por isso essa forma de proteção é considerada uma das mais efetivas na redução de transmissão do vírus, interrompendo também a infecção por outros vírus e bactérias comuns, como a gripe e a pneumonia.

Uma das formas mais importantes de evitar a disseminação do vírus é a etiqueta respiratória, outra medida, também, recomendada pelo Ministério da Saúde. A mesma baseia-se em cobrir o nariz e a boca com lenço de papel ou com o antebraço ao tossir ou expirar, evitar tocar olhos, nariz e boca com as mãos não higienizadas, manter uma distância mínima de 1 metro entre qualquer pessoa tossindo ou espirrando e evitar abraços, beijos e apertos de mãos. Ainda quando se fala em etiqueta respiratória, é recomendado higienizar com frequência brinquedos de crianças e aparelhos de celular, sempre lembrando de não compartilhar objetos de uso pessoal, como toalhas, talheres, pratos, copos e principalmente evitar aglomerações e manter os ambientes sempre limpos e ventilados.

O uso de máscara respiratória foi uma das medidas adotadas principalmente pelos profissionais da saúde e por quem trabalha diretamente nessa área. Recomendada também à população em geral, pelo Ministério da Saúde, a máscara facial, incluindo as de tecido, são de grande eficácia para redução do vírus, principalmente em ambientes coletivos, como o transporte público, eventos e reuniões, sempre lavando a mão antes de colocá-la e observando se a mesma cobre o nariz e a boca. Porém, as mesmas não foram recomendadas para crianças menores de 2 anos ou pessoas que possuam dificuldade de respiração, estejam inconscientes ou incapacidades e também as que tenham dificuldade de remover a máscara sem ajuda.

Em casos em que o paciente infectado não reside sozinho, o restante dos moradores da casa foram aconselhados a permanecer em isolamento, sempre mantendo as recomendações para prevenção já citadas anteriormente, dormindo em cômodos separados e limitando os espaços frequentados pelo paciente infectado, evitando contato e realizando criteriosa higienização de todos os itens utilizados pelo mesmo.

## 2.3 COVID-19 NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

A pandemia do coronavírus afetou de forma significativa a rotina diária do setor de recursos humanos. Foi necessário afastar funcionários, antecipar férias, demitir colaboradores, adotar e controlar o home office e principalmente se adaptar à nova forma de trabalhar, com as admissões digitais, suspensão de contratos de trabalho, reduções de jornada, buscando sempre a melhor solução tanto para o colaborador quanto para a organização.

O Governo Federal, através das chamadas MP (Medidas Provisórias), também disponibilizou alternativas trabalhistas para auxiliar as empresas no enfrentamento da pandemia da COVID-19, para preservação de emprego e renda durante o estado de calamidade pública, as quais serão apresentadas a seguir:

### 2.3.1 Teletrabalho

O teletrabalho, segundo ESTRADA (2014) é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução a distância. O mesmo, tanto é tratado como estratégia de negócio, ou seja, como ferramenta para redução de custos e elevação de competitividade no mercado, mas também é visto como benefício concedido ao trabalhador através de reconhecimento e recompensa pela organização.

A MP nº 927, de 22 de março de 2020, explica que, a empresa teve direito de, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer outra forma de trabalho à distância, inclusive a estagiários e aprendizes, podendo determinar quanto ao retorno às atividades dentro da empresa, independentemente da existência de acordos

individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Ficou denominado também que, a empresa poderia arcar com os custos de fornecimento de materiais e infraestrutura pelo funcionário, mediante contrato firmado entre as partes. Caso o funcionário não possuísse os equipamentos necessários para realização do trabalho, a empresa poderia fornecer os mesmos em regime de comodato, pagando pelos serviços de infraestrutura, sem caracterizar verba salarial; ou na impossibilidade do regime de comodato, o período normal de trabalho seria caracterizado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

### **2.3.2 Antecipação de férias individuais**

De acordo com Martins (2006) férias são o período de contrato de trabalho em que o colaborador não trabalha, mas recebe remuneração do empregador, após ter adquirido direito no decurso de doze meses. As férias, portanto, tem como finalidade à restauração do organismo após um período em que foram gastas energias no trabalho, dando direito ao lazer e folga.

Quando se trata da antecipação de férias, a MP nº 927, de 22 de março de 2020, traz que, durante o estado de calamidade pública, o empregador teve o direito de realizar a antecipação das férias do empregado, informando-o com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. No entanto, as mesmas não poderiam ter períodos menores de cinco dias corridos e era possível que fossem concedidas mesmo sem o período aquisitivo estar completo. Os funcionários enquadrados ao grupo de risco do coronavírus possuíram prioridade no gozo das férias, individuais ou coletivas.

Até durar o estado de calamidade pública, o adicional de um terço sobre as férias pôde ser pago após a concessão das férias, com limite na data em que é devida a gratificação natalina, já para o pagamento da remuneração das férias concedidas, o valor pôde ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias.

Para os profissionais da área da saúde ou aqueles que desempenham funções essenciais, a empresa teve o direito de suspender férias ou licenças não remuneradas, desde que houvesse comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas.

### **2.3.3 A concessão de férias coletivas**

Durante o estado de calamidade pública, ocasionado pela pandemia do coronavírus, a MP nº 927, de 22 de março de 2020, trouxe, também, como opção para as empresas, a concessão de férias coletivas, observando a obrigatoriedade de notificar os empregados afetados com antecedência de, no mínimo, dois dias.

Para as férias coletivas ofertadas nessa modalidade, não houve a obrigatoriedade de seguir as regras trabalhistas vigentes, onde não foi aplicável, por exemplo, o limite máximo de períodos anuais de férias e o limite mínimo de dias corridos de férias, presentes na Consolidação das Leis do Trabalho.

### **2.3.4 O aproveitamento e antecipação de feriados**

Segundo a MP nº 927, de 22 de março de 2020, as empresas, durante o estado de calamidade pública, puderam antecipar a folga de feriados não religiosos em âmbito federal, estadual, distrital ou municipal, o qual deveria ser notificado por escrito ou através de meio eletrônico, aos funcionários afetados, com antecedência de, no mínimo, 2 dias, mediante indicação de quais feriados seriam gozados.

Caso o funcionário e a empresa acordassem, o aproveitamento de feriados religiosos poderia vir a ocorrer, desde que houvesse a manifestação de tal acordo por escrito entre as partes. Os feriados também puderam ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

### **2.3.5 O banco de horas**

Conforme Pinto (2000) o banco de horas pode ser denominado como uma virtual conta corrente de horas extraordinárias, onde empregado e empregador depositam seus créditos de horas trabalhadas a menos, com pagamento, e a mais, sem indenização, para futuro saque, mediante compensação não apenas das jornadas, mas da retribuição homogênea do trabalho.

Ou seja, por ser um acordo de compensação, todas as horas extras feitas pelo trabalhador, são dadas a ele, automaticamente, como períodos de folga.

Quando se trata de banco de horas, durante o estado de calamidade pública, foi autorizado pela MP nº 927, de 22 de março de 2020, a interrupção das atividades pela empresa e a constituição de regime especial de compensação de jornada por meio do banco de horas, em favor da empresa ou do funcionário, estabelecido por meio de acordo entre as partes, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo para recuperação das horas devidas pôde ser feita mediante prorrogação de jornada de até duas horas, não podendo exceder dez horas diárias.

### **2.3.6 A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho**

Durante o período em que durou o estado de calamidade pública, segundo a MP nº 927, de 22 de março de 2020, houve a suspensão da obrigatoriedade de realizar os exames médicos periódicos, porém para o exame demissional a obrigatoriedade de realização permaneceu, salvo quando o último exame médico periódico tenha sido realizado há menos de 180 dias. Os exames que foram suspensos obtiveram o prazo de sessenta dias para serem realizados, contando a data em que se encerrou o estado de calamidade pública.

Ficou suspenso também, a obrigatoriedade de realização dos treinamentos periódicos e eventuais dos empregados já contratados. Caso aplicável, os mesmos puderam ser feitos de forma remota, ficando sob responsabilidade do empregador sua execução com segurança. Os treinamentos foram retomados e realizados no prazo de noventa dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

As comissões internas de prevenção de acidentes, ou CIPA como é mais conhecida, pôde ser mantida e os processos eleitorais em curso puderam ser suspensos.

### **2.3.7 Deferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**

Segundo a MP nº 927, de 22 de março de 2020, houve a suspensão da obrigatoriedade do recolhimento do FGTS pelos empregadores que optassem por essa modalidade, referente às competências de março, abril e maio de 2020, sendo seu vencimento transferido para abril, maio e junho de 2020, respectivamente. Além disso, o recolhimento dessas competências pôde ser realizado de forma parcelada, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem incidência da atualização, multa e encargos, se pagas nas datas determinadas.

Caso houvesse rescisão do contrato de trabalho de algum colaborador, o empregador permaneceu obrigado a realizar o recolhimento dos valores correspondentes de uma rescisão normal, sem incidência de multa ou encargos, caso seja efetuado dentro do prazo estabelecido para sua realização, ficou obrigado, também, aos depósitos dos valores referentes ao mês da rescisão e ao mês imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

### **2.3.8 Benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda**

Segundo a MP nº 936, de 01 de abril de 2020, o benefício emergencial de preservação de emprego e renda, foi pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e também, quando houvesse a suspensão temporária do contrato de trabalho. O referido benefício foi custeado com recursos da União e foi pago mensalmente, no prazo de trinta dias após a data de início de sua adesão, tendo o empregador como obrigação informar ao Ministério da Economia no prazo de dez dias, contado da data de realização do acordo, sobre os funcionários afetados e qual dos benefícios seriam usufruídos.

Para os casos em que empregador não prestou as informações dentro do prazo previsto, o mesmo ficou responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive dos encargos sociais incidentes, até a informação ser prestada.

O recebimento dos benefícios citados, não impediu a concessão e não alterou o valor do seguro desemprego que o funcionário possa ter vindo a ter direito, desde que cumpridos os

requisitos previstos na Lei nº 7.998, fora do período de calamidade pública. Para os empregados com mais de um vínculo empregatício formal, os benefícios puderam ser concedidos cumulativamente para cada vínculo.

O valor do benefício teve como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o colaborador teria direito. No caso de redução de jornada de trabalho e de salário, o valor foi calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução, já para os casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor recebido foi o mensal equivalente a cem por cento no caso de suspensão por 60 dias, ou setenta por cento do valor caso a empresa tiver auferido no ano-calendário de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), onde os outros trinta por cento seriam pagos como ajuda compensatória pela empresa.

Os benefícios foram pagos aos empregados independente de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou número de salários recebidos. Porém os mesmo não foram concedidos a empregados que estiveram ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo e também, para quem estava em gozo de benefícios do INSS, seguro-desemprego e bolsa qualificação profissional.

Os empregados enquadrados no Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda, através da suspensão do contrato de trabalho ou da redução de jornada de trabalho e salário, receberam garantia provisória no emprego. Essa garantia se deu durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho e após o restabelecimento da redução ou suspensão por período equivalente ao mesmo acordado na duração dos benefícios.

A dispensa sem justa causa que ocorreu durante o período de garantia provisória no emprego, obrigou o empregador ao pagamento, além dos valores rescisórios previstos na legislação em vigor, de indenizações que tinha como base para cálculo o salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego. A primeira indenização era de 50% (cinquenta por cento), na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; a segunda indenização era de 75% (setenta e cinco por cento), na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e a última indenização era de 100% (cem por cento), nas hipóteses de redução de jornada de

trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **2.3.9 Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**

Outra medida disponibilizada através da MP nº 936, de 01 de abril de 2020, foi a da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, acordada entre empregado e empregador, por até noventa dias. Porém a referida MP exigia a preservação do valor do salário-hora de trabalho e exigia também que houvesse um acordo individual escrito entre as partes afetadas, encaminhadas ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

A redução de jornada de trabalho e de salário seria, exclusivamente, de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento). Quanto ao restabelecimento da jornada de trabalho e o salário pago anteriormente, foram feitos no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública; na data fim do período ou redução estabelecida no acordo individual; ou na data de comunicação do empregador ao empregado de sua vontade de antecipar o fim do período de redução acordado entre as partes.

### **2.3.10 Suspensão temporária do contrato de trabalho**

A suspensão temporária do contrato de trabalho, a qual é apresentada na MP nº 936, de 01 de abril de 2020, pôde ser acordada entre empregado e empregador pelo prazo máximo de sessenta dias, onde puderam ser fracionados em até dois períodos de trinta dias. A mesma teve como exigência ser executada por acordo individual entre as partes, empregado e empregador, sendo encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fez jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e o mesmo ficou autorizado a realizar o recolhimento para o Regime de Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. Quanto ao restabelecimento do contrato de trabalho, o mesmo se deu no prazo de dois dias corridos contados da cessação do estado de calamidade pública; na data fim estabelecida no acordo



celebrado entre as partes; ou na data de comunicação do empregador ao empregado de sua vontade de antecipar o fim do período de suspensão.

Caso, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado permanecesse trabalhando parcialmente, através de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, o mesmo anularia a suspensão temporária do contrato de trabalho, fazendo com que o empregador estivesse sujeito ao pagamento imediato da remuneração e encargos sociais referente ao período, seriam aplicadas as penalidades previstas na legislação vigente e as sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

Para as empresas que auferiram, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), puderam suspender o contrato de trabalho de seus colaboradores caso realizassem o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado.

### **2.3.11 Outras disposições em matéria trabalhista**

Durante o período que durou o estado de calamidade pública, segundo a MP nº 927, de 22 de março de 2020, foi permitido aos estabelecimentos de saúde, independente de atividades insalubres ou jornadas de 12x36 horas de descanso, prorrogar a jornada de trabalho e adotar escala de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo intrajornada, sem que haja penalidade administrativa, garantindo o descanso semanal remunerado. As horas computadas em decorrência da prorrogação de jornada ou das horas suplementares puderam ser compensadas no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, através de banco de horas ou pagas como hora extra.

Durante cento e oitenta dias, contados da data em que a MP nº 927 passou a vigorar, os Auditores do Trabalho do Ministério da Economia atuaram apenas de maneira orientadora, atuando as empresas apenas nas seguintes irregularidades: I – Falta de registro de empregado, através de denúncias; II – situações de grave e iminente risco, somente para irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; III – ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para

irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente e; IV – trabalho em condições análogas à escravidão ou trabalho infantil.

### **2.3.12 Transferência patrimonial do Fundo PIS-Pasep para o FGTS**

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, por meio da abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. Segundo o Governo Federal (2021): “No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário.” O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais e os valores pertencem aos empregados que podem usufruir do total depositado em seus nomes, em situações específicas.

Segundo a MP nº 946, de 07 de abril de 2020, a partir de 31 de maio de 2020, foi extinto o Fundo PIS-Pasep, onde os respectivos ativos e passivos foram transferidos, na mesma data, às contas de FGTS de cada trabalhador. As contas vinculadas ao Fundo PIS-Pasep mantidas, após transferência, passaram a ser remuneradas pelos mesmos critérios aplicáveis as contas de FGTS e podem ser movimentadas a qualquer tempo seguindo critérios já estabelecidos anteriormente às contas do Fundo PIS-Pasep. Os valores transferidos foram considerados aptos ao saque junto dos valores de FGTS já presentes na mesma conta do trabalhador.

### **2.3.13 Autorização temporária para saques de saldos do FGTS**

Outra medida adotada para amenizar os impactos da covid-19 foi o saque de valores do FGTS. Segundo a MP nº 946, de 07 de abril de 2020, ficou disponível aos titulares que possuíssem contas com saldos ativos no FGTS, a partir de 15 de junho de 2020 até 31 de dezembro de 2020, o saque de recursos de até R\$ 1.045,00 por trabalhador.

Para àqueles que possuíssem mais de uma conta vinculada, o valor disponibilizado foi inicialmente retirado de contas referentes a contratos de trabalho já extintos e após retirado das

demais contas do trabalhador, sempre iniciando pela conta que dispusesse o menor saldo, para após realização do saque pelo titular.

Os saques foram realizados conforme cronograma e critérios disponibilizado pela Caixa Econômica Federal, permitindo, para quem possuísse conta poupança nessa instituição, o crédito automático dos valores, desde que a conta onde houvesse o depósito fosse de titularidade do empregador e o mesmo não se manifestasse contra. Foi possível também, o crédito em conta bancária de qualquer instituição financeira indicada pelo trabalhador, desde que a mesma fosse de sua titularidade. Para o trabalhador que recebeu o crédito automático em sua conta poupança da Caixa Econômica Federal e, após isso, decidiu não realizar o saque desse valor, pôde solicitar o desfazimento do crédito recebido.

### 3 METODOLOGIA

A metodologia é um instrumento pela qual ocorre a fusão de técnicas e processos empregados que auxiliam na elaboração de uma produção científica. Para Barros e Lehfeld (2007, p. 2) “corresponde a um conjunto de procedimentos a serem utilizados na obtenção do conhecimento. É a aplicação do método, por meio de processos e técnicas, que garante a legitimidade científica do saber obtido”. A metodologia vai além da descrição dos procedimentos, indicando qual a escolha teórica realizada para abordar o objeto de estudo.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

Com relação as espécies de pesquisa, a mesma caracteriza-se como pesquisa aplicada, pois todo seu desenvolvimento foi feito através de teorias já existentes. Segundo Thiollent (2009) a pesquisa aplicada concentra-se em torno dos problemas presentes nas atividades das instituições, organizações, grupos ou atores sociais. Ela está empenhada na elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e busca de soluções.

Ainda sobre as espécies de pesquisa, a mesma também se caracteriza em pesquisa de avaliação de resultados, pois será utilizada para verificar quais foram as mudanças ocasionadas pela pandemia do coronavírus no setor de recursos humanos das organizações. Segundo Chiavenato (2008) avaliar é comparar entre o real e o esperado, o que foi planejado e o que se concretizou, a avaliação de resultado é um estudo do desempenho de cada situação específica, em função de atividades que desempenha, de metas e resultados a serem alcançados, das competências que oferece ou do potencial desenvolvido.

Quanto aos objetivos, essa pesquisa caracteriza-se em caráter descritivo, pois ocorre a detalhada explanação de todos os eventos relacionados aos recursos humanos em que o coronavírus trouxe alterações/impactos. Para Gil (2008) a pesquisa descritiva serve para descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. A mesma utiliza técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionários e observação sistemática.

Segundo a abordagem do problema dessa pesquisa, o estudo está classificado como quali-quantitativa, pois descreve informações aprofundadas acerca do coronavírus e dos impactos causadas no setor de recursos humanos e ao mesmo tempo necessita de um estudo através de questionários para concluir o objetivo final da pesquisa. A pesquisa quali-quantitativa, “interpreta as informações quantitativas por meio de símbolos numéricos e os dados qualitativos mediante a observação, a interação participativa e a interpretação do discurso dos sujeitos (semântica).” (KNECHTEL, 2014, p. 106).

Com relação aos procedimentos técnicos, essa pesquisa caracteriza-se como estudo de caso, pois foi utilizada para analisar de forma detalhada o coronavírus e os impactos causados no setor de recursos humanos, realizando pesquisas na prática com um público diverso sobre o assunto estudado. Para Yin (2001), o estudo de caso é uma investigação prática de um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são definidos de forma clara. É a estratégia mais escolhida quando se faz necessário responder questões do tipo como e por quê e quando o investigador possui pouco controle sobre os eventos pesquisados.

### 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Segundo Diehl e Tatim (2004) população pode ser entendida como um conjunto de elementos a serem mensurados com respeito às variáveis que se pretende levantar. Já com relação a amostra, Richardson (2017, P.137) a conceitua sendo “qualquer subconjunto do conjunto universal ou da população”.

Nessa pesquisa foi utilizada a amostragem não probabilística, onde foram entrevistados proprietários de quatro empresas e em média vinte e cinco funcionários dessas empresas, sobre quais foram os principais impactos ocasionados pela pandemia do coronavírus na vida profissional desses funcionários e na rotina das organizações.

Para Martins (2002), amostras não probabilísticas são amostragens onde há uma escolha deliberada dos elementos da amostra. Não é possível generalizar os resultados da amostra para a população, pois amostras não probabilísticas não garantem a representatividade da mesma.

### 3.3 PROCEDIMENTO E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Segundo Barros e Lehfeld (2007, p. 105) “a coleta de dados é a fase da pesquisa em que se indaga a realidade e se obtêm dados pela aplicação de técnicas”.

Para o desenvolvimento desse projeto, foi realizada uma pesquisa quantitativa aplicada aos funcionários. Já para os proprietários, foi realizada uma pesquisa qualitativa, buscando assim obter informações sobre o coronavírus e seus impactos no cotidiano dos entrevistados.

Marconi e Lakatos (2003, p. 201) definem questionário como um instrumento utilizado para coleta de dados, o qual é constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito ou assinalando a alternativa que julgar mais relevante.

### 3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Na visão de Colauto e Beuren (2013, p. 136) “analisar dados significa trabalhar com todo o material obtido durante o processo de investigação, ou seja, com os relatos de observação, as transcrições de entrevistas, as informações dos documentos e outros dados disponíveis”.

Após realização do questionário e levantamento dos dados coletados, baseando-se nas respostas obtidas sobre o assunto, foi realizada uma análise através de gráficos e textos explicativos, buscando, dessa forma, obter melhor visualização dos resultados e realizar uma correta conclusão sobre a presente pesquisa.

### 3.5 VARIÁVEIS DO ESTUDO OU CATEGORIAS DE ANÁLISE

Coronavírus: Segundo a Secretaria da Saúde do Estado do Rio Grande do Sul (2021), a COVID-19 é uma doença causada pelo novo tipo de coronavírus identificado neste ano, que

leva o nome de SARS-CoV-2. Ele pertence à família de vírus de mesmo nome que causa infecções respiratórias. O vírus tem esse nome por seu formato, quando observado em microscópio, se assemelhar a uma coroa.

Recursos humanos: Segundo Carvalho (2000) Recursos Humanos, ou Departamento Pessoal, é um setor que executa as tarefas escrita pelas leis, como também desenvolve o registro, anotação e contabilidade dos principais acontecimentos na vida do colaborador dentro da organização.

Medidas provisórias: Segundo Chiesa (2002, p.30), “as medidas provisórias perfazem no Direito pátrio uma categoria especial de atos normativos primários emanados do Executivo, com força, eficácia e poder de lei”.

## 4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Este capítulo busca responder ao problema de pesquisa proposto, bem como, os objetivos levantados. Para isso, foram realizadas pesquisas com colaboradores e proprietários de quatro empresas de ramos distintos na cidade de Nova Bassano-RS.

### 4.1 ANÁLISE DA PESQUISA REALIZADA COM PROPRIETÁRIOS DE EMPRESAS SOBRE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

A presente pesquisa foi realizada com proprietários de quatro empresas, uma gráfica, uma metalúrgica, um escritório contábil e uma loja de roupas, a fim de revelar os impactos causados pela pandemia do coronavírus nas empresas, pelo ponto de vista dos proprietários.

1- Qual seu maior medo quanto ao Coronavirus em relação à sua empresa?

- Loja de Roupas: Que as vendas da loja diminuíssem, pois assim não conseguiríamos pagar as contas.
- Gráfica: Ficamos com medo de que nossas vendas diminuíssem e principalmente com a saúde dos nossos colaboradores.
- Escritório Contábil: Num primeiro momento tivemos mais medo em relação aos nossos clientes, pois se eles não vão bem, a gente acaba não indo bem também, pois trabalhamos diretamente com o faturamento deles.
- Metalúrgica: Nosso faturamento cair, pois como tivemos que manter as portas fechadas acabamos tendo uma redução de ganhos no início da pandemia.

**Analisando as 4 empresas estudadas, notamos que o maior medo num geral era de ficar sem faturar e conseqüentemente sem renda, acarretando numa mudança drástica na forma de trabalhar de inúmeras empresas.**



2- Qual a maior dificuldade quanto ao enfrentamento do Coronavírus na sua empresa?

- Loja de Roupas: Manter a loja fechada. Passamos muito tempo de portas fechadas e isso afetou diretamente na nossa renda.
- Gráfica: A parte das vendas. Pois esse trabalho é realizado praticamente ao seu todo presencial, na visita ao cliente, e sem esse contato a dificuldade de captação de novos clientes foi crescente.
- Escritório Contábil: O trabalho em home office, acabou sendo difícil para alguns de nossos funcionários se adaptarem a essa nova modalidade.
- Metalúrgica: O uso da máscara e manter o distanciamento. Foi bem difícil nos adaptarmos a usar a máscara sempre, ainda mais por sermos uma empresa “família” então estávamos sempre em contato, na casa das pessoas.

**Após análise, notamos que as maiores dificuldades enfrentadas pelas empresas estudadas foi o fato de as mesmas não conseguirem manter um bom fluxo de vendas, o uso de máscara e o trabalho em home office, pois foram mudanças que trouxeram grandes impactos no dia-a-dia profissional, tanto dos colaboradores quanto dos gestores.**

3- Você utilizou alguma das medidas provisórias disponibilizadas pelo governo para as empresas no enfrentamento da pandemia? Se sim, qual e por que?

- Loja de Roupas: Sim, utilizamos a antecipação de férias individuais e a suspensão do contrato de trabalho. Pois não tínhamos demanda e as funcionárias acabavam vindo até a loja sem necessidade.
- Gráfica: Sim, utilizamos a redução de jornada de trabalho e salário, pois estávamos sem serviço.
- Escritório Contábil: Não, conseguimos ir nos mantendo sem recorrer ao governo.
- Metalúrgica: Não foi necessário, o faturamento baixou mas conseguimos dar conta com o que tínhamos em caixa.

**Duas das empresas estudadas utilizaram alguma das medidas disponibilizadas pelo governo, as quais foram de suma importância para que o negócio se mantivesse ativo e em funcionamento, enquanto as outras duas empresas estudadas não precisaram recorrer a nenhum auxílio fornecido, mostrando que muitas vezes as dificuldades vem para nos fortalecer e mostrar que estamos no caminho certo.**

4- A pandemia trouxe algum ponto positivo com relação à vida econômica da sua empresa? Se sim, qual?

- Loja de roupas: Sim, pois começamos a fazer lives e as mesmas são uma ajuda enorme nas vendas, tanto que as mantemos até hoje, mesmo com a loja aberta ao público, pois acaba facilitando para quem não consegue vir até nós.
- Gráfica: Não, temos épocas de bastante vendas e épocas de poucas vendas, mas nada que supere a produção que tínhamos antes da pandemia.
- Escritório Contábil: Sim, tivemos um aumento expressivo de novas empresas. Notamos que o pessoal parece estar engajado na busca do seu empreendimento próprio e como muitos acabaram ficando desempregados, foi inevitável buscar outra forma de renda.
- Metalúrgica: Sim, no início tivemos uma redução dos serviços, porém a medida que a pandemia ia avançando nosso serviço foi aumentando, acredito que pela disponibilização do dinheiro pelo governo, o pessoal resolveu ir arrumando o que estava ruim em casa, no sentido de calhas, canos de fogões, essa parte que fizemos aqui.

**Para três, das quatro empresas estudadas, a pandemia acabou trazendo algum ponto positivo apesar de toda dificuldade enfrentada. É importante destacar que as empresas precisaram se reinventar e encontrar formas de superar a crise de forma criativa, como por exemplo a loja de roupas que começou a vender através das lives, muitas vezes até mais do que na forma presencial. Porém não basta procurar evoluir apenas em momentos de crise, mas sim estar sempre em constante melhora para se destacar frente aos concorrentes.**

5- Seu fluxo de trabalho aumentou ou diminuiu?

- Loja de Roupas: No início da pandemia diminuí de forma drástica, haviam semanas que não vendíamos nada. Hoje já notamos significativa melhora.
- Gráfica: Infelizmente diminuiu. Porém agora estamos conseguindo uma expressiva melhora.
- Escritório Contábil: Aumentou, notamos que muito mais empresas abriram nesse meio tempo, o que para nós é um grande avanço.
- Metalúrgica: Aumentou.

**Analisando as quatro empresas estudadas, notamos que no início da pandemia duas delas relataram diminuição no fluxo de trabalho, porém com todas as medidas tomadas, a vacinação e o cuidado de todos, as empresas retomaram a produtividade e as mesmas estão em constante avanço e crescimento, tendo significativa melhora na produção/venda/serviço.**

6- Como foi para a empresa se adaptar as mudanças trazidas pela legislação para enfrentamento ao coronavírus?

- Loja de Roupas: Extremamente difícil. Pois com a loja fechada e as inúmeras restrições que o governo estava nos impondo, precisamos nos reinventar de todas as formas possíveis para continuarmos no mercado.
- Gráfica: Um pouco trabalhoso, pois é difícil o uso de máscara pelo pessoal da produção e principalmente na parte das vendas externas, onde acaba não tendo o contato direto com o cliente ou o saudoso cumprimento. Conhecendo a cultura do nosso povo da Serra, acredito que esse contato é algo que faz bastante falta.
- Escritório Contábil: Toda mudança é trabalhosa, mas nossos funcionários são engajados e cooperaram muito nesse processo.
- Metalúrgica: Como já dito anteriormente, a falta de contato foi algo que nos afetou bastante, pois sempre fomos de cumprimentar com abraço, aperto de mão. Alguns clientes vinham e nem se importavam, queriam manter o cumprimento de sempre, mas tínhamos que ter cuidado pois nem todos tinham o mesmo pensamento.

**A grande maioria das empresas estudadas relatou que a mudança foi trabalhosa e vários pontos precisaram ser melhorados e aperfeiçoados, porém com trabalho em equipe e o empenho de todos, essa situação foi contornada e hoje já se consegue trabalhar na grande parte do tempo em sua normalidade.**

7- Você precisou realizar cortes de custos e de pessoal?

- Loja de Roupas: Sim, demitidos uma das vendedoras, pois não tínhamos venda suficiente para manter nosso quadro de funcionários. Quanto aos custos, estamos enxugando até hoje, pois mesmo as vendas tendo melhorado, os custos estão cada vez mais altos.

- Gráfica: Em relação ao pessoal não, como recorremos a medida disponibilizada pelo governo, conseguimos manter nossos colaboradores. Porém na questão dos custos sim, principalmente pelo trabalho ter diminuído.
- Escritório Contábil: Cortes de custos sim, isso estamos buscando a todo tempo, porém corte de pessoal não, na verdade nossa demanda aumentou e tivemos várias contratações novas.
- Metalúrgica: Sim, no início tivemos que demitir um de nossos funcionários.

**Todas as empresas relataram que foi indispensável realizar cortes de custos, onde as mesmas os mantêm até hoje devido principalmente à alta no preço das matérias-primas utilizadas. Já quanto ao corte de pessoal, duas empresas conseguiram manter seus funcionários, já outras duas infelizmente precisaram realizar demissões.**

8- Alguém de sua equipe de trabalho testou positivo para o Coronavírus? Se sim, qual foi o procedimento da sua empresa em relação aos outros colaboradores?

- Loja de Roupas: Não, por incrível que pareça nenhum de nós testou positivo. Nos cuidamos muito e conseguimos manter a normalidade quanto a isso.
- Gráfica: Sim, os que testavam positivo eram isolados e o restante pedíamos para que ficassem de olho se demonstravam algum sintoma, mas mantínhamos trabalhando normalmente.
- Escritório Contábil: Sim, tivemos vários colaboradores que testaram positivo, porém os mesmos eram isolados imediatamente, realizando trabalho home office, enquanto os demais continuavam no escritório.
- Metalúrgica: Sim, tivemos que deixar eles em casa, cumprindo o isolamento e quando o mesmo finalizasse retornava ao trabalho, mas os outros continuaram trabalhando normalmente.

**Das quatro empresas estudadas, três delas tiveram colaboradores que testaram positivo para o Covid-19, onde os mesmos apenas eram afastados, enquanto os colegas permaneciam trabalhando normalmente.**

## 4.2 ANÁLISE DA PESQUISA REALIZADA COM FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS SOBRE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

A presente pesquisa foi realizada com funcionários de quatro empresas, uma gráfica, uma metalúrgica, um escritório contábil e uma loja de roupas, a fim de revelar os impactos causados pela pandemia do coronavírus nas empresas, pelo ponto de vista dos funcionários.

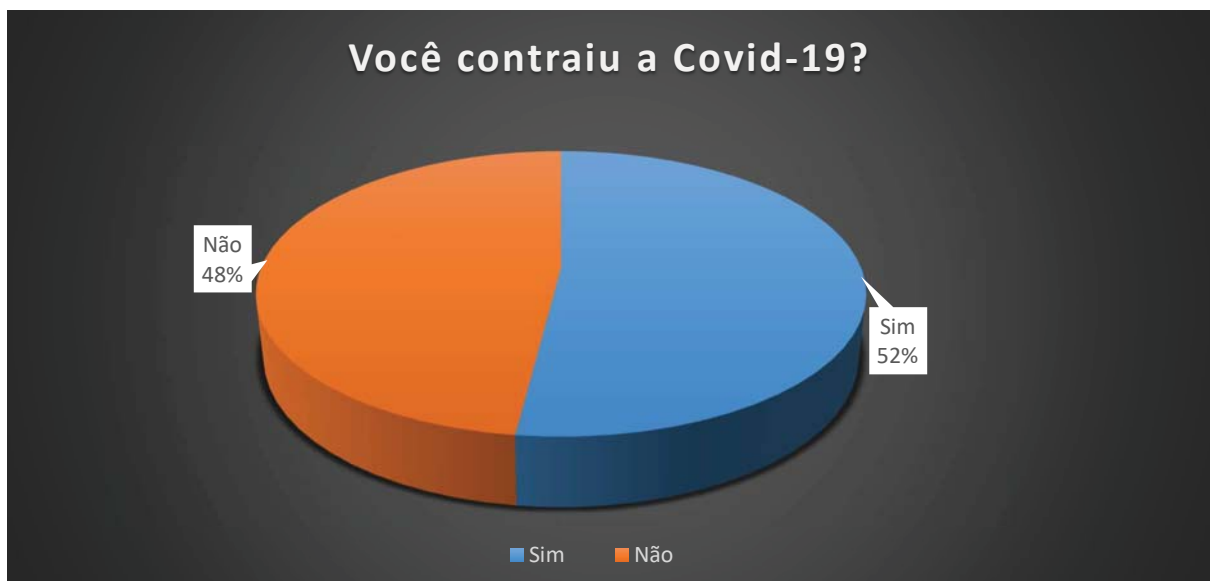


Imagem 1 – Você contraiu a Covid-19?

Através do Imagem 1, podemos concluir que 52% dos entrevistados contraíram a Covid-19, enquanto 48% não contraíram, o que nos faz perceber que os cuidados adotados pelas empresas podem não ter sido suficientes ou os próprios colaboradores não se esforçaram para frear a disseminação do vírus.

A probabilidade de contrair o Coronavírus depende do lugar em que se está e se há ou não algum surto de Covid-19 ocorrendo nesse local. Para a grande maioria das pessoas o risco permanece baixo, mas é importante estar sempre atento a locais onde o vírus está se espalhando com maior agilidade, mantendo sempre o uso da máscara e realizando a correta higienização das mãos e ambientes. (SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DE SANTA CATARINA, 2020).

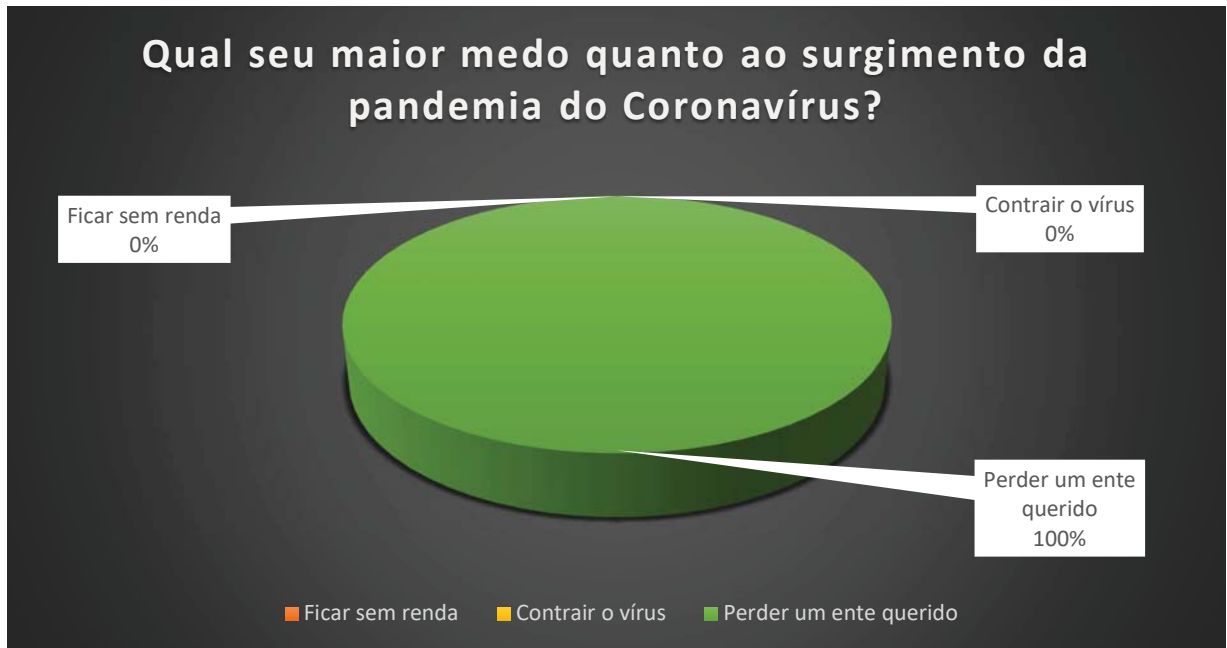


Imagem 2 – Qual seu maior medo quanto ao surgimento da pandemia do Coronavírus?

Analisando a Imagem 2, podemos notar que 100% das pessoas entrevistadas consideram perder um ente querido como seu maior medo durante a pandemia do Coronavírus.

Até o dia 18 de outubro de 2021, eram 603.465 mil mortos pela Covid-19 no Brasil. A grande maioria residia na região Sudeste, seguido da região Nordeste, região Sul, região Centro-Oeste e por último a região Norte. A mortalidade de pessoas do sexo masculino com até 59 anos foi a mais registrada. (MINISTÉRIO DA SAÚDE).

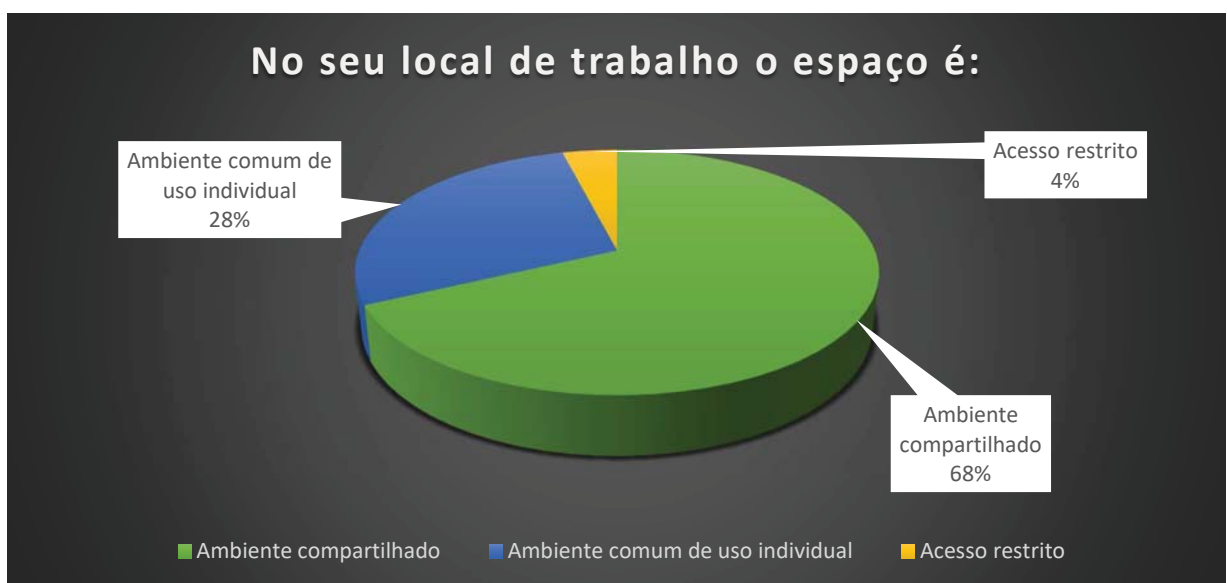


Imagem 3 – No seu local de trabalho o espaço é?

Através da Imagem 3, 68% dos participantes relataram que trabalham em ambiente compartilhado, enquanto 28% trabalham em ambiente comum de uso individual e apenas 4% trabalham em local que possui acesso restrito.

A portaria conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, estabelece que seja feita a desinfecção dos locais de trabalho e áreas comuns no intervalo entre turnos ou sempre que houver a designação de um trabalhador para ocupar o posto de trabalho de outro.



Imagem 4 – Você utiliza máscara durante todo o expediente de trabalho?

Segundo a Imagem 4, 64% dos entrevistados não utilizam máscara durante todo o expediente de trabalho, contra 36% que relatam fazer uso da mesma durante seu turno.

Deve haver um conjunto de regras de higiene, de etiqueta respiratória, de distanciamento social entre os trabalhadores, tanto na sua atividade produtiva quando nas áreas comuns da empresa como vestiários, refeitórios, entrada da empresa, fazendo uso, principalmente, da máscara, segundo a Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020.

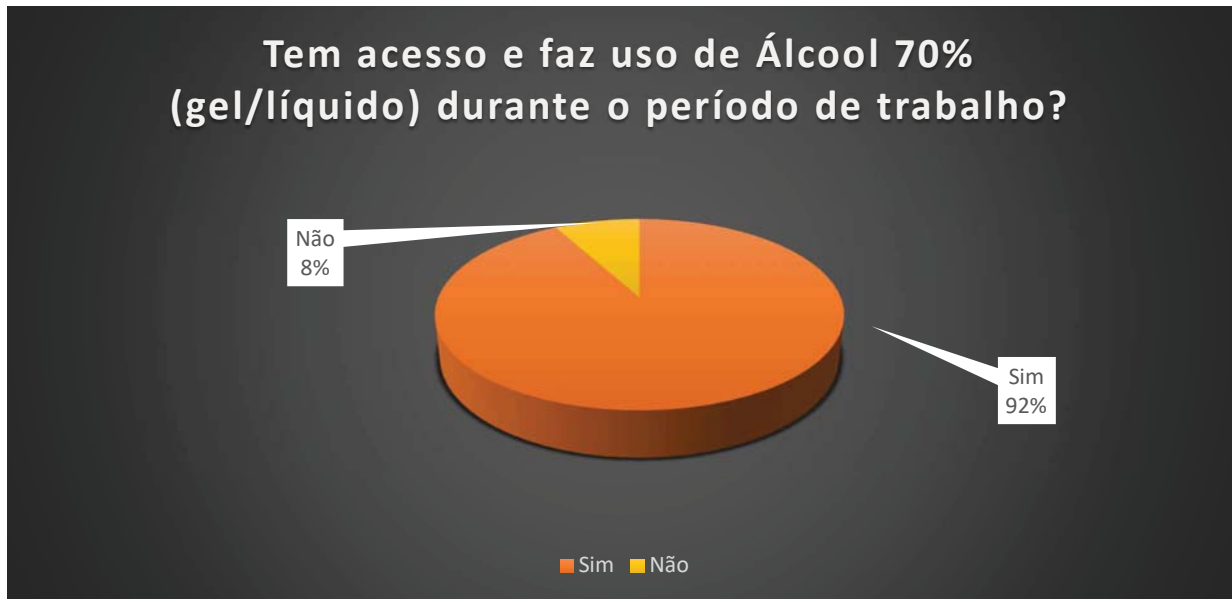


Imagem 5 - Tem acesso e faz uso de Álcool 70% (gel/líquido) durante o período de trabalho?

Analisando a Imagem 5, percebemos que 92% dos participantes tem acesso e realizam o uso de álcool 70% no ambiente de trabalho, enquanto 8% relatam não ter acesso ou não realizar o uso do mesmo.

A portaria conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, nos traz que a organização deve disponibilizar recursos para a higienização das mãos próximos aos postos de trabalho, incluindo água, sabonete líquido, toalha de papel descartável e lixeira, com abertura que não demande contato manual, ou sanitizante adequado para as mãos, como álcool gel ou líquido 70%.

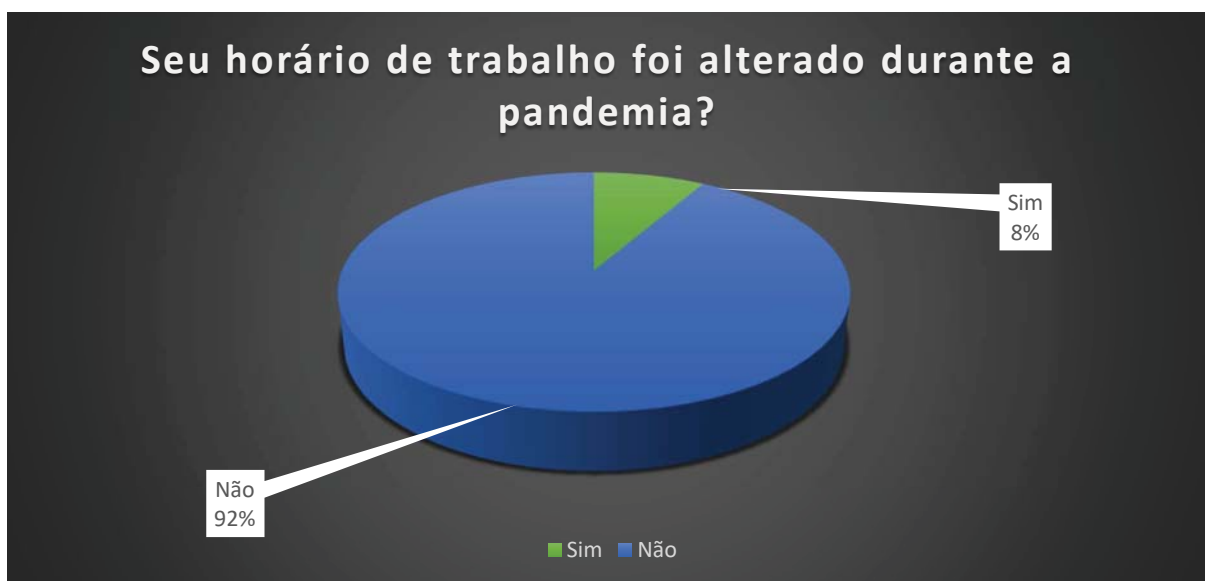


Imagem 6 – Seu horário de trabalho foi alterado durante a pandemia?



Segundo a Imagem 6, concluímos que 92% dos entrevistados não sofreu alteração no horário de trabalho durante a pandemia, enquanto 8% acabaram passando por alguma mudança na jornada de trabalho.

A Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, trouxe como orientação que os trabalhadores sejam distribuídos em horários diferentes para o uso do refeitório e seja mantido o espaço mínimo de um metro entre as pessoas nas filas e mesas. No caso dos vestiários, deve-se evitar a aglomeração e ter cuidado com o descarte de máscaras. Distribuindo da melhor forma a jornada de trabalho de cada funcionário, para que não ocorra aglomerações durante o expediente.



Imagem 7 – Você concorda com as medidas adotadas pela empresa em que trabalha frente ao Coronavírus?

Analisando a Imagem 7, notamos que 84% dos empregados concorda com as medidas adotadas pela empresa em que trabalha, contra 16% que alegam não concordar.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), estabelece que as empresas têm a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho e de instruir os empregados sobre as precauções para evitar acidentes. Também é obrigatório à empresa fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados ao risco e em perfeito estado de funcionamento (artigo 166). Com a pandemia, a área de saúde e segurança no trabalho se tornou ainda mais importante, pois é a responsável por executar as medidas de segurança disponibilizadas pelo Ministério da Saúde, de suma importância para a vida dos colaboradores. (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2020).

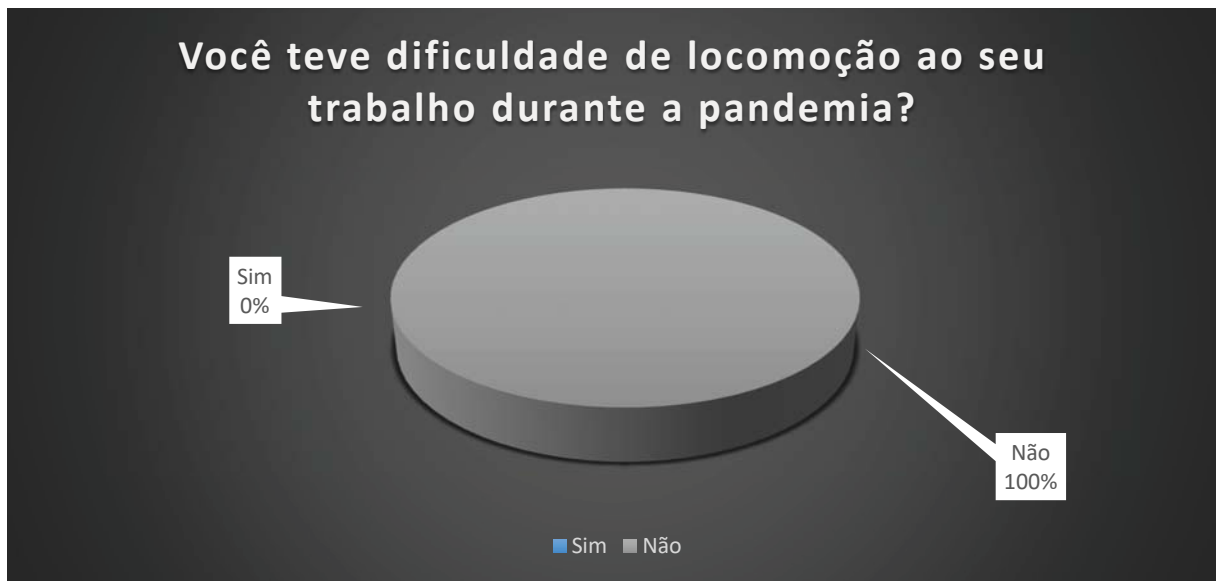


Imagem 8 – Você teve dificuldade de locomoção ao seu trabalho durante a pandemia?

Segundo a Imagem 8, 100% dos entrevistados não teve nenhuma dificuldade quanto à locomoção até seu local de trabalho.

Durante a pandemia, a Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020 nos trouxe que, caso o transporte de trabalhadores seja fornecido pela organização, o embarque deve ser condicionado ao uso de máscara e os assentos e superfícies do veículo mais tocadas precisam ser higienizados regularmente. Segundo a Portaria nº 58, de 26 de março de 2021, os empregados que utilizam transporte público para se deslocar ao trabalho devem ter prioridade na execução do trabalho remoto.

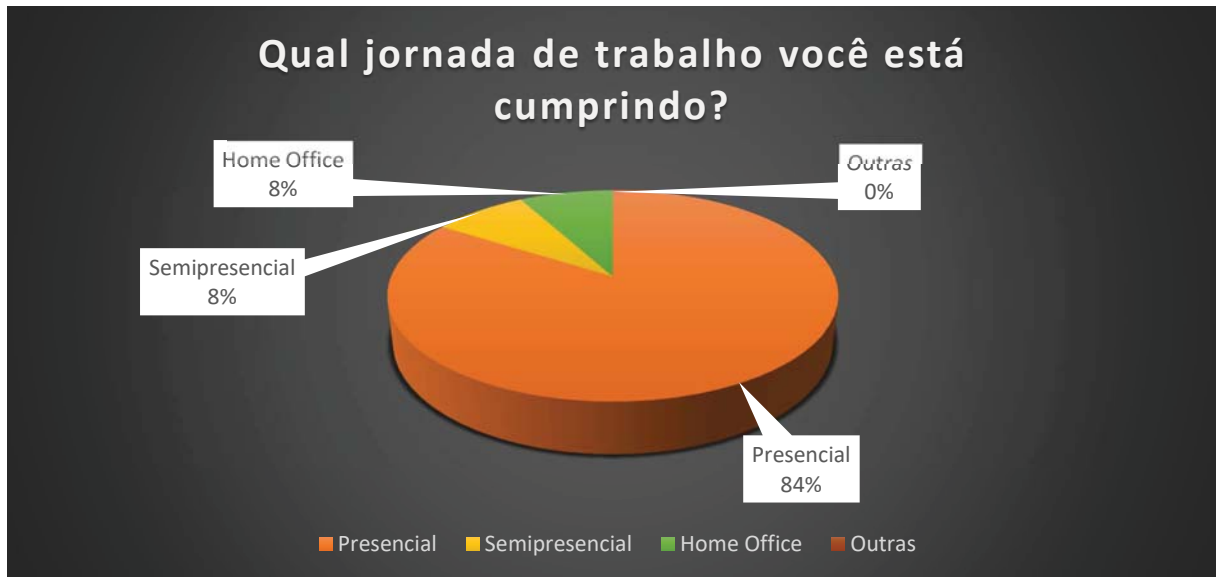


Imagem 9 – Qual jornada de trabalho você está cumprindo?

O Imagem 9 aponta que, dos entrevistados, 84% está cumprindo jornada de trabalho presencial, enquanto, o trabalho semipresencial e o home office estão empatados em 8%.

Durante a pandemia, muitas empresas optaram por afastar os colaboradores enquadrados ao chamado grupo de risco ou, quando possível, coloca-los em trabalho home office, porém apenas as gestantes foram obrigadas a manter-se afastadas de suas atividades. Segundo a Lei 14.151, de 12 de maio de 2021, durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração. A gestante afastada ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

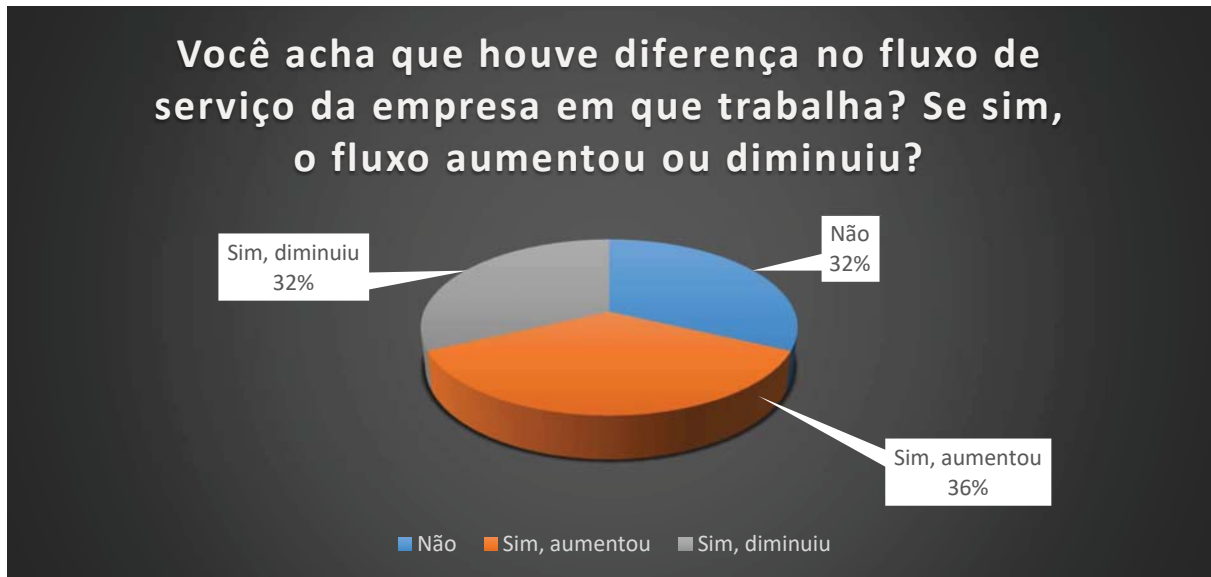


Imagem 10 – Você acha que houve diferença no fluxo de serviço da empresa em que trabalha? Se sim, o fluxo aumentou ou diminuiu?

Segundo a Imagem 10, 36% dos colaboradores afirma que o fluxo de trabalho na empresa em que trabalha aumentou, enquanto 32% consideram que o fluxo diminuiu e outros 32% dos entrevistados acreditam que não houve diferença.

Apesar de a grande maioria dos entrevistados afirmar que o fluxo de trabalho aumentou durante a pandemia, a melhora na atividade econômica e o crescimento de pessoas empregadas não foi o suficiente para reduzir os impactos causados pela Covid-19 no mercado de trabalho. No Rio Grande do Sul, a taxa de desemprego do primeiro trimestre de 2021 chegou a 9,2% o que significa 526 mil pessoas fora do mercado de trabalho. (GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL).



Imagem 11 – Você acha que a empresa em que trabalha realizou todas as adaptações impostas pela legislação para tornar mais seguro o local de trabalho durante a pandemia do Coronavírus?

Analisando a Imagem 11 concluímos que, 64% dos entrevistados acredita que a empresa em que trabalha realizou todas as adaptações necessárias durante a pandemia, contra 36% que pensam não ter sido suficientes as medidas adotadas.

Inúmeras medidas de prevenção ao coronavírus precisaram ser adotadas pelas empresas para manter a saúde de seus colaboradores durante o expediente de trabalho. A Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2021, traz que a organização deve estabelecer e divulgar orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 no local de trabalho, os quais devem incluir medidas de prevenção no ambiente de trabalho, ações para identificação precoce e afastamento dos trabalhadores com sinais e sintomas compatíveis com o vírus e instruções sobre higiene das mãos e etiqueta respiratória, disponibilizando os materiais necessários para higienização e prevenção.

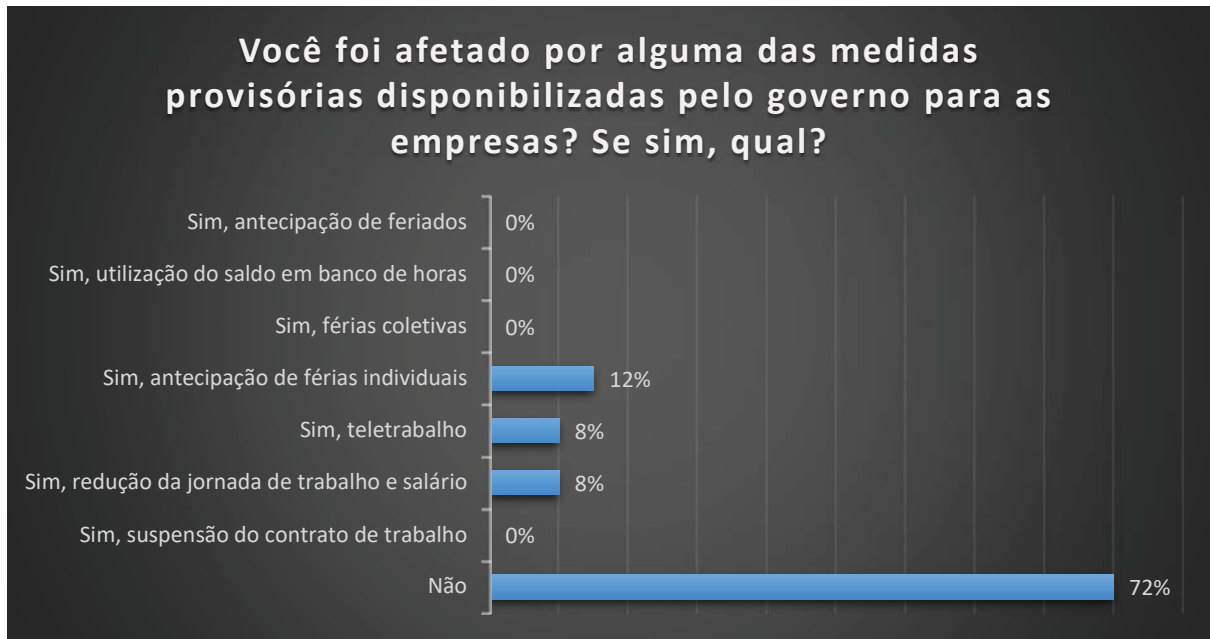


Imagem 12 – Você foi afetado por alguma das medidas provisórias disponibilizadas pelo governo para as empresas? Se sim, qual?

Segundo a Imagem 12, notamos que 72% dos colaboradores não foram afetados por nenhuma das medidas provisórias disponibilizadas para as empresas, enquanto 12% contaram com a antecipação de suas férias individuais, 8% foram submetidos ao teletrabalho e 8% obtiveram a redução de jornada de trabalho e salário.

As medidas provisórias disponibilizadas pelo Governo Federal, tiveram como objetivo a preservação de emprego e renda, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências econômicas decorrentes da pandemia da Covid-19 para as empresas. Além das medidas citadas no gráfico acima, o Governo também disponibilizou medidas que visam simplificar processos como a abertura de empresas, o comércio exterior de bens e serviços, a execução de dívidas e a proteção a acionistas minoritários. (GOVERNO FEDERAL).

#### 4.3 SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES

As sugestões e recomendações foram feitas baseadas na ferramenta de gestão universalmente aceita que é o Plano de Ação 5W2H, que tem como objetivo definir o que será feito, porque, onde, quem irá fazer, quando será feito e o quanto custará. É uma ferramenta usada para compreender um problema ou uma oportunidade de melhoria sob diferentes perspectivas.

Abaixo segue uma análise dos pontos fracos levantados pela entrevista com os empresários, onde optou-se para efeito de visualização através do Plano de Ação 5W2H, disponibilizar um ponto fraco com base nas perguntas e respostas dos empresários sobre a pandemia do Coronavírus e o seu impacto dentro da organização:

O que?	Porque?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto custa?
Qual o maior medo dos empresários quanto ao Coronavírus em relação às suas empresas?	Pela queda nas vendas e no faturamento	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Realizando campanhas e buscando soluções criativas para aumentar as saídas	R\$ 300,00
Qual a maior dificuldade quanto ao enfrentamento do Coronavírus nas empresas?	Pelas inúmeras restrições impostas às empresas/comércios	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Buscando ideias inovadoras, para se adaptar às regras impostas e ao mesmo tempo tirar de letra as dificuldades	R\$ 0,00
A empresa utilizou alguma das medidas provisórias disponibilizadas pelo governo para enfrentamento da pandemia?	Para manutenção do emprego e renda	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Através das medidas provisórias as empresas se mantiveram em funcionamento sem realizar demissões, onde obtiveram auxílio quanto à dificuldade em obtenção de renda	R\$ 0,00
A pandemia trouxe algum ponto positivo com relação à vida econômica da empresa?	Pela dificuldade enfrentada tanto na área financeira, como também em vendas e no setor de departamento pessoal, durante a pandemia	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Através de inovações que estão sendo mantidas até hoje, a forma como as empresas encontraram alternativas para se reerguer, enquanto outras tiveram certeza de já estarem no caminho certo	R\$ 500,00
O fluxo de trabalho das empresas aumentou ou diminuiu?	Pela queda nos poder de compra dos consumidores finais	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Para aumentar as vendas é necessário buscar novos clientes, criar novos produtos e oferecer um ótimo atendimento aliado à bons preços	R\$ 1.000,00
Como foi para as empresas se adaptarem as mudanças trazidas pela legislação para enfrentamento ao coronavírus?	Por se tratar de mudanças que impactavam diretamente na forma de trabalhar, na quantidade de colaboradores e nos cuidados com a saúde dos funcionários	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Disponibilizando os itens necessário para higienização e proteção, afastando os funcionários do grupo de risco e mantendo cuidados redobrados com os colaboradores	R\$ 600,00



As empresas precisaram realizar cortes de custos e de pessoal?	Por conta da diminuição no faturamento, vendas e pela segurança dos colaboradores	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	que continuam mantendo suas atividades na empresa	
Algum dos funcionários testou positivo para o Coronavírus e qual o procedimento utilizado em relação aos outros colaboradores?	Pelo alto risco de contágio do Coronavírus, pondo em risco colegas de trabalho, clientes e população em geral	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Buscando filtrar e manter os colaboradores que realmente fazem a diferença dentro da organização, que se destacam e acrescentam de forma positiva à empresa	R\$ 0,00
					Afastar o funcionário que testou positivo, o mantendo, se possível, trabalhando de casa, ou então aguardar finalizar seu isolamento para que retorne ao trabalho, sem colocar os demais em risco	R\$ 0,00

Abaixo segue a análise dos pontos fracos das empresas, levantados no questionário realizado com os funcionários, onde foram analisadas as principais questões que impactavam na produtividade e saúde dos mesmos, pela própria visão dos colaboradores, através do Plano 5W2H, buscando apresentar soluções para melhorar o ambiente de trabalho, formas de prevenção contra o Coronavírus e o principal, o cuidado com o capital humano da empresa:

O que?	Porque?	Onde?	Quem?	Quando?	Como?	Quanto custa?
Para os funcionários, qual é o maior medo quanto ao surgimento da pandemia do Coronavírus?	Pela quantidade de consequências negativas trazidas pela pandemia	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Tendo todos os cuidados necessário para evitar a contaminação do vírus, principalmente com a correta higienização, uso de máscara e distanciamento social	R\$ 600,00
Qual é o ambiente de trabalho dos funcionários?	Por ser de suma importância no contágio ou não do Coronavírus	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Proporcionando aos colaboradores soluções seguras e eficientes para cada forma de jornada, tanto no ambiente compartilhado, como no ambiente comum de uso individual ou ao acesso restrito, adequando colaboradores que precisam ficar isolados e realizando adaptações para a necessidade de cada um	R\$ 0,00
O horário de trabalho foi alterado durante a pandemia?	Pelas medidas provisórias, que trouxeram alterações em algumas cargas horárias, para frear a contaminação quanto ao Coronavírus	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Realizando a diminuição da carga horária e a troca de escalas para segurança dos colaboradores	R\$ 0,00
Os funcionários concordam com as medidas adotadas pela empresa em que trabalham frente ao Coronavírus?	Por empresas não se adequarem ao que era proposto pelo Ministério da Saúde e nem demonstrar preocupação com a saúde dos colaboradores	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Realizando a testagem e o distanciamento entre os colaboradores, disponibilizando material necessário para higienização e seguindo os protocolos de saúde recomendados	R\$ 500,00
Os funcionários tiveram dificuldade de locomoção	Pelo fato de o transporte coletivo ter sido afetado durante a pandemia	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Proporcionando ao colaborador ajuda no deslocamento, caso houvesse necessidade	R\$ 800,00

ao trabalho durante a pandemia?								
Qual jornada de trabalho que os funcionários estão cumprindo?	Pelas medidas provisórias que disponibilizaram alterações nas jornadas, buscando diminuir o contágio pelo Coronavírus	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Empresários	Empresas estudadas	Realizando adaptações nos horários e também disponibilizando o trabalho semipresencial e home office para os cargos em que é possível o uso dessa modalidade.	R\$ 0,00
Para os funcionários houve diferença no fluxo de serviço da empresa em que trabalham?	Por inúmeras empresas terem de ficar fechadas ou diminuir sua produtividade por conta da diminuição de mão-de-obra	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Empresários	Empresas estudadas	Buscando alternativas para ajudar a manter ou aumentar o crescimento da empresa, motivando os colaboradores a dar o seu melhor, principalmente em momentos de crise, para que todos os empregos sejam mantidos e novos postos de trabalho sejam criados	R\$ 0,00
Segundo os funcionários, a empresa em que trabalha realizou todas as adaptações impostas pela legislação para tornar mais seguro o local de trabalho durante a pandemia do Coronavírus?	Por empresas não fornecerem o material necessário para higienização e nem realizar adaptações para manter o distanciamento entre os colaboradores	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Empresários	Empresas estudadas	Buscando primeiramente soluções para proporcionar um local de trabalho seguro, seguir rigorosamente as medidas impostas para prevenção do vírus e estar sempre atento aos riscos que a empresa possa oferecer ao colaborador	R\$ 0,00
Os funcionários foram afetados por alguma das medidas provisórias disponibilizadas pelo governo para as empresas?	Para ter conhecimento se as medidas foram de grande ajuda e se foram mesmo utilizadas de forma correta	Empresas estudadas	Empresários	Imediatamente	Empresários	Empresas estudadas	Realizando a antecipação de feriados, utilização de saldo em banco de horas, férias coletivas, antecipação de férias individuais, teletrabalho, redução da jornada de trabalho e salário ou a suspensão do contrato de trabalho	R\$ 2.000,00

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Passados quase dois anos desde o início da pandemia do Coronavírus, podemos notar a redução dos casos e principalmente redução no número de mortes, significativa melhora na economia, empresas se reerguendo e a vida voltando ao seu normal. Mesmo assim, a Covid-19 nos trouxe impactos que vão perdurar por muitos anos e, senão dizer, para sempre.

Essa pesquisa teve como objetivo realizar uma análise com colaboradores e gestores de empresas, quanto ao Coronavírus e seus impactos, verificar quais foram as principais mudanças causadas pela Covid-19 no setor de Recursos Humanos e realizar um levantamento das Medidas Provisórias disponibilizadas pelo Governo Federal para amenizar os impactos nas empresas.

De início foram realizados levantamentos quanto às Medidas Provisórias disponibilizadas pelo Governo Federal, para saber de fato quais foram, seus impactos positivos/negativos nas empresas e qual a usabilidade das mesmas, se perdurariam somente durante a pandemia e quais seus efeitos dentro das organizações. Realizando uma análise das Medidas Provisórias, nota-se que as mesmas foram de suma importância para inúmeras empresas que optaram por sua utilização, vindo a manter grande parte do quadro de funcionários, auxiliando às empresas a não fechar as portas e preservando a vida de inúmeros colaboradores que se enquadravam no grupo de risco ou tinham contado direto diariamente com essas pessoas. O valor investido pelo Governo nessas ações foi grande e talvez o retorno seja demorado, mas o mais importante foi ter auxiliado inúmeras empresas a se manter no mercado e diminuir ainda mais o número de desempregados no nosso país.

Num segundo momento, uma pesquisa com os colaboradores foi executada, buscando analisar qual a visão dos mesmos sobre a empresa em que trabalham durante a pandemia do Coronavírus, qual a opinião sobre as ações de prevenção adotadas pela empresa e como foram afetados pelas Medidas Provisórias. Através do questionário realizado com os colaboradores percebemos que, nas empresas estudadas, nem todos os funcionários foram afetados pelas Medidas Provisórias, porém a grande maioria concorda com as medidas de prevenção adotadas pela empresa em que trabalha e acredita que o fluxo de serviço aumentou, ou seja, nessas empresas onde o estudo foi realizado, as soluções utilizadas para driblar a pandemia, os cuidados tomados e o local geográfico onde se encontram foram de suma importância no enfrentamento desse momento delicado, tanto para a saúde financeira da empresa, quanto para a saúde física de seus funcionários.

Para finalizar, foram realizadas entrevistas com proprietários de quatro empresas localizadas na cidade de Nova Bassano-RS, sobre suas percepções quanto aos impactos do Coronavírus na produtividade e no setor de Recursos Humanos das empresas, saber quais alternativas foram usadas para enfrentar as dificuldades e quais inovações foram realizadas para manter-se no mercado diante desse momento tão difícil vivido. Analisando as respostas obtidas através da entrevista, concluímos que os proprietários conseguiram enfrentar a pandemia, em sua maioria, mantendo seus colaboradores e sua produtividade. Conforme relatado, a fase mais complicada foi o início da pandemia, onde era difícil prever o futuro dos negócios e mais difícil ainda saber quais seriam os próximos passos, diante de uma situação tão atípica, onde a saúde dos colaboradores era prioridade. Porém apesar de toda dificuldade, grande parte dos entrevistados relata que a pandemia acabou trazendo algum ponto positivo para a empresa. Hoje, os mesmos já relatam significativa melhora nos negócios, onde a vida já retorna a sua normalidade, ainda permanecendo com o corte de custos e a preocupação com a saúde dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicato?**. 18ª edição revisada e atualizada. São Paulo: Editora Brasiliense, 2003.

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas: Estratégia e Integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2007.

BEUREN, Ilse Maria (Organizadora e colaboradora); LONGARY, André Andrade; RAUPP, Fabiano Maury; SOUSA, Marco Aurélio Batista de; COLAUTO, Romualdo Douglas; PORTO, Rosimere Alves de Bona (Colaboradores). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Recursos humanos: (história, definições e procedimentos)**. Campinas, SP: Alínea, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**. Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9.ed. 7ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIESA, Clélio. **Medidas Provisórias: O Regime Jurídico Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Jurua, 2002.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Medida Provisória nº 946, de 7 de abril de 2020**. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-946-de-7-de-abril-de-2020-251562794>>. Acesso em 20 de abril de 2021.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020**. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>>. Acesso em: 18 de outubro de 2021.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Portaria nº 58, de 26 de março de 2021**. 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-58-de-26-de-marco-de-2021-310909762>>. Acesso em: 18 de outubro de 2021.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa científica em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e Direito: O Trabalho à Distância e sua análise Jurídica em face aos Avanços Tecnológicos**. Curitiba: Editora Juruá, 2014.

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. **O que é o FGTS**. 2021. Disponível em: <<https://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/o-que.aspx>>. Acesso em 27 de abril de 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Taxa de subutilização da força de trabalho chega a 18,8% no RS do primeiro trimestre do ano**. 2021. Disponível em: <<https://estado.rs.gov.br/taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-chega-a-18-8-no-rs-no-primeiro-trimestre-do-ano>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

GOVERNO FEDERAL. **Medida Provisória traz mudanças para melhorar o ambiente de negócios no Brasil**. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2021/03/medida-provisoria-traz-mudancas-para-melhorar-o-ambiente-de-negocios-no-brasil>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Pandemia reforça importância da saúde e da segurança no trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/pandemia-refor%C3%A7a-import%C3%A2ncia-da-sa%C3%BAde-e-da-seguran%C3%A7a-no-trabalho>>. Acesso em: 18 de outubro de 2021.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.



MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estatística Geral e Aplicada**, São Paulo: editora Atlas, 2ª edição. 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Coronavírus Brasil**. 2021. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em: 18 de outubro de 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que é a COVID-19?**. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>> Acesso em: 20 de abril 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Sintomas**. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-e-transmitido>> Acesso em: 20 de abril de 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

PLANALTO. **Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021**. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm)>. Acesso em 19 de outubro de 2021.

PLANALTO. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm)>. Acesso em: 12 de abril de 2021.

PLANALTO. **Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020**. 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)>. Acesso em: 15 de abril de 2021.

RICHARDSON, Roberto Jarry. PFEIFFER, Dietmar Klaus (Colaborador). **Pesquisa social: Métodos e técnicas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SECRETARIA DA SAÚDE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **COVID-19 o que é**. 2021. Disponível em: <<https://coronavirus.rs.gov.br/o-que-e>>. Acesso em: 03 de junho de 2021.

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DE SANTA CATARINA. **Novo Coronavírus**. 2020. Disponível em: <<https://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/>>. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

THIOLLENT, Michel. **Metodologia de Pesquisa-ação**. São Paulo: Saraiva. 2009.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## ANEXOS

### PESQUISA REALIZADA COM COLABORADORES:

- 1- Você contraiu a Covid-19?
- 2- Qual seu maior medo quanto ao surgimento da pandemia do Coronavírus?
- 3- No seu local de trabalho o espaço é:
- 4- Você utiliza máscara durante todo o expediente de trabalho?
- 5- Tem acesso e faz uso de Álcool 70% (gel/líquido) durante o período de trabalho?
- 6- Seu horário de trabalho foi alterado durante a pandemia?
- 7- Você concorda com as medidas adotadas pela empresa em que trabalha frente ao Coronavírus?
- 8- Você teve dificuldade de locomoção para o seu trabalho durante a pandemia?
- 9- Qual a jornada de trabalho você está cumprindo?
- 10- Você acha que houve diferença no fluxo de serviço da empresa em que você trabalha? Se sim, o fluxo aumentou ou diminuiu?
- 11- Você acha que a empresa em que trabalha realizou todas as adaptações sugeridas pela legislação para tornar mais seguro o local de trabalho durante a pandemia do Coronavírus?
- 12- Você foi afetado por alguma das medidas provisórias disponibilizadas pelo governo para as empresas? Se sim, qual?

## PESQUISA REALIZADA COM PROPRIETÁRIOS:

- 1- Qual seu maior medo quanto ao Coronavirus em relação à sua empresa?
- 2- Qual a maior dificuldade quanto ao enfrentamento do Coronavirus na sua empresa?
- 3- Você utilizou alguma das medidas provisórias disponibilizadas pelo governo para as empresas no enfrentamento da pandemia? Se sim, qual e por que?
- 4- A pandemia trouxe algum ponto positivo com relação à vida econômica da sua empresa? Se sim, qual?
- 5- Seu fluxo de trabalho aumentou ou diminuiu?
- 6- Como foi para a empresa se adaptar as mudanças trazidas pela legislação para enfrentamento ao coronavírus?
- 7- Você precisou realizar cortes de custos e de pessoal?
- 8- Alguém de sua equipe de trabalho testou positivo para o Coronavírus? Se sim, qual foi o procedimento da sua empresa em relação aos outros colaboradores?