

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS -FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

LETICIA SILVA FIRMINO SANTOS

**O PAPEL DO PROFISSIONAL DE DEPARTAMENTO PESSOAL E RECURSOS
HUMANOS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

**UBERLÂNDIA/MG
JANEIRO DE 2022**

LETICIA SILVA FIRMINO SANTOS

**O PAPEL DO PROFISSIONAL DE DEPARTAMENTO PESSOAL E RECURSOS
HUMANOS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

Artigo Acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Wanderson Luiz de Paula

**UBERLÂNDIA/MG
JANEIRO DE 2022**

LETICIA SILVA FIRMINO SANTOS

**O papel do profissional de Departamento Pessoal e Recursos Humanos durante a
pandemia de Covid-19**

Artigo Acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Banca de Avaliação:

Prof. Wanderson Luiz de Paula – UFU

Membro

Membro

Uberlândia (MG), 31 de Janeiro de 2022

RESUMO

Os impactos provocados pela pandemia de Covid-19, foram identificados em diversos setores em todo o mundo, tornando-se o distanciamento social, uma das principais causas de desespero das atividades econômicas. Como forma de diminuir a propagação do vírus, uma sequência de medidas fora aplicada pelo Governo. Diante da situação, o presente estudo tem como objetivo, demonstrar os impactos trabalhistas da pandemia do coronavírus para o profissional de departamento pessoal e recursos humanos e seu papel desempenhado. Esse departamento pode ser entendido, como parte da contabilidade capaz de orientar empresas em relação aos seus funcionários, de forma a colocar em prática os direitos e deveres garantidos perante a lei, assegurando resultados. Esta pesquisa foi elaborada por meio de notícias, reportagens e medidas provisórias publicadas no período. A medida provisória nº936/2020, determinou a redução da jornada de trabalho e do salário dos profissionais, também da alternativa de suspensão temporária dos contratos de trabalho. Já a medida provisória nº 927/2020, permite a antecipação do período de férias individuais de seus colaboradores e feriados. As mudanças trabalhistas publicadas pelo Governo permitem que os empregadores tenham flexibilidade na tomada de decisão ao adotar as medidas criadas. Com este estudo conclui-se que área trabalhista sofreu muitos impactos diretos ou indiretos com a pandemia de Covid-19, mas com o auxílio do profissional de departamento pessoal e recursos humanos, rápidas decisões podem ser tomadas, contribuindo de forma positiva empregadores e empregados.

Palavras-chave: Departamento Pessoal. Recursos Humanos. Pandemia de Covid-19

ABSTRACT

The impacts caused by the Covid-19 pandemic have been identified in various sectors around the world, making social distancing one of the main causes of despair in economic activities. As a way to reduce the spread of the virus, a sequence of measures had been applied by the Government. In view of the situation, the present study aims to demonstrate the labor impacts of the coronavirus pandemic for the personnel and human resources department professional and their role. This department can be understood as part of accounting capable of guiding companies in relation to their employees, in order to put into practice the rights and duties guaranteed by the law, ensuring results. This research was elaborated through news, reports and provisional measures published in the period. Provisional measure n° 936/2020, determined the reduction of the journey of work and the salary of professionals, also the alternative of temporary suspension of work contracts. Provisional measure n° 927/2020, on the other hand, allows for the anticipation of the individual vacation period of its employees and holidays. The labor changes published by the Government allow employers to have flexibility in decision-making when adopting the measures created. With this study, it is concluded that the labor area suffered many direct or indirect impacts with the Covid-19 pandemic, but with the help of the personnel department and human resources professional, quick decisions can be made, contributing positively to employers and employees.

Keywords: Personnel Department. Human Resources. Covid-19 pandemic

1. INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, surgiu um novo surto de pneumonia na China, que se disseminou rapidamente por todo o mundo sendo transmitido principalmente por tosse, espirro ou contato, conhecida como COVID-19. A sigla significa Corona Vírus Disease (Doença do Coronavírus), enquanto “19” se refere ao ano em que os primeiros casos em Wuhan, na China, foram divulgados publicamente pelo governo chinês.

No Brasil, segundo o Ministério da Saúde, o primeiro caso de morte por Covid-19 confirmado foi no dia 17 de março de 2020. Porém, com o aumento dos casos de contaminação pelo novo coronavírus, em 20 de março, o Ministério da Saúde, declarou a todos os gestores nacionais que devem ser adotadas medidas de isolamento social e que fossem evitadas aglomerações. (Ministério da Saúde, 2020). Assim o presidente da República, Jair Bolsonaro, determinou que apenas serviços essenciais não poderiam parar durante a pandemia .

Após determinação do presidente, foram necessárias normas com força de lei editadas devido a situação de urgência, a chamada Medida Provisória 936. “Esta Medida Provisória 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.”(MP 936, ABRIL 2020).

Neste contexto, o departamento pessoal juntamente com o RH devem ser os órgãos mais atuante no âmbito organizacional. Esse órgão deve assumir o papel de comunicador, disseminador, orientador, facilitador e fonte de conhecimento para as estratégias do negócio (RIBEIRO, 2005). A MP 936 veio para dar direcionar esse departamento, pois uma de suas medidas é a suspensão de contrato de trabalho e redução de carga horaria, afim de fazer um revezamento e com isso evitar aglomerações no ambiente de trabalho e continuar produzido.

Por ser uma situação de urgência os profissionais esse departamento é procurado com a convicção de que realmente saberão o que fazer. (RIBEIRO, 2005) Diante disso, precisam estudar os impactos da pandemia na área trabalhista, devem comunicar com sabedoria sobre a situação vivida, tanto ao empregado quanto ao empregador, orientar a

medida correta a ser tomada conforme a CLT e tranquilizar usando como base a “gestão de Pessoas.”

Segundo Franklin Santos (2011): “As empresas estão percebendo a necessidade de trazer cada vez mais o colaborador para perto da empresa, fazendo investimentos, não visando apenas o retorno imediato e sim uma motivação para o trabalhador, pois um funcionário motivado certamente produz mais.” Apesar da pandemia de covid-19 ser uma situação nova, em que todos estão passando pela primeira vez, os profissionais de departamento pessoal estão em busca de soluções para lidarem com tantas incertezas, alinhadas a segurança dos proprietários e de seus colaboradores.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No ano de 1930, no Governo de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério de Trabalho, onde fica estabelecido horário de trabalho para algumas áreas, impõe a CTPS, cria proteções ao menor e a mulher dentre outras soluções, impactando as empresas no que tange a legislação trabalhista. Em 1943 é aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo decreto de lei Nº5.452, em vigor desde 10 de novembro de 1943, a legislação permanece em uso até os dias atuais, com algumas atualizações feitas a partir da Lei 13.467/17, assinada pelo então presidente Michel Temer em 2017.

A partir desse momento vê-se a necessidade de um profissional conhecer da área trabalhista, capaz de orientar empresas em relação aos seus funcionários. No desenvolvimento dessa atividade a empresa precisa de pessoas que coloquem em prática os direitos garantidos perante a lei, para a garantia de resultados (Franklin Santos, 2011). Assim é instituído o Departamento Pessoal/Recursos Humanos.

O RH juntamente com o Departamento Pessoal dentro das empresas tem como papel fazer admissões; demissões; folha de pagamento, afastamentos temporários como férias e atestados médicos; retenções; gerar guias de pagamentos de Previdência Social(GPS); guia de FGTS e de informações a Previdência(GFIP); transmitir informações como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); relação Anual de Informações Sociais(RAIS); Declaração de Imposto Retido na Fonte(DIRF); Comunicação de Acidente de Trabalho(CAT), lidam com a parte de relações humanas entre os funcionários, ministram palestras sobre motivação. Fazem trabalhos voltados para as relações socioafetivas da organização (Franklin Santos,2011). É um departamento estratégico que auxilia a empresa na gestão de seus

funcionários.

Segundo Gilson José Fidelis (2020) “o relacionamento entre o RH e os trabalhadores considerado por muitos como conflitante, é o processo que facilita a permanência e a retenção da força de trabalho”. Esse departamento possui uma riqueza de informações, que quando usadas em benefício de decisões no desenvolvimento da organização e o crescimento profissional, pode também criar uma reciprocidade capaz de gerar resultados rápidos e econômicos.

Com essas informações, o departamento direciona os gestores e demais pessoas sobre as regras e procedimentos e certifica de que as decisões estejam de acordo com as obrigações legais atualizadas. Esse profissional tem que ser interativo, pois o contexto das alterações legais, a partir da Reforma Trabalhista, impactam nas decisões internas da empresa.

Por esse motivo, é importante entender o papel desse departamento, uma vez que ocorrer mudanças no cenário econômico, no emprego e no cenário organizacional, esse profissional contribuirá para o fortalecimento das vantagens, retornando com competência as exigências para o desempenho da organização e diligências legais.

Com isso, a economia que estava se recuperando de forma lenta é atingida diretamente. Com a designação do isolamento como medida essencial para evitar a disseminação da doença, alguns setores econômicos praticamente suspenderam suas atividades colocando em risco a continuação dos contratos de trabalhos. Os setores submetidos a renda disponível e dirigente pela maior parcela de empregos no País, diminuiu extremamente suas atividades ou as manteve com o mínimo. O momento é de especial seriedade, pois nada disso fazia parte do cenário proposto e sugerido pela forma como a questão do trabalho vinha sendo tratada no País nos últimos anos.

Devido a situação de emergência o governo lançou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19. Dentro das aprovações do Congresso Nacional em 30 de março, está o Projeto de Lei 1.066/2020, instituindo a Renda Básica de Emergência. O projeto foi confirmado pelo presidente Jair Bolsonaro em 1º de abril prevendo um auxílio de R\$ 600,00 mensais a trabalhadores informais e pessoas inscritas no Cadastro Único dos Programas Sociais do Governo Federal.

Além disso, foi aprovada a Medida Provisória nº 936, com o objetivo de manter empregos e a remuneração dos trabalhadores, refletidos pelo impacto da pandemia de Covid-19 sobre as atividades econômicas. (MP 936, Abril 2020). Essa medida

possibilitava a redução temporária da jornada de trabalho, juntamente com a redução dos salários, bem como a suspensão dos contratos de trabalho, disponibilizando aos trabalhadores um auxílio pago pelo Governo que cobriria a parte em que foi reduzida.

Em meio a instabilidade da economia e da relação trabalhista no Brasil o DP/RH representa importante papel na gestão organizacional. Os empresários precisam entender o funcionamento do cenário econômico e tomar decisões, e para isso os gestores devem assumir a responsabilidade de uma performance mais engenhosa e dividida com as pessoas. O RH utiliza de técnicas de Gestão de Pessoas para conciliar os objetivos dos colaboradores com as metas da organização.

“Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais” (GIL, 2006). No cenário atual, essa gestão do departamento pessoal tem sido muito procurada, uma vez que teve reflexão tanto no empregado, quanto no empregador. Com a aprovação das MPs os empresários tiveram a necessidade de ajuda na tomada de decisões para continuar os seus negócios.

Os impactos dessas medidas afeta diretamente as práticas e decisões internas de trabalho. A orientação de forma adequada e as rotinas desse departamento aos trabalhadores resolvem em grande parte os conflitos existentes e as ansiedades em relação aos controles dentro da empresa.

3. METODOLOGIA

Este trabalho poder ser definido como estudo de caso. Segundo Yin (2001) ha uma extensa análise dos acontecimentos, com longa capacidade de pesquisa de processos sociais discutidas no fenomeno analisado (Hartly,1994). A pesquisa foi aprofundada de forma bibliográfica, focada em como o profissional de RH e DP tem se comportado na resolução dos impactos pandemicos causados para o empregador e empregado. Para o estudo foram utilizados artigos publicados e reportagens referentes a area trabalhista e medidas criadas pelo governo relacionadas a pandemia de Covid-19.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os impactos da pandemia no departamento e nas empresas tem sido alto e demonstram que mesmo as empresas mais organizadas ao avanço do mercado, não estavam

inteiramente preparadas para lidar com o fato atual. Além de impactar vários setores da economia, promoveu várias alterações no ambiente de trabalho. Uma vez que o controle da disseminação do vírus depende do isolamento social, muitas empresas estão tendo que se reorganizar para manter seu negócio, o que afetou em grande escala o trabalho desse departamento.

4.1 Trabalho Remoto

O alto índice de casos em muitos países, fez com que a Organização Mundial de Saúde declarasse estado de pandemia (OMS,2020). No Brasil, após a sanção da Lei nº13.979/2020, vieram as primeiras medidas para o enfrentamento da pandemia. A MP trata de meios fundamentais para a contenção do vírus, como uso de máscaras em todos os locais, isolamento e distanciamento social, além de exames e testes clínicos (BRASIL,2020). Assim diversos estados e cidades determinaram a quarentena local ou até mesmo o lockdown, nos mesmos moldes de funcionamento de negócios apenas para serviços essenciais, com objetivo de reduzir a circulação de pessoas pelas ruas e diminuir a proliferação do vírus.

Segundo o artigo 75-b da Consolidação das Leis do Trabalho “ 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.” Com o surgimento da pandemia de Coronavírus ele se colocou como um grande recurso e escolha para as empresas darem continuidade às atividades.

O trabalho remoto pode ser facilmente realizado em diversas áreas de atuação. Para manter a equipe engajada, é importante a utilização de recursos e plataformas on-line que permitam a interação instantânea e o devido apoio das atividades desenvolvidas pelos colaboradores. Possuir uma avaliação individualizada de cada pessoa envolvida na rotina da organização, é essencial para que a comunicação fique mais clara. Para a obtenção de bons resultados e rendimentos é necessário o engajamento e interação entre os colaboradores e o departamento pessoal, inspirando confiança e estar junto do time.

Além disso no retorno presencial, cabe ao departamento de recursos humanos lidar com essa retomada, devendo se atentar a importância de conscientizar quanto as medidas de segurança como usos de máscaras e higienização constante das mãos e objetos de trabalho.

4.2 Recrutamento e Demissões

Adiante a situação de crise iniciada devido a pandemia de covid-19, o ministério da economia, através do Governo Federal, adotou métodos econômicos direcionadas para reduzir seus impactos. (BRASIL,2021)

A Medida Provisória nº 936/2020, determinou a redução da jornada de trabalho e do salário dos profissionais, e além disso dava a alternativa de suspensão temporária dos contratos de trabalho para possibilitar a conservação do emprego no país.

Para auxiliar na escolha de melhor opção a ser adotada, o departamento pessoal surge como um grande aliado, uma vez que essa mudança afeta as atividades e a remuneração do trabalhador.

A MP trouxe benefícios, mas também continha regras para sua utilização. Regras essas que precisavam de instruções de um profissional conhecedor das Leis trabalhistas e que conseguisse os orientar da forma correta de acordo com suas particularidades.

Para utilizar da suspensão do contrato de trabalho somente os funcionários com ganhos de até três salários mínimos, poderiam aderir e ainda assim deveria ser feito por meio de acordo individual, sendo que como recebimento do Governo o auxílio recebido corresponderia ao valor do seguro desemprego, e a empresa para utilizar desse recurso deveria ter um faturamento anual de até R\$4,8 milhões. Nas empresas com faturamento anual maior que R\$ 4,8 milhões, a compensação virá por meio de uma ajuda por parte da empresa, equivalente a 30% do salário, somada ao benefício financiado pelo Tesouro no valor de 70% do seguro-desemprego. Para os que ganham mais que 3 Salários Mínimos, a empresa poderá suspender o contrato de trabalho, mas por meio de negociação coletiva.

Já na redução da jornada de trabalho, permitiu também a redução proporcional do salário de acordo com as horas trabalhadas. Para essa redução temos magnitudes: 25%, 50% e 70%. Uma vez reduzida a jornada e o salário, o governo também manterá a redução de renda com um auxílio financiado pelo Tesouro, de acordo com o que receberia como seguro-desemprego, igual à percentagem da redução. Por exemplo, se a jornada for reduzida em 50%, o empregador manterá 50% do seu salário e receberá do Governo 50% do seguro-desemprego a que teria direito em caso de demissão sem justa causa.

Se o colaborador for contaminado e precisar ficar isolado ou em quarentena, o

afastamento do trabalho será considerado como falta justificada e não terá o desconto dos dias. Neste caso específico, a empresa arcará com o salário do funcionário durante todo esse período, mesmo que ultrapasse os 15 dias – diferente de outras doenças em que o pagamento seria de responsabilidade do INSS a partir do 16º dia de afastamento.

Os empenhos para conter a pandemia, diante da publicação da Lei 13.979/2020 não foram suficientes para controlar a evolução da contaminação do vírus. Uma das questões mais delicadas relacionadas à crise econômica causada pela pandemia de Covid-19 diz respeito ao aumento no número de demissões operadas pelas empresas pela impossibilidade financeira de manutenção de todos os contratos de trabalho. Isso pode se dar pela queda na procura dos serviços e profutos ofertados, além da incompatibilidade na execução de trabalho remoto. O RH não é responsável apenas pelos processos de seleção, mas pelos desligamentos, de forma que suas atividades se tornam mais importantes durante esse momento.

Para os que se adaptaram ao mercado online e obtiveram sucesso, houve a necessidade de aumento no time de colaboradores. O processo seletivo de novos colaboradores é uma das tarefas que são de responsabilidade do departamento de RH. Durante a pandemia eles tiveram que ser readaptados a fim de que fossem realizados à distância, sem necessidade de quebra das regras que impõem o distanciamento social. Esse processo pode ser facilitado através de videoconferências.

4.3 Antecipações e Afastamentos

A Medida Provisória nº 927 permitiu que os empregadores antecipassem o período de férias individuais de seus colaboradores, mesmo que o funcionário não houvesse completado 12 meses do período aquisitivo na organização. Além disso, essa MP trouxe consigo a possibilidade de antecipação de feriados, não sendo feriados religiosos, em casos de necessidade. (MP 927, março 2020).

Em maio de 2021, a Lei 14.151 determina os afastamentos das empregadas gestantes de atividades presenciais durante a pandemia. Podendo as mesmas realizar o trabalho remotamente e nos casos em que não for possível, permanecer afastadas recebendo a remuneração do empregador.

A aplicação dessas medidas na empresa, também é feita pelo departamento pessoal e o RH, por esse motivo é necessário o conhecimento do que é permitido ou não pelas medidas, o que é obrigatório e se há penalizações em casos de descumprimento

das mudanças estabelecidas, justamente para evitar problemas ao empregador com encargos trabalhistas. O departamento pessoal juntamente com os recursos humanos precisa de coragem por ser o responsável por direcionar o caminho a seguir.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o problema de pesquisa apresentado, é possível identificar alguns dos reflexos que a pandemia de covid-19 causou na área trabalhista, e conseqüentemente ao Departamento Pessoal e Recursos Humanos.

Com o impacto da pandemia nas atividades do país, o Governo adotou uma série de medidas para tentar reduzir a crise trabalhista e econômica, de modo a resguardar empregos de profissionais e evitar excessos de custos para as empresas. As principais medidas foram decretadas para amenizar situações de problemas financeiros no mercado de trabalho.

As instituições precisam se ajustar as mudanças propostas nas leis, de forma a obedecer às regras determinadas para este momento. A contar da redução da jornada de trabalho a implantação do home Office, a área trabalhista está em constante mudança, o que requer uma solução rápida por parte dos empregadores e gestores.

Desde o início da pandemia, ao atual momento é necessário a capacidade de gerenciar pessoas e conhecimentos apurados trabalhistas, pois podem surgir novas regras para orientações emergenciais, bem como multas pelo não cumprimento de prazos ou formalizações de acordos para adoção de medidas.

No Brasil, a pandemia de Covid-19 ainda não está totalmente controlável, e com isso é necessário ficar atento as mudanças e Medidas Provisórias publicadas, pois ainda há uma possibilidade de desdobramento da pandemia devido a variante Ômicron e com isso os casos até o desenvolvimento deste estudo se presume que avance.

Com este estudo conclui-se que tanto o empregador quanto os empregados sofreram impactos diretos ou indiretos com a pandemia de coronavírus, mas com a ajuda do profissional de DP/RH, rapidamente medidas podem ser tomadas. As empresas são feitas de pessoas, é seguro dizer que esse departamento é um grande aliado de toda organização e esse fato está sendo provado no contexto da pandemia de Covid-19.

Ressalta-se que o período de análise deste estudo, se torna um motivo limitante desta pesquisa, pois não haviam estudos associados ao tema e a disponibilidade de dados acadêmicos até o momento.

Como sugestão de pesquisas para trabalhos futuros, sugere-se o estudo dos impactos financeiros trabalhistas da pandemia de coronavírus em organizações de diversas atividades econômicas, bem como o estudo dos métodos adotados para resolução.

REFERÊNCIAS

Zhu, N. et al. **Um novo coronavírus de pacientes com pneumonia na China**, 2019. N. Engl. J. Med. <https://doi.org/10.1056/NEJMoa2001017> (2020).

World Health Organization. Oxygen sources and distribution for COVID-19 treatment centres: interim guidance, 4 April 2020. Geneva: World Health Organization; 2020.

Brasil. Ministério da Saúde. **Painel de casos de doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19) no Brasil** [Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2020

BRASIL. Medida provisória nº 936 de 01 de abril de 2020 **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 1º de abril de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

BRASIL. Medida provisória nº 927 de 22 de março de 2020 **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 22 de março de 2020

Franklin Santos. **Departamento Pessoal** .1º Edição. Ed. Clube de Autores, 2011. Ribeiro, A. L. (2010). **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005, p.310.

Gilson José Fidelis. **Gestão de pessoas: Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento de Pessoa**. 6º Edição revisada e atualizada - São Paulo: Érica, 2020.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19**. Nota Técnica Número 232. DIEESE: São Paulo, 03/04/2020a.

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

Atlas,2006.