

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO
CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MATHEUS MOREIRA MARTINS COELHO

**OS IMPACTOS DAS MPS 927, 936, 1045 E 1046 DURANTE A PANDEMIA DA
COVID-19: Um estudo de caso com um escritório de contabilidade no município de São Luís
- MA.**

São Luís
2022

MATHEUS MOREIRA MARTINS COELHO

**OS IMPACTOS DAS MPS 927, 936, 1045 E 1046 DURANTE A PANDEMIA DA
COVID-19: Um estudo de caso com um escritório de contabilidade no município de São Luís
- MA.**

Monografia apresentado ao Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Esp. Gustavo Pereira Nunes.

São Luís

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário - UNDB / Biblioteca

Coelho, Matheus Moreira Martins

Os impactos das MPS 927,936,1045 e 1046 durante a pandemia de Covid-19: um estudo de caso com um escritório de contabilidade no município de São Luís- MA. / Matheus Moreira Martins Coelho. __ São Luís, 2022.

58f.

Orientador: Prof. Esp. Gustavo Pereira Nunes.

Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Curso de Ciências Contábeis – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2022.

1. Medidas provisórias. 2. Emprego - Contabilidade. 3. Pandemia – Covid-19. I. Título.

CDU 657.05:616-036.21

MATHEUS MOREIRA MARTINS COELHO

OS IMPACTOS DAS MPS 927, 936, 1045 E 1046 DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: Um estudo de caso com um escritório de contabilidade no município de São Luís - MA.

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp. Gustavo Pereira Nunes (Orientador)

Esp. Em Gestão Empresarial

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Profº. Me. Michel Silva Marques

Mestre em Matemática

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Profº Esp. Teyla Maria Albuquerque Santos

Especialista em Gestão Empresarial

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Dedico a minha mãe, meu pai,
minha família, meus amigos.

AGRADECIMENTOS

De forma breve, agradeço em especial a minha família que esteve ao meu lado em todos os momentos da minha trajetória, por sempre me incentivar, acreditar e me proporcionar alegria nos momentos difíceis. A minha namorada que esteve junto a mim, nos momentos mais difíceis que transcorreu o andamento do trabalho.

Em seguida, agradeço a todos meus caros amigos do escritório de contabilidade onde eu trabalho, me auxiliando, ensinado na construção do profissional que sou hoje.

Aos meus queridos amigos e professores que participaram e compartilharam conhecimentos durante a minha graduação, e em especial agradeço ao meu orientador, Gustavo, que esteve a todo momento me incentivando, auxiliando e se dedicando em extrair o melhor da minha pesquisa.

“Parte da jornada é o fim”
Filme: Vingadores Ultinato

RESUMO

No início da pandemia do coronavírus (COVID-19), houve muitas incertezas e inseguranças a respeito da propagação do vírus, muitas empresas tiveram que parar suas atividades e alguns casos até a demissão coletiva dos seus colaboradores. Visando preservar a saúde financeiras das empresas e dos empregos, o Governo Federal editou quatro medidas nos anos de 2020 e 2021, em que flexibilizavam algumas regras das legislações trabalhistas e pagava parcialmente ou integralmente os salários dos funcionários que estivessem afastados, desta forma, o trabalho tem como função responder à questão problema como as medidas provisórias impactaram o setor pessoal das empresas de micro e pequeno porte de São Luís do Maranhão. Neste contexto, o objetivo geral é compreender as principais mudanças nas empresas de micro e pequeno porte decorrente das medidas provisórias nº 927, 936, 1045 e 1046 implementadas pelo governo federal na visão do escritório de contabilidade. O estudo caracteriza-se como descritiva e a abordagem do problema se classifica como quantitativa e qualitativa. A coleta de dados foi realizada com 37 empresas clientes e por meio de uma entrevista com um integrante do escritório de contabilidade. Os resultados apresentam mudanças nos contratos de trabalhos e que apesar das medidas provisórias terem sido vistas de forma positiva, verificaremos o porquê de poucas empresas aderiram aos benefícios propostos pelo Governo Federal. Assim como exposto pelo integrante pelo entrevistado as empresas clientes tiveram impactos negativos em seus faturamentos, desta forma, as MPs foram de suma importância para sobrevivência das microempresas e dos empregos.

Palavras-chave: Pandemia. Emprego. Medidas Provisórias. Contabilidade.

ABSTRACT

At the beginning of the coronavirus (COVID-19) pandemic, there were many uncertainties and insecurities regarding the spread of the virus, many companies had to stop their activities and, in some cases, even the collective dismissal of their employees. In order to preserve the financial health of companies and jobs, the Federal Government edited four measures in the years 2020 and 2021, in which they relaxed some rules of labor legislation and paid partially or fully the salaries of employees who were away. In this context, the general objective is to understand the main changes in micro and small companies resulting from provisional measures n° 927, 936, 1045 and 1046 implemented by the federal government in the view of the accounting office. The study is characterized as descriptive and the problem approach is classified as quantitative and qualitative. Data collection was carried out with 37 client companies and through an interview with a member of the accounting office. The results show that there were changes in the work contracts and that despite the provisional measures having been seen in a positive way, few companies adhered to the benefits proposed by the Federal Government. As explained by the member of the accounting office, the client companies had negative impacts on their billing, in this way, the MPs were of paramount importance for the survival of micro-enterprises and jobs.

Keywords: Pandemic. Job. Provisional Measures. Accounting.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para redução de jornada.....	28
Figura 2 - Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para suspensão de contrato.....	29

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Porte da Empres.....	35
Gráfico 2 - Atividades das Empresas.....	36
Gráfico 3 - Tempo de Atuação no Mercado	36
Gráfico 4 - Quantidade de Funcionários em 2020.....	37
Gráfico 5 - Quantidade de Funcionários em 2021.....	37
Gráfico 6 - Funcionários Ativos 2020 e 2021.....	38
Gráfico 7 - Percentagem das Empresas com Teletrabalho em 2020.....	39
Gráfico 8 - Quantidade de Empresas em Teletrabalho em 2021.....	39
Gráfico 9 - Medidas de Férias em 2020.....	40
Gráfico 10 - Medidas de Férias em 2021.....	40
Gráfico 11 - Prorrogação do Pagamento do FGTS no Ano de 2020.....	41
Gráfico 12 - Prorrogação do Pagamento do FGTS no Ano de 2021	41
Gráfico 13 - Suspensão do Contrato de Trabalho em 2020.....	42
Gráfico 14 - Suspensão de Contrato de Trabalho em 2021.....	43
Gráfico 15 - Duração da Suspensão dos Contratos de Trabalhos em 2020.....	43
Gráfico 16 - Duração da Suspensão dos Contratos de Trabalhos em 2021.....	44
Gráfico 17 - Redução de Jornada de Trabalho em 2020.....	44
Gráfico 18 - Redução de Jornada de Trabalho em 2021.....	45
Gráfico 19 - Duração das Reduções de Contratos no Ano de 2020.....	45
Gráfico 20 - Duração da Redução das Jornadas de Trabalhos em 2021.....	46

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Principais alterações na CLT.....	22
Tabela 2 – Principais alterações da Medida Provisória de nº 927 de 22 de março de 2020.....	24
Tabela 3 – Principais alterações da Medida Provisória de nº 927 de 22 março de 2020.....	26
Tabela 4 – Principais pontos das Medidas Provisórias de 2021.....	31

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidações das Leis Trabalhistas
EPP	Empresas de Pequeno Porte
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MA	Maranhão
ME	Microempresas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PIB	Produto Interno Bruto
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	14
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Geral	16
1.2.2 Específicos	16
1.3 JUSTIFICATIVA	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 Noções Históricas do Direito do Trabalho	17
2.2 Consolidações das Leis do Trabalho	20
2.3 Reforma Trabalhista Lei Nº 13.467	22
2.4 Medidas Provisórias 927 e 936	23
2.4.1 Medida Provisória 927	24
2.4.2 Medida Provisória 936 – Redução e Suspensão	26
2.4.3 Estabilidade Provisória	29
2.4.5 Lei Nº 14.020 de 6 julho de 2020	30
2.5 Medidas provisórias 1045 e 1046 do ano 2021	30
2.6 Estado da Arte	31
3 METODOLOGIA	33
4. Resultados e Discussões	35
4.1 Apresentação e análise de dados	35
4.1.1 Caracterização das empresas	35
4.1.2 Medidas Provisórias nº 927 de 2020 e 1046 de 2021	38
4.1.3 Medidas Provisórias nº 936 de 2020 e nº 1045 de 2021	42
4.2 Percepção do escritório de contabilidade a respeito dos impactos e efeitos das medidas provisórias	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESTABELECIDO (TCLE)	56
APÊNDICE B – Questionário Integrante do empreendimento contábil	58

1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) já alertava para o alto risco de proliferação e letalidade, tendo primeiro registrado do Coronavírus (SARS-COV-2, Covid-19) em 2019, na China Central, na cidade de Wuhan. O primeiro caso em território brasileiro, foi no dia 26 de fevereiro de 2020, sendo um indivíduo do sexo masculino de 61 anos residente no estado de São Paulo que retornava da Itália, e posteriormente a transmissão comunitária foi confirmada para todo o país.

Essa pandemia acarretou uma série de medidas que reduzia a livre circulação de pessoas, até todos os estados decretarem estado de calamidade pública. Tais medidas culminaram na paralização de estabelecimentos e empresas consideradas não essenciais para a população, como bares, shopping, lojas, entre outros (BRASIL, 2020). Diante desta situação, algumas empresas sofreram para dá continuidade aos seus negócios. Como aponta o IBGE, na pesquisa realizada na segunda quinzena do mês de junho de 2020, 39,4% das empresas paralização seu funcionamento em decorrência da pandemia da covid 19.

Por conta disso, o setor econômico global entrou em colapso que há muito tempo não se via, por conta das orientações das autoridades sanitárias e de saúde, medidas de isolamentos sociais e quarentena foram adotadas para contenção do avanço do vírus. Por consequente, setores foram afetados tanto nas suas vendas, até em seu quadro de funcionários.

Conforme defendido por Porsse (2020), o isolamento social na pandemia da corona vírus impactou a economia reduzindo a oferta de trabalho e queda dos setores produtivos e ainda a redução na taxa de crescimento do PIB brasileiro em 1,87% no ano de 2020.

Como exposto, o governo federal instituiu as medidas provisórias nº 927, nº 936, nº 1045 e nº 1046 visando à sustentabilidade da nossa economia, e a preservação das empresas e dos empregos.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Com a alta de casos da Covid – 19 no Brasil, as autoridades públicas tiveram que tomar medidas mais restritivas, como fechamento de escolas, comércios, bares, eventos de shows suspensos, etc. visando não sobrecarregar o sistema de saúde. Através de decretos foram limitadas a circulação de pessoas nos transportes públicos para evitarem aglomerações.

Atividades econômicas não essenciais, foram determinadas para o seu fechamento com a intenção de promover uma quarentena.

Em São Luís do Maranhão, é confirmado no dia 19 de março de 2020 o primeiro caso de Covid – 19. E após um mês, confirmados 1075 casos do novo Coronavírus. Considerando o aumento brusco, significativo e transitório da ocorrência de doenças infecciosas geradas pelo vírus da covid-19, bem como a existência de casos suspeitos de contaminação pela H1N1 no Estado do Maranhão.

Em 19 de março de 2020, pelo decreto nº 35.672 o Estado do Maranhão decreta estado de calamidade pública em virtude do número de casos e existência de casos suspeitos de Coronavírus:

Art. 1º Com vistas a resguardar a saúde da coletividade, ficam suspensos por 15 (quinze) dias:

I - a realização de atividades que possibilitem a grande aglomeração de pessoas em equipamentos públicos ou de uso coletivo;

II - as atividades e os serviços não essenciais, a exemplo de academias, shopping centers, cinemas, teatros, bares, restaurantes, lanchonetes, centros comerciais, lojas e estabelecimentos congêneres;

III - visitas a pacientes com suspeita de infecção ou infectados por COVID-19, internados na rede pública ou privada de saúde;

IV - os prazos processuais em geral e o acesso aos autos físicos dos processos administrativos com tramitação no âmbito do Poder Executivo;

V - atracação de navio de cruzeiro oriundos de estados ou países com circulação confirmada do Coronavírus (SARS-CoV-2) ou com situação de emergência decretada. (MARANHÃO,2020).

Logo em seguida, o prefeito do município de São Luís, declara estado de calamidade pública e define medidas para o enfrentamento da pandemia decorrente da Covid-19 e do aumento do número também de casos de H1N1.

Por causa desses decretos, muitas empresas observaram seus faturamentos caírem exponencialmente, aumentando seu endividamento, ao ponto de não conseguirem honrar suas despesas com aluguel, fornecedores, impostos e principalmente com a folha de pagamento gerando assim, uma série de demissões em massa.

Como forma, de preservar os empregos e a renda dos trabalhadores, o governo federal editou Medidas Provisórias (MPs) no ano de 2020 e 2021 que impactaram diretamente nas relações de trabalho. As medidas Provisórias nº 927 de 22 de março de 2020 e nº 1046 de 27 de abril de 2021, que flexibilizaram as relações de trabalho como: o Teletrabalho; Antecipação de férias individuais e coletivas; Aproveitamento e antecipação de feriados; e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Outras medidas, as provisórias nº 936 de 1º abril de 2020 e nº 1045 de 27 de abril de 2021, como: o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução

proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nesse contexto levanta-se o problema: Como as medidas provisórias (MPs) nº 927, nº 936, nº 1.045 e nº 1046 impactaram o setor pessoal (Recursos Humanos) das empresas de micro e pequeno porte de São Luís do Maranhão?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

Esta pesquisa tem como objetivo geral compreender as principais mudanças nas empresas de micro e pequeno porte decorrente das medidas provisórias nº 927, 936, 1045 e 1046 implementadas pelo governo federal no ano de 2020 e 2021 na visão do escritório de contabilidade.

1.2.2 Específicos

- A) Descrever as principais mudanças nos contratos de trabalhos alterados pelas medidas provisórias nº 927 e nº 936 de 2020, e nº 1045 e nº 1046 de 2021;
- B) Analisar o nível de adesão das empresas clientes as MPs;
- C) Evidenciar a visão do escritório de contabilidade acerca dos impactos das medidas provisórias nas empresas clientes.

1.3 JUSTIFICATIVA

Com as transformações no cenário mundial devido à pandemia do covid-19, as incertezas sobre como ficaria economia mundial foram transmitidas rapidamente, e logo, os impactos foram sentidos. A Contabilidade tem como obrigação acompanhar essas mudanças e avanços para melhor dirigir as empresas. Pois, além disso, a ciências contábeis é uma ciência social e se altera de acordo com as mudanças socioeconômicas na sociedade.

Diante dessa nova situação em que vivemos, leis são criadas e alteradas visando uma maior segurança jurídica para a população. Como Franco (1999, p. 86), afirma:

As expectativas da sociedade crescem continuamente, uma vez que ela vê a profissão contábil como capaz de enfrentar os desafios do futuro e de cumprir suas responsabilidades. A profissão tem, portanto, de avaliar e reconhecer até onde ela pode atender às expectativas da sociedade, sempre crescentes, adaptando-se às novas

situações, seu crescimento será assegurado. Isso exigirá constante comparação entre as expectativas da sociedade e a capacitação dos membros da profissão para atender a essas expectativas. Ela terá, portanto, de atualizar constantemente seus conhecimentos para justificar sua afirmação de que pode atender às necessidades da sociedade.

Por se tratar de um fato novo, procura-se compreender as principais mudanças nas empresas de micro e pequeno porte decorrente das medidas provisórias nº. 927, 936, 1045 e 1046 implantadas pelo governo federal por conta da pandemia do covid-19. E assim, analisar se essas medidas realmente conseguiram manter as empresas durante esse tempo, e o papel do setor pessoal do escritório contábil do que foi exigido diante dos problemas no auxílio na tomada de decisões, além de manter-se atualizado continuamente e ágil.

Enfim, espera-se que o resultado dessa pesquisa possa ajudar as empresas e a sociedade brasileira a entender o papel do profissional contábil em momentos de crises, e como as leis impactam diretamente nas relações de trabalho. E, além disso, terem o melhor entendimento de como foi o ano de 2020 e 2021 para as empresas, pois a manutenção do emprego afeta diretamente no crescimento econômico e social de qualquer lugar do mundo, esperando assim, que a academia possa realizar novos estudos sobre esse tema em diversas áreas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Noções Históricas do Direito do Trabalho

Nos primórdios, o trabalho era considerado como castigo de acordo com a bíblia, como conta em Genesis 3, ao comerem o fruto proibido, desobedecendo a ordem direta de Deus e terem sido expulsos do paraíso, Adão e Eva tiveram que trabalhar. (MARTINS, 2012, p.4).

Diante desse contexto, Romar (2018) divide a evolução histórica do Direito do Trabalho em: Sociedade pré-industrial e Sociedade industrial. A sociedade pré-industrial, dos primórdios ao séc. XVIII, é marcada pela escravidão servidão e corporações de ofício. Enquanto a sociedade industrial, a partir do meio do séc. XVIII, é marcada pelo sistema capitalista como modelo econômico dominante.

A primeira forma de trabalho conhecido pela humanidade foi a escravidão. O escravo não era tratado como um sujeito de direito, e sim, como uma propriedade. Nesse tempo, o trabalho de escravo era de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento

em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Em Resumo, tinha apenas o direito de trabalhar. Na Grécia, para Platão e Aristóteles tinha o entendimento na época que o trabalho tinha sendo pejorativo, pois consistia em força física e servidão, enquanto outra atividade como política era considerada mais nobre (MARTINS, 2012, p. 4).

Para Hesíodo, Protágoras e os Sofistas, o trabalho tinha valor social e religioso, e agradariam aos deuses, por tornarem os homens ricos e independentes. Como afirma Martins, “a ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertenciam à aristocracia guerreira) aos aqueus”. Porém, nas classes mais pobres que consideram o trabalho como dignificante (ROMAR, 2018; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018; MARTINS, 2012, p. 5).

Em Roma, não era diferente da Grécia, o trabalho era considerado desonroso, e exercido apenas por escravos. No entanto, no segundo momento, há a servidão. A era do Feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e políticas aos servos, que não eram livres, mas tinham que exercer atividades nas terras dos senhores feudais, como também, entregar parte da sua produção rural ao senhor que não trabalhava. Já no século XVI, com a criação das corporações de ofício, o trabalhador começa a ter um pouco mais de liberdade, a hierarquia era composta por mestres, companheiros e aprendizes, porém, os interesses das corporações ficavam acima dos direitos dos trabalhadores. Que tinha jornada de trabalho de 18 horas diárias no verão e eram sujeitos a castigos corporais, além disso, para serem aprendizes era necessário pagar taxas, sendo submetidos a exames e avaliação de obras pelos mestres (MARTINS, 2012; ROMAR, 2018; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018).

E logo em 1792, com o surgimento do lampião a gás, a jornada de trabalho ficou fixa entre 12 a 14 horas diárias, possibilitando várias indústrias a funcionarem em jornada de trabalho noturna. Com a famosa Revolução Francesa no ano de 1789, as corporações de ofícios foram suprimidas, pois o ideal de liberdade do homem, defendida pela revolução, eram insustentáveis com a continuação das corporações. Outras causas da extinção, estão a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações. Com isto, reconhecimento dos direitos econômicos e sociais, nasce a primeira forma de direito do trabalho (MARTINS, 2012, p.5).

Após a Revolução Francesa, no ano de 1791, com o decreto de D’Allarde tem o início da liberdade contratual, que determinou que a partir de 1º de abril do referido ano seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio ou o exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprovesse. Reconhecendo em sua constituição o direito do trabalho, ficando imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado a ganhar sua

subsistência. Apesar do liberalismo do século XVII pregar um Estado a não intervenção do Estado nas questões sociais e econômica (MARTINS, 2012, p.6).

Porém, foi na Revolução Industrial na Inglaterra que transformou o trabalho em emprego, com recebimento de salários. Em 1802, com a Lei Peel em que beneficiou os trabalhadores com jornada de trabalhos reduzidas para 12 horas diárias, como também, o trabalho só poderia começar as 6 horas e terminar até 21 horas, e o intervalos para refeições seguindo normas de educação e higiene. Diante disso, o trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente. Pois, como afirma Galart Folch (1936) “a legislação do trabalho deve assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica” (MARTINS, 2012; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018).

Influenciados pela Lei Peel, a França em 1913 extinguiu o trabalho de menores de em minas. Vetando trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho de 10 horas para menores de 16 anos. Na Espanha, estabelecem limitação do trabalho de menores e lei de amparo as mulheres, estabelecendo descanso semanal.

No entanto, em 1880 com o advento da eletricidade, existiram novas adaptações nas condições de trabalho. Neste momento, o Estado não intervia mais nas relações privadas, por conta do excesso de trabalhadores, sendo considerado o trabalho uma mercadoria. Com isto, no início o Direito do Trabalho era confundido com política social. Assim, a legislação do trabalho surgiu por conta das reações dos trabalhadores contra a exploração dos seus empregadores (CASSAR, 2011; MARTINS, 2012, p.7).

Durante toda história podemos observar a luta entre trabalhadores e empregadores, na famosa luta de classes. Mas é, em 1º de maio de 1886, em Chicago nos Estados Unidos, onde trabalhadores cobravam garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, almejando melhores condições de trabalho, redução de jornada de trabalho de 13 para 8 horas diárias. Nesse dia, a polícia entrou em choque com os grevistas resultando na morte de quatro manifestantes e três policiais, além de prisões dos líderes grevistas. Posteriormente, os governos e os sindicatos escolheram 1º de maio como o dia do trabalho, como é no Brasil até hoje. (MARTINS, 2012, p. 8).

Conforme Martins (2012) e Nascimento (2018), com o fim da Primeira Guerra Mundial, o mundo inclina-se para criação do constitucionalismo Social, que é a inclusão de fundamentos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesses sociais e de garantia de certos direitos fundamentais, como o Direito do Trabalho. O México foi o pioneiro a tratar em sua constituição em 1917 sobre o tema. E posteriormente, pelas outras nações.

Em 1919, com o surgimento do Tratado de Versalhes, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesta organização, ficou responsável em proteger as relações de contratos entre empregados e empregadores, em âmbito internacional, estabelecendo convenções e recomendações. Após anos, em 1948, é apresentada a declaração Internacional dos Direitos do Homem, trazendo mais contribuições para garantia dos direitos trabalhistas, tais como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer, etc. (CASSAR, 2011; MARTINS, 2012, p.9).

Com uma nova linha de pensamento, o neoliberalismo, prega que as relações de trabalho devem ser regulamentadas pelo mercado, pela lei da oferta e procura, com mínima intervenção do Estado, teoria que é verificada até hoje na constituição do Brasil de 1988. Porém, o empregado necessita de proteção, pois o empregador é o que detém o capital. (CASSAR, 2011; MARTINS, 2012, p.10).

2.2 Consolidações das Leis do Trabalho

No Brasil, inicialmente as constituições travavam apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Com o passar dos anos, que começaram a tratar sobre os ramos do Direito e, especialmente, do Direito do Trabalho, como ocorre atualmente na nossa constituição de 1988. (MARTINS, 2012, p. 10)

Na Constituição de 1824, podemos destacar a abolição das corporações de ofícios, por conta de pregar a liberdade do exercício de ofícios e profissões. Posteriormente, na de 1871, a Lei do Ventre Livre, na qual os filhos de escravos nasceriam livres. Na de 1885, a Lei dos Sexagenários, que garantia a liberdade dos escravos com mais de 60 anos. Entretanto era contraditória, pois o índice de mortalidade dos escravizados era muito baixo. Já em 1888, a famosa Lei Áurea abole a escravatura, assinada pela princesa Isabel (CASSAR, 2011; MARTINS, 2012, p.11)

Em decorrências da primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT (Organização Internacional do Trabalho), estas transformações ocorridas na Europa, incentivavam a criação de normas trabalhistas no Brasil. Por conta da existência de muitos imigrantes em solo brasileiro, que fugiam da guerra, podemos observar a origem dos primeiros movimentos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho e salário, no ano de 1919. (MARTINS, 2012, p.11).

Mas é no ano de 1930, com o governo de Getúlio Vargas que surge uma política trabalhista, por conta do aumento de postos de trabalho em decorrência de uma forte expansão

industrial no Brasil. Medidas como criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passando a expandir decretos, sobre profissões, trabalho de mulheres, salário mínimo, Justiça do Trabalho, etc. Apesar do objetivo de controlar os movimentos trabalhistas da época, em 1937, com a Carta Constitucional, marcando um período de intervenção do estado. (CASSAR, 2011; MARTINS, 2012, p. 11).

Com objetivo de reunir as diversas normas, regras e leis sobre assuntos trabalhistas que eram espessas na época. Portanto, foi criado a partir do o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, e assim, aprovado a Consolidação das Leis de Trabalho, com objetivo de reunir as leis já existentes, e assim, consolidando-as. A CLT também tomou por fundamentos várias normas, como a Encíclica Rerum Novarum e as Convenções da OIT (MARTINS, 2012, p. 12)

Permitindo na Constituição de 1946, participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve, e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior. Porém, rompendo com o corporativismo da anterior, e criando uma democrática. (MARTINS, 2012, p. 12).

Em 5 de outubro de 1988, é aprovada a atual constituição em que trata dos direitos trabalhistas nos direitos sociais e das garantias de fundamentais. Porque, nas anteriores constituições era tratados os direitos trabalhistas no âmbito econômico e social. Para alguns autores, é na constituição de 1988 que se apresenta uma verdadeira Consolidação das Leis Trabalhistas (MARTINS, 2012, p. 12).

Nesse sentido:

Para ressaltar a importância da liberdade sindical na atualidade, a OIT, em sua Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada em 1998, a elege como tal ao lado do efetivo direito de negociação coletiva – aliás este direito é a principal consequência da liberdade sindical -, da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, da efetiva abolição do trabalho infantil e da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (ALMEIDA, 2013: pág. 44).

Conforme Ribeiro (2015, p.15) a CLT tornou-se um marco de defesa para o trabalhador que necessitava de proteção em uma relação que não é igualitária, consolidando os principais direitos de trabalho, como a caracterização do contrato de trabalho, o registro em carteira, a proteção ao salário, a forma de seu pagamento, parcelas que se agregam ao salário, direito ao salário mínimo, jornada de trabalho semanal máxima de 44 horas, descanso semanal remunerado, férias, 13º salário, limite para as horas extras, entre outros. São direitos sociais porque dizem respeito às condições sociais de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador

decorrente do seu trabalho regular, o que com essas conquistas o objetivo foi garantir os direitos sociais.

2.3 Reforma Trabalhista Lei N° 13.467

Publicada em Diário Oficial da União (DOU) no dia 14 de julho de 2017, prevista na Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017 a Reforma Trabalhista, com novas regras trabalhistas. Em vigor desde 11 de novembro de 2017. (PEREIRA; ORSI, 2018).

O momento crítico que passava o país em uma crise ética e alta desconfiança das intuições públicas que já impactavam fortemente a economia, e conseqüentemente as relações de trabalho foi um marco importante a aprovação da Reforma Trabalhista (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

Por ter sido o primeiro passo para promoção da modernização da Consolidação das Leis Trabalhistas, por se encontrar defasada desde sua primeira publicação. Conforme Azevedo representava uma estagnação econômica, por conta de seu conjunto de artigos rígidos e altamente protetivos para todos os empregados sem distinção. As novas medidas representaram uma tentativa de dar resposta ao mercado e reacender o crescimento econômico do país (MIGLIORA; AZEVEDO; CRUZ, 2017).

Os principais pontos alterados na CLT pela Reforma Trabalhista modificada pela Lei n° 13 de julho de 2017, no quadro a seguir:

Tabela 1 – Principais alterações na CLT.

Pontos Alterados	Alterações de acordo com a Lei N° 13.467/17
Férias	Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (Art. 134, §1° da CLT). É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (Art. 134, §3° da CLT).
Teletrabalho	Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Art. 75-B, caput, CLT).
Compensação de Jornada	O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (Art. 59, §5° da CLT). É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês (Art 59, §6° da CLT).

Homologação da Rescisão Contratual	Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo (Art. 477 da CLT).
---	---

Fonte: Brasil. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

Além desses pontos, a Reforma trabalhista altera todo o sistema tradicional, possibilitando novas modalidades de contratos de trabalhos e rescisões trabalhistas. Bem como, as relações sindicais, questões judiciais e reclamações trabalhistas (LIMA, 2017).

2.4 Medidas Provisórias 927 e 936

Quando o Brasil ainda se encontrava em adaptação por conta da Reforma Trabalhista da Consolidação das Leis Trabalhistas modificadas pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, é novamente surpreendida por uma série de decretos e medidas provisórias que visavam diminuir os impactos da pandemia do Coronavírus. (DIONIZIO, 2020).

No final de 2019, alguns noticiários alertavam de uma nova espécie de vírus, altamente letal, que se propagou na cidade de Wuhan, no centro da China. Não demorou para avançar para todos os continentes do planeta. A OMS declarou em 30 de janeiro de 2020, Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional; e logo em 11 de março de 2020, pandemia. No Brasil, é registrado o primeiro caso de infecção pela covid-19 no Estado de São Paulo no dia 6 de fevereiro. Posteriormente, é vinculado pelos meios de comunicação casos suspeitos em outros estados. No Maranhão, é confirmado o primeiro caso de Covid -19 no município Paço do Lumiar, chegando à marca de 200.938 infectados no último boletim epidemiológico de 31 de dezembro de 2020 no Estado, de acordo com a Secretaria de Estado da Saúde do Maranhão.

Por conta das medidas restritivas que foram impostas por todos os estados do território brasileiro, para diminuir a propagação do vírus, ocorreram fechamento de escolas, comércios, bares, eventos de shows suspensos, etc. Por causa desses decretos, muitas empresas começaram a terem seu faturamento queda exponencialmente, aumentando seu endividamento, ao ponto de não conseguirem honrar suas despesas com aluguel, fornecedores, impostos e principalmente com a folha de pagamento, gerando assim, uma serie de demissões em massa.

Devido à pandemia do covid-19, o presidente Jair Messias Bolsonaro editou importantes medidas com objetivo de enfrentar a crise, como também salvar as empresas e a

manutenção do emprego e da renda de trabalhadores. A Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, com intuito de criar condições de preservação para preservação de empregos (BRASIL, 2020a), e a Medida Provisória 936 de 1º de abril de 2020, que instalou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BRASIL, 2020b).

Tais medidas foram de grande importância para os trabalhadores e empregadores, levando em consideração o que alguns empresários brasileiros de determinados setores encontravam suas atividades totalmente paralisadas, gerando dificuldade para pagar contas básicas e se comprometer de honrar os pagamentos dos salários de seus colaboradores (DIONIZIO, 2020).

2.4.1 Medida Provisória 927

A Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 foi promulgada para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (BRASIL, 2020b). Dentre as medidas adotadas podemos destacar (Tabela 2):

Tabela 2 – Principais alterações da Medida Provisória de nº 927 de 22 de março de 2020.

Pontos Alterados	Artigos
Preponderância dos acordos individuais sobre os demais instrumentos normativos, exceto a Constituição Federal.	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.
Alteração do regime de trabalho, de presencial para Teletrabalho.	Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Concessão de férias e antecipação de feriados.	Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.
Criação de um regime especial de banco de horas	Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.	Art. 19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.
Antecipação do Pagamento do Abono Anual em 2020	Art. 34. No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas

Fonte: Brasil (2020a).

Nesse sentido, o governo Federal instituiu essas medidas trabalhistas para serem tomadas, permitindo a flexibilização no típicos apresentados no quadro 2.

Enfim, é importante destacar a abertura que a medida provisória nº 927 permite, através do artigo 2º sobre a possibilidade de acordo entre empregados e empregadores para a preservação do emprego e que esses acordos foram reconhecidos pelo Supremo Federal STF em 20 de abril de 2020. Além disso, as medidas adotadas encontraram-se alinhadas com as modificações da Reforma Trabalhista 2017 que proporcionaram as flexibilizações dos contratos de trabalho.

2.4.2 Medida Provisória 936 – Redução e Suspensão

A saúde financeira das empresas, em especial das micro e pequenas empresas, geraram o maior número de demissão em massa da história recente do Brasil. Assim, nasceu a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, intitulado de o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para a preservação do emprego e renda dos trabalhos com carteira assinada, contribuindo para manutenção de vínculos empregatícios e de postos de trabalho, possibilitando ao empregador a redução da jornada de trabalho e a suspensão temporária de contratos de trabalho, e garantindo a renda do trabalhador, por meio do benefício emergencial (COSTA; REIS, 2020).

Dentre as medidas estabelecidas podemos destacar na tabela 3:

Tabela 3 – Principais alterações da Medida Provisória de nº 927 de 22 março de 2020.

Principais Pontos	Artigos
Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda.	Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I - O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho. Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses: I - Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - Suspensão temporária do contrato de trabalho. Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados: I - Com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou II - Portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.
Redução da jornada de trabalho e suspensão do contrato de trabalho	Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: I - Preservação do valor do salário-hora de trabalho; II - Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento. Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: I - Da cessação do estado de calamidade pública; II - Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuados; ou III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. 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
Estabilidade provisória	Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos: I -

	Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e II - Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão
--	--

Fonte: Brasil (2020^a).

Portanto, a publicação da MP Nº 936 dirigida como a redução proporcional da jornada e salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho deverá ser submetida, justamente ao Governo Federal que arcará com parte do salário do empregado. Além disso, o empregador deve encaminhar a proposta de acordo com antecedência de 02 dias corridos, devendo informar ao sindicato e ao Ministério do Trabalho no prazo de 10 dias sobre adoção da redução da jornada e salário, por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, ou ainda por Acordo Individual escrito, com o pagamento do benefício em até 30 dias contados da data da celebração do acordo, enquanto durar a situação de calamidade (PLANALTO, 2020, s.p).

Vale ressaltar que a base cálculo do benefício emergencial se utiliza do cálculo do Seguro Desemprego. Conforme o Ministério da Economia e Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (2020e, s.p) a tabela do Seguro Desemprego vigente no de 2020 é a seguinte, o trabalhador que tem média salarial de até R\$ 1.599,61, o valor do benefício será a média salarial de 3 meses de trabalho, multiplicado por 0.8 (80%). De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29, a forma de cálculo será a média salarial que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0.5 = (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69. Acima de R\$ 2.666,29, o valor da parcela do seguro desemprego será de R\$ 1.813,03.

Com isto, a complementação do salário de quem estiver com redução de jornada será de responsabilidade da União, respeitando a base e o teto do seguro Desemprego do ano de 2020 que era de R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03, respectivamente. Diante disso, é apresentada cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para redução de jornada na figura 1 (LOURENCINI, 2020):

Figura 1 - Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para redução de jornada:

Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para redução de jornada e salário – em reais							
SALÁRIO NOMINAL BRUTO	SALÁRIO REDUZIDO + BENEFÍCIO			TAXA DE REPOSIÇÃO			
	25%	50%	70%	25%	50%	70%	
1.045,00	1.045,00	1.045,00	1.045,00	100%	100%	100%	
1.500,00	1.425,00	1.350,00	1.290,00	95%	90%	86%	
2.000,00	1.869,97	1.739,94	1.635,92	93%	87%	82%	
2.500,00	2.307,47	2.114,94	1.960,92	92%	85%	78%	
3.000,00	2.703,26	2.406,52	2.169,12	90%	80%	72%	
4.000,00	3.453,26	2.906,52	2.469,12	86%	73%	62%	
5.000,00	4.203,26	3.406,52	2.769,12	84%	68%	55%	
7.500,00	6.078,26	4.656,52	3.519,12	81%	62%	47%	
10.000,00	7.953,26	5.906,52	4.269,12	80%	59%	43%	
12.000,00	9.453,26	6.906,52	4.869,12	79%	58%	41%	

Fonte: (SCHERER; MARCOLINO, 2020).

Junto a redução salarial e a jornada de trabalho, a suspensão de temporária só poderá ser realizada mediante acordo entre as partes, conforme as regras que foram apresentadas anteriormente. Quando ao prazo de aplicação, na primeira medida proposta era de no máximo 60 dias fracionáveis em 2 períodos de até 30 dias, que foram prorrogados com o Decreto de Legislativo 10.422/2020 que prorrogou esse prazo, acrescentando mais 60 dias, com limite de 120 dias por alto Executivo da mesma forma aplicada na redução salarial (PLANALTO, 2020, s.p).

Diferente da redução salarial, a suspensão do contrato de trabalho impede o funcionário de trabalhar, pois nesta modalidade o Governo irá remunerar o colaborador no valor integral ao qual teria direito caso viesse a receber o seguro desemprego, porém, mesmo em suspensão o empregador ficará obrigado a continuar a arcar com todos os benefícios mensais que já eram concedidos aos empregados.

Além disso, a Medida provisória determina que os valores serão pagos de acordo com o faturamento do ano 2019 das empresas, por exemplo a empresa que teve receita anual até R\$ 4,8 milhões, e o empregador tiver em sua base de salário de R\$ 1.580, o valor do benefício que o governo federal irá arcar é de R\$ 1.264,00, respeitando a forma de cálculo do Seguro Desemprego $R\$ 1.580 \times 0,80$, ou seja uma taxa de reposição de 86%. Em contrapartida, a empresa que teve faturamento superior a R\$ 4,8 milhões, o empregador paga 30% e a União 70%, levando em consideração a tabela do seguro Desemprego. Conforme a

tabela de reposição do benefício emergencial 24 para suspensão do contrato de trabalho, apresentada na Figura 2 (LOURENCINI, 2020).

Figura 2 - Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para suspensão de contrato

Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para suspensão do contrato de trabalho – em reais				
SALÁRIO NOMINAL	FATURAMENTO < R\$ 4,8 MILHÕES		FATURAMENTO > R\$ 4,8 MILHÕES	
	BENEFÍCIO	TAXA REPOSIÇÃO	BENEF + AJUDA	TAXA REPOSIÇÃO
1.045,00	1.045,00	100%	1.045,00	100%
1.500,00	1.200,00	80%	1.290,00	86%
2.000,00	1.479,88	74%	1.635,92	82%
2.500,00	1.729,88	69%	1.960,92	78%
3.000,00	1.813,03	60%	2.169,12	72%
4.000,00	1.813,03	45%	2.469,12	62%
5.000,00	1.813,03	36%	2.769,12	55%
7.500,00	1.813,03	24%	3.519,12	47%
10.000,00	1.813,03	18%	4.269,12	43%
12.000,00	1.813,03	15%	4.869,12	41%

Fonte: (SCHERER; MARCOLINO, 2020)

2.4.3 Estabilidade Provisória

É importante mencionar se as empresas optaram pelo programa de redução, como também, a suspensão. Caso não exista redução na jornada de trabalho ou suspensão do funcionário, verificando que as atividades empresariais foram mantidas, o benefício ficará descaracterizado e o empregador ficará sujeito às penalidades, como arcar com todos os encargos salariais ao empregado.

Além disso, de acordo com o artigo 10 da MP 936/2020, os colaboradores das empresas que tiveram o direito do Benefício Emergencial do Emprego e da Renda, seja em qualquer das duas modalidades, terão direito a estabilidade provisória do mesmo período que esteve com o benefício. Caso a entidade empresarial descumpra essa regra, terão penalizações, além das verbas rescisórias e a multa do FGTS, ainda terá que arcar com (LOURENCINI, 2020):

I – 50% do salário a que teria direito no período do benefício, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

II – 75% do salário a que teria direito no período do benefício, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%, ou

III – 100% do salário a que teria direito no período do benefício, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70%.

2.4.5 Lei N° 14.020 de 6 julho de 2020

Com a situação da pandemia não controlada, e tendo em vista que alguns setores ainda permanecem com dificuldades de retomada das atividades empresariais a Medida Provisória 936 era válida por 120 no total. Ou seja, o prazo dos contratos terminaria em 29/07/2020, não possibilitando a renovação da redução salarial e jornadas ou suspensão do contrato, até a data citada. (PLANALTO, 2020, s.p).

Diante dessa situação, em 7 de julho de 2020, é publicado no Diário Oficial, a lei nº 14.020, que dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, como a conversão da medida provisória 936 em Lei. Desta maneira, as empresas puderam aderir à suspensão ou redução da jornada de trabalho até o término de estado de Calamidade Pública em vigência até o dia 31/12/2020. (PLANALTO, 2020, s.p).

2.5 Medidas provisórias 1045 e 1046 do ano 2021.

Apesar dos esforços de controlar disseminação do vírus. Em 2021, ainda apresentava alto o número de casos e mortes por conta da Covid 19, diante disso, o governo federal no uso de suas atribuições criou as medidas provisórias nº 1045 e 1046. Sendo publicadas no dia 27 de abril de 2021 e passando a valer de forma imediata com duração de 120 dias, ou seja, com vigência até 25 de agosto de 2021. Na tentativa de minimizar o índice de desemprego em decorrência da atual pandemia, para priorizar a saúde econômica das empresas e consequentemente a preservação dos empregos.

Com o intuito de renovar as medidas de emergências para o enfrentamento da pandemia, na parte trabalhista, que foram criadas no ano de 2020, em que perderam sua vigência em dezembro do mesmo ano. Mantendo os mesmos pontos das Medidas nº 927 e 936, porém para 2021. Como é apresentado na tabela 4.

Tabela 4 – Principais pontos das Medidas Provisórias de 2021.

Medida Provisória	Vigência	Resumo
1045/2021	120 Dias	Pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; Suspensão temporária do Contrato de Trabalho.
1046/2021	120 Dias	Teletrabalho; Antecipação de férias individuais; Concessão de férias coletivas; Aproveitamento e a antecipação de feriados; Banco de horas; Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Dispõe sobre a suspensão da exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, e diferimento dos respectivos valores sem incidência de multa e encargos, regularidade do empregador junto ao FGTS e dá outras providências.

Fonte: Elaborado pelo autor adaptado (BRASIL; 2021a, 2021b).

2.6 Estado da Arte

Na procura de estudos correlacionados ao tema em questão, foram encontradas algumas pesquisas na base do *Google acadêmico*. Desse modo, são elas: Vinicyos Gonçalves Magnus (2021) - Flexibilizações trabalhistas: análise das contribuições das medidas provisórias nº 927 e 936 de 2020 em empresas de pequeno porte na pandemia da covid-19; Fabrício Alves de Medeiros Júnior (2020) - Impactos da covid-19 nas relações trabalhistas: uma análise de acordo com as mps 927 e 936 em uma distribuidora de energia; e Tainara Monik dos Santos Teixeira De Souza (2021) - Impactos das mp's nº 927/2020 e nº 936/2020 durante a pandemia da covid-19, percebidos nas empresas de Criciúma/sc.

2.5.1 Flexibilizações trabalhistas: análise das contribuições das medidas provisórias nº 927 e 936 de 2020 em empresas de pequeno porte na pandemia da covid-19

De acordo com Magnus (2021), a pesquisa tem como objetivo geral verificar quais os benefícios trazidos pelas flexibilizações trabalhistas instituídas pelo Governo Federal às pequenas empresas clientes de uma prestadora de serviços contábeis de Criciúma. O autor

concluiu que os resultados encontrados evidenciam que as Medidas Provisórias 927 e 936, contribuíram para que as empresas mesmo com dificuldades pudessem superar os problemas econômicos e financeiros ocasionados pela pandemia, e também a preservação do emprego e da renda de seus empregados.

2.5.2 Impactos da covid-19 nas relações trabalhistas: uma análise de acordo com as mps 927 e 936 em uma distribuidora de energia

Conforme Medeiros Junior (2020), a pesquisa teve como objetivo entender como os contratos de trabalho em uma distribuidora de energia no Estado da Paraíba foram afetados, por conta dos impactos causados na legislação trabalhista, através das MPs 927 e 936. Os resultados aprestados pelo autor que houve alterações nos contratos de trabalho, como também redução de salário e benefícios trabalhistas para uma parte de colaboradores que ganhavam acima do teto do seguro-desemprego.

2.5.3 Impactos das mp's nº 927/2020 e nº 936/2020 durante a pandemia da covid-19, percebidos nas empresas de Criciúma/sc

Exposto Mendonça Cardoso (2021), a pesquisa tem como objetivo geral analisar os impactos das MP's nº 927/2020 e nº 936/2020 durante a pandemia da COVID-19 percebidos nas empresas de Criciúma/SC. Obtiverem as respostas que a maioria das empresas em período de pandemia tiveram oscilações negativas em seu faturamento, do mesmo modo, apresentam opinião que as MP's são apenas parcialmente suficientes, tendo em vista o longo período em que ocorreram as restrições que o governo impôs a população nesses últimos meses.

3 METODOLOGIA

De acordo com Casarin H. e Casarin S. (2012, p. 27), “a pesquisa científica é fundamentada em observações e evidências científicas e se caracteriza pelo embasamento no conhecimento acumulado”.

3.1 Tipo de Pesquisa

A natureza desse trabalho se apresenta como básica. Conforme Prodanov e Freitas (2013, P51) objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Ao avaliar os impactos nas relações de trabalhos durante a pandemia da Covid-19 nas empresas de micro e pequeno porte dentro de um escritório de contabilidade no município São Luís do Maranhão.

A abordagem do problema de pesquisa é de caráter quantitativo e qualitativo. Pois, ao coletar os números de empresas e funcionários que aderiram ao programa a abordagem é quantitativa. E, ao traduzir em opiniões e informações do escritório de contabilidade em questão para assim classifica-las e analisa-las, trata-se de uma abordagem qualitativa. (PRODANOV E FREITAS, 2013, Pg. 69-70).

Também, o projeto é tratado como um Estudo de Caso, com o intuito de melhor compreender os impactos e mudanças nas rotinas do setor pessoal das empresas frente a pandemia de covid-19. Pois, o Estudo de Caso tem como característica o aprofundamento exaustivo de um ou mais objetos, permitindo o conhecimento amplo e detalhado do objeto de estudo (GIL, 2002).

O trabalho se caracteriza como pesquisa descritiva, ao descrever as principais mudanças no setor pessoal das empresas de micro e pequeno porte durante a pandemia da covid 19, como também, a analisar as reações, a satisfação dos empregadores frente às medidas provisórias nº. 927, 936, 1045 e 1046 na visão do escritório de contabilidade. Conforme Prodanov e Freitas (2013, P.52), tal pesquisa observa, registra, analisa e ordena dados, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador.

3.2 Coleta de dados

A construção do trabalho foi desenvolvida em três etapas. A primeira a partir de pesquisa bibliográfica a respeito do tema em questão com a utilização de livros, publicações,

artigos científicos e textos extraídos da internet em meio digitais como Google, Google Acadêmico, Scielo, dentre outros.

A segunda parte, foi a partir de coleta de dados a partir de fontes contábeis internas cedidas pelo escritório de contabilidade, como folha de pagamento, relatórios de demissões, férias, suspensões, redução de contrato e, especialmente, medidas provisórias sancionadas durante a crise, no período de janeiro de 2020 a dezembro de 2021.

A terceira parte e última constituiu na aplicação de um questionário composto por perguntas abertas por meio de uma entrevista, seguindo um roteiro semiestruturado com um integrante do escritório de contabilidade. O questionário tem como objetivo compreender o ponto de vista do escritório de contabilidade a respeito da adesão das medidas provisórias pelas empresas clientes.

Apesar da empresa ter autorizado a pesquisa e a publicação dos resultados, não haverá citação do empreendimento contábil por conta do sigilo ético profissional. Como também, dos clientes, sendo assim, nenhuma empresa será identificada.

3.3 Análise de dados

Os dados após serem coletados, foram tabulados em planilha Excel para melhor entender os resultados obtidos, e as informações encontradas estão apresentadas por meio de gráficos. Com os dados levantados, as respostas obtidas no questionário foram analisadas e descritivas como embasamentos para responder os objetivos do tema do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

4. Resultados e Discussões

Nesta seção, será exposto os resultados da pesquisa, tomando como base dados extraídos e a entrevista realizada com um integrante do escritório de contabilidade.

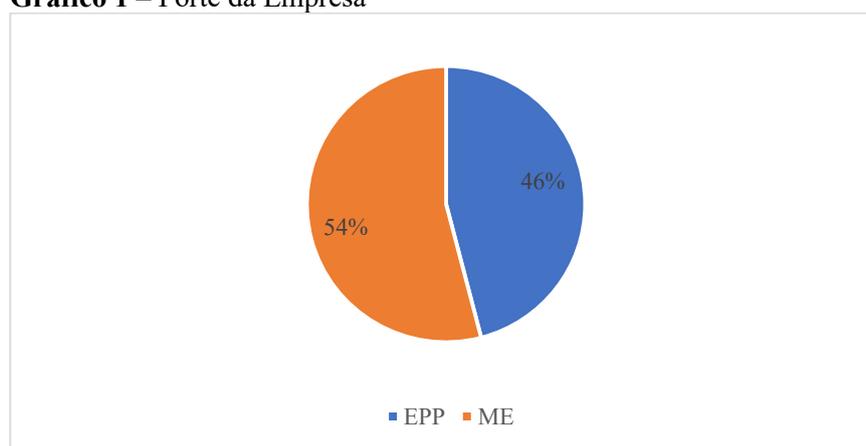
4.1 Apresentação e análise de dados

Nesta seção, tomando como base os dados obtidos através da coleta no escritório de contabilidade no município de São do Luís/MA, a exposição dos resultados da pesquisa.

4.1.1 Caracterização das empresas

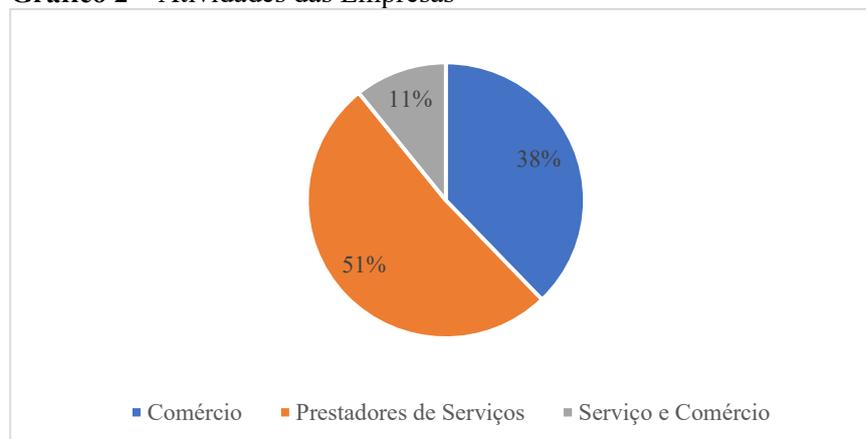
O primeiro tópico procurou abranger o perfil das 37 empresas analisadas. Em relação ao porte das empresas, tivemos os seguintes dados no gráfico 1. Em que 54% são enquadradas como microempresa (ME), onde auferem um faturamento de até R\$ 360.000,00. Enquanto, 46% são empresas de pequeno porte (EPP) tendo um faturamento entre R\$ 360.000,01 a R\$ 4.800.000,00. Sendo assim, identifica-se que existe um percentual equilibrado na quantidade de empresas de microempresas e pequeno porte.

Gráfico 1 – Porte da Empresa



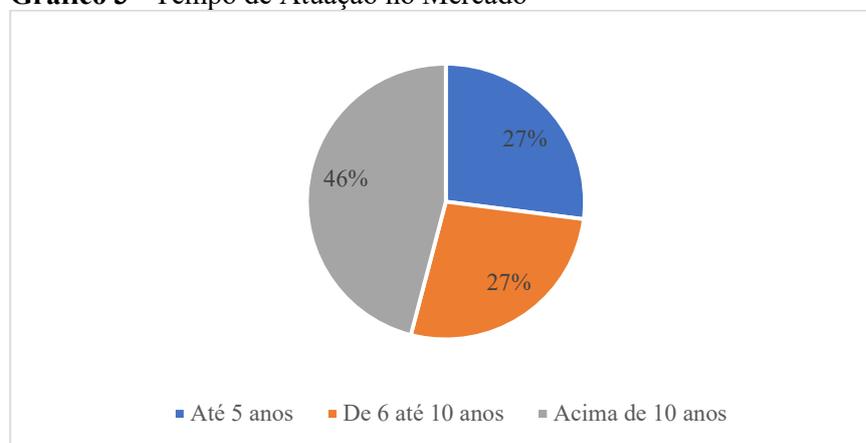
Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Ao serem avaliadas as atividades das empresas, 38% exercem no setor de comércio, 51% na atividade de prestação de serviços, e as empresas que exercem ambas atividades representam 11%. De acordo com o gráfico 2, percebe-se a maior participação das empresas são prestadoras de serviços, como exposto no trabalho anteriormente foi a atividade que mais sofreu impacto negativo em seus faturamentos em âmbito nacional.

Gráfico 2 – Atividades das Empresas

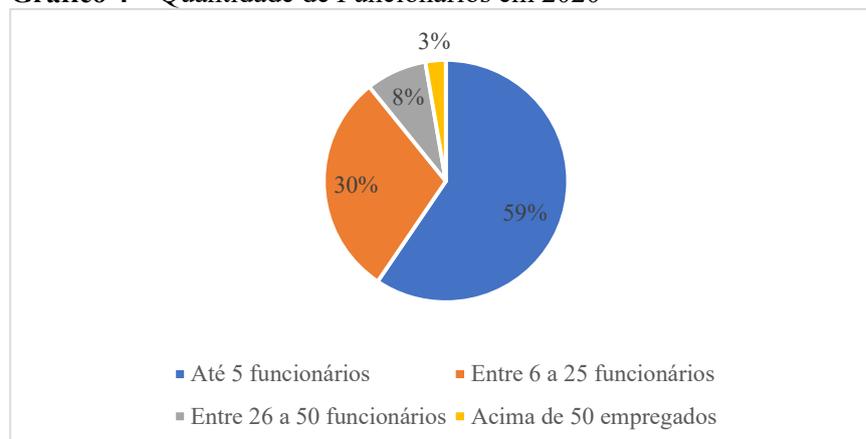
Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Levando em consideração o gráfico 3 acerca do tempo de atuação no mercado, pode-se destacar que 27% das empresas tem até 5 anos de mercado, e de 6 anos até 10 anos, também tem a mesma porcentagem de 27%. Com 46%, maioria das empresas têm acima de 10 anos, tendo em mente, quanto mais tempo, maior a consolidação no mercado e experiência.

Gráfico 3 - Tempo de Atuação no Mercado

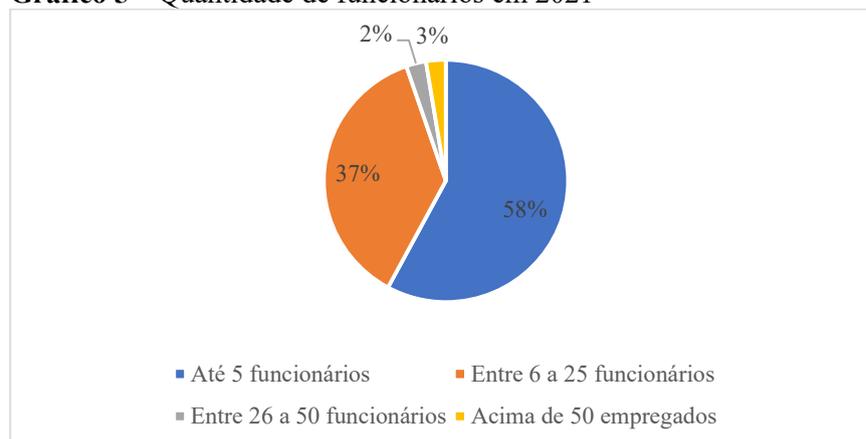
Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Como a coleta de dados levou em consideração apenas as empresas que possuíam obrigações pertinentes as rotinas de folha de pagamento no período 2020 e 2021, será segregado por ano a quantidade de funcionários de cada empresa. Desta forma, em 2020, cerca de 59% das empresas tinham até 5 funcionários. Em seguida, entre 6 e 25 tinham cerca de 30%, e outros 26 até 50 funcionários tinham 8% e posteriormente com 3% acima de 50 empregados. Conforme o gráfico 4, nota-se que a maioria das empresas tinham poucos funcionários em 2020.

Gráfico 4 – Quantidade de Funcionários em 2020

Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Já em 2021 como demonstrado no gráfico 5, das empresas clientes com até 5 funcionários representa 58%, enquanto, entre 6 e 25 funcionários tem o percentual de 37%. E de 26 até 50 funcionários cerca de 25%, e o restante dos 3% são empresas que tinha acima de 50 empregados. Fica evidenciado que apesar de uma leve alteração em comparação com o ano de 2020, em 2021 mantem a maior parte das empresas com até 5 funcionários em seu quadro.

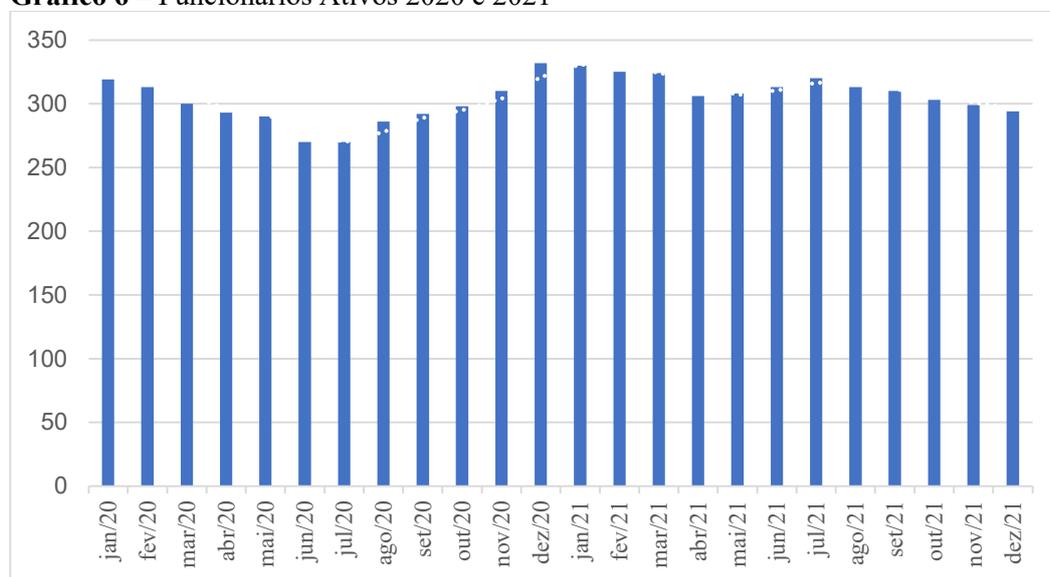
Gráfico 5 – Quantidade de funcionários em 2021

Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Em seguida, é apresentado um gráfico por coluna para analisar o somatório de todos os funcionários por mês/ano, atentando para observação das variações de cada período. Com esses dados, salienta-se alguns pontos. O primeiro que em maio de 2020, é perceptível uma queda significativa de funcionários por causa do maior número de demissão que logo é seguido por uma breve estabilidade no mês de junho. Acompanhado por um aumento

expressivo de admissões chegando ao seu maior pico em dezembro de 2020. Porém, percebe-se uma tendência em 2021 no número de demissão em detrimento das admissões, chegando a um saldo menor ao final do ano. Conforme o gráfico 6.

Gráfico 6 – Funcionários Ativos 2020 e 2021

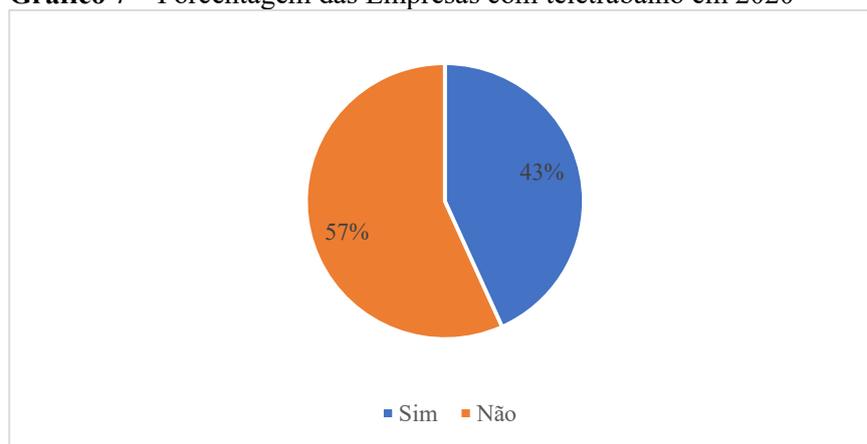


Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

4.1.2 Medidas Provisórias nº 927 de 2020 e 1046 de 2021

Nesta seção procurou-se identificar o grau de adesão das empresas clientes as medidas provisórias nº 927 de 2020 e nº 1046 de 2021, referente as alternativas como teletrabalho, concessão de férias, antecipações de feriados, banco de horas, suspensão da exigibilidade de Segurança do Trabalho e Deferimento do FGTS.

Como forma de preservar a saúde dos funcionários, as empresas que optaram pelo teletrabalho, que segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. De acordo com o gráfico 7, apenas 43% das empresas optaram pelo teletrabalho e os outros 57% não.

Gráfico 7 – Porcentagem das Empresas com teletrabalho em 2020

Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

De acordo com o gráfico 8, com a renovação da MP, das 37 empresas analisadas apenas uma empresa prestadora de serviço utilizou do teletrabalho ano de 2021. Importante notar, que no ano de 2020, houveram mais empresas que optaram pelo teletrabalho por conta do período mais intenso da pandemia em comparação ao ano de 2021. Desta forma, a adoção do Home Office trouxe inúmeros benefícios e malefícios, mas foi capaz de manter a saúde e a renda de inúmeros funcionários, possibilitando a continuidade atividades empresarias dos clientes do escritório. E como impacto da medida, como declarado pelo entrevistado, foi capaz de impulsionar a uma empresa cliente adotar o Home Office de forma integral.

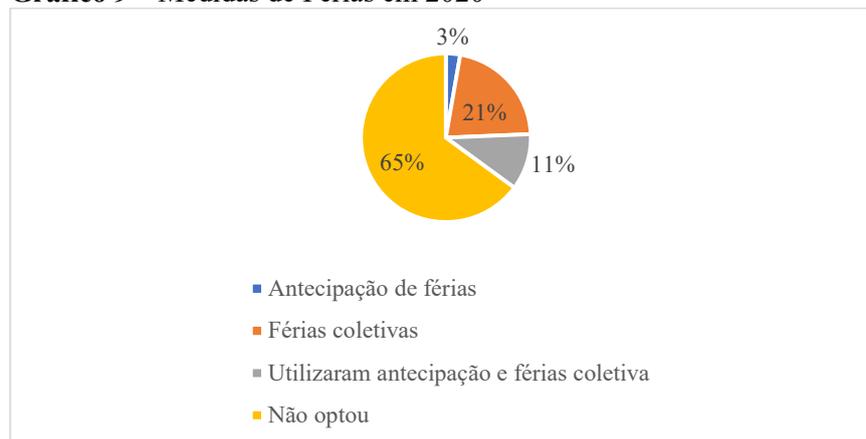
Gráfico 8 – Quantidade de Empresas em Teletrabalho em 2021

Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Como outra medida para diminuição dos impactos negativos sofridos por conta do decreto de fechamento do estabelecimento e *Lockdown*. Um dos trechos editado pela medida provisória nº 927 e nº 1046 flexibilizavam algumas regras para férias. Sendo elas, a antecipação de férias, em que o empregador poderia antecipar períodos futuros de férias, tendo 3% das empresas que aderiram. E a outra medida de férias, trata-se das férias coletivas,

em que todos os funcionários da empresa pudessem tirar férias de forma simultânea, sendo 21% das empresas a utilizar a medida. Sendo, 11% que utilizou ambas medidas, em contrapartida aos 65% que não utilizou nenhuma das medidas de férias. Como destacado no gráfico 9, nota-se que poucas empresas usufruíram das medidas de férias em 2020.

Gráfico 9 – Medidas de Férias em 2020



Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Retornando as medidas de férias no ano de 2021. Apenas 8% das empresas optaram pela antecipação das férias, enquanto 92% das empresas não optaram por nenhuma das medidas como é apresentado no gráfico 10, é ressaltado que a adesão das empresas as medidas de férias de 2021 é consideravelmente menor em comparação ao ano de 2020. Após a análise, como ponto positivo podemos elencar a diminuição de aglomerações nos postos de trabalhos e a possibilidade de pagar um 1/3 das férias juntamente com o 13º salário. Por outro lado, o pagamento das férias de forma antecipada, ocasionou desequilíbrios financeiros ao empregador, podendo futuramente a falir e justamente a demissão dos empregados.

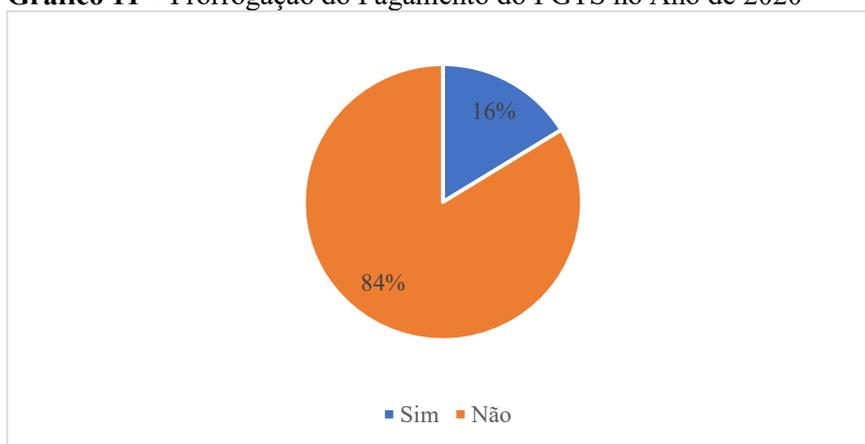
Gráfico 10 – Medidas de Férias em 2021



Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Como evidenciado no gráfico 11, outro ponto importante da medida provisória nº 927/2020 e 1046/2021, foi a autorização dada pelo governo federal para o empregador a prorrogar o pagamento, sem multas ou juros, do recolhimento do FGTS referente as competências de março, abril e maio de 2020 e 2021, devendo ser pagas a partir de julho do mesmo ano, respectivamente. Com isto, o percentual de empresas que optaram pelo parcelamento do encargo foi de 16%, e dos que não optaram foram de 84%.

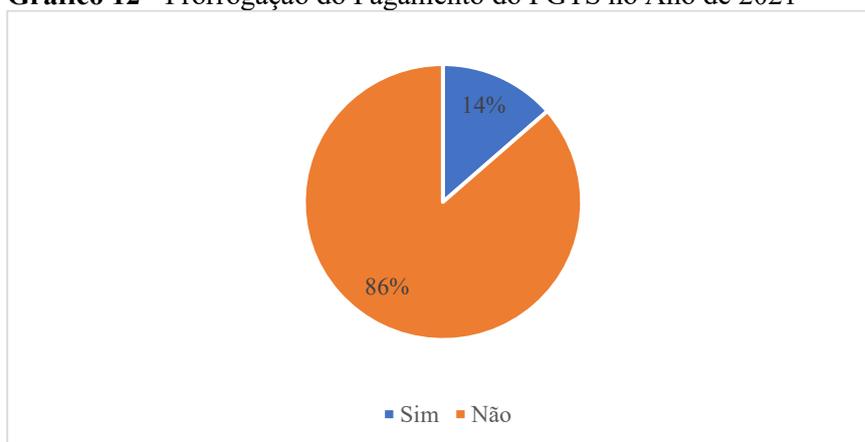
Gráfico 11 – Prorrogação do Pagamento do FGTS no Ano de 2020



Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Logo o deferimento do FGTS em 2021 como é demonstrado pelo gráfico 12, apenas 14% das empresas optaram pela prorrogação do encargo em compensação aos 86% que não optaram indicando uma baixa adesão das empresas à prorrogação do encargo trabalhista em ambos anos coletados.

Gráfico 12 - Prorrogação do Pagamento do FGTS no Ano de 2021



Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

4.1.3 Medidas Provisórias nº 936 de 2020 e nº 1045 de 2021

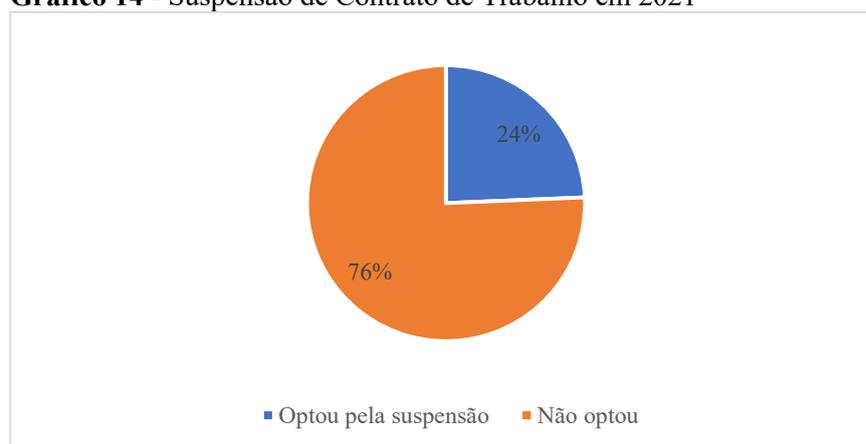
A terceira seção tem como objetivo identificar o grau de adesão das MPs Nº 936/2020 e 1045/2021, que institui o Programa Emergencial e de Manutenção do Empresa que possibilitou a redução da jornada de trabalho e salários, como também, a suspensão temporária de contratos de trabalho. Quanto as informações das empresas que optaram pela suspensão do contrato de trabalho em 2020, 43% das empresas aderiam, e para 57% não houveram suspensões de contrato conforme pode ser demonstrado no gráfico 13.

Gráfico 13 – Suspensão do Contrato de Trabalho em 2020



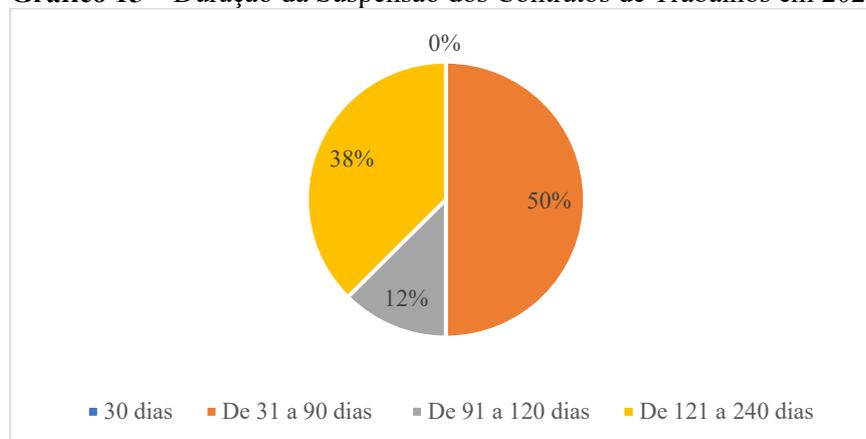
Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Retornando as suspensões dos contratos de trabalho, em 2021, 24% das empresas optaram, em contrapartida aos 76% que não optaram, como evidenciado no gráfico 14. Percebe-se com a renovação da medida, a adesão foi significativamente menor em comparação ao ano de 2020. Como impactos das medidas aos trabalhadores que estiverem em suspensão estão a perda dos períodos aquisitivos de férias e 13º salário, pois os meses de suspensão do contrato de trabalho não deveram ser considerados para este fim, porém, como impacto positivo do benefício está a seguridade da estabilidade provisória ao retorno das atividades, que deve ser igual ao período de suspensão.

Gráfico 14 - Suspensão de Contrato de Trabalho em 2021

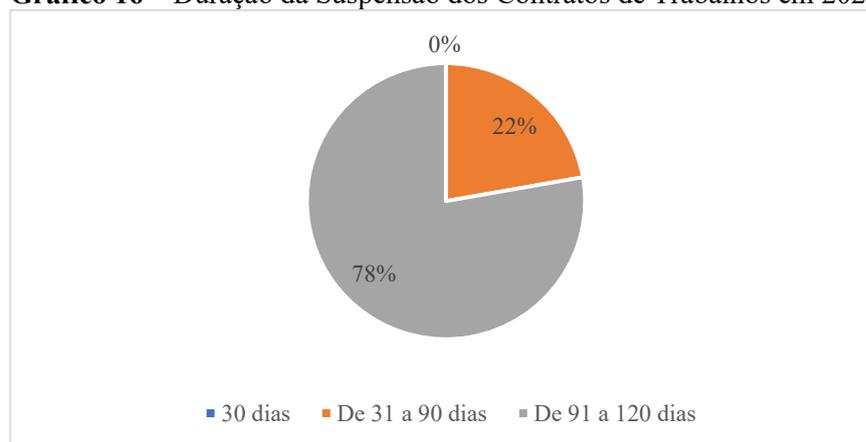
Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Com o objetivo de identificar o tempo de duração dos períodos de suspensões dos contratos de trabalho pelas empresas clientes. Como destacado no gráfico 15, em 2020, 0% não utilizaram 30 dias da medida. Para tanto, 50% das empresas optaram pelo período de 31 dias a 90 dias. Seguindo de 91 dias a 120 cerca de 12% e de 121 a 240 dias sendo 38%. Haja vista, que a medida provisória 936 teve vigência máxima de 240 dias.

Gráfico 15 – Duração da Suspensão dos Contratos de Trabalhos em 2020

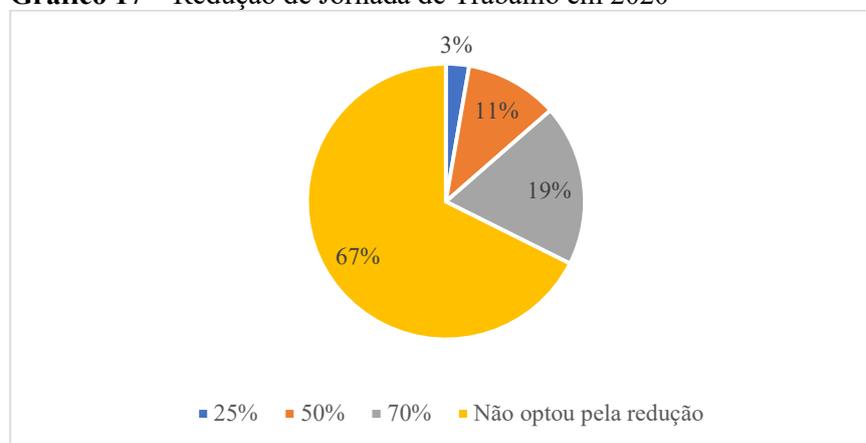
Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Acerca do tempo de duração da medida provisória de 2021 com vigência máxima de 120 dias. Observa-se que nenhuma empresa utilizou apenas 30 dias da suspensão do contrato de trabalho. Com o menor percentual de 22% tiveram a duração da suspensão de contrato de 31 a 90 dias, e o maior percentual de 78% que duraram de 91 a 120 dias como apresenta o gráfico 16.

Gráfico 16 – Duração da Suspensão dos Contratos de Trabalhos em 2021

Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Na seção de redução de jornada de trabalho e salarial em 2020, buscou identificar na coleta de dados o grau de implantação nas empresas clientes, portanto a respeito da redução da jornada e do trabalho, e quais seus percentuais respectivamente, cerca de 3% optaram pela redução de 25% da jornada de trabalho de seus funcionários, 11% reduziram em 50%, 19% reduziram em 70%. Enquanto, 67% não optaram por nenhuma modalidade de redução, como é evidenciado no gráfico 17.

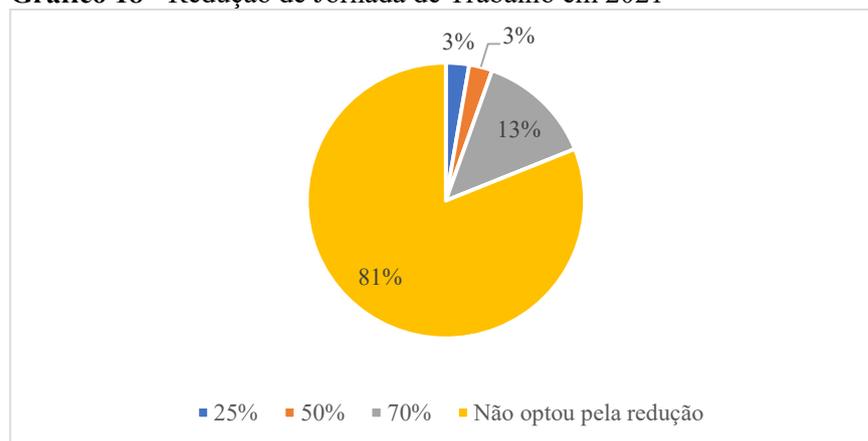
Gráfico 17 – Redução de Jornada de Trabalho em 2020

Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Logo na redução das jornadas trabalhos editados no ano de 2021, conforme demonstrado no gráfico 18, cerca de 3% optaram pela redução de 25%, como também, 3% optaram pela redução de 50%. Enquanto 13% das empresas optaram por 70% da redução da jornada de trabalho, e 81% não optou por nenhuma medida de redução. Desta forma, é importante salienta-se que tanto no ano de 2020 quanto no ano de 2021, as empresas conseguiram manter a maioria dos seus funcionários ativos. Em relação aos seus impactos, não convém em falar em impactos das férias e 13º salário, pois apesar da medida reductiva, o

empregado continuou trabalhando com isto, não causado nenhuma diminuição dos direitos e remuneração. Entretanto, no caso dos funcionários que recebem acima de 3 salários mínimos apresentam quedas significantes no poder econômico por conta da redução por levar em consideração o cálculo do seguro desemprego como exposto no referencial teórico.

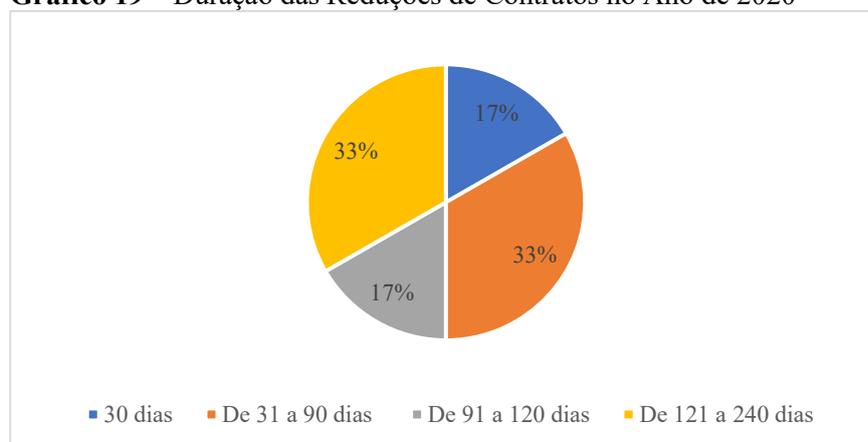
Gráfico 18 - Redução de Jornada de Trabalho em 2021



Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Ainda sobre a situação da redução jornada de trabalho e salarial, o próximo tópico tem como intenção identificar o tempo de duração que as empresa clientes optaram por esse recurso. Como representado pelo gráfico 19, com 17% optaram por apenas 30 dias, como também com 17% optaram de 91 a 120 dias. Na mesma proporção de 33%, de 31 a 90 dias e de 121 a 240 dias.

Gráfico 19 – Duração das Reduções de Contratos no Ano de 2020

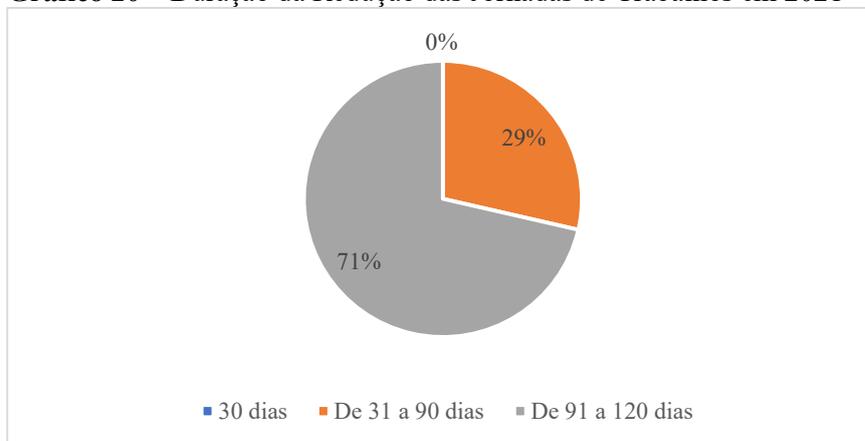


Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

Com o objetivo de analisar o tempo que as empresas usufruíram da medida no ano de 2021. Como evidenciando no gráfico 20 mostra que 0% utilizou 30 dias de redução, 29%

optaram de 31 a 90 dias de redução, e maior parte dos 71% ficaram de 91 a 120 dias de redução. Ressalta-se que em 2021 a vigência da MP 1045 foi de 120 dias.

Gráfico 20 – Duração da Redução das Jornadas de Trabalhos em 2021



Fonte: Elaborado pelo autor no *Microsoft Excel*.

4.2 Percepção do escritório de contabilidade a respeito dos impactos e efeitos das medidas provisórias

Nesse tópico, procurou-se saber a visão do escritório de contabilidade a respeito dos impactos das medidas provisórias nº 927/2020, nº 936/2020, 1045/2021 e 1046/2021, os desafios, as reações, as mudanças e se foram benéficas para o enfretamento da crise da pandemia da coronavírus (Covid-19). Diante disso, utilizou-se um questionário com oito perguntas abertas com um integrante do escritório que esteve nos dois anos que sucederam a crise pandêmica.

A primeira pergunta tem como objetivo identificar os impactos financeiros que as empresas clientes passaram no momento pandêmico. Pois, de acordo com o Instituto de Economia (2020), tanto a o setor da saúde quanto a economia passaram por momentos difíceis, com diminuição da circulação de pessoas e da moeda, gerando assim menos consumo, por conseguinte o faturamento das empresas diminuiu. Como o entrevistado do escritório diz acerca das empresas clientes analisadas:

Sim, pode-se perceber que mais de 60% das empresas sofreram com a pandemia, tento em vista que a maioria das empresas são votadas a prestação de serviços como de obras, eventos, aluguéis de máquinas, bares e restaurantes por conta das restrições de circulação de pessoas. (ENTREVISTADO, 2022)

Dessa maneira, é evidenciado que as empresas tiveram impactos negativos em seu faturamento, partindo disso as próximas perguntas foram criadas com a intenção de identificar a importância das medidas provisórias para a saúde financeiras das empresas e a preservação do emprego dos colaboradores.

O segundo questionamento, tem como função compreender a importância das medidas provisórias nº 927/2020 e nº 1046/2021 na visão do escritório se foram suficientes para reduzir os impactos da pandemia, na qual tinha alternativas como teletrabalho, concessão de férias coletivas, antecipação de férias, deferimento do FGTS, entre outros. Com isto, o entrevistado declara:

No primeiro mês sim, porém, no segundo que terminou o período de férias coletivas, as empresas tinham pouco fluxo de caixa para manterem o quadro de funcionários levando uma parte considerável da conta de clientes a demitirem seus funcionários. (ENTREVISTADO, 2022)

Desse modo, quando indagado sobre a importância da medida provisória nº 936/2020 e nº 1045/2021 em que possibilitou a redução da jornada de trabalho e a suspensão temporária na diminuição dos impactos da pandemia nas empresas clientes. Em resposta o entrevistado declara que:

Em um contexto geral não, pois as empresas mais afetadas foram as microempresas, trazendo em uma visão da nossa conta de clientes a grande maioria não adotaram as suspensão e reduções de contratos, porém, para as que adotou, notou-se que segurou a situação por um tempo, porém, algumas não conseguiram retomar o quadro de empregados antes da pandemia. (ENTREVISTADO, 2022)

Logo, pode-se notar que as microempresas mais sofreram com a pandemia, levando a aderir ao programa por serem mais sensíveis as instabilidades econômicas. A quarta pergunta, tem a intenção de saber o nível de dificuldade dos clientes a adoção do programa de redução e suspensão da jornada de trabalho. Segundo o entrevistado diz que:

Não, pois todo o processo foi realizado pelo escritório de contabilidade, onde as empresas eram responsáveis por apenas passarem as informações básicas dos funcionários como nome, dados bancários e se era redução ou suspensão, e as demais informações eram extraídas pelo próprio programa que o escritório utilizava para transmissão de forma simplificado ao Ministério do Trabalho. (ENTREVISTADO, 2022)

Ao ser perguntado sobre a importância das medidas provisórias para a saúde financeiras das empresas e ao não fechamento do estabelecimento durante o momento de maior pico da pandemia. Na quinta pergunta o entrevistado relata:

Para as empresas que adotaram as medidas provisórias foram de suma importância para empresas, visto que com a queda de produção e faturamento, manter as obrigações acessórias em dias era um desafio e as medidas serviram para amenizar o cenário atual, fazendo com que o cliente pudesse ter opções. (ENTREVISTADO, 2022)

Na sexta pergunta, foi questionado se as medidas provisórias foram importantes para a preservação do emprego e da renda, diante disso, este questionamento tem como objetivo identificar se as medidas provisórias cumpriram com seu papel. Desta forma, o entrevistado descreve que:

Sim, pois os mais afetados além dos empresários, foram os funcionários que necessitavam do salário para manter suas famílias, e com a possibilidade de aderir ao programa de suspensão e redução evitou que muitas famílias ficassem desamparadas, evitando o desemprego e o risco de serem contaminados pelo vírus. (ENTREVISTADO, 2022)

Diante das respostas destes dois últimos questionamentos, percebe-se que as medidas cumpriam com seu papel, apesar da grande parcela das empresas não terem aderido, as que optaram, puderam salvar empregos, e serem relevantes em preservarem as empresas clientes para que não encerrasse as atividades, possibilitando a manutenção dos empregos, reduzindo os gastos e salvando as empresas de prejuízos ainda maiores.

A penúltima pergunta, tem como objetivo verificar se houve outras opções além das medidas provisórias, com isto, o entrevistado do escritório relata que:

Sim, uma outra opção que as empresas adotaram foi o Programa Nacional de Apoio as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), outra alternativa dada pelo governo federal, possibilidade das empresas a solicitar linha de crédito vindo de recursos de um fundo público, onde em regra as empresas se comprometiam a manter o seu quadro de pessoal. (ENTREVISTADO, 2022)

A última pergunta tem como finalidade entende como foi o processo de transição das empresas clientes quando foram revogados o apoio das medidas provisórias, o entrevistado declara que:

Foram bastante positivas, porque os empresários puderam se reestruturar e reinventar no momento de maior crise da pandemia, apesar das drásticas quedas em seus faturamentos, pode-se dizer que mais de 60% das empresas conseguiram se estabilizar mesmo em passos lentos. (ENTREVISTADO, 2022)

Enfim, é possível concluir que as empresas ainda sentem as consequências da pandemia do covid-19, e as medidas provisórias decretadas pelo Governo Federal, ajudaram significativamente as empresas ao não fechamento das atividades, e apesar da queda no número de funcionários, mantiveram boa parte do quadro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com início da pandemia muitas empresas passaram pela paralisação das suas atividades, tendo dificuldades econômicas e financeiras, por conta do baixo faturamento tiveram que demitir seus funcionários. Desta forma, a pesquisa teve como objetivo principal, identificar os principais impactos e mudanças trazidos pelas Medidas Provisórias nº 927/2020, nº 936/2020, nº 1045/2021 e nº 1046/2021 durante a pandemia da covid-19 percebidos pelo escritório de contabilidade localizado no município de São Luís - MA.

Diante disso, respondendo à questão problema e o objetivo geral, a pesquisa mostrou que a maioria das empresas clientes não utilizaram as MP's, entretanto, as empresas que utilizaram, foram de suma importância para o não fechamento dos estabelecimentos e para preservação do emprego e da renda dos colaboradores. Com base nos resultados coletados, podemos afirmar que as microempresas (ME) foram as que mais utilizaram os benefícios concedidos pelo governo federal. Alguns resultados gerais obtidos são estes: as empresas com atividade de prestações de serviços foram as que mais utilizaram os benefícios; estabeleceu uma empresa cliente a adesão do teletrabalho em tempo integral; ocasionou desequilíbrio financeiros aos clientes que aderiam as medidas de férias; salvaram algumas empresas clientes; possibilitou a reestruturação e renovação dos clientes: impactou de forma negativa os funcionários que tiveram seus contratos de trabalhos suspensos com a perda avos de férias e 13º salário.

Logo, o primeiro objetivo foi alcançado no referencial teórico, pois visava descrever as mudanças trazidas pelas medidas provisórias, como os acordos individuais entre funcionário e empregador, como também, flexibilização na concessão de férias, em que o funcionário não precisaria completar o período aquisitivo para gozar férias. Além disso, a possibilidade de redução e suspensão dos contratos de trabalhos e de que forma a empresa e o colaborador eram beneficiados.

O segundo objetivo também foi alcançado, ao identificar o nível de adesão das empresas clientes do escritório de contabilidade as medidas provisórias de 2020 e 2021, podendo concluir que a maioria das empresas não aderiram nenhum benefício. Podendo observar que apesar das reações positivas as medidas provisórias pelos estudos correlacionados foram poucas utilizadas.

O terceiro e último objetivo tinha como finalidade evidenciar a visão do escritório de contabilidade acerca das medidas provisórias, percebe-se para as empresas clientes que aderiram foram recebidas de forma positiva como declarado pelo integrante do escritório em

entrevista. Alguns impactos positivos destacados foram a manutenção do negócio, preservação do emprego e da saúde dos colaboradores, pois a maioria das empresas clientes eram prestadoras de serviços e com as restrições de circulações de pessoas, muitas empresas conseguiram pausar suas atividades, sem demitir seus empregados, possibilitando em alguns casos o empresário conseguiu se reestruturar e reinventar.

Esses resultados entram em concordância com o estudo semelhante feito por Magnus (2021) sobre os benefícios trazidos pelas medidas provisórias n 927 e 936 de 2020, como resultados obtidos estão a contribuição para que as empresas pudessem superar os problemas econômicos e financeiros ocasionadas pela pandemia, e também a preservação do emprego e da renda de seus empregados. Como também, declara Medeiros Junior (2020), nos seus resultados houve alterações nos contratos de trabalhos, como redução de salários e benefícios trabalhistas para boa parte dos colaboradores. Outro estudo correlacionado, Mendonça Cardoso (2021), em seu trabalho sobre as análises das medidas provisórias percebidas nas empresas de Criciúma/SC, obteve respostas como oscilações negativas no faturamento, como também, opiniões que as medidas foram parcialmente suficientes.

Como limitação da pesquisa, apesar das 37 empresas analisadas, não obteve a visão dos empresários a respeito do tema da pesquisa, podendo ter resultados mais relevantes se fossem analisados a visão de cada empresa cliente.

Enfim, os resultados alcançados com essa pesquisa, abre espaço para novas pesquisas, portanto para sugestões de pesquisas futuras, recomenda-se analisar os efeitos das medidas provisórias pós pandemia.

REFERÊNCIAS

ALVES, R. Sobre a Medida Provisória nº 936 de 2020 (Covid-19). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Tere sina, ano 25, n. 6146, 29 abr. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81027/sobre-a-medida-provisoria-n-936-de-2020-covid-19>. Acesso em 02 abr. 2021.

BERVIAN, Pedro Alcino; CERVO, Amado Luiz; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

BRASIL. DECRETO Nº 10.470, DE 24 DE AGOSTO DE 2020. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Diário Oficial da União. Brasília, DF**, ago 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10470.htm. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. DECRETO Nº 10.422, DE 13 DE JULHO DE 2020. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho. **Diário Oficial da União. Brasília, DF**, jul 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10422.htm. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações d trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo Brasília, DF**, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. **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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 936, de 01 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas 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 (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 1045, de 27 de abril de 2021.** Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 03 fev. 2022

BRASIL. **Medida Provisória Nº 1046, de 27 de abril de 2021.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 03 fev.2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Seguro-Desemprego Formal.** Brasília, 11 jan 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/trabalhador/seguero-desemprego/seguodesemprego-formal>. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 914, de 13 de janeiro de 2020. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS. (Processo nº 10132.100009/2020-20). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jan 2020. p.6. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-914-de-13-de-janeiro-de-2020-237937443#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20reajuste%20dos,10132.100009%2F2020%2D20>. Acesso em 02 abr. 2021.

CASARIN, Helen de Castro Silva; CASARIN, Samuel José. **Pesquisa Científica: da teoria à prática.** Curitiba: InterSaberes, 2012.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: Histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, Brasília, Ano 3, p. 13-20, 2012.

COSTA, J. S. M.; REIS, M. C. INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS E APLICADAS. **Uma Análise da MP nº 936/2020 sobre os rendimentos dos trabalhadores e a renda domiciliar per capita.** Brasília, DF, 2020

DIONIZIO, Tatiane Cristina. **Rotinas Trabalhistas em meio a pandemia. Jornal do Síndico.** Belo Horizonte, jun. 2020. Área Comum, p.7. Disponível em: <http://www.jornaldosindico.com.br/belohorizonte/wpcontent/uploads/2020/05/JORNAL-DO-SINDICO-DE-JUNHO-BAIXA.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2021.

FRANCO, Hilário. **A Contabilidade na Era da Globalização.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 1999

GARCIA, G. F. B. **Reforma trabalhista.** 2. ed. Salvador: JusPodivm, p. 373-374, 2017.

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

JUNIOR, Fabricio Alves de Medeiros. **Impactos da covid-19 nas relações trabalhistas: uma análise de acordo com as mps 927 e 936 em uma distribuidora de energia.**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2020. Disponível em:

https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/19338?locale=pt_BR_ Acesso em: 10. Out 2021.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma trabalhista entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTR, 2017.

LOURENCINI, José Eduardo. Medidas provisórias no âmbito do direito do trabalho em tempos de covid-19. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6153, 6 maio 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81763>. Acesso em: 04 abr. 2021.

MAGNUS, Vinicyos Gonçalves. **Flexibilizações trabalhistas: análise das contribuições das medidas provisórias nº 927 e 936 de 2020 em empresas de pequeno porte na pandemia da covid-19.** Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/8942>. Acesso em: 10 Out. 2021

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 28. ed., São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do trabalho.** 40. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 10. Ed. São Paulo: LTR, 2010.

MOREIRA, Ardilhes.; PINHEIRO, Lara. OMS declara pandemia ao coronavírus. **G1.** 11 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declarapandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em 02 abril 2021.

NADER, D. 7 principais mudanças trabalhistas para enfrentar o novo Corona vírus. **Revista Contábeis**, mar. 2020. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/42567/7-principais-mudancas-trabalhistas-para-enfrentar-o-novo-coronavirus/>. Acesso em 02 abr. 2021.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do trabalho.** 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

PRODANOV, C. C.; DE FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2ª Edição. Editora Feevale, 2013.

ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho.** Coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SÃO PAULO. Decreto nº 64.881, de 22 de março de 2020. Decreta quarentena no Estado de São Paulo no contexto da pandemia do COVID-19 (Novo Coronavírus), e dá providências complementares. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 23 mar. 2020.

Poder Executivo, p. 1. Disponível em:

<http://dobuscadireta.imprensaoficial.com.br/default.aspx?DataPublicacao=20200323&Caderno=DOE-I&NumeroPagina=1>. Acesso em 02 abr. 2021.

SCHERER, Clóvis; MARCOLINO, Adriana. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19. **Revista Ciências do Trabalho - DIEESE**. São Paulo, n. 17, p. 1-12, 2020.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia de pesquisa e elaboração de teses e dissertações**. 4. ed. rev. atual. – Florianópolis: UFSC, p. 138, 2005.

SOUZA, Tainara Monik dos Santos Teixeira. **Impactos das mp's nº 927/2020 e nº 936/2020 durante a pandemia da covid-19, percebidos nas empresas de criciúma/sc**. Universidade Do Extremo Sul Catarinense, 2021. Disponível em:
<http://repositorio.unesc.net/handle/1/60/browse?type=subject&value=Benef%C3%ADcio%20emergencial>. Acesso em: 17 out 2021.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESTABELECIDO (TCLE)

Prezado(a) participante, este é um convite para a participação na pesquisa intitulada: OS IMPACTOS DAS MPS 927, 936, 1045 e 1046 DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19: Um estudo de caso com empresas clientes de um escritório de contabilidade no município de São Luís - MA.

Você foi escolhido para contribuir com o desenvolvimento desta pesquisa. Todavia, ressalta-se que a qualquer momento você pode desistir de participar da pesquisa e retirar seu consentimento. Pontua-se que a pesquisa tem por objetivo geral compreender as principais mudanças nas empresas de micro e pequeno porte decorrente das medidas provisórias nº 927, 936 1.045 e 1046 implantadas pelo governo federal no ano de 2020 e 2021 na visão do escritório de contabilidade.

Evidencia-se que toda pesquisa incorre em riscos para os participantes, porém os riscos relacionados à sua participação são mínimos, podendo ser de ordem psicológica, uma vez que poderá haver pequeno desconforto com relação à presença do pesquisador durante a aplicação dos questionários e realização das entrevistas. Além disso, pode ocorrer da participação na pesquisa comprometer suas atividades diárias, tendo em vista o desprendimento de pelo menos 30 (trinta) minutos de seu tempo. Todavia, tais riscos são minimizados em detrimento da contribuição de sua participação para a melhoria dos serviços do empreendimento contábil logo sem quaisquer implicações legais.

Ressalta-se que todos os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, nos termos da **Resolução Nº 466/2012 e Resolução Nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde**. Desse modo, nenhum dos procedimentos adotados para coleta de dados nesta pesquisa implicará em riscos à sua imagem, integridade física, psicológica ou dignidade humana.

A pesquisa contribuirá espera-se que o resultado dessa pesquisa possa ajudar as empresas e a sociedade brasileira a entender o papel do profissional contábil em momentos de crises, e como as leis impactam diretamente nas relações de trabalho. Logo, não haverá nenhum tipo de despesa para aqueles que contribuirão respondendo questionários ou concedendo entrevistas à pesquisa.

Caso aceite participar desta pesquisa, informa-se que a coleta de dados contemplará

as fontes contábeis internas, como folhas de pagamentos, relatórios de admissão e demissões, férias, acordos suspensões, redução de contrato e, especialmente, medidas provisórias sancionadas durante a crise, no período de janeiro de 2020 a dezembro de 2021 das empresas clientes, e outra parte constitui na aplicação de um questionário composto por perguntas abertas por meio de uma entrevista, seguindo um roteiro semiestruturado com um integrante do escritório de contabilidade. O participante terá além dos benefícios acima descritos, orientações e esclarecimentos a respeito de todo o processo de aplicação dos instrumentos. Todas as informações obtidas por meio desta pesquisa serão estritamente confidenciais, lhe assegurando o total sigilo sobre sua participação, uma vez que não serão solicitados quaisquer dados pessoais. Destaca-se que os dados coletados servirão de insumos para produtos de natureza científica para o trabalho de conclusão de curso assegurando seu anonimato nas publicações desdobradas da pesquisa. Logo, os produtos da pesquisa serão divulgados com o suporte do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB).

Você receberá uma via deste termo, constando o telefone e o endereço do pesquisador principal desta pesquisa, para quaisquer dúvida ou esclarecimento que venha a ter sobre o projeto de pesquisa, sua participação, agora ou em momentos posteriores. Além disso, também é informado o endereço e os contatos do Comitê de Ética em Pesquisa da UNDB, para qualquer reclamação, dúvida ou esclarecimento. Após estes esclarecimentos, solicitamos

o seu consentimento de **FORMA LIVRE** para participar desta pesquisa. Pedimos que preencha, por favor, os itens que seguem:

CASO AINDA TENHA DÚVIDAS À RESPEITO NÃO ASSINE ESTE TERMO

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Nome do Participante da Pesquisa

Assinatura do Participante da Pesquisa

Matheus Moreira Martins Coelho

PESQUISADOR PRINCIPAL:

Nome: Matheus Moreira Martins Coelho

Contato: (98) 98160-6213

E-mail: matheuss.coelho0412@gmail.com

ORIENTADOR:

Nome: Prof. Esp. Gustavo Pereira Nunes

E-mail: gustavo.nunes@undb.edu.br

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNDB

Endereço: Av. Colares Moreira, 443 – Jardim Renascença, São Luís – MA, 65075-441

Telefone: (98) 4009 – 7070

APÊNDICE B – Questionário Integrante do empreendimento contábil

1. Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 37,5% das empresas em funcionamento reportaram efeito negativo em relação a pandemia, enquanto 26,1% das empresas declararam efeito positivo em julho de 2020. Em relação ao faturamento das empresas clientes, houveram variações significativas durante o estado de calamidade pública?
2. A medida provisória nº 927/2020 e nº1046/2021 trouxeram alternativas como teletrabalho, concessão de férias, antecipações de feriados, banco de horas, suspensão da exigibilidade de Segurança do Trabalho e Deferimento do FGTS, você acredita que foi suficiente para reduzir o impacto da pandemia nas empresas clientes? Descreva por quê.
3. A medida provisória nº 936/2020 e nº1045/2021 que possibilitou a redução da jornada de trabalho e a suspensão temporária, você acredita que foi suficiente para reduzir o impacto da pandemia nas empresas clientes? Descreva por quê.
4. As empresas clientes tiveram dificuldades para aderir ao programa? Se sim, quais.
5. Ainda sobre as medidas provisórias, qual foi a importância das mesmas para a saúde financeira e o não fechamento das atividades das empresas durante o momento de maior pico da pandemia?
6. Retornando as medidas provisórias, você acredita que elas foram importantes para a preservação do emprego e da renda? De que forma?
7. Em relação ao endividamento das empresas, durante o período de pandemia houveram empresas que precisaram de algum suporte financeiro (Recursos próprios dos sócios, empréstimos, entre outros) para o pagamento da folha de pagamento e encargos trabalhistas?
8. Como foi a adequação das empresas clientes após a revogação das medidas provisórias, no cumprimento das obrigações trabalhistas?