



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

FABRÍCIO ALVES DE MEDEIROS JÚNIOR

**IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DE
ACORDO COM AS MPS 927 E 936 EM UMA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA**

**JOAO PESSOA
2020**

FABRÍCIO ALVES DE MEDEIROS JÚNIOR

**IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DE
ACORDO COM AS MPS 927 E 936 EM UMA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo

**JOAO PESSOA
2020**

Catálogo de Publicação na Fonte. UFPB - Biblioteca Setorial do CCSA

M488i Medeiros Junior, Fabricio Alves de.

Impactos da Covid-19 nas relações trabalhistas: uma análise de acordo com as MPS 927 e 936 em uma distribuidora de energia / Fabricio Alves de Medeiros Junior. - João Pessoa, 2020.

52 f. : il.

Orientação: Valdineide dos Santos Araújo.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Contratos de trabalho. 2. Home office. 3. Legislação trabalhista. I. Araújo, Valdineide dos Santos. II. Título.

UFPB/BC

CDU 657

FABRÍCIO ALVES MEDEIROS JUNIOR

**IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS – UMA ANÁLISE DE
ACORDO COM AS MPS 927 E 936 EM UMA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do TCC em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

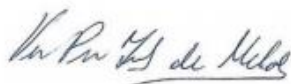
BANCA EXAMINADORA



Presidenta: Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo
Instituição: UFPB



Membro: Profa Ma. Héli da Cavalcante Valério
Instituição: UFPB



Membro: Profa. Dra. Victoria Puntriano Zuniga de Melo
Instituição: UFPB

João Pessoa, 03 de dezembro de 2020.

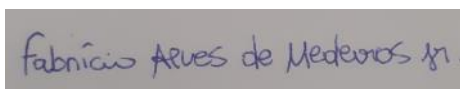
DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA

Eu, Fabrício Alves de Medeiros Júnior, matrícula 20160163639 autor do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "Impactos da covid-19 nas relações trabalhistas: uma análise de acordo com as MPS 927 e 936 em uma distribuidora de energia" orientada pela professora Valdineide dos Santos Araújo, como parte das avaliações do Curso de Ciências Contábeis no período letivo 2020.1 e requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel(a), declaro que o trabalho em referência é de minha total autoria, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte, além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho, obedecendo aos padrões nacionais para referências diretas e indiretas, ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho. Afirmando que em hipótese alguma representa plágio de material disponível em qualquer meio, e declaro, estar ciente das penalidades previstas nos artigos 184 e 298 do Decreto-Lei n.º 2.848/1940 – Código Penal Brasileiro, como também declaro não infringir nenhum dispositivo da Lei n.º 9.610/98 – Lei dos Direitos Autorais.

Assim, se houver qualquer trecho do texto em questão que configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais, assumo total responsabilidade, ficando a Instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, ou pela veracidade e originalidade desta obra, cabendo ao corpo docente responsável pela sua avaliação não aceitá-lo como Trabalho de Conclusão de Curso da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, no Curso de Ciências Contábeis, e, por conseguinte, considerar-me reprovado no Trabalho de Conclusão de Curso.

Por ser verdade, firmo a presente.

João Pessoa, 27 de novembro de 2020.



Assinatura do(a) discente

Dedico este trabalho a minha mãe Gizélia Gomes de Medeiros, ao meu irmão Nelson Justino, a minha tia Eliza Medeiros e a minha amada avó Gidélia Nunes de França, por todo o esforço e apoio.

Obrigado por tudo!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero agradecer a Deus, tudo que acontece na vida é por vontade Dele e na hora Dele, muito obrigado Senhor, pela vida, por tudo.

A minha mãe Gizélia, pela força e luta para criar sozinha seus dois filhos, obrigado Mainha por sempre fazer o impossível por mim e meu irmão. Parabéns, a senhora conseguiu formar seus dois filhos.

Ao meu irmão Nelsinho, por sempre ser aquela referência que nunca tivemos do nosso pai e pelo homem que você se tornou.

As minhas tias Eliza, Luciana, Fabíola, Fabiana e ao meu tio Fábio, obrigado por todo o amor e carinho que me foi dado.

A minha eterna e amada Voinha Dada, meu tudo, minha vida!

Aos meus amigos Caio, Emerson e Manu, vocês me ensinaram o verdadeiro valor de ter uma amizade, não consigo expressar com palavras o carinho e admiração que sinto por vocês.

Ao meu amigo Thiaguinho, que sempre acompanhou e participou da minha vida, essa conquista também é sua, do ensino fundamental para a vida.

Aos meus queridos amigos Mastigadores: “Ianna, Junior, Vandressa, Abel, Dani, Cratinho, Paulo, Nayron e Marcio”, de todos os amigos que tenho, vocês são os mais “fuleiras” que existem, amo e admiro muito vocês. Até que fim, terminei!

A Universidade Federal da Paraíba, muito obrigado por todos os ensinamentos e momentos felizes que passei aqui dentro.

Aos amigos que fiz dentro dessa universidade ao longo de toda minha jornada, em especial a turma de Hotelaria representada aqui por Pyetro/Keicy e a turma de Administração do Campus III, representado por Robério/Ranielly, os melhores congressos da minha vida, foram com vocês.

A Aglaeudis e Nilvan, obrigado pela amizade de vocês durante todo o curso e por escutarem tantos desabafos nesse último ano por conta dessa monografia.

Por último, a todo o corpo docente do Departamento de Finanças e Contabilidade, por todo ensinamento compartilhado e em especial a minha orientadora, Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo, obrigado por não ter desistido de mim, pelos ensinamentos, pelas palavras nos momentos difíceis e por toda força e confiança dedicada a mim.

“Na vida a gente se aperreia, se agonia, se desespera, mas no fim tudo dar certo.”

Voinha.

RESUMO

Em virtude da pandemia do COVID-19, muitas empresas tiveram que fechar as portas, enquanto outras começaram a encontrar novas formas de trabalho não presencial. Visando preservar o emprego e renda dos trabalhadores o Governo Federal publicou duas medidas provisórias que flexibilizaram a legislação trabalhista para alterações nos contratos de trabalho, a fim de dar benefícios aos trabalhadores e empresários. O objetivo desta pesquisa foi 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. A pesquisa foi aplicada com 220 colaboradores de uma distribuidora de energia na cidade de João Pessoa - PB. Essa pesquisa caracteriza-se como descritiva e a abordagem do problema se classifica em quantitativa e qualitativa. A coleta de dados foi realizada com a utilização de questionário dividido em quatro blocos de questões. O primeiro trata-se do perfil dos respondentes, o segundo sobre as mudanças ocorridas nos contratos de trabalho e benefícios trabalhistas, o terceiro sobre as reações dos colaboradores com a mudança no regime de trabalho e o quarto está relacionado a aceitação e satisfação dos colaboradores com essas novas formas de trabalho. Os dados obtidos foram organizados e apresentados mediante a utilização de gráficos e tabelas. Os resultados demonstram 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. Muitos informaram que se sentiram mais produtivos e mais próximos dos gestores e foi identificado que alguns colaboradores gostariam de continuar nesse novo regime de trabalho após pandemia.

Palavras-chave: Contratos de Trabalho. Home Office. Legislação Trabalhista.

ABSTRACT

Due to COVID-19 pandemic, many companies went bankrupt, while others had to implement new forms of non-presential work. Seeking to preserve workers' employment and income, the Brazilian Federal Government published two Provisional Measures which made labor law more flexible regarding alterations in work contracts, in order to benefit both employees and employers. This research aims at understanding how work contracts were affected in an energy distribution company from the state of Paraíba, considering the effects of PMs 927 and 936. The research was conducted with 220 employees of an energy distribution company located in the municipality of João Pessoa - PB. This is a descriptive research, in which the research problem was approached both quantitatively and qualitatively. Data collection happened through the use of a questionnaire, composed of four different sections. The first section brings questions about the subjects' profiles; the second addresses changes in work contracts and benefits; the third focuses on the workers' reactions to the change in work regime; finally, the fourth section relates to employees' acceptance and satisfaction regarding these new forms of work. The data were organized and presented through graphs and tables. The results indicate that, indeed, there happened changes in work contracts, as well as a reduction of income and benefits to a portion of the employees who received wages above the limits of Unemployment Insurance Benefits. Additionally, many subjects reported feeling more productive and developing a closer relationship with the company's managers; we also identified that some employees would prefer continuing in this new work regime once the pandemic is over.

Keywords: Work contracts. Home Office. Labor Law.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para redução de jornada.....	22
Figura 2 – Exemplo de reposição do benefício emergencial para redução de jornada.....	23
Figura 3 – Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para suspensão do contrato de trabalho – em reais	24
Figura 4 – Exemplo prático de reposição do benefício emergencial para suspensão de contrato (até R\$ 4,8 Milhões)	25
Figura 5 - Exemplo prático de reposição do benefício emergencial para suspensão de contrato (acima R\$ 4,8 Milhões)	25
Gráfico 1 – Classificação dos entrevistados por gênero.....	32
Gráfico 2 – Classificação dos entrevistados por faixa etária.....	33
Gráfico 3 – Classificação dos entrevistados por formação acadêmica.....	33
Gráfico 4 – Classificação dos entrevistados por faixa salarial.....	34
Gráfico 5 – Classificação dos entrevistados por tempo de empresa.....	34
Gráfico 6 – Classificação dos entrevistados por grupo de Risco.....	35
Gráfico 7 – Como o contrato de trabalho foi afetado?.....	36
Gráfico 8 – Redução ou perda de benefício.....	36
Gráfico 9 – Benefícios afetados.....	37
Gráfico 10 – Redução de salário.....	37
Quadro 1 – Tipos de contratos de trabalho na CLT.....	18
Quadro 2 – Estudos anteriores relacionados a vivências do trabalhador.....	27
Quadro 3 – Colaboradores por regional.....	30
Quadro 4 – Colaborares atingidos pelas medidas provisórias – regional leste.....	30

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Cálculo seguro-sesemprego.....	21
Tabela 2 – Reações nas mudanças de trabalho.....	38
Tabela 3 – Aceitação e satisfação com os novos regimes de trabalho.....	40

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANEEL	Agência Nacional de Energia Elétrica
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DOU	Diário Oficial da União
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	Medida Provisória
OMS	Organização Mundial da Saúde
RPS	Regulamento da Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	14
1.2	OBJETIVOS	15
1.2.1	Objetivo Geral	15
1.2.2	Objetivos Específicos	15
1.3	JUSTIFICATIVA	16
2	REVISÃO DE LITERATURA	17
2.1	LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO	17
2.2	MEDIDA PROVISÓRIA 927 E 936	19
2.3	PROGRAMA EMERGENCIAL E DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA.....	20
2.3.1	Redução da Jornada de Trabalho e Salários	21
2.3.2	Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho	23
2.3.3	Estabilidade Provisória.....	26
2.4	LEI 14.020 DE 06 DE JULHO DE 2020.....	26
2.5	ESTUDOS ANTERIORES.....	27
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	29
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	29
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	29
3.3	PROCEDIMENTOS DE COLETAS DE DADOS	30
3.4	MÉTODOS DE ANÁLISE DOS DADOS.....	31
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	32
4.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	32
4.2	CONTRATOS DE TRABALHO E BENEFÍCIOS.....	35
4.3	REAÇÕES NAS MUDANÇAS DE TRABALHO	38
4.4	ACEITAÇÃO E SATISFAÇÃO COM OS NOVOS REGIMES DE TRABALHO.....	40
5	CONCLUSÃO	41
	REFERÊNCIAS.....	43
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO)	47
	ANEXO A – NÚMERO DE COLABORADORES FORNECIDO PELA EMPRESA	52

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Iudícibus, Marion e Faria (2018), a contabilidade não é uma ciência exata, ela é uma ciência social aplicada, pois é a ação do homem que gera e modifica o fenômeno patrimonial. Onde os usuários da contabilidade sofrem passivamente pressão da massa social e dos fenômenos econômicos.

Nesse trabalho, iremos fazer uma articulação das ciências contábeis com um fenômeno social, sanitário e contábil que marcou fortemente o ano de 2020. Estamos nos referindo à pandemia do novo coronavírus. No início de 2020, a China divulgou notícias de uma doença causada por um novo vírus, o Covid-19, que se espalhou por todos os continentes do planeta. A Organização Mundial da Saúde – OMS, anunciou em 30 de janeiro de 2020 que ocorreu uma emergência de saúde pública de importância internacional e uma pandemia em 11 de março de 2020 (MOREIRA; PINHEIRO, 2020).

No Brasil, as reações do Governo Federal se expressam através da Lei 13.979, de 06/02/2020, sobre medidas para lidar com uma ameaça à saúde pública de importância internacional no âmbito do Covid-19; e por meio do Decreto Legislativo 06 de 20/03 do mesmo ano, em que o desastre público foi anunciado (BRASIL, 2020a).

No início dos últimos dez dias de março de 2020, *shopping centers*, bares etc. começaram a suspender as operações, motivando insegurança na manutenção dos vínculos trabalhistas. Em 22.03.2020, o Governo de São Paulo emitiu quarentena de acordo com o decreto 64.881, que paralisou vários setores da economia, como comércio total, bares, restaurantes e hotéis (SÃO PAULO, 2020).

O setor elétrico não está alheio a tais impactos, e já foi possível observar efeitos como: (1) menor consumo de energia, (2) menor arrecadação das distribuidoras de energia e (3) notícias sobre pedidos de renegociações de contratos no mercado livre de energia elétrica por clientes industriais e comerciais. No curto prazo, a maior preocupação é a preservação dos fluxos de caixa do setor elétrico devido à queda de arrecadação das distribuidoras de energia da ordem de -20% a -25%. Isso se explica devido ao aumento de inadimplência em meio à crise – problema exacerbado pela decisão da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL de proibir cortes de luz por 90 dias para consumidores residenciais e provedores de serviços essenciais (ANEEL, 2020).

Por meio da Medida Provisória (MP) n. 927 de 22/03/2020, o Presidente da República adotou oito medidas trabalhistas para enfrentar a pandemia: teletrabalho, antecipação de feriados individuais, alívio (férias) coletivo, uso e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de requisitos administrativos, saúde e segurança no trabalho, levando os funcionários a processos de qualificação (sem pagamento de remuneração) e adiar o pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS. No dia seguinte, após pressões de sindicatos, trabalhadores e políticos contrários, através da MP n. 928, o governo suspendeu o art. 18 que falava sobre o direcionamento do trabalhador para qualificação sem remuneração ou benefício (BRASIL, 2020b).

As grandes tensões e expectativas causadas a funcionários, empregadores, sindicatos e público em geral foram dissipadas somente após a publicação em 01/04/2020 da MP n. 936, que instituiu o programa emergencial de manutenção do emprego e renda, considerando a possibilidade de reduzir salários e horas ou suspender contratos de trabalho, e criando o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, custeado pela União, para ajudar os empregadores no pagamento de salários e assim evitando demissões em massa (BRASIL, 2020c).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Com os casos crescentes da COVID-19 no Brasil, as autoridades públicas se viram na obrigação de tomar atitudes severas, visando evitar aglomerações para o vírus não se espalhar na população, para não sobrecarregar o serviço de saúde pública e evitar mortes. Tais medidas foram tomadas através decretos que evitavam aglomerações, a circulação de transportes públicos e fechamento das atividades econômicas não essenciais, incluindo *shopping centers*, bares etc., com a intenção de promover o isolamento coletivo da população.

No dia 13 de março de 2020, o Governador do Estado da Paraíba, através do Decreto Lei n. 40.122/2020, declara emergência de saúde pública no Estado por conta do coronavírus:

Art. 1º Fica declarada a existência de situação atípica caracterizada como Emergência, em razão da epidemia por Coronavírus (covid-19) no Brasil, com potenciais repercussões para o Estado da Paraíba, por um período de 90 (noventa) dias, renováveis por igual período (PARAÍBA, 2020).

Logo em seguida, em 19 de março de 2020, o Prefeito de João Pessoa - PB, publicou o Decreto Lei nº 9461/2020, que define outras medidas para o enfrentamento do Coronavírus no Município:

Art. 2º - De forma Excepcional, com o único objetivo de resguardar o interesse da coletividade na prevenção do contágio e no combate da propagação do coronavírus, (COVID-19), fica determinado, a partir de 23 de março de 2020, pelo prazo de quinze dias, o fechamento de:

I – “*shopping center*”, centro comercial e estabelecimentos congêneres.

II – Academias, centros de ginástica e estabelecimentos similares.

III – Cinemas, teatros, circos, parques de diversão e afins (JOÃO PESSOA (PB), 2020).

Por conta desses decretos, muitos empresários começaram uma série de demissões em massa, alegando não ter receitas para cobrirem, aluguéis, pagar fornecedores, contas básicas e principalmente as folhas de pagamento, levando o Governo Federal a criar medidas provisórias que flexibilizaram a legislação trabalhista e empréstimos aos empresários, com o intuito de evitar demissões e garantir o emprego e renda dos trabalhadores.

Nesse contexto levanta-se o problema: **Como as mudanças na legislação trabalhista, através das MPs n. 927 e 936, afetaram os contratos de trabalho em uma distribuidora de energia no Estado da Paraíba?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa tem como objetivo geral 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 n. 927 e 936.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Analisar os contratos de trabalho, benefícios trabalhistas e suas consequências em tempos de coronavírus;

- b) Identificar as reações dos colaboradores que estão lidando com essas mudanças em seus contratos de trabalho;
- c) Verificar a aceitação e satisfação dos colaboradores ao novo regime de trabalho e os possíveis impactos causados.

1.3 JUSTIFICATIVA

A contabilidade é considerada uma ciência social pois ela se altera de acordo com as mudanças socioeconômicas na sociedade. Segundo Martins (2018) as modificações nas condições de trabalho vêm ocorrendo desde as antigas civilizações, monarquias, senhores feudais, revoluções industriais e globalização. Agora temos uma pandemia que está causando uma nova alteração na economia e na sociedade.

Devido a essa nova situação que estamos vivendo, leis são criadas e alteradas visando uma maior segurança jurídica para a população e no âmbito trabalhista, que é o foco da pesquisa, para proteger o empregado e os empregos. Considerando o papel do contador em diversas áreas do trabalho, é de suma importância que o profissional busque conhecimento para poder se atualizar no mercado de trabalho.

Por se tratar de um fato novo, procura-se entender como a flexibilização da legislação trabalhistas afetaram os contratos de trabalho em uma Distribuidora de Energia durante essa pandemia, como também entender as reações dos colaboradores a esse novo tipo de trabalho verificando a aceitação e satisfação deles.

Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam ajudar a empresa, no entendimento dessa nova forma de trabalho de acordo com informações fornecidas pelos colaboradores, ajudando-a a tomar as melhores decisões. E considerando a importância das relações trabalhistas para a sociedade em geral, pois afeta diretamente o crescimento econômico e social, espera-se que essa pesquisa contribua para que a academia possa realizar novos estudos sobre esse tema em diversas áreas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Nesse tópico foi trabalhado o embasamento teórico que fundamentou a pesquisa.

2.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um conjunto de leis trabalhistas brasileiras elaborada no governo do Presidente Getúlio Vargas e promulgada no Brasil em 1º de maio de 1943 por meio do Decreto Lei n. 5452. Através desse decreto lei, foram reunidas as normas de direito individual e coletivo de trabalho, da fiscalização e do direito do trabalho (CEZAR, 2012).

O art. 442 da CLT, explica o que é o contrato de trabalho: “Contrato individual de trabalho é um acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”. Ou seja, contrato de trabalho é um documento que constitui uma relação de trabalho entre empregador e empregado (MORAES FILHO; MORAES, 2010).

Em 14 de julho de 2017, foi publicada no Diário Oficial da União (DOU), a Lei n. 13.467 que “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 de trabalho.” Instituinto a reforma trabalhista moderna (GARCIA, 2017).

Através da Reforma Trabalhista, todo sistema trabalhista tradicional foi alterado, como também a relação com Sindicatos, processos judiciais e trabalhistas (LIMA, 2017).

De acordo com Oliveira (2018), ante a Reforma Trabalhista da CLT, modificada pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, segue os tipos de Contratos de Trabalho no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 – Tipos de contratos de trabalho na CLT**(Continua)**

Tipo de contrato	Descrição do contrato
Trabalho por tempo determinado	Esse tipo de contrato de trabalho é o que possui uma data prefixada para o término do vínculo empregatício entre empresa e colaborador. O prazo para finalização deste contrato de trabalho, no tempo determinado, não pode ultrapassar o período de 2 anos.
Trabalho por tempo indeterminado	Nesse tipo de contrato de trabalho não existe um prazo estabelecido para o término do acordo entre empresa e colaborador.
Trabalho Temporário	O tipo de contrato de trabalho temporário está relacionado ao período em que um colaborador assume uma necessidade da empresa na saída de um outro funcionário.
Trabalho Eventual	Este tipo de contrato de trabalho eventual difere do temporário, pois não gera vínculo empregatício.
Trabalho Autônomo	A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.
Estágio	O estágio também se encaixa no modelo de trabalho que não possui vínculo empregatício. Lei 11.788 de 25 de setembro de 2018: Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.
Menor Aprendiz	O contrato de trabalho pode durar até dois anos e, durante esse período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática. Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.
Trabalho Home Office / 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.
Terceirização	Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974, dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

Quadro 1 – Tipos de contratos de trabalho na CLT

	(Conclusão)
Trabalho Intermitente	Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Fonte: Elaboração própria (2020), adaptado de Oliveira (2018) a partir de Brasil. Lei n 13.467 de 13 de julho de 2017.

2.2 MEDIDA PROVISÓRIA N. 927 E 936

Quando o Brasil estava se adaptando a Reforma Trabalhista da CLT, modificada pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, a população foi novamente surpreendida por novos decretos e medidas provisórias decorrentes a pandemia do novo coronavírus, dentre elas as MPs n. 927 e 936/2020, havendo assim, uma nova flexibilização na legislação trabalhista (DIONIZIO, 2020).

Tais MPs beneficiaram trabalhadores e empregadores, tendo em vista que muitos empresários se encontravam com suas atividades paradas, dificultando os pagamentos de contas básicas e o compromisso de honrar o pagamento dos salários dos trabalhadores (DIONIZIO, 2020).

A Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 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 (BRASIL, 2020b).

Segundo Lourencini (2020), é importante destacar a abertura que a MP n. 927 permite, através do seu artigo 2º, sobre a possibilidade da realização de acordos (individuais e coletivos) entre empregados e empregadores para a preservação do emprego e esses acordos foram reconhecidos pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 20 abr. 2020:

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

O Art. 3º da Medida Provisória n. 927 de 22 de março de 2020, encontra-se alinhado com as modificações da Reforma Trabalhista da CLT em 2017 que flexibilizaram os contratos de trabalho:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:
I - O teletrabalho; II - A antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
V - O banco de horas; VI - A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 2020b).

Após muita pressão da sociedade civil, o Governo Federal encaminhou para o Congresso Nacional, a medida Provisória n. 936 com o objetivo de manter empregos e o salário dos trabalhadores que foram atingidos pelo impacto da pandemia sobre as atividades econômicas (SCHERER; MARCOLINO, 2020).

A Medida Provisória tem como prioridade instituir o Programa Emergencial e de Manutenção do Emprego e Renda:

Instituir 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.(BRASIL, 2020c).

Essas Medidas Provisórias se somam a um conjunto de iniciativas tomadas pelo Governo Federal e o Congresso (Câmara e Senado), em relação aos impactos causados pela pandemia aos trabalhadores e empresários, como também ações de saúde pública para tentar minimizar os impactos sociais e econômicos (SCHERER; MARCOLINO, 2020).

2.3 PROGRAMA EMERGENCIAL E DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA

O Art. 3. da MP n. 936, Estabelece como medidas principais visando a conservação dos contratos de trabalho: “Benefício Emergencial de Preservação de emprego e da Renda”, “Redução da jornada de trabalho e do salário” e “Suspensão temporária do contrato de trabalho” (BRASIL, 2020c, p.1).

A União irá custear o Programa com recursos do Ministério da Economia, conforme o § 6º do art. 5: “O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia” (BRASIL, 2020c, p.1).

2.3.1 Redução da Jornada de Trabalho e Salários

Pela MP n. 936, a redução da jornada e salário fica autorizada mediante o acordo individual ou coletivo entre empregador e empregado e com uma duração máxima de 90 dias. A redução pode ser de 25%, 50% ou 70% do salário e em compensação o trabalhador irá receber o complemento do salário através do “*Benefício Emergencial de Preservação de emprego e da Renda*”, levando em consideração o valor base do seguro-desemprego (SCHERER; MARCOLINO, 2020).

O Art. 1º da Portaria nº 914 do Ministério da Economia, de 13 de Janeiro de 2020, expõe que: “Os benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS serão reajustados, a partir de 1º de janeiro de 2020, em 4,48% (quatro inteiros e quarenta e oito décimos por cento)” (BRASIL, 2020d, p.1). Ficou ajustado também a tabela de benefícios do seguro-desemprego de acordo com a Tabela 1 a seguir.

Tabela 1 – Cálculo seguro-desemprego		
Faixas de Salário Médio	Média Salarial	Forma de Cálculo
Até	R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio de três meses por 0.8 = (80%).
De Até	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	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 será de R\$ 1.813,03 invariavelmente.

Fonte: Elaboração própria a partir de Brasil. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Seguro-Desemprego Formal** (2020e).

Trabalhadores que enfrentarem uma redução inferior a 25% em sua jornada de trabalho, e, por consequência, no salário, não farão jus a qualquer benefício governamental. A complementação do salário de quem estiver com a redução de jornada será paga pelo Governo Federal conforme a tabela de cálculo de reposição

do benefício emergencial para redução de jornada e salário, apresentada Figura 1, sendo que a base de cálculo mencionada a seguir é a referente ao valor pago a título de parcelas do seguro-desemprego que pode ser de R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03 respeitando o teto máximo do seguro-desemprego (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	SALÁRIO REDUZIDO + BENEFÍCIO			TAXA DE REPOSIÇÃO			
BRUTO	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).

Por exemplo, no caso de redução da jornada de 25%, se o empregado tiver sua base de salário em R\$ 1.580,00, o empregador custeará 75% do salário, R\$ 1.185,00, enquanto que o benefício custeado pela União, não será de 25% de R\$ 1.580,00 (R\$ 395,00), na verdade será de 25% de R\$ 1.580,00 x 0,80, ou seja, R\$ 316,00 totalizando R\$ 1.501,00, ou seja, o trabalhador terá seu salário reduzido em 5% e uma taxa de reposição pelo Governo de aproximadamente 95%. Podendo o trabalhador ter uma perda bruta de até R\$ 237,00 se o contrato de redução for de 90 dias, conforme explica a Figura 2:

Figura 2 – Exemplo de reposição do benefício emergencial para redução de jornada

redução de 25%	
o benefício concedido será de	R\$ 316,00
a empresa deverá pagar	R\$ 1.185,00
você receberá no total	R\$ 1.501,00
seu salário será reduzido em	5,0%
sua perda bruta acumulada em 30 dias será de	R\$ 79,00
sua perda bruta acumulada em 60 dias será de	R\$ 158,00
sua perda bruta acumulada em 90 dias será de	R\$ 237,00

Fonte: (DIEESE, 2020)

2.3.2 Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Também foi autorizado, que da mesma forma da redução de jornada, as empresas podem suspender os contratos de trabalho dos colaboradores por até 60 dias, em que os valores serão pagos também pelo Governo Federal, levando como base os valores do seguro-desemprego através do benefício emergencial (SCHERER; MARCOLINO, 2020).

A MP determina que os valores serão pagos de acordo com o faturamento anual das empresas. Para empresas com faturamento no ano anterior de até R\$ 4.800.000,00 será pago 100% do valor do seguro-desemprego e para empresas com valor superior a esse valor o governo assume a responsabilidade de 70% do valor do seguro-desemprego, ficando os 30% restante para o empregador pagar. A complementação do salário de quem estiver com a redução de jornada será paga pelo Governo Federal conforme a tabela de cálculo de reposição do benefício emergencial

para suspensão do contrato de trabalho, apresentada na Figura 2 (LOURENCINI, 2020).

Figura 3 - 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	
BRUTO	BENEFICIO	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).

Por exemplo, no caso da suspensão do contrato de trabalho em uma empresa onde a sua receita anual seja até R\$ 4,8 milhões, se o empregado tiver sua base de salário de R\$ 1.580,00, a prestação mensal será de R\$ 1.580,00 x 0,80, ou seja, R\$ 1.264,00 pago pelo Governo Federal e o empregador fica desobrigado a pagar uma parte do salário, tendo em vista que o empregado estará com o contrato suspenso, ou seja, uma taxa de reposição de aproximadamente 86% para o empregado. Caso a empresa tenha um faturamento superior a R\$ 4,8 milhões o empregador paga 30% do salário e o Governo 70%, levando em consideração a tabela do seguro-desemprego conforme Figuras 4 e 5:

Figura 4 – Exemplo prático de reposição do benefício emergencial para suspensão de contrato (até R\$ 4,8 Milhões)

Se trabalha em pequena empresa (receita anual até R\$ 4,8 milhões)	
o benefício concedido será de	R\$ 1.264,00
a empresa deverá pagar	R\$ 0,00
você receberá no total	R\$ 1.264,00
seu salário será reduzido em	20,0%
sua perda bruta acumulada em 30 dias será de	R\$ 316,00
sua perda bruta acumulada em 60 dias será de	R\$ 632,00

Fonte: (DIEESE, 2020)

Figura 5 - Exemplo prático de reposição do benefício emergencial para suspensão de contrato (acima R\$ 4,8 Milhões)

Se trabalha em empresa maior (receita anual superior a R\$ 4,8 milhões)	
o benefício concedido será de	R\$ 884,80
a empresa deverá pagar	R\$ 474,00
você receberá no total	R\$ 1.358,80
seu salário será reduzido em	14,0%
sua perda bruta acumulada em 30 dias será de	R\$ 221,20
sua perda bruta acumulada em 60 dias será de	R\$ 442,40

Fonte: (DIEESE, 2020)

2.3.3 Estabilidade Provisória

Conforme o art. 10 da MP 936/20, os empregados que tiveram direito ao Benefício Emergencial do Emprego e da Renda, seja na modalidade de redução de jornada como suspensão de contrato de trabalho, vão ter direito a uma estabilidade provisória do mesmo período em que esteve com o benefício. Caso a empresa descumpra essa regra será penalizada (LOURENCINI, 2020).

Ainda de acordo com Lourencini (2020), além das verbas rescisórias mais a multa do FGTS, ainda terá direito a:

- 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 LEI n. 14.020 DE 06 DE JULHO DE 2020

Em 07 de julho de 2020, foi publicada no Diário Oficial da União, a Lei n. 14.020 que dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e outras medidas trabalhistas, lei oriunda da conversão da Medida Provisória Nº 936 que estava perdendo a sua validade.

Para Aragão, Carneiro e Sousa (2020), uma das principais novidades da lei em relação ao texto original da MP foi a possibilidade de prorrogação dos acordos de redução proporcional de jornadas e de salários, e de suspensão do contrato de trabalho, assim a redução de jornada que antes era prevista na lei por 90 dias e a suspensão do contrato de trabalho que era de 60 dias, poderão ser renovados.

A lei possui validade enquanto estiver valendo o estado de calamidade pública, conforme o Art. 2º “Fica instituído o Programa Emergencial do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta lei” (BRASIL, 2020f).

2.5 ESTUDOS ANTERIORES

Nesta seção, de maneira mais específica, apresenta-se alguns estudos similares, conforme o Quadro 2 abaixo:

Quadro 2 – Estudos anteriores relacionados a vivências do trabalhador

(Continua)

AUTOR	OBJETIVO	RESULTADOS
Lopes (2005)	Concentra-se em investigar o comportamento do servidor técnico administrativo da Universidade Federal do Ceará e a sua relação com a administração universitária no que se refere à atividade-meio. Tendo como objetivo investigar no comportamento dos servidores os fatores que influenciam na satisfação e insatisfação e a sua forma de expressão, estabelecendo-se, a partir daí, uma relação com os fatores de comprometimento do servidor com a instituição	No entanto, os resultados demonstram um comportamento de apatia e indiferença significativa; maior satisfação na variável ambiente de trabalho e maior insatisfação nas variáveis remuneração e segurança, recompensas e benefícios e maior envolvimento do servidor na organização, com relação aos componentes do comprometimento afetivo e normativo.
Noronha (2017)	Identificar as reações de servidores públicos federais durante um processo de mudança organizacional, possíveis repercussões em sua saúde e as estratégias coletivas elaboradas por eles. O contexto é de uma Escola Agrícola que passou pela desvinculação da Universidade Federal de Santa Maria, no RS, para tornar-se Instituto Federal de Ensino.	Foram encontrados como resultados: o processo de mudança foi considerado longo e desgastante. A presença do medo e de insegurança em relação às carreiras foi presente no estudo, porém a mudança foi vista também como uma oportunidade de crescimento institucional. Os atores utilizaram estratégias de cooperação coletiva formando comissões de visitação e de estudo de viabilidade, as quais ofereceram mais segurança ao grupo dando suporte à mudança. As repercussões identificadas com frequência foram: insônia, ansiedade, stress, aumento da jornada de trabalho, aumento da Pressão Arterial, decepção, perda de sentido e da motivação para trabalhar. A identidade forte foi percebida como um obstáculo para a mudança organizacional.

Quadro 2 – Estudos anteriores relacionados a vivencias do trabalhador

(Conclusão)

Sales e Silva (2018)	As organizações estão sendo obrigadas a acompanhar essa evolução evitando assim a obsolescência e em decorrência a morte. Para que isso não ocorra, as mudanças organizacionais tem sido o caminho para adequar-se ao ambiente, intensificando a criatividade e a inovação.	Os resultados indicam que o enfoque maior está voltado para a quebra do paradigma de que a resistência é negativa e que é sempre prejudicial à organização, ressaltando a vertente positivada da resistência e suas vantagens para a organização e seus colaboradores.
Lizote, <i>et al</i> (2020)	Descrever o bem-estar subjetivo e a autonomia no <i>home office</i> dos estudantes de Ciências Contábeis em tempos de pandemia	Os resultados apontaram que os discentes, de forma em geral, apresentaram um moderado bem-estar subjetivo, sendo os aspectos negativos superiores aos positivos.
HasternreiterFilho, Mendes e Tellechea (2020)	Tendo em vista a disseminada adoção de <i>home office</i> , busca averiguar a realidade dessa modalidade laboral no cenário pandêmico mediante a percepção dos trabalhadores.	Os trabalhadores que passaram a trabalhar home office, aumentaram sua familiaridade com as tecnologias de comunicação e seu nível de autonomia ficou acima das demais modalidades de trabalho.

Fonte: Elaboração Própria (2020)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesse tópico foi trabalhado a trajetória metodológica da pesquisa identificando sua abordagem e suas características.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

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”.

Qualquer tipo de pesquisa, em qualquer área, exige uma pesquisa bibliográfica prévia, tanto para o levantamento do tema, como para a fundamentação teórica e ainda para justificar as contribuições para a própria pesquisa (BERVIAN; CERVO; SILVA, 2006).

O trabalho se caracteriza como pesquisa descritiva, por que visa descrever os benefícios trabalhistas durante a pandemia, como também as reações e satisfações dos colaboradores da Distribuidora de Energia, ante a flexibilização da legislação trabalhista perante as MPs n. 927 e 936. Quanto a abordagem do problema se classifica em pesquisa quantitativa e qualitativa.

A pesquisa descritiva desenvolve-se, na maioria das vezes, nas ciências humanas e sociais, abordando aqueles dados e problemas que merecem ser estudados, mas cujo registro não consta em documentos. Os dados, por ocorrerem em seu habitat natural, precisam ser coletados e registrados para um estudo propriamente dito (BERVIAN; CERVO; SILVA, 2006).

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi desenvolvida em uma Distribuidora de Energia no Estado da Paraíba, que possui 1.899 colaboradores distribuídos em todo estado, divididos em 3 regionais, conforme Quadro 3:

Quadro 3 – Colaboradores por Regional

Regional	Colaboradores
Leste – João Pessoa e região	953
Centro – Campina Grande e região	432
Oeste – Patos e região	514
Gestores (Supervisores, Coordenadores e Gerentes)	134

Fonte: Elaboração própria (2020) a partir de informações fornecidas pela empresa.

Utilizou-se como parâmetro para escolha dos participantes da pesquisa: os colaboradores que pertencem a regional leste que englobam as cidades metropolitanas de João Pessoa e os que foram atingidos diretamente pelas Medidas Provisórias, conforme Quadro 4.

Quadro 4 – Colaborares atingidos pelas medidas provisórias – regional leste

Regional	Colaboradores
Teletrabalho/Home Office – MP 927 e Redução Jornada de Trabalho e trabalho – MP 936	430
Suspensão Contrato de Trabalho – MP 936	238
Total	668

Fonte: Elaboração própria (2020) a partir de informações fornecidas pela empresa.

O questionário foi desenvolvido na plataforma Google Formulários®, os 668 colaboradores atingidos foram contactados através de seus e-mails corporativos e o questionário ficou aberto para respostas no período de 02/10/2020 a 16/10/2020, conforme prazo acertado e estipulado pela empresa. Obteve-se retorno de 220 entrevistados. Os dados foram processados em gráficos pela mesma plataforma.

Apesar do envio de e-mail para todos os colaboradores, a maior dificuldade do retorno das respostas se deu na demora por parte do Jurídico da empresa em liberar o envio dos questionários para os colaboradores e pelo fato da suspensão do contrato de trabalho, uma vez que parte dos colaboradores não estavam acessando os e-mails corporativos.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETAS DE DADOS

Para Bervian, Cervo e Silva (2006 p. 50): a coleta de dados “é uma tarefa importante na pesquisa, pois envolve passos que vai desde a determinação da

população a ser estudada, a elaboração do instrumento da coleta, a programação da coleta e os tipos de dados e de coleta”.

Nesse contexto, a pesquisa foi realizada através de questionário com perguntas fechadas como instrumento de coleta de dados. Foi aplicado um questionário para os colaboradores que foram afetados diretamente pelas MPs n. 927 e n. 936.

O questionário foi dividido em 4 (quatro) blocos de questões, onde o primeiro teve como objetivo identificar os participantes da pesquisa e os demais blocos tiveram como objetivos mostrar os benefícios e consequências da pandemia nos seus contratos de trabalho, as reações dos colaboradores perante as mudanças no trabalho ante a pandemia e a aceitação e satisfação dos colaboradores aos novos regimes de trabalho impostos por essa nova legislação

O questionário foi desenvolvido na plataforma Google Formulários® e os entrevistados foram contactados através de seus e-mails corporativos na empresa para que pudessem responder, não foi feito pré-teste.

Buscou-se descobrir suas opiniões, por meio de questões em que foi utilizada a escala tipo Likert, para facilitar o entendimento por parte dos respondentes e auxiliar assim, na forma de tabulação dos dados.

Além do questionário, foi realizada uma pesquisa bibliográfica a partir de livros, legislações, monografias e artigos científicos, para a construção do referencial teórico e metodológico para o embasamento do estudo.

3.4 MÉTODOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram coletados na plataforma Google Formulários® e apresentados em forma de gráficos para os blocos I e II. Para análise dos dados foi aplicado a estatística simples com distribuição de frequência. Para uma melhor análise dos blocos III e IV realizou-se uma abordagem qualitativa, onde foi utilizada a escala tipo Likert de 5 pontos para mensuração do grau de concordância dos respondentes do questionário.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

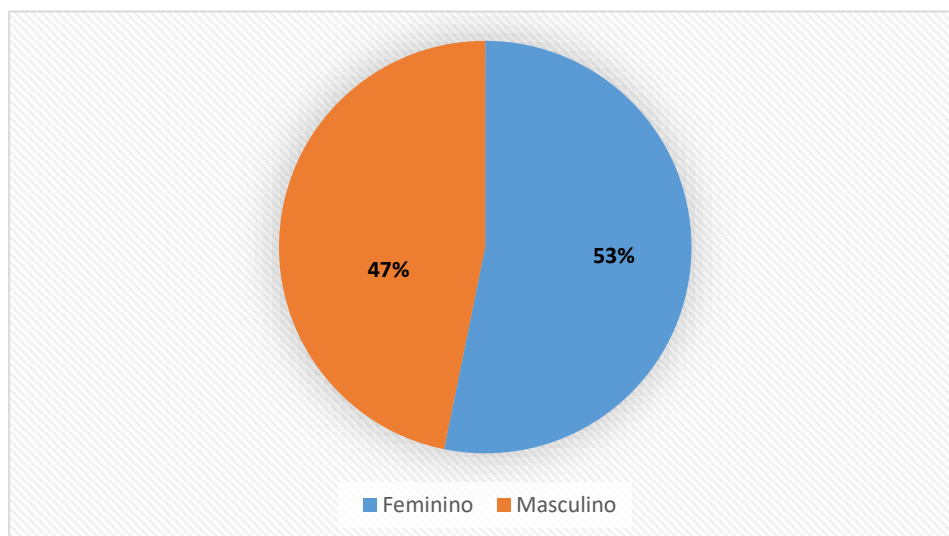
Nos subtópicos abaixo, foram discutidos os resultados obtidos através da investigação.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Nesse primeiro bloco de perguntas, buscou-se analisar o perfil dos entrevistados: gênero, faixa etária, formação acadêmica, faixa salarial, tempo de empresa e se fazem parte de grupo de risco.

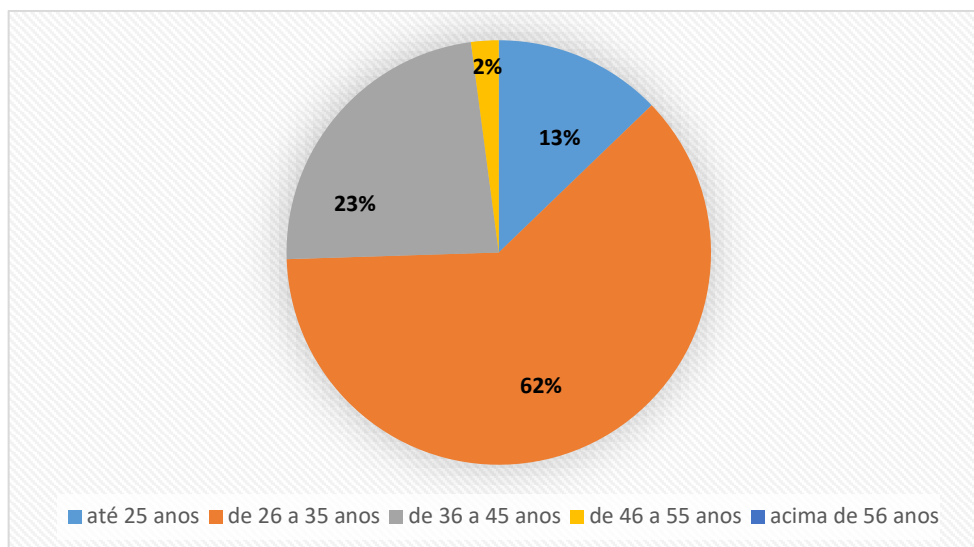
Percebe-se no gráfico 1, pouca diferenciação de classificação por gênero, analisada no questionário aplicado, com predominância feminina, numa porcentagem de 53, para 4 por cento de público masculino.

Gráfico 1 – Classificação dos entrevistados por gênero



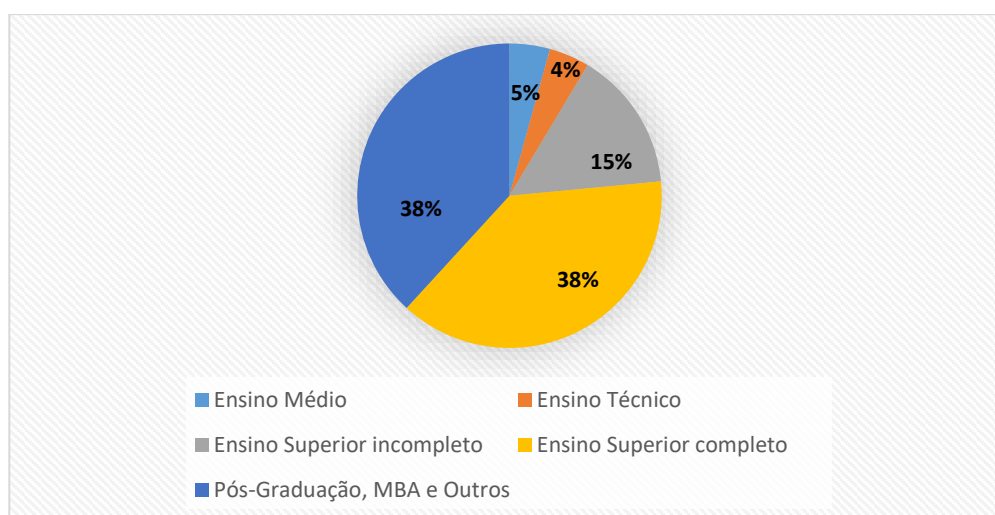
Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na classificação etária dos entrevistados presente no gráfico 2, observa-se que predomina os colaboradores com idades entre 26 e 35 anos (62%), seguidos dos colaboradores de 36 a 45 anos (23%). É importante ressaltar que do público representado na amostragem, não tem nenhum entrevistado com idade acima de 56 anos, deixando a entender que esse grupo foi atingido diretamente com o regime de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Gráfico 2 – Classificação dos entrevistados por faixa etária

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Com relação a formação acadêmica, pode-se perceber no gráfico 3, que a maioria dos colaboradores possuem Pós-Graduação e Graduação (38% cada), seguido daqueles que estão cursando uma Graduação (15%). O que é bom, pois percebe-se a relevância do estudo dentro da organização.

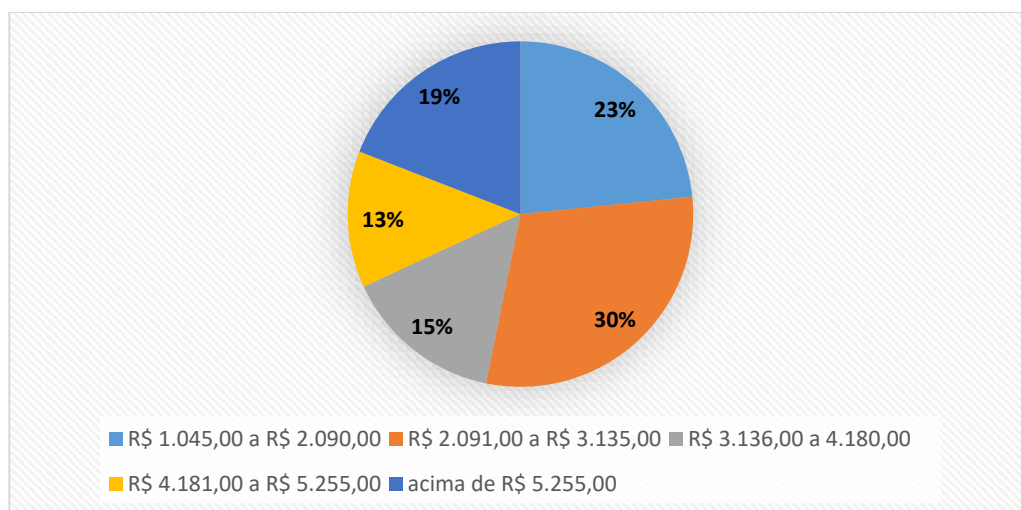
Gráfico 3 – Classificação dos entrevistados por formação acadêmica

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Levando em consideração o valor atual do salário mínimo (R\$ 1.045,00), o gráfico 4 mostra que apenas 23% dos colaboradores entrevistados ganham de R\$ 1.045,00 a R\$ 2.090,00, esse grupo de colaboradores não foram afetados por redução

de salários, tendo em vista que seus salários se encaixam na tabela de cálculo do seguro-desemprego, conforme explicado no Quadro 2 deste trabalho. Enquanto os demais foram afetados e tiveram uma porcentagem de desconto nos seus salários conforme cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para redução e suspensão de jornada explicado as Figuras 1 e 2.

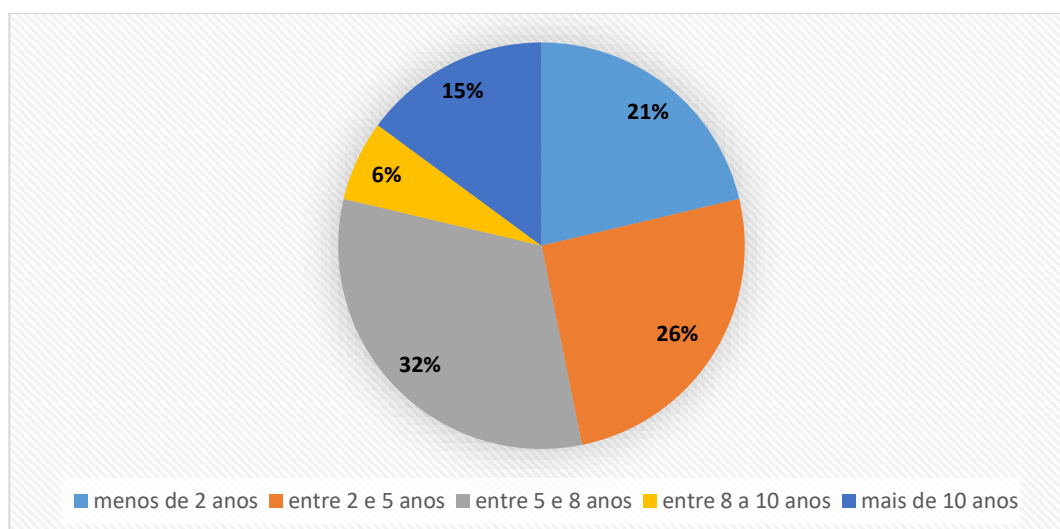
Gráfico 4 – Classificação dos entrevistados por faixa salarial



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

O gráfico 5 mostra que a média de tempo na empresa é de 2 a 8 anos, sendo 32% entre 5 e 8 anos e 26% entre 2 a 5 anos.

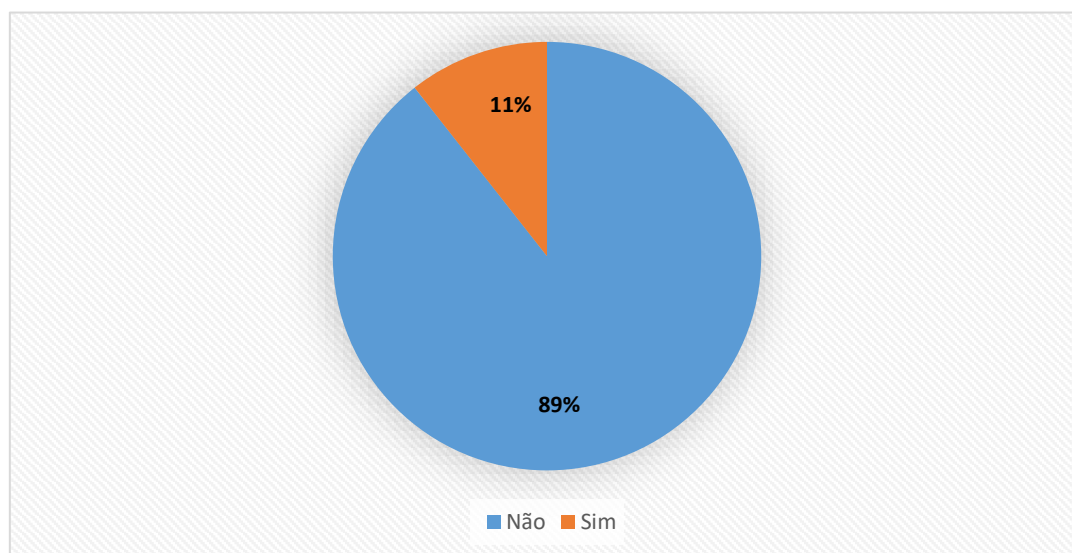
Gráfico 5 – Classificação dos entrevistados por Tempo de empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Foi observado através do gráfico 6, que 89% dos entrevistados não pertencem ao grupo de risco, onde apenas 11% pertencem a esse grupo.

Gráfico 6 – Classificação dos entrevistados por Grupo de Risco



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

4.2 CONTRATOS DE TRABALHO E BENEFÍCIOS

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e renda dos trabalhadores, o Governo Federal publicou duas medidas provisórias (927 e 936), que flexibilizaram os contratos de trabalho e com o objetivo de manter os empregos dos trabalhadores.

A MP n. 927 instituiu/flexibilizou o: Teletrabalho/ home office, antecipação de férias individuais, compensação de banco de horas, entre outros.

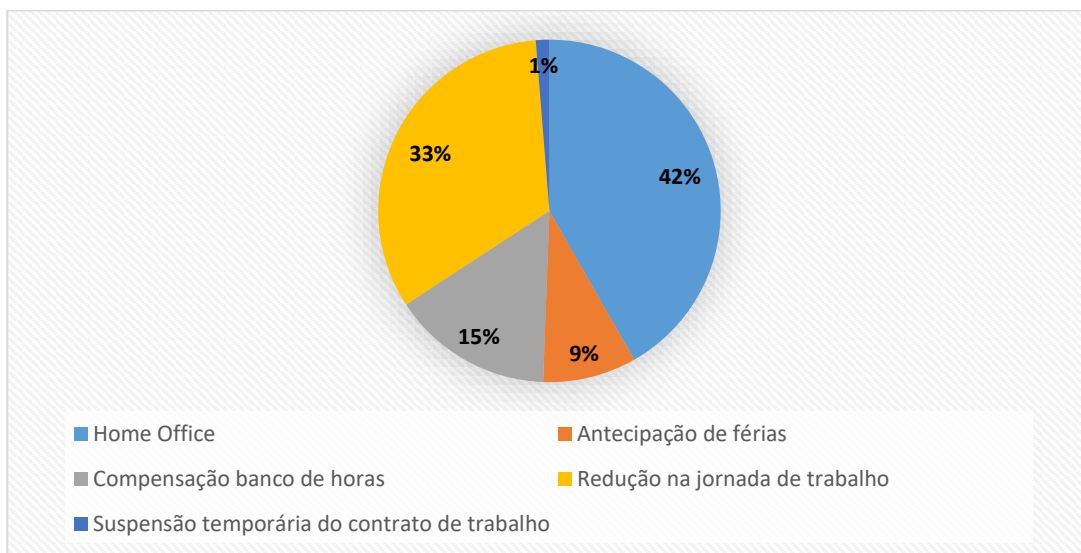
A MP n. 936 instituiu o Programa Emergencial e de Manutenção do Emprego e Renda, que permitiu a redução de jornada de trabalho e salários e permitiu a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Mediante explicações acima, foram perguntados aos entrevistados como seus contratos foram afetados, se houve redução ou perda de algum benefício trabalhista concedido e se houve redução de salário.

Conforme gráfico 7, 42% dos entrevistados foram afetados pelo teletrabalho/home office, seguido de 33% que tiveram redução de jornada de trabalho, 15% compensaram banco de horas, 9% tiveram suas férias antecipadas e apenas 1%

tiveram seus contratos suspensos e esse grupo foram os de colaboradores com idades acima de 60 anos.

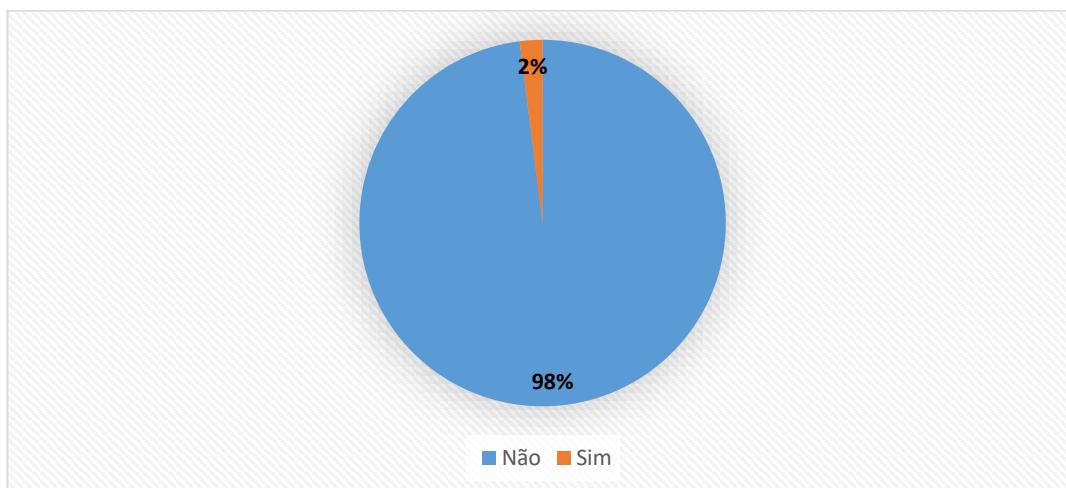
Gráfico 7 – Como o contrato de trabalho foi afetado?



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Foi perguntado se durante a alteração dos contratos de trabalho houve alguma redução ou perda de benefícios trabalhistas e conforme o gráfico 8, para 98% dos entrevistados não houve redução ou perda de nenhum benefício.

Gráfico 8 – Redução ou perda de benefício

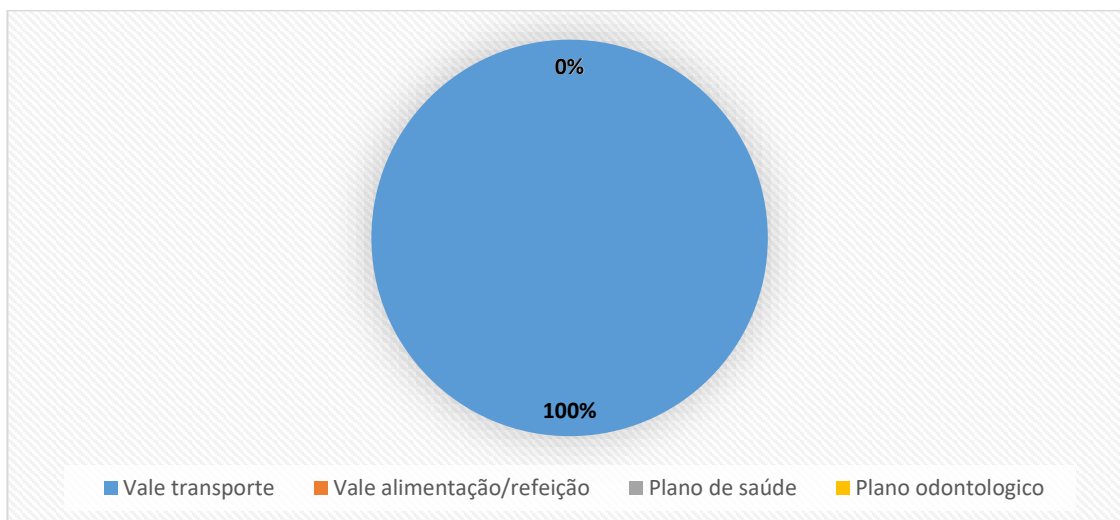


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Já com relação aos 2% dos pesquisados que tiveram redução ou perda de benefício, perguntou-se quais perdas eles foram impactados. Para 100% foi somente

o benefício do vale transporte (gráfico 9), o que é aceitável, tendo em vista trabalho o home office.

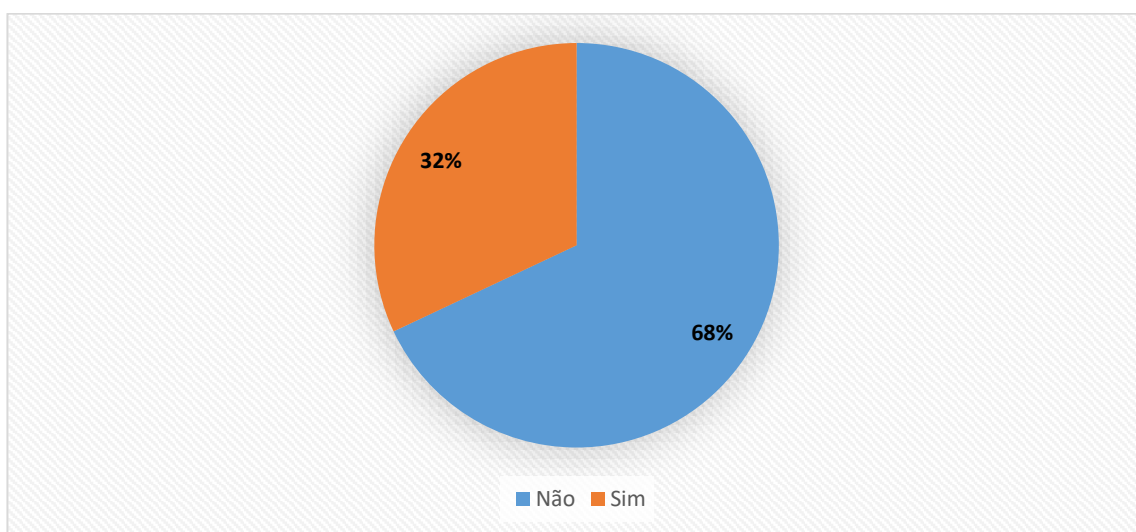
Gráfico 9 – Benefícios afetados



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Em relação a redução do salário durante as alterações nos contratos de trabalho, o gráfico 10 mostra que para 68% dos entrevistados não houve redução de salários e para 32% dos entrevistados sim, tendo em vista que eles ganham acima de R\$ 2.666,29 que é o teto máximo para cálculo do seguro-desemprego.

Gráfico 10 – Redução de salário



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

4.3 REAÇÕES NAS MUDANÇAS DE TRABALHO

Nesse bloco de perguntas, procurou-se saber dos colaboradores pesquisados as reações enfrentadas com as mudanças na forma de trabalho, seja presencial ou remoto. A Tabela 2, tem como objetivo analisar se as novas formas de trabalho afetaram a produtividade, a motivação em realizar o trabalho e a preocupação com bem-estar pessoal durante a pandemia.

Tabela 2 – Reações nas mudanças de trabalho

QUESTÕES	1	2	3	4	5	%
3.1 Acredito que o trabalho remoto afetou negativamente a minha produtividade.	53,2	25,5	8,5	4,3	8,5	100
3.2 Sinto que estou tão produtivo trabalhando home office quando trabalhava no presencial.	10,6	6,4	8,5	23,4	51,1	100
3.3 Me sinto bem disposto para trabalhar.	0	4,3	19,1	36,2	40,4	100
3.4 Tenho vontade de fazer as tarefas do trabalho no meu dia a dia.	4,3	4,3	12,8	40,4	38,3	100
3.5 Me sinto tranquilo com o meu trabalho	2,1	2,1	25,5	40,4	29,8	100
3.6 Sinto que conseguiremos retornar à normalidade em breve.	6,4	6,4	17,0	42,6	27,7	100
3.7 Minha empresa disponibilizou infraestrutura para trabalhar remotamente durante a pandemia?	6,4	17,0	29,8	19,1	27,7	100
3.8 Minha empresa forneceu medidas para melhorar o bem-estar dos colaboradores durante o período de pandemia na empresa?	2,1	12,8	21,3	17,0	46,8	100
3.9 Sinto que meu contato com meu gestor aumentou durante o período de pandemia.	2,1	14,9	34,0	17,0	31,9	100
3.10 A internet que utilizo em casa atende minhas necessidades de trabalho?	2,1	8,5	10,6	25,5	53,2	100
3.11 A comunicação da minha empresa está sendo clara com relação as suas ações durante a pandemia?	2,1	2,1	17,0	38,3	40,5	100

Legenda: 1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo parcialmente, 3 – Nem concordo e nem discordo, 4 – Concordo parcialmente e 5 – Concordo totalmente.

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Foi identificado na Tabela 2, que para 53,2% dos entrevistados, o trabalho remoto não afetou negativamente a produtividade, 51% se sentem tão produtivos no modo home office como no presencial, 40,4% se sentem bem dispostos em trabalhar

na forma remota. 38,3% se consideram motivados a fazer as tarefas de trabalho durante o dia a dia. Sobre a segurança no ambiente, 29,8% estão se sentindo totalmente tranquilo com o trabalho. Apenas 27,7% concordam que em breve as atividades serão retomadas normalmente. Em relação a ajuda oferecida pela empresa 27,7% informaram que a empresa disponibilizou uma estrutura aceitável para o trabalho remoto Home office e para 46,8% a empresa forneceu sim algumas medidas para melhorar o bem-estar durante a pandemia. Percebeu-se também que o contato com o Gestor imediato aumentou para 31,9% dos colaboradores entrevistados, 53,2% acham que a internet que utilizam em casa é suficiente para as atividades de trabalho e para 40,5%, a comunicação da empresa sobre as ações adotadas para a pandemia foi clara.

Esses resultados entram em concordância com um estudo semelhante feito por Hasternreiter Filho, Mendes e Tellechea (2020), sobre a realidade do trabalho *home office* na atipicidade pandêmica, onde buscou-se averiguar a realidade dessa nova modalidade de trabalho durante o cenário pandêmico e como resultado obtido foi que os trabalhadores aumentaram a produtividade e a familiaridade com as novas tecnologias de comunicação e seus níveis de autonomia ficaram maiores.

Por outro lado, divergem do estudo realizado por Lizote, *et al* (2020), que fez uma pesquisa com estudantes do curso de Ciências Contábeis, onde o objetivo desse estudo era descrever o bem-estar subjetivo e a autonomia desses estudantes no home office durante a pandemia e como resultado dessa pesquisa foi apontado que os discentes de modo em geral, apresentaram um moderado bem-estar subjetivo com aspectos negativos maiores que os positivos.

Noronha (2017), em seu trabalho sobre mudança organizacional e possíveis repercussões sobre os trabalhadores, também identifica uma repercussão negativa quanto as mudanças repentinas em um ambiente organizacional. No estudo, ela identificou que muitos colaboradores apresentaram insônia, ansiedade, stress, aumento da jornada de trabalho, aumento da pressão arterial, decepção, perda de sentido e da motivação para trabalhar, tudo em decorrência dessa mudança.

Sales e Silva (2018), também encontraram em seu estudo de caso em uma Indústria de calçados, um forte resistência a mudanças por parte de colaboradores, onde os resultados da pesquisa indicaram que a resistência negativa é prejudicial para a organização.

4.4 ACEITAÇÃO E SATISFAÇÃO COM OS NOVOS REGIMES DE TRABALHO

Nesse último bloco procurou-se entender a aceitação dos colaboradores aos novos regimes de trabalho e o interesse em permanecer nesses regimes.

Tabela 3 – Aceitação e satisfação com os novos regimes de trabalho

QUESTÕES	1	2	3	4	5	%
4.1 Você acha que após a pandemia, esses novos regimes de trabalho deveriam permanecer?	4,3	0,0	29,8	34,0	31,9	100
4.2 Você acha que essas ações (MPs) do Governo Federal ajudaram a preservar o seu emprego?	0,0	25,5	21,3	23,4	29,8	100
4.3 Sem essas ações do Governo, você acha que seu emprego estaria mantido?	2,1	10,6	40,4	25,5	21,3	100
4.4 Com os novos regimes de trabalho, você teve dificuldade de adaptar-se a outras atividades?	31,9	25,5	23,4	12,8	6,4	100
4.5 A satisfação com o seu trabalho supera as dificuldades dessa nova rotina?	2,1	4,3	17,0	46,8	29,8	100
Legenda: 1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo parcialmente, 3 – Nem concordo e nem discordo, 4 – Concordo parcialmente e 5 – Concordo totalmente.						

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme Tabela 3, para 31,9% dos colaboradores entrevistados, esses novos regimes de trabalho podem continuar após a pandemia. 29,5% acharam que as ações do Governo Federal, através das MPs 927 e 936 ajudaram a preservar o emprego e ao serem questionados sobre a segurança de seus empregos sem as ações do governo, 40,4% se abstiveram da resposta.

Sobre adaptação aos novos regimes de trabalho, 31,9% não tiveram nenhuma dificuldade e para 29,8% a satisfação com seu trabalho superam as dificuldades apresentadas nessa nova rotina.

De acordo com Lopes (2005), em uma pesquisa que tinha por objetivo investigar no comportamento dos servidores da Universidade Federal do Ceará, os fatores que influenciam a satisfação e insatisfação é a sua forma de expressão. Onde os resultados demonstram um comportamento de apatia e indiferença.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa teve como objetivo principal, 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, em virtude da Covid-19.

Com base nos resultados alcançados na pesquisa, através dos entrevistados, percebemos que a predominância dos participantes foi do gênero feminino, com faixa etária de 26 a 35 anos, onde a maioria possui formação acadêmica de nível Superior e Pós-Graduação, que a faixa salarial predominante é de R\$ 2.091,00 a R\$ 3.135,00 e que a média de tempo na empresa é de 2 a 8 anos. Assim conseguimos ter uma noção do perfil dos colaboradores dessa Distribuidora de Energia.

O primeiro objetivo específico, que visava analisar os contratos de trabalhos, benefícios trabalhistas e suas consequências foi atingido, uma vez que com a publicação das medidas provisórias, os contratos de trabalho de aproximadamente 35% dos colaboradores da empresa, foram alterados com o teletrabalho, redução de jornada e a suspensão temporária do contrato. Onde esse número só não foi maior pelo fato da empresa ser um fornecedor de serviço essencial. Também foi observado que esses colaboradores tiveram benefícios trabalhistas alterados uma vez que foram suspensos os vales transportes e alguns colaboradores tiveram seus salários reduzidos por ter a jornada de trabalho reduzida e ganhar acima do teto do seguro-desemprego.

O segundo objetivo também foi atingido, pois ele procurava identificar as reações dos colaboradores que estavam lidando com as mudanças em seus contratos de trabalho. Pôde-se observar na Tabela 2, que houve várias reações, positivas, negativas e diversificadas quanto aos novos regimes de trabalho.

O terceiro e último objetivo que tinha como finalidade verificar a aceitação e satisfação dos colaboradores a esse novo regime também foi atingido, percebe-se diante as respostas dos colaboradores que há uma positividade em continuar no regime home office pós pandemia. E os impactos causados que se destacaram foram uma maior produtividade e maior contato com o seu gestor direto.

Os resultados alcançados com esse estudo, corroboram e abrem espaço para maiores discursões sobre essas novas modalidades de trabalho, que já estavam

previstas na Reforma trabalhista ocorrida em 2017 e que foram colocadas em práticas esse ano de maneira não planejada e emergencial.

Como sugestões para futuras investigações têm-se: verificar como as empresas vão se comportar em relação aos novos tipos de trabalho, se vão pensar em ações e aderir a novos regimes, como por exemplo, o trabalho por rodízio onde os colaboradores ficam se alternando uma semana de forma presencial na empresa e outra semana em trabalho Home Office.

REFERÊNCIAS

ANEEL aprova medidas para garantir segurança na distribuição de energia. **ANEEL**. 24 mar. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3drFQdm>. Acesso em: 02 jul 2020.

ARAGÃO, Camila Jardim; CARNEIRO, Pablo Rolim; SOUSA, Sylvia Lorena. As novidades da Lei n. 14.020 em relação à MP n. 936. **Consultor Jurídico**. 07 jul 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-07/cni-novidades-lei-14020-relacao-mp-936>. Acesso em: 29 set 2020.

ASSI, Silvia Ribeiro; LIZOTE, Suzete Antonieta; MARTENDAL, Brenda Castro; TOBIAS, Júlio Cesar. **Bem-estar Subjetivo e Home-office em tempos de Pandemia: um estudo com discentes de Ciências Contábeis**. In: CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE, 10, 2020, Florianópolis, anais. Disponível em: http://dvl.ccn.ufsc.br/10congresso/anais/10CCF/20200710113355_id.pdf. Acesso em: 24 nov. 2020.

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

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 jul. 2020

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 de trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053/publicacao/17728664>. Acesso em: 08 jul. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm. Acesso em 02 jul.2020a.

BRASIL. **Lei Nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda: dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as leis n os 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 200, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938#:~:text=1%C2%BA%20Esta%20Lei%20institui%20o,de%20import%C3%A2ncia%20internacional%20decorrente%20do>. Acesso em 29 set 2020f

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 jul. 2020b.

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 jul. 2020c.

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 29 set 2020d.

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/seguro-desemprego/seguro-desemprego-formal>. Acesso em 29 set. 2020e.

BECK, Carmem Lúcia Colomé; CAMPONOGARA, Silviamar; COELHO, Alexa Pupiará Flores; SILVA, Rosângela Marion da; PESERICO, Anahlú; PRESTES, Francine Cassol. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 70, n.2. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672017000200384&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em 24 nov. 20.

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.

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/wp-content/uploads/2020/05/JORNAL-DO-SINDICO-DE-JUNHO-BAIXA.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

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

HASTENREITER FILHO, Horácio Nelson; MENDE, Diego Costa; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, n. 5, p. 160-191, 2020.

IUDÍCIBUS, Sérgio de.; MARION, José Carlos.; FARIA, Ana Cristina de. **Introdução à teoria da contabilidade**: para graduação. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2018.

JOÃO PESSOA (PB). **Decreto nº 9461, de 19 de março de 2020**. Define outras medidas para o enfrentamento da pandemia decorrente do coronavírus e dá outras providências. Semanário Oficial do Município de João Pessoa, João Pessoa, PB, 19 mar. 2020. Atos do Prefeito, p.1. Disponível em: <https://transparencia.joaopessoa.pb.gov.br:8080/covid/legislacao/10/file/Decreto%20n%C2%B09.461%20-%20Define%20outras%20medidas%20para%20o%20enfrentamento%20da%20pandemia%20decorrente%20do%20Coronav%C3%ADrus%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias>. Acesso em 01 jul. 2020.

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

LOPES, Ana Lúcia Vitoriano. **Satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho e sua forma de expressão**: o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará. 2005. 210 f; Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado, Fortaleza-CE, 2005.

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: 9 jul. 2020.

MARTINS, Raphael. Jornada de trabalho: como fica com a nova MP? **G1**. 02 abr. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/02/jornada-de-trabalho-como-fica-com-a-nova-mp.ghtml>. Acesso em: 09 jul. 2020.

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-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 02 jul. 2020.

NORONHA, Queli Ione. **Mudança organizacional e possíveis repercussões sobre os trabalhadores**, 2017. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial, Florianópolis, 2017.

OLIVEIRA, Fernanda Silva de. **Análise frente a reforma trabalhista e implantação do e-Social nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa**. 2018. 54 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, 2018.

PARÁIBA. **Decreto nº 40.122, de 13 de março de 2020**. Declara emergência no Estado da Paraíba ante ao contexto de decretação de Emergência em Saúde Pública de Interesse Nacional pelo Ministério da Saúde e a declaração da condição de pandemia de infecção humana pelo Coronavírus definida pela Organização Mundial de Saúde. Diário Oficial do Estado da Paraíba, João Pessoa, PB, 14 mar. 2020. Atos do Poder Executivo, p. 1. Disponível em: <https://auniao.pb.gov.br/servicos/arquivo-digital/doe/janeiro/marco/diario-oficial-14-03-2020.pdf/>. Acesso em 01 jul. 2020.

SALES, Jefferson David Araújo. SILVA, Patrícia Katiana da. **Os fatores de resistência a mudança organizacional e suas possíveis resultantes positivas: um estudo de caso na Indústria Bibi do Município de Cruz das Almas – BA**, 2018. Cruz das Almas, BA. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/10semead/sistema/resultado/trabalhosPDF/34.pdf>. Acesso em 26 nov. 20.

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 jul. 2020.

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.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS – UMA ANÁLISE DE ACORDO COM AS MPS 927 E 936 EM UMA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA

Prezados,

Essa pesquisa, trata-se de uma análise sobre os Impactos da Covid-19 nas Relações Trabalhistas, de acordo com as MPs 927 e 936 em uma Distribuidora de Energia. Ela está sendo desenvolvida pelo aluno de graduação Fabrício Alves de Medeiros Júnior, do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, sob a orientação da Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo.

Os objetivos desse estudo são examinar os contratos de trabalho, benefícios trabalhistas e as suas consequências em tempos de pandemia, Identificar como os colaboradores estão lidando com esse “novo” tipo de trabalho e verificar a aceitação e satisfação para esse novo regime de trabalho e os impactos causados.

Solicitamos a sua colaboração para responder o presente questionário, como também a sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em meu Trabalho de Conclusão de Curso. Por ocasião da publicação dos resultados, sua identificação será mantida em sigilo recomendado pelo Comitê de Ética em Pesquisa. Comunicamos, que não vamos informar dados sigilosos, como também essa pesquisa não oferece riscos para a sua saúde.

Esclarecemos ainda, que a sua participação no estudo é voluntária. Caso concorde participar do estudo, responder as questões propostas.

I BLOCO DE QUESTÕES – Identificação do Entrevistado

1.1 Gênero:

A – () Feminino

B – () Masculino

1.2 Idade:

A – () até 25 anos

B – () de 26 a 35 anos

C – () de 36 a 45 anos

D – () de 46 a 55 anos

E – () acima de 56 anos

1.3 Formação

A – () Ensino Médio

B – () Ensino Técnico

C – () Ensino Superior em Incompleto

D – () Ensino Superior Completo

E – () Especialização, Pós-Graduação, MBA e Outros

1.4 Faixa Salarial/Renda:

A – () de R\$ 1.045,00 a R\$ 2.090,00

B – () de R\$ 2.091,00 a R\$ 3.135,00

C – () de R\$ 3.136,00 a R\$ 4.180,00

D – () acima de R\$ 4.180,00

1.5 Tempo na Empresa:

A – () menos de 2 anos

B – () entre 2 e 5 anos

C – () entre 5 e 8 anos

D – () entre 8 e 10 anos

E – () mais de 10 anos

1.6 É Grupo de Risco:

A – () Não

B – () Sim

II BLOCO DE QUESTÕES – Contratos de trabalho e Benefícios

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e renda dos trabalhadores, o Governo Federal publicou duas medidas provisórias (927 e 936), que flexibilizaram os contratos de trabalho e com o objetivo de manter os empregos dos trabalhadores.

A MP 927 instituiu/flexibilizou o: Teletrabalho/ home office, antecipação de férias individuais, compensação de banco de horas, entre outros.

A MP 936 instituiu o Programa Emergencial e de Manutenção do Emprego e Renda, que permitiu a redução de jornada de trabalho e salários e permitiu a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Mediante explicações acima, perguntam-se:

2.1 De qual forma o seu contrato de trabalho foi afetado? Pode marcar mais de uma opção.

A – () Home Office

B – () Antecipação de férias

C – () Compensação banco de horas

D – () Redução na jornada de trabalho

E – () Suspensão temporária do contrato de trabalho

2.2 Houve alguma redução ou perda temporária de algum benefício trabalhista concedido?

A – () Não

B – () Sim

2.3 Se “SIM”, informar quais foram os benefícios. Pode marcar mais de um.

A – () Vale transporte

B – () Vale alimentação ou refeição

C – () Plano de Saúde

D – () Plano odontológico

E – () Seguro de vida

2.4 Houve redução no seu salário durante a pandemia?

A – () Não

B – () Sim

III BLOCO DE QUESTÕES – Reações nas mudanças de trabalho

Em relação as mudanças na forma de trabalho (remotamente ou presencial), responda os itens a seguir classificando de acordo com a escala:

1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo parcialmente, 3 – Nem concordo e nem discordo, 4 – Concordo parcialmente e 5 – Concordo totalmente.

ITEM	1	2	3	4	5
3.1 Acredito que o trabalho remoto afetou negativamente a minha produtividade					
3.2 Sinto que estou tão produtivo trabalhando home office quanto trabalhava no presencial					
3.3 Me sinto bem disposto para trabalhar					
3.4 Tenho vontade de fazer as tarefas do trabalho no meu dia a dia					
3.5 Me sinto tranquilo com o meu trabalho					
3.6 Sinto que conseguiremos retornar à normalidade em breve					
3.7 Minha empresa disponibilizou infraestrutura para trabalhar remotamente durante a pandemia					
3.8 Minha empresa forneceu medidas para melhorar o bem-estar dos colaboradores durante o período de pandemia na empresa					
3.8 Sinto que meu contato com meu gestor aumentou durante o período de pandemia					
3.9 A internet que utilizo em casa atende minhas necessidades de trabalho					
3.10 A comunicação da minha empresa está sendo clara com relação as suas ações durante a pandemia					

IV BLOCO DE QUESTÕES – Aceitação e satisfação com os novos regimes de trabalho.

Em relação aceitação e satisfação dos novos regimes de trabalho, responda os itens a seguir classificando de acordo com a escala:

1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo parcialmente, 3 – Nem concordo e nem discordo, 4 – Concordo parcialmente e 5 – Concordo totalmente.

ITEM	1	2	3	4	5
4.1 Você acha que após a pandemia, esses novos regimes de trabalho deveriam permanecer?					
4.2 Você acha que essas ações do Governo Federal ajudaram a preservar o seu emprego?					
4.3 Sem essas ações do Governo, você acha que seu emprego estaria mantido?					
4.4 Com os novos regimes de trabalho, você teve dificuldade de adaptar-se a outras atividades?					
4.5 A satisfação com o trabalho supera a nova rotina com essa nova forma de trabalho?					

ANEXO A – NÚMERO DE COLABORADORES FORNECIDO PELA EMPRESA

Fabricio,
Boa tarde!

Conforme solicitado, segue os dados coletado para pesquisa acadêmica.

Total de Colaboradores: 1.899

Regional Leste: 953

Regional Centro: 432

Regional Oeste: 514

Total de Gestores: 134

Total Colaboradores Redução de Jornada: 430

Total Colaboradores Suspensão de Contrato: 238

Total Colaboradores Teletrabalho/Home Office: 405

Cordialmente,