

**FUNDAÇÃO OSVALDO ARANHA**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**BRUNA CARLA DA SILVA**  
**LORRAINE DE OLIVEIRA ANDRADE**  
**LUANA BORGES REIS**

**A CONTABILIDADE PÓS-PANDEMIA: REFLEXÃO SOBRE  
PRINCIPAIS MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL**

**VOLTA REDONDA**  
**2022**

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A CONTABILIDADE PÓS-PANDEMIA: REFLEXÃO SOBRE  
PRINCIPAIS MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL**

Trabalho de conclusão apresentado ao curso de Ciências Contábeis como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Alunas:

Bruna Carla da Silva

Lorraine de Oliveira Andrade

Luana Borges Reis

Orientadora:

Prof.<sup>a</sup>. Lana Cristina de Oliveira

**VOLTA REDONDA**

**2022**

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado A Contabilidade pós pandemia: reflexão sobre principais mudanças no departamento pessoal, elaborado por Bruna Carla da Silva, Lorraine de Oliveira Andrade e Luana Borges Reis, apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do curso de Ciências Contábeis.

Aprovado em 16 de novembro de 2022.

Banca Avaliadora:

---

Lana Cristina de Oliveira

Professor orientador

---

Luciana Porto

---

Solange Paula

## DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a Deus que nos permitiu essa conquista, e que nos dá força e coragem para atingir nossos objetivos.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que nos deu força para continuar e superar todos os obstáculos.

Ao “Trio Fantástico” que se ajudou e apoiou durante todo o percurso.

Aos professores, por todo ensinamento compartilhado.

A nossa orientadora por toda ajuda e paciência.

Aos familiares por todo amor, apoio e incentivo.

E a todos que de alguma forma nos ajudaram a chegar até aqui.

## RESUMO

O Departamento Pessoal é um subsistema do Recursos Humanos, e é a área responsável pela administração dos colaboradores da empresa, gerencia toda a parte burocrática determinados pelas legislações que regem a relação do trabalho. O surgimento da pandemia causada pela COVID-19 gerou diversos impactos sociais e econômicos em todo mundo. Devido ao estado de calamidade pública o Brasil adotou algumas medidas para resguardar as relações trabalhistas e reduzir os impactos da pandemia para empregadores e empregados. Com isto surge a seguinte pesquisa: “Contabilidade pós-pandemia, reflexão sobre principais mudanças no Departamento Pessoal”. Para alcance do objetivo, que é levantar os reflexos da pandemia de COVID-19 na rotina do trabalho do Departamento Pessoal e as tendências pós-pandemia, a pesquisa é de natureza exploratória, realizada através de levantamento bibliográfico, identificando as legislações, medidas provisórias implantadas pelo Governo durante a pandemia e questionários de opinião com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado. O levantamento de opinião busca identificar as principais mudanças na rotina do Departamento Pessoal com a pandemia, quais tendências pós-pandemia e o que agregou positivamente para essa área profissional. O estudo indica que o teletrabalho e o *home office* são as maiores tendências para o futuro. Além disso, também é mencionado como eficiente pelos profissionais pela redução de custos e comodidade.

**Palavras-chave:** Departamento Pessoal. Pandemia.

## ABSTRACT

The Personnel Department is a subsystem of Human Resources, and is the area responsible for the administration of the company's employees, managing all the bureaucratic part determined by the laws that govern the work relationship. The emergence of the pandemic caused by COVID-19 has generated several social and economic impacts around the world. Due to the state of public calamity, Brazil has adopted some measures to protect labor relations and reduce the impacts of the pandemic for employers and employees. With this comes the following research: "Post-pandemic accounting, reflection on main changes in the Personnel Department". In order to reach the objective, which is to survey the reflexes of the COVID-19 pandemic in the work routine of the Personnel Department and the post-pandemic trends, the research is exploratory in nature, carried out through a bibliographic survey, identifying the legislation, provisional measures implemented by the Government during the pandemic and opinion questionnaires with people who had practical experiences with the researched problem. The opinion survey seeks to identify the main changes in the routine of the Personnel Department with the pandemic, which post-pandemic trends and what positively added to this professional area. The study indicates that teleworking and home office are the biggest trends for the future. In addition, it is also mentioned as efficient by professionals due to cost reduction and convenience.

**Keywords:** Personnel Department. Pandemic.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
1.1. Problema de Pesquisa.....	12
1.2. Justificativa.....	12
1.3. Objetivos.....	13
1.3.1. Objetivo Geral.....	13
1.3.2. Objetivos Específicos.....	13
<b>2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>14</b>
<b>3. LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO.....</b>	<b>14</b>
3.1. Departamento Pessoal .....	14
3.1.1 Principais Mudanças Trabalhistas após a pandemia de COVID-19.....	16
3.1.2. Medida Provisória N° 927/2020 .....	16
3.1.3. Medida Provisória N° 936/2020.....	18
3.1.4. Medida Provisória N° 1.046/2021.....	19
3.1.5. Direitos Trabalhistas das Empregadas Gestantes Durante a Pandemia	21
<b>4. LEVANTAMENTO DE OPINIÃO.....</b>	<b>23</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXO 1 .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO 2.....</b>	<b>37</b>

**LISTA DE QUADROS**

Quadro 1: Principais mudanças com a Medida Provisória N° 1.046/2021.....	19
--	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Ocorrência de mudanças na rotina de trabalho.....	23
Gráfico 2: Adoção de Medidas Provisórias.....	24
Gráfico 3: Medidas provisórias mais adotadas.....	24
Gráfico 4: Adoção do teletrabalho para as empregadas gestantes.....	25
Gráfico 5: Suspensão de exames admissionais e periódicos.....	26
Gráfico 6: Adoção das medidas após a pandemia.....	28

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Nuvem de palavras.....	27
Figura 2: Nuvem de palavras.....	28

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DP	Departamento Pessoal
MP	Medida Provisória
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
PNI	Plano Nacional de Imunizações
DOU	Diário Oficial da União
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

## 1. INTRODUÇÃO

Segundo o Ministério da Saúde (2021) a COVID-19 é uma infecção respiratória causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, grave, altamente transmissível e de distribuição global.

Conforme Toapanta (2021), apesar da COVID-19 não ter sido a primeira doença a se tornar uma grande pandemia, sem dúvidas foi a que causou maiores estragos no âmbito social e econômico no mundo inteiro, levando ao fechamento de diversos estabelecimentos comerciais, e um elevado número de mortes por todo o mundo.

Desde a última pandemia, ocorrida aproximadamente há 100 anos, a humanidade não tinha visto tamanha desolação da saúde mundial e crise econômica causadas por um vírus pandêmico: SARS-Cov-2 também denominado COVID-19 ou Coronavírus (FIORAVANTI, 2020 s/p).

De acordo com Duarte (2021), a crise global ocasionada pela COVID-19, não teve impactos somente na saúde, mas em todas as áreas, o vírus desconhecido e letal ameaçou a saúde da população e também a sobrevivência da comunidade empresarial. Dessa forma,

A rápida propagação do vírus causou o distanciamento social e o fechamento dos mercados financeiros, escritórios, negócios e eventos. Todos os setores foram afetados desde a produção da matéria prima até o consumidor final (BONDE, 2020 p. 2).

Bozinaro e Souza (2021), consideram que a contabilidade também tenha sofrido mudanças significativas em função do período de pandemia, que ainda se fazem presentes. Os autores apontam que “[...] a principal e notável mudança foi na automação de muitas coisas, a sistematização da nova era virtual” (BOZINARO, SOUZA, 2021, p. 1).

Para evitar aglomerações, maiores contágios da doença e cumprir com o isolamento social recomendado pela saúde pública, muitas empresas tiveram que

adotar modelos de trabalho remoto, nesse sentido, a automação dos processos e a sistematização foram fundamentais para a adaptação do trabalho em curto espaço de tempo. Essa foi a principal mudança que propiciou o avanço de práticas mais eficientes nos negócios atendendo mais demandas em menor tempo devido ao uso recorrente da tecnologia. Além disso, possibilitou a implementação de novas ideias de serviços graças às novas tecnologias implantadas. (ESPÍNDOLA, LIZOTE, 2021).

Conforme Duarte (2021), durante a pandemia surgiram algumas medidas com o intuito de diminuir o impacto social e econômico, adiando ou suspendendo os prazos de taxas, impostos e doações. Com isso os profissionais de contabilidade precisaram estar atualizados, monitorando todas as mudanças para evitar falhas e não prejudicar os clientes.

Conforme Alves, Dias e Monsorens (2015, p. 4) afirmam:

Compreende-se que no mercado atual de constantes mudanças se faz necessário que as organizações estejam sempre atualizadas e abertas as mudanças para que seus produtos ou serviços não se tornem obsoletos.

Conforme pesquisa de Aleixo (2013), a Contabilidade deve estar se atualizando para oferecer uma prestação de serviço de excelência, sendo mais ágil e eficaz, se destacando entre outros. Principalmente agora, o contador deve se informar sobre as medidas impostas pelo Governo e estudar todo o cenário atual (Correa, 2020), a fim de apresentar todas as mudanças implementadas aos seus clientes e os melhores caminhos para manter seus negócios.

### **1.1. Problema de Pesquisa**

Diante do contexto apresentado na introdução, essa pesquisa se propõe a responder a seguinte pergunta: Quais os reflexos da pandemia no Departamento Pessoal, e quais as tendências para esse departamento pós-pandemia?

### **1.2. Justificativa**

A pandemia causada pela COVID-19 gerou um grande impacto econômico no mundo. No início, a fim de evitar a rápida propagação do vírus, foi decretado distanciamento social e o fechamento de todos os serviços considerados não

essenciais, gerando diversas consequências econômicas, levando ao falecimento de muitas organizações e gerando alto nível de desemprego.

Dessa forma, a compreensão das mudanças ocorridas na prática contábil, bem como as perspectivas futuras, se tornam importantes, visto que, diante de um cenário novo, com tantas mudanças acontecendo de forma rápida, o papel do contador é fundamental para conseguir atender todas as demandas legais das organizações, e fazer com que as empresas consigam atravessar a crise, se mantendo estáveis, competitivas, com capacidade de honrar seus compromissos financeiros, prestando orientações aos seus clientes, e se adaptando ao novo cenário.

A atualidade e importância do tema justificam sua relevância acadêmica, social e científica.

### **1.3. Objetivos**

Nesta subseção são apresentados os objetivos do estudo.

#### **1.3.1. Objetivo Geral**

Este estudo tem como objetivo geral “levantar os reflexos da pandemia de COVID-19 na rotina de trabalho do Departamento Pessoal e as tendências pós-pandemia”.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Para o alcance do objetivo geral do estudo, apresenta-se os seguintes objetivos específicos:

- Identificar, com base em um levantamento bibliográfico, quais foram as principais mudanças ocorridas na rotina do Departamento Pessoal durante e pós-pandemia;
- Identificar quais foram as medidas práticas e legais tomadas para reduzir o impacto do coronavírus e seus reflexos no Departamento Pessoal;
- Identificar como as Medidas Provisórias 927/2020, 936/2020 e 1.046/2021 ajudaram a regular as relações trabalhistas durante a pandemia;

- Identificar através de questionários de opinião, quais foram os principais desafios, e mudanças encontrados pelos profissionais do Departamento Pessoal durante a pandemia.

## **2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para atender aos objetivos, a pesquisa é de natureza exploratória, pois será realizada através de levantamento bibliográfico e questionários de opinião com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado (GIL, 2002) e descritiva elaborada a partir de documentos (legislações), levantamentos de dados e abordagens de campo com o objetivo de analisar, questionar e descrever as informações obtidas (GIL, 2002). Com caráter qualitativo, o procedimento técnico adotado foi a pesquisa documental e levantamento de opinião.

As entrevistas foram realizadas pelo formulário *forms*, através de um questionário de opinião com profissionais do Departamento Pessoal da região Sul Fluminense, com uma amostragem de 31 respondentes que se manterão de forma anônima. O formulário permaneceu aberto entre dia 8 de outubro de 2022 até o dia 10 de outubro de 2022. O questionário possui 8 questões, sendo 2 questões com respostas em aberto e 6 respostas fechadas. Trata-se de uma amostra não probabilística, definida por acesso.

## **3. LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO**

Nesta seção é apresentado o levantamento bibliográfico sobre a temática do estudo.

### **3.1 Departamento Pessoal**

A expressão “Departamento Pessoal” (DP) tem um caráter histórico, vindo desde a época da escravidão, onde os senhores designavam pessoas (conhecidos como capitães), para cuidar dos escravos a quem viam como máquinas, mero

equipamentos dos quais extraíam o máximo (FUNDAÇÃO SERGIO CONTENTE, 2022, p. 3).

Conforme Pereira (2017), com o processo natural de evolução da sociedade começaram a surgir as empresas e com isto novas necessidades envolvidas na administração das pessoas. Mesmo que no início não existissem as leis trabalhistas, as empresas necessitavam de um profissional para controlar os horários e pagamentos dos funcionários, surgindo assim o profissional do departamento de pessoal.

De acordo com Mascarenhas (2013), conforme as empresas se tornavam mais complexas, houve também exigências associadas a organização dos recursos humanos, mudando a relação entre pessoas e empresas, passando a ter um aspecto de codependência.

Conforme Silva (2017, p. 23):

departamento pessoal é o departamento responsável pela administração dos procedimentos que envolvam as obrigações trabalhistas e previdenciárias relativas aos empregados. Os profissionais da área são responsáveis pelas rotinas admissionais – apuração do ponto, cálculo da folha de pagamento, cálculo das férias, processo demissional, cálculo e recolhimento dos encargos legais – e por atender à fiscalização, entre outras atividades.

Segundo Fidélis (2020), com as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Departamento Pessoal deixa de ser visto apenas como tradicional e burocrático e torna-se mais participativo e estratégico, ampliando seu foco de atuação com transparência das informações da folha perante aos órgãos fiscalizadores, e alterações nas relações de emprego. Essas medidas impactam diretamente na rotina e decisões internas do trabalho, pois os resultados dessas informações influenciam na vida profissional de todos os colaboradores, bem como no cuidado e monitoramento da saúde dos trabalhadores, efetividade administrativa e fiscal da empresa.

Com isto o DP necessita de uma postura profissional estratégica e flexível, para garantir informações com mais qualidade, agilidade, assertividade, visando a redução de gastos, incluindo a necessidade de repensar os processos de forma digital e integrada.

Conforme Orlickas (2012), a atuação da área de Recursos Humanos, ou com título de Departamento Pessoal, mudou ao longo dos anos, hoje está mais focada em uma gestão estratégica buscando qualidade de vida e desenvolvimento dos colaboradores. Esse aperfeiçoamento da estruturação do trabalho vem em conjunto com a crescente inovação tecnológica, onde temos mais acesso as informações e dimensionando um novo papel para a área, que deve gerir de maneira assertiva às constantes mudanças.

Considera-se relevante a abordagem das relações de trabalho em relação a pandemia, visto que também são afetadas (FARIA; SILVA, 2020). Assim, na próxima subseção são apresentadas as mudanças trabalhistas ocorridas após o início da pandemia de COVID-19.

### 3.1.1. Principais Mudanças Trabalhistas após a Pandemia de Covid-19

Com o reconhecimento de que o mundo estava enfrentando uma calamidade pública, o Brasil foi um dos países que precisou se mobilizar e adotar políticas públicas para reduzir os impactos decorrentes da pandemia. Portanto, de imediato o Governo Federal publicou atos referentes a medidas trabalhistas, para conter os efeitos da crise sanitária e econômica no país. As Medidas Provisórias (MP) foram uma tentativa do Governo de preservar o emprego durante o período pandêmico (FARIA; SILVA, 2020).

Logo no início do cenário pandêmico no Brasil, a Medida Provisória Nº 927/2020 entrou em vigor, com novas regras trabalhistas que incluíam alterações no regime de trabalho para o formato remoto, antecipação de férias e outras possibilidades (SILVA, 2021), conforme relatado a seguir.

### 3.1.2 Medida Provisória Nº 927/2020

Instituiu-se então, em 22 de março de 2020, a Medida Provisória Nº 927, a qual tinha um objetivo de preservar o emprego e a renda diante desse cenário.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da

emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei: CAPÍTULO I DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19) Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (BRASIL, 2020, s/p).

A medida tinha o objetivo de disponibilizar alternativas aos empregadores para preservar o emprego e a renda diante do cenário de calamidade e de emergência da saúde pública.

Algumas das principais alterações contemplam: o regime de teletrabalho deixa de depender do consentimento do empregado; é permitido antecipar as férias, inclusive relativas ao período aquisitivo não completado; o aviso ao empregado sobre a concessão de férias pode ser feito até 48 horas com antecedência; as férias coletivas não precisam mais respeitar um limite máximo de período anual e nem limite mínimo; fica autorizada a antecipação de feriados religiosos e não religiosos com a aprovação do empregado; o banco de horas pode celebrar um acordo individual, com prazo de 18 meses e respeitando as 2 horas de prorrogação diária sem exceder 10 horas de jornada; suspensão o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) por três meses parte do empregador, devendo ser feito posteriormente; beneficiários terão abono adiantado. (BRASIL, 2020). Todavia, a MP perdeu sua validade em 19 de Julho de 2020.

Sobre o teletrabalho, podemos afirmar que:

Os patrões e os empregados têm buscado alternativas para conciliar a continuidade dos serviços com o isolamento, valendo-se do teletrabalho, ou seja, da prestação do serviço laboral a distância, não necessariamente na

residência do trabalhador, ou do trabalho em domicílio, que transforma a casa do empregado em uma extensão da empresa. (POSSIDIO; MARTINEZ, 2020, p. 60).

Além disso, o trabalho a distância também pode se estender ao *home office*, a qual também é uma modalidade de prestação de serviços laboral a distância. O conceito de *home office* tem como principal característica o uso da residência do trabalhador para exercer as atividades profissionais. Para Popovicz (2010), o *home office*, com origem na década 1970, é uma forma flexível de trabalho para o trabalhador realizar suas atividades em sua própria casa.

Segundo Rafalski e Andrade (2015), o trabalho *em home office* e o teletrabalho, em geral, têm se disseminado como meios de trabalho viáveis e eficientes.

Conforme Possídio (2020), considerando a necessidade de maiores esforços dos profissionais da área de saúde, que estavam na linha de frente para enfrentar essa crise foram permitidas algumas alterações e prorrogações da jornada de trabalho, para as escalas 12x36 e até mesmo para as atividades insalubres. Foram permitidas as horas suplementares dentro do intervalo interjornada, que deveriam ser remuneradas como horas extras, ou compensadas, no prazo de dezoito meses, contados ao fim do estado de calamidade pública. Tal alteração deveria ser realizada através de acordo individual, por escrito.

### 3.1.3. Medida Provisória N° 936/2020

A Medida Provisória N° 936 de 1° de abril de 2020 (convertida na Lei N° 14.020, de 6 de julho de 2020), também disponibilizou um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que beneficiou os cidadãos conforme disposto no art. 3 do Diário Oficial da União (DOU):

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho. (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 2020).

As medidas provisórias que o Governo Federal adotou no âmbito trabalhista tinha a finalidade de combater os prejuízos socioeconômicos causados pela pandemia do COVID-19 (SEBRAE, 2021). Assim, por conseguinte, foi publicado no Diário Oficial da União, a Medida Provisória Nº 1.046 04/2021, a qual dispõe de alterações trabalhistas que visam enfrentar a emergência de saúde pública de importância internacional, complementando as medidas provisórias adotadas anteriormente.

### 3.1.4. Medida Provisória Nº 1.046/2021

Conforme a Medida Provisória Nº 1.046 04/2021:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias, contado da data de sua publicação, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego.

Na tabela a seguir, compara-se como era o regime trabalhista antes da calamidade pública e quais foram às mudanças implantadas pelo Governo Federal com a MP Nº 1.046/2021 nesse setor.

Quadro 1: Principais mudanças com a Medida Provisória nº 1.046/2021

<b>MEDIDA</b>	<b>TEMPOS NORMAIS</b>	<b>MP Nº 1.046/2021</b>
<b>Teletrabalho</b>	- Acordo mútuo entre empregador e empregado; - Aditivo contratual.	- Determinação com, no mínimo, 48 horas de antecedência; - Dispensado aditivo contratual e acordo coletivo/individual.
<b>Antecipação de férias</b>	- Férias concedidas somente após 12 meses de trabalho; - Comunicação com 30 dias de antecedência; - Pagamento das verbas até dois dias antes do início das férias.	- Concedidas antes do período aquisitivo completo; - Comunicação prévia com, no mínimo, 48 horas de antecedência; - Pagamento do adicional de 1/3 de férias até a data da gratificação natalina (13º salário).
<b>Férias coletivas</b>	- Máximo de dois períodos anuais de, no mínimo, dez dias corridos cada um; - Comunicação prévia com 15 dias de antecedência ao Ministério da Economia e aos sindicatos da categoria.	- Comunicação prévia com, no mínimo, 48 horas de antecedência; - Sem limitação de períodos anuais e sem período mínimo de dias; - Dispensada a comunicação ao

		Ministério da Economia e aos sindicatos.
<b>Feriados</b>	- Impossibilidade de antecipação de feriados.	- Antecipação do gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluindo os religiosos; - Comunicação prévia com, no mínimo, 48 horas de antecedência.
<b>Banco de horas</b>	- Máximo de seis meses para compensação; - Compensação prevista no acordo coletivo ou individual.	- Máximo de 18 meses para compensação; - Compensação de horas determinada pelo empregador.
<b>Segurança e saúde do trabalho</b>	- Exames médicos ocupacionais periódicos e obrigatórios; - Treinamentos obrigatórios previstos nas normas de segurança e saúde do trabalho.	- Suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais (exceto o demissional), dos trabalhadores em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.
<b>Diferimento (adiamento) FGTS</b>	-	- Fica suspenso o recolhimento do FGTS ref. abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente; - Os valores suspensos poderão ser pagos em até quatro parcelas, a partir de setembro de 2021, sem incidência de encargos, multas ou correção monetária.

Fonte: (SEBRAE, 2021).

Pode-se observar que a principal alteração abrange:

- O teletrabalho;
- A antecipação de férias individuais;
- A concessão de férias coletivas;
- O aproveitamento e a antecipação de feriados;
- O banco de horas;
- A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (Brasil, 2021).

No entanto, a MP 1.046/2021 não se estendeu por muito tempo. “Ato n. 61, de 22/09/2021, do Presidente da Mesa do Congresso Nacional, comunica o encerramento do prazo de vigência da Medida Provisória n. 1046, de 2021, no dia

07 de setembro do corrente ano (DOU de 23/09/2021 - Seção 1 - página 2)” (Brasil, 2021). Dessa forma, a MP perdeu sua eficácia e novamente foi necessário se adaptar com as novas alterações.

Nesse caso, como não há mais vigência da medida provisória, as empresas deveriam seguir as regras estabelecidas na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), conforme explica Ana Carla Aznar (2021).

### 3.1.5. Direitos Trabalhistas das Empregadas Gestantes Durante a Pandemia

Também foram instituídas, neste período, legislações referentes às funcionárias gestantes. Em 12 de Maio de 2021, foi instituída a Lei N° 14.151 que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Posteriormente ela foi alterada pela Lei N° 14.311 em 09 de Março de 2022 (PLANALTO, 2022).

De acordo com o artigo 1º, da lei 14.311/2022, em seu Parágrafo único, assegura:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

§ 1º A empregada gestante afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na forma do § 1º deste artigo, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

A Lei 14.311/2022 tem como objetivo evitar a contaminação para as gestantes, pois o Ministério da Saúde orienta que as gestantes e puérperas estão no grupo de risco do COVID-19. As grávidas já possuem uma vulnerabilidade e com o

vírus elas podem apresentar complicações sérias da doença, apresentando um risco para elas e seus bebês.

Conforme Junior e Silva (2022),

A nova medida implementada pela Lei nº 14.151/2021 tem os mesmos traços característicos do benefício previdenciário (mesma natureza jurídica), se assemelhando em tudo ao salário-maternidade. Assegurado tão somente às gestantes que não podem laborar, protegendo a mulher e o bebê, assume as características de um "salário-maternidade antecipado" legalmente previsto, tal como determinado pelo §3º do artigo 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Diante dos notórios riscos causados pela pandemia, que são reconhecidamente mais elevados para as grávidas, o afastamento das empregadas gestantes do ambiente de trabalho (quando este não puder ser desempenhado à distância) funciona como uma extensão da licença maternidade.

Entretanto, no dia 10 de Março de 2022, foi publicado no Diário Oficial da União, a alteração na lei que trata sobre o afastamento das empregadas gestantes do trabalho presencial durante a pandemia. A lei passa a vigorar imediatamente, e as empregadas devem retornar ao trabalho presencial, ainda que não tenha terminado a pandemia, nas seguintes condições:

§ 3º Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do § 1º deste artigo, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

III - mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade de que trata o § 6º deste artigo; (Incluído pela Lei nº 14.311, de 2022)

A lei especifica que mesmo as gestantes que optarem a não se vacinar, devem retornar ao trabalho presencial, a empresa não poderá impor a vacinação nem fazer nenhuma restrição aos seus direitos.

Por meio do levantamento bibliográfico apresentado nesse estudo, foram evidenciadas as seguintes mudanças no Departamento Pessoal em decorrência da pandemia: Adoção das Medidas Provisórias N° 936/2020, N° 927/2020 e N° 1.046/2021, possibilitando a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; suspensão temporária do contrato de trabalho, teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e a antecipação de feriados; banco de horas; suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; e afastamento das empregadas gestantes das atividades de trabalho presencial.

#### 4. LEVANTAMENTO DE OPINIÃO

Buscando aprofundamento no tema, foi realizada uma pesquisa de opinião com profissionais que atuam no Departamento Pessoal. Ao todo, foram obtidas 31 respostas.

Os resultados obtidos são apresentados abaixo, e sua discussão toma como base o levantamento bibliográfico apresentado na seção 3.

A primeira pergunta do questionário foi a seguinte: “Na sua opinião, houve mudanças na rotina de trabalho do departamento pessoal da sua empresa durante a pandemia?” As respostas para essa pergunta são apresentadas no Gráfico 1.

Gráfico 1: Ocorrência de mudanças na rotina de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Observa-se que a maior parte dos respondentes sofreram mudanças em sua rotina de trabalho. Buscando compreender se essas mudanças ocorreram em virtude das medidas trabalhistas estabelecidas pelo Governo que emergiram nesse momento, a segunda pergunta do levantamento de opinião foi a seguinte: “Sua

empresa adotou algumas das Medidas Provisórias estabelecidas pelo Governo em decorrência da pandemia do novo Corona vírus (Covid-19)? ”.

Os respondentes foram unânimes ao afirmar que foram adotadas algumas das Medidas Provisórias estabelecidas pelo governo, conforme se observa no Gráfico 2.

Gráfico 2: Adoção de Medidas Provisórias

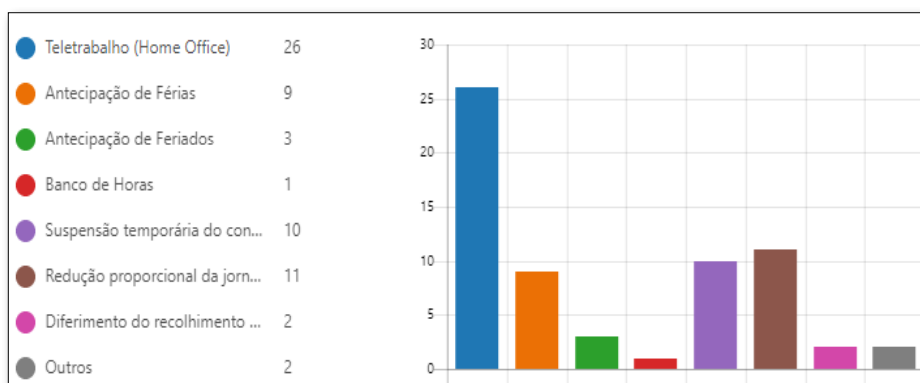


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A adoção de Medidas Provisórias durante a pandemia pode ser considerada ação relevante, visto que buscavam preservar os empregos, ameaçados pela pandemia, conforme discutido por Faria e Silva (2020) e apresentado no levantamento bibliográfico deste estudo. Confrontando as respostas à essa pergunta com a pergunta anterior, observa-se, no entanto, que nem sempre a adoção das medidas ocasionou mudanças na rotina de trabalho.

Para verificar quais foram as principais Medidas Provisórias adotadas pelas empresas durante a pandemia, foi elaborada a terceira pergunta do questionário de opinião: “Quais dessas medidas sua empresa adotou a fim de reduzir o impacto da pandemia?”

Gráfico 3: Medidas Provisórias mais adotadas



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Observa-se que a grande maioria das empresas adotaram ao *home office*, durante a pandemia. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre 20 de setembro de 2020 a 26 de setembro 2020, eram 7.9 milhões de pessoas em *home office*. Entre nossos entrevistados, de 31 respondentes, 26 estavam em trabalho remoto durante a pandemia.

Conforme o gráfico, as medidas mais adotadas respectivamente foram: teletrabalho (*home office*), redução proporcional da jornada de trabalho, suspensão temporária de contrato, antecipação de férias, antecipação de feriados, diferimento do recolhimento do FGTS e banco de horas.

O afastamento das atividades presenciais das empregadas gestantes foi uma das medidas implantadas através da Lei N° 14.151/2021. Para compreender se as empresas adotaram o regime de trabalho a distância para continuidade das atividades das funcionárias gestantes, a quarta pergunta do questionário de opinião é a seguinte: “Sua empresa adotou o regime de teletrabalho para as gestantes durante a pandemia?”

Gráfico 4: Adoção do teletrabalho para as empregadas gestantes



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Compreende-se que a maioria dos respondentes em suas empresas adotaram o regime de teletrabalho para as empregadas gestantes durante a pandemia. Contudo, vimos que 07 dos entrevistados responderam que não aplicaram o trabalho a distância para as gestantes.

A adoção ao trabalho a distância pode ser um desafio para determinadas funções, visto a complexidade de exercer essas atividades de forma remota, como nos casos de médicas, dentistas, fisioterapeutas, esteticistas, etc. Porém, a Lei N°

14.151/2021 em seu Art. 1º dispõe do afastamento das gestantes de suas atividades presenciais, até mesmo para aquelas que não podem ser realizadas a distância, sem prejuízo a remuneração.

Uma das mudanças ocorridas na rotina do Departamento Pessoal em decorrência da pandemia, foi a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, com isto a quinta pergunta foi a seguinte: “Sua empresa suspendeu algumas exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho como exames admissionais e periódicos? ”

Gráfico 5: Suspensão de exames admissionais e periódicos

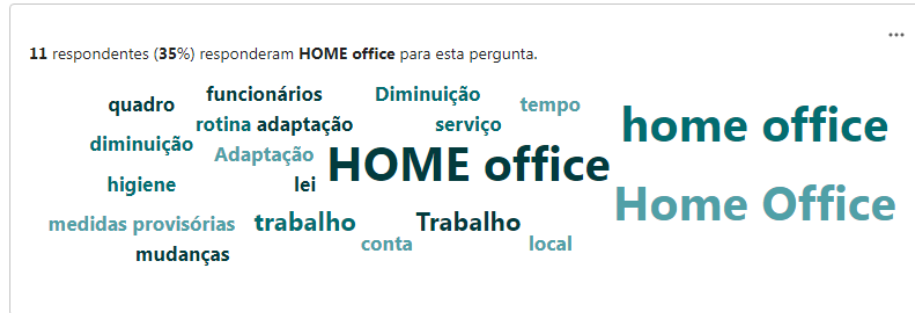


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quanto à suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, podemos observar que há uma diferença significativa nas empresas sobre a mudança, visto que em 31 respondentes, 19 declararam que suspenderam e 12 não suspenderam essas exigências.

Com o intuito de buscar as opiniões dos respondentes quanto às maiores mudanças na empresa com a chegada da pandemia, elaborou-se o seguinte questionamento: “Em sua opinião, quais foram as maiores mudanças e desafios na rotina de trabalho do departamento pessoal durante a pandemia?” Essa pergunta detém respostas em aberto com a finalidade de compreender a opinião individual dos respondentes.

Figura 1: Nuvem de palavras



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

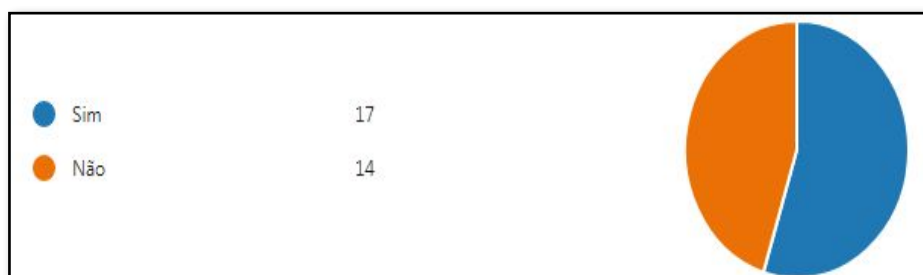
A Figura 1, representada por uma nuvem de palavras, evidencia as principais respostas encontradas no questionário. O *home office*, por exemplo, foi muito presente entre as respostas. Como apresentada na figura, de 31 respondentes, 11 citaram o *home office* como a maior mudança desafiadora.

As respostas demonstram uma similaridade presente na rotina de trabalho dos entrevistados, estes pontuam que as mudanças foram nas medidas provisórias, na falta de colaboradores por motivo de prevenção aos sintomas do COVID, nas normas de higiene no trabalho e a adoção do *home office*. Os desafios também foram semelhantes, pois citam como desafiador a adaptação ao trabalho à distância, a falta de mão de obra para atender a mesma demanda, os cuidados com o distanciamento e higiene e a busca excessiva de se atualizarem rapidamente com as mudanças na legislação.

As repostas obtidas na íntegra para essa questão estão apresentadas no anexo 1.

Com todas essas mudanças, o próximo questionamento busca identificar se a empresa continuará a adotar algumas dessas medidas futuramente. Portanto, fez-se a seguinte pergunta “Sua empresa continuará a adotar algumas das medidas mesmo com o fim da pandemia?”.

Gráfico 6: Adoção das medidas após a pandemia



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Constata-se que a maioria entre nossos entrevistados continuará a adotar algumas das medidas posteriormente, apesar de desafiadoras.

Após verificar as mudanças na rotina de trabalho do departamento pessoal, elaborou-se o último questionamento: “Em sua opinião, existe alguma medida que a empresa pode continuar adotando que seja eficiente para o departamento pessoal?” Essa pergunta detém, novamente, respostas em aberto com o interesse de conhecer a opinião pessoal de cada respondente sobre o que seria eficiente para essa determinada área.

Figura 2: Nuvem de palavras



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

De acordo com as respostas, a maioria concorda que existem medidas que a empresa pode continuar aplicando mesmo com o fim da pandemia. Conforme a figura 2, o *home office* e teletrabalho foram as modalidades mais citadas entre os entrevistados como um método eficiente para o Departamento Pessoal, na opinião deles. Como podemos observar, em 31 respondentes, 20 responderam *home office* e/ou teletrabalho para esta pergunta, devido a sua agilidade, comodidade e redução de custos.

O resultado obtido na íntegra para essa questão estão apresentados no anexo 2.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente estudo foi levantar os reflexos da pandemia de COVID-19 na rotina de trabalho do Departamento Pessoal e as tendências pós-pandemia.

Com base nos levantamentos bibliográficos e de opinião realizados, observa-se que o Governo sancionou algumas Medidas Provisórias a fim de reduzir os impactos causados pela pandemia, regulando as relações de trabalho e gerando alternativas para empregadores e empregados sobreviverem à crise.

O Departamento Pessoal é a área responsável por toda administração dos funcionários, e com a pandemia é perceptível um grande impacto na rotina desse setor que teve que se adaptar a tantas mudanças ocorridas em curto período, acompanhando, as normativas que estavam em vigência, para orientar seus clientes e implantar as medidas nas suas rotinas.

Através da pesquisa realizada observa-se como uma tendência pós-pandemia a mudança para o trabalho *home office*, visto que determinadas atividades burocráticas e administrativas podem ser realizadas na casa do funcionário, diminuindo os gastos para manter o escritório, e locomoção do empregado até a empresa, além da comodidade do funcionário estar trabalhando em sua própria casa. E também o teletrabalho que possibilita realizar a atividade em qualquer lugar, não necessariamente na residência do funcionário. Tais mudanças permitem maior flexibilidade e conforto ao trabalhador.

As limitações encontradas para a elaboração da pesquisa foi o baixo quantitativo de respondentes para o questionário de opinião, pois tivemos apenas 31 pessoas que contribuíram para a pesquisa.

O estudo está contribuindo ao evidenciar quais serão as tendências para o Departamento Pessoal após a pandemia do COVID-19. Também é relevante, visto que se trata do que está sendo modificado nas práticas da Contabilidade no decorrer da pandemia, pois esses recursos podem ser utilizados futuramente em outros cenários imprevisíveis.

Sugere-se que para obter um resultado de pesquisa mais aprofundado e generalizado, seja desenvolvida uma pesquisa com uma amostragem maior de respondentes, podendo ser em regiões diferentes para verificar se o resultado é

impactado. Além disso, propõe-se um estudo sobre as tendências pós-pandemia em outros setores da Contabilidade.

## REFERÊNCIAS

ALVES, J. C.; DIAS, N. T.; MONSORES, G. L. Consultoria empresarial como ferramenta estratégica de desenvolvimento em pequenas empresas. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 12., 2015, Rio de Janeiro. Anais [...]. Rio de Janeiro: Faculdades Dom Bosco, 2015.

ARAUJO, Jose Danilo Cipriano. SILVA, Adolfo Henrique. O Impacto da Pandemia da COVID-19 na Estrutura e Funcionamento dos Escritórios de Contabilidade do Município do Rio de Janeiro. Pensar Contábil, 2022.

AZNAR, Ana Carla. Consequências jurídicas da perda da validade da MP 1.046. CONJUR, 22 de Setembro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-22/ana-baia-consequencias-juridicas-perda-validade-mp-1046>. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

BONDE. Estudo avalia impacto econômico do isolamento social no país. 2020. Disponível em: <https://www.bonde.com.br/bondenews/economia/estudo-avaliaimpacto-economico-do-isolamentosocial-no-pais-517842.html>.

BOZINARO, Lucas Borges; SOUZA, Emerson. CONTABILIDADE NA NOVA ERA ECONOMICA. Revista Científica, v. 1, n. 1, 2021.

BRASIL. Lei nº 1.046, de 27 de abril de 2021. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

BRASIL. Lei nº 927, de 22 de março de 2020. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

BRASIL. Lei nº 936, de 1º de abril de 2020. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 01 DE ABRIL DE 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

Como surgiu o novo coronavírus? Conheça as teorias mais aceitas sobre sua origem. Instituto Butantan, 2020. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/como-surgiu-o-novo-coronavirus-conheca-as-teorias-mais-aceitas-sobre-sua-origem>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

CORREA, Luiz. O papel do Contador com o Coronavírus. 2020. Disponível em: <<https://luizcorreacontador.com.br/o-papel-do-contador-com-o-coronavirus/>>. Acesso em: 27. Jun. 2020.

Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129(5), 529-554.

DUARTE, R. D. 4 Tendências em contabilidade para depois da pandemia. Disponível em: <https://www.robertodiasduarte.com.br/4-tendencias-em-contabilidade-para-depois-da-pandemia-que-voce-ja-sabe/>.

DUARTE, Roberto Dias Duarte, Os impactos da pandemia no setor contábil. Disponível em: <https://www.robertodiasduarte.com.br/os-impactos-da-pandemia-no-setor-contabil/>

ENCERRADO PRAZO DE VIGÊNCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021. LEGISWEB, 2021. Disponível em:< <https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=26131>>. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

Entenda as novas regras trabalhistas em vigor durante a pandemia. SEBRAE, 2021. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-novas-regras-trabalhistas-em-vigor-durante-a-pandemia,ab9401d5cb589710VgnVCM100000d701210aRCRD>>. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

ESPÍNDOLA, LIZOTE, 2021. Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis.

FARIA, Karla Santana Barreto; DA SILVA, Samuel Costa. Covid-19 e mudanças trabalhistas as implicações da pandemia nas relações de trabalho. *Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social*, v. 2, n. 4, p. 115-125, 2020.

FIDÉLIS, Gilson José. *Gestão de Pessoas, Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal*, 6ª Edição, 2020.

FIORAVANTI, C. A semelhança entre a gripe espanhola e a Covid-19. Pesquisa Fapesp, São Paulo. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/semelhancas-entre-a-gripe-espanhola-e-a-covid-19/> Acesso em: 26 set. 2020.

FUNDAÇÃO SERGIO CONTENTE. Departamento Pessoal. Disponível em: <https://livrozilla.com/doc/640752/departamento-pessoal---funda%C3%A7%C3%A3o-s%C3%A9rgio-contente>. Acesso em 29 de outubro de 2022.

Grávidas e Puérperas estão no grupo de risco? Quais cuidados elas devem tomar? Câmara Municipal de São Paulo, 2022. Disponível em: <

<https://www.saopaulo.sp.leg.br/coronavirus/duvidas/gravidas-e-puerperas-estao-no-grupo-de-risco-quais-cuidados-elas-devem-tomar/#:~:text=Em%20abril%20de%202020%2C%20o,afetadas%20por%20algumas%20infec%C3%A7%C3%B5es%20respirat%C3%B3rias.>. Acesso em: 22 de outubro de 2022.

Histórico da pandemia de COVID-19. Organização PAN-América da Saúde, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 22 de outubro de 2022.

JUNIOR, Onofre Alves Batista e SILVA, Paulo Roberto Coimbra. Quem paga a conta do afastamento das gestantes na pandemia? Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-15/opinio-que-paga-conta-afastamento-gestantes> Acesso em: 21 de Agosto de 2022.

Lei 14.151, de 12 de Maio de 2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14311.htm#art2](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14311.htm#art2) Acesso em: 21 de Agosto de 2022.

Lemos, A. H. C., Barbosa, A. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60 (6), 388-399.

Luiz Paulo da Silva Aleixo A IMPORTÂNCIA DA INFORMATIZAÇÃO NA CONTABILIDADE. *Revista Científica Semana Acadêmica*. Fortaleza, ano MMXIII, Nº. 000044, 18/11/2013.

MASCARENHAS, André O. *Gestão Estratégica de Pessoas - Evolução, Teoria e Crítica*. 2013.

Ministério da Saúde. O que é a Covid-19? 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus/#:~:text=A%20Covid%2D19%20%C3%A9%20uma,transmissibilidade%20e%20de%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20global>. Acesso em 01 de novembro de 2022.

Mortes e casos conhecidos de coronavírus no Brasil e nos estados. G1 GLOBO, 2022. Disponível em: <https://especiais.g1.globo.com/bemestar/coronavirus/estados-brasil-mortes-casos-media-movel>.> Acesso em: 14 de junho de 2022

MPV 1.046/2021. Câmara Leg, 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2279514>>. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

ORLICKAS, Elizenda. Consultoria Interna de Recursos Humanos - O modelo de Gestão de Pessoas que as empresas estão utilizando, 11ª Edição, 2012.

PADOVEZE, C. L.; MARTINS, M. A. M. Contabilidade e Gestão para Micro e Pequenas Empresas. 1. ed. Curitiba: InterSaber, 2014.

PEREIRA, Paulo. Departamento pessoal em foco. Disponível em: <https://dpemfoco.com.br/2017/05/12/historia-do-departamento-de-pessoal/> Acesso em: 01 de novembro de 2022.

Popovicz, Natália (2021). *Os desafios das lideranças para gerir equipes virtuais em contexto de covid 19*. (Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS, Brasil).

POSSIDIO, Cintya; MARTINEZ, Luciana. O trabalho nos tempos do coronavírus, 2020.

Rafalski, Julia; Andrade, Alexsandro (2015). *Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de casa*. Temas em Psicologia, v. 23, nº 2.

SILVA, Ana Beatriz da. O impacto da covid-19 nas relações trabalhistas: flexibilização e medidas trabalhistas emergenciais. 2021.

SILVA, Marilene Luzia. Administração de Departamento Pessoal, 15ª Edição, 2017.

TOAPANTA, H. G. G. Pandemias En La Historia: La Peste Negra Y La Gripe Española, COVID-19 Y Crisis Capitalista. Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades, [S. l.], v. 14, p. 130-145, ago. 2021.

## ANEXO 1

Tabela 2: Respostas individuais sobre as maiores mudanças e desafios no departamento pessoal.

1	“Atender os clientes de longe. ”
2	“Adaptação da rotina no teletrabalho (home office). ”
3	“Nos adequar a reforma e todas as mudanças. ”
4	“Por adaptarmos horários, foi um pouco complicado controlar o registro de ponto, tivemos um volume muito grande de admissões por se tratar de um hospital, considerando que os médicos, para fazerem os admissionais, também estavam reduzindo suas consultas, muitos atestados e sobrecarga das equipes. ”
5	“Mudanças: Grande número de reuniões via videoconferência; manter foco; manter organização; manter comunicação interna; e manter horário comercial. Desafios: Se adequar ao Home Office. ”
6	“Para alguns segmentos, conciliar as medidas de enfrentamento, como suspensão de contratos e redução de jornada e salários. ”
7	“Leis e medidas provisórias que a todo tempo eram lançadas e mudadas. ”
8	“Trabalhar em home office. ”
9	“A adoção do home office. ”
10	“Em relação as medidas provisórias, pois muitas da noite para o dia e muitas vezes não eram claras. ”
11	“Trabalhar com a mesma demanda, porém com menos mão de obra. ”
12	“Adequação do home office, instalações, internet e acesso a documentos físicos. ”
13	“Diminuição de funcionários presencial. ”
14	“Entender as MP`s.”
15	“Lidar com as várias medidas provisórias criadas pelo governo. ”

16	“Falta de tempo para tanta inovação. ”
17	“As MPs.”
18	“O home office.”
19	“O home office”.
20	“Com a redução e suspensão temporárias, se acumulou bastante serviço na época, sem contar a preocupação de somente se deslocar até o local de trabalho”.
21	“Então entre muitas mudanças, o que mais marcou foram as novidades implantadas, em medida provisória, em curto período onde tivemos que absolver e entender o que poderia ser feito, e isso tudo sem termos aonde buscar informações. Foi uma corrida na intenção de ajudar os clientes e o trabalhadores para que não houvesse demissão”.
22	“Continuidade do serviço e adaptação da escala de trabalho em meio a tantos funcionários afastados por conta do COVID, pois no início o afastamento era de até 14 dias, mesmo sendo apenas suspeita. Acarretando numa diminuição no quadro de profissionais”.
23	“Controle do trabalho home office”.
24	“A única dificuldade que tivemos foi a adaptação ao home office”.
25	“Se adaptar ao home office”.
26	“Trabalho com quadro reduzido e muitas demandas. Adaptação à nova rotina devido à pandemia”.
27	“Adaptar ao trabalho em casa”.
28	“Gestão nos procedimentos dessa lei”.
29	“Home office, distanciamento, normas de higiene, estresse dos colaboradores”.
30	“No meu local de serviço houve maior preocupação na higiene tanto do local como pessoal”.
31	“Rotina”.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

## ANEXO 2

Tabela 3: Respostas individuais sobre o questionamento de alguma medida eficiente para o Departamento Pessoal.

1	“Sim, o teletrabalho”.
2	“Teletrabalho ( <i>Home Office</i> )”.
3	“ <i>Home Office</i> ”.
4	“O <i>Home office</i> , para alguns setores, apresentaram um resultado bem positivo tanto considerando o desempenho do funcionário quanto os gastos com energia, manutenção, vale transporte, alimentação”.
5	“Trabalho Híbrido ou <i>Home Office</i> ”.
6	“Sim. Seguindo a tendência mundial e o contínuo avanço tecnológico, o teletrabalho revela-se como uma alternativa de manutenção de empregos que podem continuar a ser utilizados nos departamentos pessoais das empresas”.
7	“O trabalho em <i>home office</i> para algumas pessoas se tornou mais produtivo, pessoas com mais disposição para trabalhar em virtude de não pegar trânsitos”.
8	“Continua trabalhando com comprometimento”.
9	“A jornada de <i>home office</i> ”.
10	“A antecipação de feriados e feriados seriam medidas que seriam eficazes se ainda estivessem em vigor”.
11	“Não”.
12	“ <i>Home office</i> traz qualidade ao serviço”.
13	“Sim, o trabalho de <i>home office</i> para gestantes”.
14	“ <i>Home office</i> ”.
15	“O trabalho <i>home office</i> ”.
16	“Teletrabalho”.
17	“ <i>Home office</i> ”.
18	“Sim”.
19	“Sim”.

20	“Não, agora voltando a normalidade o departamento pessoal voltou a sua rotina”.
21	“Então, em relação ao que foi adotado, no período da pandemia, eu acho que com certeza, tivemos que aprender e aplicar, mudanças, e essas mudanças vão ficar no DP, agora sempre”.
22	“Teletrabalho”.
23	“Sim, o ponto online”.
24	“Sim, continuo adotando o trabalho na modalidade <i>home office</i> , pois traz economia, conforto para o funcionário e agilidade”.
25	“O uso do álcool gel”.
26	“Sim”.
27	“O trabalho <i>home office</i> gera economia para a empresa nas despesas com transporte”.
28	“ <i>Home office</i> ”.
29	“ <i>Home office</i> ”.
30	“Uso do álcool em gel permanente”.
31	“Não”.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)