

AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL DECORRENTES DA PANDEMIA COVID-19¹

SILVA, Thaynara Cristina da²

RESUMO

O Departamento Pessoal é considerado como um dos subsistemas da administração do setor de Recursos Humanos, cujo objetivo principal é a efetivação de todos os registros burocráticos e necessários, determinados pelos processos administrativos de Recursos Humanos e pelas legislações que regem a relação capital e trabalho. Desta forma, em razão da atual pandemia que o país e o mundo enfrentam, decorrente do novo coronavírus, em um estado de calamidade pública, duas medidas provisórias foram implantadas, a fim de guardar as relações trabalhistas, amparando o trabalhador e o empregador. É nesse sentido que surgiu o tema do presente artigo, em que se buscou enumerar as principais mudanças ocorridas nas rotinas do departamento pessoal. Com isso surgiu a problematização: “Como as normas editadas pelo governo, de isolamento social e fechamento de indústrias e serviços não-essenciais, afetaram o mercado de trabalho?” Para alcançar o objetivo da pesquisa, em termos metodológicos, foi realizado um estudo através da exploração bibliográfica de doutrinas e pesquisa documental reunindo normas editadas em decorrência da pandemia, leis e, principalmente, das teorias acerca das medidas provisórias nº 927 e 936 de 2020 implantadas pelo Governo. Com isso, é possível identificar que as medidas provisórias foram importantes para a implementação de estratégias de manutenção e equilíbrio na tomada de decisão em relação aos empregadores, pois as empresas precisaram se adaptar a curto prazo, diante das alterações nas rotinas de trabalho dos funcionários.

Palavras-chaves: Departamento Pessoal. Medidas Provisórias. Pandemia. Covid-19.

ABSTRACT

The Personnel Department is considered one of the subsystems of the administration of the Human Resources sector, whose main objective is to carry out all bureaucratic and necessary records, determined by the administrative processes of Human Resources and by the legislation that governs the capital and labor relationship. Thus, due to the current pandemic that the country and the world are facing, resulting from the new coronavirus, in a state of public calamity, two provisional measures were implemented in order to protect labor relations, supporting the worker and the employer. It is in this sense that the theme of this article arose, in which we sought to

¹ Trabalho de Conclusão de Curso orientado pelo Professor Especialista Maykon Martins Severo como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis no segundo semestre de 2021, na Faculdade de Inhumas FacMais.

² Acadêmica do VIII Período do Curso de Ciências Contábeis da FacMais. E-mail: thaynarsilva@aluno.facmais.edu.br

list the main changes that occurred in the routines of the personnel department. With that came the question: "How did the norms published by the government, of social isolation and closing of non-essential industries and services, affect the labor market?" To achieve the research objective, in methodological terms, a study was carried out through the bibliographical exploration of doctrines and documental research, bringing together norms issued as a result of the pandemic, laws and, mainly, theories about the provisional measures nº 927 and 936 of 2020 implemented. for the government. Thus, it was possible to identify that the provisional measures were important for the implementation of maintenance and balance strategies in decision-making in relation to employers, as companies needed to adapt in the short term, given the changes in the employees' work routines.

Key Words: Personal department. Provisional Measures. Pandemic. Covid-19.

1. INTRODUÇÃO

Com o advento da pandemia do COVID-19, grandes mudanças surgiram na área trabalhista, que se tornaram, ainda mais, prescindíveis com as medidas provisórias n. 927/2020 e 936/2020. A intenção dessas mudanças foi proteger o trabalhador, sem causar impacto negativo na economia das empresas.

O que seria por meses, acabou se alastrando e aumentou, significativamente, os casos de COVID-19 no Brasil, fazendo com que as autoridades públicas tomassem atitudes severas, visando evitar aglomerações para evitar a contaminação e sobrecarregar o serviço de saúde pública. Nesse contexto, o Governo Federal editou as medidas provisórias supracitadas que flexibilizaram a legislação trabalhista, cujo intuito era evitar demissões e garantir o emprego e a renda dos trabalhadores.

Portanto, o objetivo desta pesquisa foi analisar as principais mudanças que aconteceram, na rotina do departamento pessoal, através dessas medidas provisórias. Um tema tão atual e importante que impactou fortemente o setor financeiro das empresas e que se justifica por sua relevância acadêmica, científica, social e profissional, se concretizou através da pesquisa bibliográfica encontrando as mudanças que alteraram a rotina do departamento pessoal.

Através da pesquisa, conseguiu identificar que aumentou, significativamente, a busca dos serviços do departamento pessoal, advindo das solicitações dos clientes, que passaram a enfrentar situações totalmente novas e inevitáveis e, ainda precisaram se adaptar às mudanças impostas pela pandemia, principalmente, em

razão do enorme volume de decretos e normas, exigindo que os profissionais reunissem o máximo de informações que pudessem auxiliar na orientação clara e objetiva desses clientes.

A fim de detalhar os conhecimentos obtidos, o presente artigo está dividido em dois tópicos, que incluem o desenvolvimento e as considerações finais. No desenvolvimento, descreveu-se, resumidamente, o que é o departamento pessoal e sua evolução histórica, analisando suas principais funções. Após, passou a análise das principais alterações no âmbito trabalhista, trazidas pelas Medidas Provisórias n. 927/2020 e 936/2020 (convertida na Lei nº 14.020, de 2020), incluindo as novas demandas, advindas em decorrência da pandemia e dessas medidas, dando enfoque às principais mudanças ocorridas nas rotinas do departamento de pessoal frente as medidas trabalhistas, recentemente implantadas.

2. DESENVOLVIMENTO

O departamento de pessoal existe desde a época da escravidão, quando os senhores escolhiam “capitães” para observarem e orientarem os escravos durante a realização dos trabalhos. Mesmo após o fim da escravatura, a mão de obra continuava sendo barata, da qual se exigia a presença de um feitor para gerenciar as atividades desenvolvidas (JUNIOR, MORAIS e TEIXEIRA, 2013).

Com o surgimento das empresas e o crescimento da economia, as funções que eram exercidas pelo feitor, passaram a ser exercidas por um “chefe de pessoal”, com atribuições de preenchimento de formulários, trâmite de correspondências e documentos, recepção de usuários dos serviços da organização, realização de atividades de registros de receitas e contas a pagar, emissão de notas fiscais, elaboração de ofícios e memorando, além de outras (MARRAS, 2000).

A partir de 1930, com o governo de Getúlio Vargas, as empresas sofreram o impacto da legislação trabalhista e organizaram-se para atender às exigências governamentais, surgindo a então chamada Seção de Pessoal. Conforme Coltro (2009, p. 50):

Desta feita, a partir de 1930 as empresas sofreram o impacto da legislação trabalhista e organizaram-se para responder a tais exigências governamentais, com reestruturações internas que diminuíram a improvisação do trato das questões trabalhistas. Assim, surgiu a chamada

Seção de Pessoal, com a figura do chefe de pessoal contratado geralmente para cuidar das rotinas trabalhistas, das obrigações, dos direitos e deveres do trabalhador, bem como da parte disciplinar. Desta feita, a Seção de Pessoal cuidava dos registros e das anotações dos empregados, procurando manter os cadastros em dia, com enfoque bastante legalista e burocrático.

Em 1943, com a aprovação da Lei n. 5.452, conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Departamento de Pessoal precisou passar por uma especialização, ganhando maior importância dentro das organizações e tendo algumas principais vertentes que o norteia, das quais se destacam o Setor de Admissão de Pessoal, o Setor de Compensação de Pessoal e o Setor de Desligamento de Pessoal.

Nesse sentido, a década de 30 pode ser definida como o marco para a área de Departamento de Pessoal, das quais suas funções básicas eram o recrutamento e seleção de pessoas. Atualmente, o departamento pessoal é o responsável pela administração dos procedimentos que envolvam as obrigações trabalhistas e previdenciárias relativas aos empregados, do qual os profissionais, desse setor, são responsáveis pelas rotinas admissionais – apuração do ponto, cálculo da folha de pagamento, cálculo das férias, processo demissional, cálculo e recolhimento dos encargos legais – e por atender à fiscalização, além de outras atividades (SILVA, 2006).

Apesar de desempenhar tantas funções, algumas empresas não possuem Departamento de Pessoal próprio, terceirizando o serviço a um escritório de contabilidade. Porém, as empresas que têm um DP próprio são mais bem assistidas do que as que contratam escritórios de contabilidade, pois, de acordo com Brogio e Mello (2016, p. 07):

É preciso que os empregadores se conscientizem da relevância de possuírem seu próprio departamento pessoal na empresa, pois, escritórios de contabilidade cuidam apenas da parte burocrática – atendendo a legislação trabalhista – enquanto o setor de DP, além de cuidar da burocracia também atua estrategicamente com ações de melhor aproveitamento da mão de obra, valorização e motivação dos empregados e consequentemente melhoria dos resultados organizacionais.

Portanto, o departamento de pessoal é de extrema importância para as empresas que buscam se manter competitivas, afinal, um bom planejamento, nessa área, garante a sobrevivência das empresas, evitando custos previsíveis e evitáveis com as relações trabalhistas.

2.1. DEPARTAMENTO DE PESSOAL

O Departamento de Pessoal é a unidade de execução vinculada ao departamento de Recursos Humanos que tem a função de administrar os cadastros e a folha de pagamento do pessoal. Enquanto o Departamento de Recursos Humanos atua no processo de divulgação das vagas, seleção, treinamento, além de outras funções, o Departamento Pessoal se limita à relação burocrática entre empregado e empregador, ocupando exclusivamente no cumprimento da legislações trabalhistas e previdenciárias (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2011).

É competência do Departamento de Pessoal executar atividades ligadas à admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, de afastamentos e de férias, cuidando, exclusivamente, de números e papéis. Portanto, o Departamento de Pessoal é o responsável pela parte burocrática e pela correta aplicação e cumprimento das leis trabalhistas (SILVA et. al, 2012).

Apesar de possuir profissionais de outras áreas, normalmente, é o contabilista, o profissional responsável por executar as tarefas deste departamento, que precisa estar em constante atualização em relação à legislação trabalhista e previdenciária. A necessidade desta atualização está em conhecer as particularidades da lei sobre o empregador, o empregado, o vínculo empregatício, além de deter conhecimento sobre salário e remuneração, que serão necessários para cálculos de folha de pagamento, férias, décimo terceiro salário, rescisão contratual e, um dos mais importantes, jornada de trabalho.

Sendo essas as suas funções primordiais, o departamento pessoal é dividido em setores de Admissão, Compensação e Desligamento. O Setor de Admissão é o responsável por cuidar de todo o processo de integração da pessoa contratada pela empresa, dentro dos critérios administrativos e jurídicos. Já o Setor de Compensação tem a atribuição de cuidar de todo o processo de controle da jornada de trabalho, elaboração da folha de pagamento, controle de benefícios, concessão de férias, pagamento do 13º salário, cálculo de tributos e contribuições. Por fim, o Setor de Desligamento, como o próprio nome sugere, é o responsável por cuidar de todo o processo de desligamento e quitação do contrato de trabalho, estendendo-se na representação da empresa junto aos órgãos oficiais e cuidar de toda rotina de

fiscalização, tendo início a partir do desligamento do empregado, terminando quando da sua efetiva quitação do contrato de trabalho (GOMES, 2018).

Além de todas essas atribuições, o Departamento de Pessoal é o responsável pelo cumprimento das normas regulamentadoras referente às questões de higiene e segurança do trabalho, atendendo às fiscalizações trabalhistas pelas quais a entidade venha a se submeter, comprovando que ela está devidamente estruturada e organizada, conforme a legislação vigente.

As normas, que regem as relações trabalhistas, estão em constantes mudanças, porém, com a pandemia, o Governo Federal adotou medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus (COVID-19).

Nesse sentido, os escritórios de contabilidade passaram a possuir ainda mais importância na sobrevivência das empresas, a fim de amenizar a crise implantada pela pandemia do COVID-19, que, nas palavras de Souza, Kachenski e Costa (2021, p. 13):

Como implicações há, portanto, um momento para que escritórios de contabilidade - em posse de sua capacidade de auxiliar as empresas na superação da crise - tomem para si uma oportunidade de amenizar o sofrimento dos empresários, auxiliando-os em tomadas de decisões que permitam a sobrevivência de seus negócios durante as contingências enfrentadas no período e, ao mesmo tempo, de apresentarem-se como fonte de informações e de suporte, principalmente gerencial, que pode gerar valor para as empresas mesmo em momentos não tão delicados como o atual.

Portanto, o departamento pessoal, bem como a Contabilidade, foram grandes auxiliares na manutenção das empresas nesse momento excepcional, demonstrando que estão além do aspecto operacional, mas, também, no aspecto gerencial para a tomada de decisões e auxílio na superação da crise atual, reduzindo custos e garantindo empregos, de acordo com as novas normas que foram surgindo devido à pandemia do COVID-19.

Ao implantar mudanças e estratégias na legislação trabalhista, a intenção do Governo foi conter os impactos econômicos, sem sobrecarregar financeiramente as empresas, fazendo com que essas novas legislações atingissem diretamente o setor do departamento pessoal. Apenas os serviços essenciais permaneceram funcionando, enquanto os demais precisaram se adaptar à nova realidade.

Nesse sentido, os próximos tópicos exploraram como a pandemia do COVID-19 impactou diretamente o departamento de pessoal, pois, de acordo com Dias, Bôas e Lucena (2020, p. 21), “as recomendações e mudanças nas formas de trabalho, diante da atual pandemia, colaboram para conter a disseminação do vírus e manter os funcionários nas empresas, de modo que as empresas locais e regionais puderam manter os funcionários, mesmo diante dos prejuízos econômicos”.

2.2 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

A Medida Provisória n. 927 foi instituída em 22 de março de 2020 e dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, de importância internacional, decorrente do coronavírus.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I

DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 2020, s/p).

O objetivo desta MP foi oferecer alternativas aos empregadores, para preservação do emprego e da renda e para o enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência da saúde pública. No texto legal, o governo implantou

algumas ações que poderiam ser adotadas para minimizar os impactos da pandemia dentro das empresas, entre elas:

- O teletrabalho;
- A antecipação de férias individuais;
- A concessão de férias coletivas;
- O aproveitamento e a antecipação de feriados;
- O banco de horas;
- A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- O direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 2020).

Essas medidas poderiam ser adotadas através de acordo individual escrito, celebrado entre o empregador e o empregado. Durante o estado de calamidade pública, a MP teria preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, porém, seria possível ultrapassar os limites impostos pela Constituição Federal de 1988. A Medida Provisória n. 927/2020, que teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020, também autorizou a redução de salários, ainda que não expressamente, como medida excepcional, em razão da calamidade e da pandemia.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL, 2020, s/p).

Diante das tantas mudanças, o Ministério Público do Trabalho entendeu que, mesmo se tratando de casos excepcionais, não se pode autorizar a inversão do ordenamento jurídico para que as negociações entre trabalhador e empregador pudessem estar acima das normas coletivas e da própria lei, pois a CF/88 só permite isso nos casos em que o objetivo seja melhorar a condição social dos trabalhadores (Art. 7º, CF/88).

Portanto, para o MPT, a medida provisória, apesar de excepcional, não tem o condão de autorizar supressão de convenções ou acordos coletivos mediante ajustes individuais entre empregador e empregado, porque seria uma afronta à Constituição Federal.

2.3 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

A Medida Provisória n. 936 de 1º de abril de 2020 (convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020), instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares, para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, de importância internacional decorrente do novo coronavírus.

O objetivo dessa MP foi:

- Preservar o emprego e a renda;
- Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. (BRASIL, 2020).

Foram duas as ações adotadas pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: a suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução da jornada de trabalho.

Essa suspensão poderia ocorrer através de acordo individual escrito, entre o empregador e o empregado, pelo prazo máximo de sessenta dias, podendo ser fracionado por até dois períodos de trinta dias. Apesar de ter o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador ainda teria direito aos benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e estava autorizado a recolher as contribuições para o Regime Geral de Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo.

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

- I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e
- II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo (BRASIL, 2020, s/p)-

O contrato de trabalho sendo restabelecido, o trabalhador passa a ter estabilidade no emprego pelo período correspondente ao mesmo período em que ficou suspenso, ou seja, se o trabalhador teve o contrato de trabalho suspenso por sessenta dias, a partir do primeiro dia após o restabelecimento do contrato, o empregado passa a ter estabilidade, mantendo a vigência do contrato por, no mínimo, mais sessenta dias.

Convém mencionar, que diferentemente da redução, na suspensão do contrato não há trabalho, e se verificado que as atividades empresariais foram mantidas, ainda que de forma parcial, a suspensão ficará descaracterizada e o empregador ficará sujeito às penalidades, devendo arcar com todos os benefícios mensais que já foram concedidos aos empregados (RODRIGUES, MACIEL, 2020, s/p).

A redução da jornada de trabalho e de salário seria feita, exclusivamente, nos percentuais 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento), desde que pactuado por acordo individual escrito, encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos. O empregador tinha a faculdade de acordar essa redução proporcional, por até 90 (noventa) dias, porém, deveria se observar a preservação do salário-hora de trabalho e os demais requisitos especificados acima.

Tanto para o caso de redução proporcional de jornada e salário quanto para o caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o Programa prevê o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de prestação mensal, a ser custeado com recursos da União e calculado com base no valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, mensalmente, caso fosse dispensado sem justa causa (inciso I do art. 3º e arts. 5º e 6º, todos da MP n. 936/2020) (LIMA e LIMA, 2020, p. 321).

Portanto, apesar da redução salarial e a suspensão do contrato de trabalho, o empregado teria direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a fim de garantir ao empregador e ao empregado a manutenção do emprego e a sobrevivência da empresa.

2.4 DIREITOS DA GRÁVIDA NA PANDEMIA

Em relação à empregada gestante, a lei dedicou um artigo específico para tratar sobre as condições trabalhistas, que determinou de forma imediata a garantia da sua participação no Programa de Preservação de Manutenção do Emprego e da Renda, além de que poderia ter o contrato suspenso, observando as particularidades da Medida Provisória.

A lei nº 14.020/2020, que é a conversão da MP 936/2020, estendeu os direitos da empregada gestante à empregada adotante segurada da Previdência Social:

Art. 22. A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nesta Lei.

§ 1º Ocorrido o evento caracterizado do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

I - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, nos termos estabelecidos no ato de que trata o § 4º do art. 5º desta Lei;

II - a aplicação das medidas de que trata o art. 3º desta Lei será interrompida;

e

III - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 722 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e à empregada doméstica nos termos do inciso I do caput do art. 73 da referida Lei, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas nos incisos II e III do caput do art. 3º desta Lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, observado o art. 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pela Previdência Social (BRASIL, 2020).

A partir do instante em que a empregada gestante é afastada, devido ao início da licença maternidade, o empregador deve comunicar ao Ministério da Economia, para que o pagamento do benefício do Programa de Preservação de Manutenção do Emprego e da Renda seja interrompido. O salário-maternidade passa a ser pago à empregada de acordo com o último salário de contribuição, considerando, ainda, a remuneração recebida antes da aplicação das medidas de redução e suspensão, aplicando as mesmas regras à empregada que obtiver guarda judicial para fins de adoção.

2.5 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E 936 DE 2020 E AS CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Com o advento da pandemia do COVID-19, grandes mudanças surgiram na área trabalhista, que se tornaram ainda mais prescindíveis com as medidas provisórias nº 927 e 936 de 2020. A intenção dessas mudanças foi proteger o trabalhador, sem causar impacto negativo econômico nas empresas.

As relações trabalhistas, comerciais, políticas, econômicas, financeiras e sociais foram altamente abaladas pela pandemia do COVID-19, principalmente, quando necessitou implantar medidas de isolamento, que gerou circunstâncias excepcionais com o intuito de trazer uma solução imediata e ágil buscando amenizar a situação para os empregadores e para os trabalhadores.

Lopes e Santos (2020, p.74-75) destacam:

(...) a MP n. 927/2020 que reuniu um arcabouço de maleabilidades no contrato de trabalho e, como seu próprio texto dispôs, buscou a preservação do emprego e da renda para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública. (...) a interpretação literal do artigo em comento, de fato, pode levar à concepção de inconstitucionalidade, pois, indubitavelmente, vai de encontro ao núcleo essencial dos direitos sociais não valorizando a implementação das garantias constitucionalmente já asseguradas, ao arripio do princípio da vedação ao retrocesso (art. 7º, caput, Constituição Federal - CRFB), pois diminui e esvazia direitos que já passaram a compor a esfera subjetiva do trabalhador. Diante da atenta leitura do artigo 2º da MP n. 927/2020 tem-se que tal artigo somente pode ser interpretado no contexto limite do próprio ato normativo, ou seja, com o objetivo de flexibilizar diversas regras previstas na legislação infraconstitucional trabalhista somente durante o estado de calamidade pública.

Horn (2020) pontua:

Em 1º de abril, por meio da MP 936, o governo federal instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, afastando-se da regra do art. 18 da MP 927 e aproximando a política pública brasileira do grupo de países que estipularam subsídios à manutenção do emprego em face da pandemia. A essência desta norma é a criação de um benefício emergencial de preservação do emprego e da renda a ser pago nos casos de suspensão do contrato de trabalho e de redução da jornada.

Portanto, as medidas provisórias foram importantes ferramentas para a implementação de estratégias de manutenção e equilíbrio na tomada de decisão, em relação aos empregadores, pois as empresas precisaram se adaptar a curto prazo, diante das alterações nas rotinas de trabalho dos funcionários.

Nesse sentido, as recomendações e as mudanças ocorridas a partir das medidas provisórias nas relações de trabalhos foram peças-chaves para conter a disseminação do vírus e manter os funcionários na empresa, mesmo diante dos prejuízos econômicos ocorridos em razão do fechamento do comércio.

O departamento pessoal precisou se adaptar às novas medidas, de modo que pudessem auxiliar as empresas durante este momento de tantas incertezas. Algumas mudanças facilitaram os processos nas rotinas de trabalho, que garantiram a preservação do emprego e da renda. Algumas burocracias e formalidades que eram exigidas, anteriormente, foram adaptadas de modo a atender a necessidade dos empregados, a fim de facilitar e agilizar as rotinas trabalhistas.

Molter (2020) foi pontual ao afirmar que os profissionais de contabilidade necessitam de profundas adaptações, que precisam mudar em suas rotinas administrativas. A quantidade de trabalho realizado por esses profissionais aumentou, significativamente, durante a pandemia, pois as medidas provisórias trouxeram normas, até então, inaplicáveis. As orientações, esclarecimentos de dúvidas e entrega de documentos aos clientes que antes eram feitas de forma presencial, passaram a ser a distância, pelos meios digitais, a fim de garantir a saúde pessoal e a das empresas, que mesmo de portas fechadas, precisavam continuar exercendo suas atividades, para sobreviverem durante a pandemia.

3. METODOLOGIA

Para se alcançar os objetivos desta pesquisa, foi necessário utilizar uma metodologia de pesquisa, que auxiliou na investigação das informações, necessárias para o desenvolvimento e alcance dos objetivos pretendidos.

Portanto, a metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica, pois conforme Boccato (2006, p. 266):

A pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o

conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica.

A pesquisa bibliográfica se fundamenta por proporcionar conhecimento através de livros e documentos, envolvendo a identificação, localização e obtenção de informação de fichamento e redação do trabalho científico, conforme se extrai do pensamento de Gil (2002).

Identificou-se que, a partir destas informações, a pesquisa que melhor se encaixou, para alcançar os objetivos do presente trabalho, foi a bibliográfica, que permitiu ao pesquisador estudar as medidas provisórias que surgiram após a pandemia do COVID-19 e assim encontrar as mudanças que alteraram a rotina do departamento pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, com a pandemia do COVID-19, o governo editou duas Medidas Provisórias (MP) devido ao estado de calamidade do país e do mundo, cujo intuito foi criar condições para preservação de empregos, com o objetivo de atender às demandas prementes que surgiram com a pandemia, como a possibilidade de colocação de empregados imediatamente em *home office* e a redução de jornada e suspensão dos contratos de trabalho.

Sabe-se que o departamento pessoal é a área responsável pela administração dos funcionários da empresa, cujas funções fundamentais são admissão de pessoal, manutenção de pessoal e desligamento de pessoal. Por esta razão, é perceptível um grande impacto nas rotinas do setor de pessoal, pois, houve uma necessidade de adaptação às mudanças impostas pela pandemia, dentre elas um enorme volume de decretos e normativas, para as quais foi determinante a leitura, interpretação e entendimento para que, assim, fosse possível transmitir orientação aos clientes de forma clara e objetiva.

Sendo assim, este trabalho teve como objetivo analisar as Medidas Provisórias (MP) implantadas pelo atual governo, em razão do avanço da pandemia COVID-19, focando nas mudanças e estratégias na legislação trabalhista, com o intuito de conter os impactos econômicos, sem sobrecarregar, financeiramente, as empresas.

A pandemia do COVID-19 impactou fortemente o setor financeiro das empresas, desse modo, se fez necessário compreender as principais mudanças no departamento pessoal, o que justificou a temática desta pesquisa.

Os referenciais teóricos, que deram pistas da temática, foram construídos, com base na leitura das Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020, que permitiu a percepção de um viés de análise, que procurou descrever as principais mudanças, além do estudo da legislação trabalhista, que permitiram uma análise comparativa do cenário das relações trabalhistas.

A pesquisa parte da hipótese de que as medidas provisórias nº 927 e 936 de 2020 trouxeram várias mudanças da área trabalhista e, em razão disso, aumentaram as rotinas e demandas do departamento pessoal, pois, as empresas estão buscando alternativas que auxiliem o enfrentamento com cautela neste período de pandemia do COVID-19, ao mesmo tempo, em que procuram alternativas para manter o negócio empresarial funcionando.

A proposta desta pesquisa foi descrever as principais mudanças ocorridas no departamento pessoal, diante das situações impostas pela pandemia COVID-19 e, como, todos estão se adaptando e se adequando a essas mudanças. Percebeu-se que, mesmo diante das mudanças impostas pelas medidas provisórias, o departamento pessoal conseguiu se adaptar e auxiliar as empresas, de modo que puderam permanecer atuantes no mercado competitivo e globalizado.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. As Diferenças entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal. 2011. 15 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Faculdade Estadual de Filosofia, Ciências e Letras de Cornélio Procópio – Faficop, Londrina/PR. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: [Constituição \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 12 set 2021

_____. **Medida Provisória nº 927, de 22 de abril**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder executivo, Brasília, DF, 22 de abril de 2020. Disponível em: [MPV 927 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 12 set 2021

_____. **Medida Provisória nº 936, de 1º de março de 2020.** Dispõe Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder executivo, Brasília, DF, 1º de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em 12 set 2021

_____. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [L14020 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 31 out 2021.

BRÓGIO, Raíssa Cristiane da Silva; MELLO, Ricardo Bernardes de. **Importância do Profissional de Departamento Pessoal e a Relação com a Contabilidade da Empresa.** In: II Congresso Internacional do Grupo Unis. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/bitstream/prefix/502/1/IMPORT%c3%82NCIA%20DO%20PROFISSIONAL%20DE%20DEPARTAMENTO%20PESSOAL%20E%20A%20RELA%c3%87%c3%83O%20COM%20A%20CONTABILIDADE%20DA%20EMPRESA.pdf> Acesso em 12 set. 2021

BOCCATO, Vera Regina Casari. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. Rev. Odontol. Univ. Cidade de São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

COLTRO, Alex. Seção de Pessoal, Departamento de Pessoal, Administração de Pessoal, Administração de Relações Industriais, Administração de Recursos Humanos, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, ... ou o Multiforme Esforço do Constante Jogo. **Revista de Administração da Unimep.** 2009, 7(1), 41-60 Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273720582006> Acesso em 31 out. 2021.

RODRIGUES, Barbara de Souza; MACIEL, Lucas Pires. **A suspensão do contrato e a redução da jornada de trabalho em tempos de pandemia.** ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498, v. 16, n. 16, 2020.

DA SILVA DIAS, Paulo Romeu; BÔAS, Ginda Klaus Emerick Vilas; LUCENA, Sara Alexssandra Gusmão Franca. **As principais mudanças nas rotinas do setor de pessoal decorrentes da pandemia Covid-19 em um escritório de contabilidade na Cidade de Barreiras-BA.** Disponível em: [As principais mudanças nas rotinas do setor de pessoal decorrentes da](#) Acesso em 31 out. 2021

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo:Atlas, 2002.

GOMES, Flávia dos Santos Macedo. **A percepção dos profissionais de departamento pessoal nos escritórios de contabilidade em relação a utilização do aplicativo empregador web no município de Cruz das Almas.** 2018. Disponível em: [TCC- Flavia Macedo.pdf](#) Acesso em 12 set. 2020.

HORN, Carlos Henrique. **Empregos e salários durante a pandemia – FCE | UFRGS.** Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/fce/empregos-e-salarios-durante-a-pandemia/>> acesso em 19 dez 2021.

JÚNIOR, Ivan Leonel; MORAIS, Fernando César Lemos; TEIXEIRA, Fabrícia Souza. Conformidade das rotinas do departamento de pessoal de uma construtora de Coronel Fabriciano em relação à legislação trabalhista e previdenciária. In: **1º Congresso Integrado de Contabilidade-Governador Valladares/MG–24 e.** 2013. Disponível em: <https://www.ufjf.br/congreconti/files/2013/11/A3.pdf> Acesso em 18 dez 2021.

LIMA, Sílvia Tibo Barbosa. **Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por acordo individual no contexto da pandemia da Covid-19.** 2020. Disponível em: [Revista TRT-3 Covid 19 tomo-1-311-332.pdf \(trt3.jus.br\)](#) Acesso em 31 out. 2021.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solayne Beltrão dos. **A interpretação da mp n. 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e saúde do trabalhador.** Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020

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

MOLTER, L. **Dia do Trabalho: Pandemia da Covid-19 trouxe mudanças na rotina dos profissionais da contabilidade.** Contabilidade na TV, abr. De 2020. Disponível em: https://www.contabilidadedenatv.com.br/dia-do-trabalho-pandemia-da-covid-19-trouxe-mudancas-na-rotina-dos-profissionais-da-contabilidade/?__cf_chl_jschl_tk__=pmd_0d4f8cbe81c64b14ef3a08206bcfc9cfa0cb591d-1634248061-0-gqNtZGzNAnijcnBszQi6 Acesso em 12 set. 2020.

SILVA, Marilene Luzia da. **Administração de departamento de pessoal.** Saraiva Educação SA, 2006.

SILVA, Márcia Danielly Cavalcanti; DOS SANTOS ALVES, Kerley. **Hospitalidade e os processos de gestão de pessoas e serviços em meios de hospedagem: Estudo de caso de um Hotel de Ouro Preto-MG.** 2012. Disponível em: https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/hospitalidade_e_os_processos.pdf Acesso em 03 out 2021

SOUZA, Fabiana Frigo; KACHENSKI, Ricardo Biernaski; COSTA, Flaviano. Escritórios de contabilidade e sua relação com os clientes frente à crise da COVID-19. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 20, p. e3138-e3138, 2021.

