



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO TRÊS RIOS
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**O IMPACTO DA COVID-19 NA GESTÃO DE PESSOAS:
Um estudo no Sistema Firjan de Três Rios/RJ**

Leonardo Tavares de Almeida

Orientadora: **Dra. Maria Cristina Drumond e Castro**

TRÊS RIOS – RJ
Abril de 2022



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO TRÊS RIOS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**O IMPACTO DA COVID-19 NA GESTÃO DE PESSOAS:
Um estudo no Sistema Firjan de Três Rios/RJ**

LEONARDO TAVARES DE ALMEIDA

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração, Instituto Três Rios da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

TRÊS RIOS – RJ
Abril de 2022

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

di de Almeida, Leonardo Tavares, 1991-
O IMPACTO DA COVID-19 NA GESTÃO DE PESSOAS: Um
estudo no Sistema Firjan de Três Rios/RJ / Leonardo
Tavares de Almeida. - Três Rios, 2022.
72 f.

Orientadora: Maria Cristina Drumond e Castro.
Trabalho de conclusão de curso(Graduação). --
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro,
Ciências Sociais Aplicadas - Administração, 2022.

1. Pandemia COVID 19. 2. Home Office. 3. Gestão de
Pessoas . 4. Gestão de Recursos Humanos . I. Drumond
e Castro, Maria Cristina , 1960-, orient. II
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.
Ciências Sociais Aplicadas - Administração III. Título.



CADASTRO Nº 43 / 2022 - DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)

Nº do Protocolo: 23083.024418/2022-59

Seropédica-RJ, 20 de abril de 2022.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO TRÊS RIOS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E SOCIAIS (DCAS)

O IMPACTO DA COVID-19 NA GESTÃO DE PESSOAS: Um estudo no Sistema Firjan de Três Rios/RJ.

Leonardo Tavares de Almeida

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração, Instituto Três Rios da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Aprovada em 18/04/2022

Banca examinadora:

(Assinado digitalmente em 21/04/2022 19:54)

MARIA CRISTINA DRUMOND E CASTRO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 2342522

(Assinado digitalmente em 20/04/2022 19:58)

MARIA DE FATIMA BERNARDES DO AMARAL
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 1767144

(Assinado digitalmente em 22/04/2022 12:06)

TATIANA LADEIRA VIDAL
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 1197426

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus, por ter me proporcionado saúde, inteligência, e força de vontade para vencer mais esta etapa de minha vida.

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso contou com a ajuda de diversas pessoas, dentre as quais agradeço: Em primeiro lugar agradeço a Deus que me deu o presente da vida e forças para não desistir.

Aos meus pais Maria Aparecida e Sebastião (em memória) que de forma direta e indiretamente contribuíram para que este trabalho acontecesse.

Aos meus irmãos, pelo companheirismo, pela cumplicidade e pela paciência.

Agradecimento especial a minha orientadora professora Dra. Maria Cristina Drumond e Castro pela sua ajuda, paciência e por mostrar-se sempre prestativa nos momentos em que precisei.

Por fim, a todos os meus amigos que estiveram comigo durante minha graduação e que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão desta fase em minha vida.

RESUMO

A pandemia da Covid-19 trouxe uma necessidade inesperada de mudança no ambiente organizacional, particularmente em relação à gestão de recursos humanos. Portanto, entender seu impacto nas práticas de trabalho, bem-estar e gestão de recursos humanos em contextos específicos tornou-se fundamental para a sobrevivência das organizações diante de um ambiente complexo e desafiador. Para os profissionais de gestão de recursos humanos, foi necessário encontrar soluções para garantir a continuidade das atividades empresariais e a lidar com crise surgida naquele período. A presente pesquisa busca avaliar como gestão de recursos humanos no Sistema FIRJAN do município de Três Rios/RJ atuou nesse processo, buscando descrever as mudanças no setor de gestão de pessoas e nos processos da gestão da pandemia, em especial, as ações que o Sistema Firjan realizou e as possíveis direções organizacionais futuras que podem surgir desse momento de crise e que podem se transformar em oportunidades. A pesquisa tem abordagem aplicada, natureza qualitativa realizada por meio de revisão de literatura em bases de pesquisa dos periódicos CAPES e por meio de entrevista. Os principais resultados apontam a satisfação com a condução do processo de teletrabalho adotado pelo sistema FIRJAN ainda que haja necessidade de pesquisas mais profundas sobre as questões que envolvem processos de gestão pessoas como clima e qualidade de vida de vida no trabalho.

Palavras chave: gestão de pessoas, pandemia COVID 19, gestão de recursos humanos, FIRJAN, *home office*

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has brought an unexpected need for change in the organizational environment, particularly in relation to human resource management. Therefore, understanding its impact on work practices, well-being and human resources management in specific contexts has become fundamental for the survival of organizations in a complex and challenging environment. For human resources management professionals, it was necessary to find solutions to ensure the continuity of business activities and to deal with the crisis that added during that period. This research seeks to evaluate how human resources management in the FIRJAN System of Três Rios/RJ worked in this process, seeking to describe the changes in the people management sector and in the processes of pandemic management, especially the actions that the Firjan System has carried out and the possible future organizational directions that may arise from a moment of crisis and that may be transformed into opportunities. The research has an applied approach, qualitative nature performed through a literature review in research databases of CAPES journals and through interviews. The main results indicate satisfaction with the conduct of the telework process adopted by the FIRJAN system, although there is a need for deeper research on issues involving people management processes such as climate and quality of life at work.

Keywords: people management, COVID 19 pandemic, human resources management, FIRJAN, *home office*.

LISTA DE ABREVIATURAS

CEO - Chief Executive Officer

CIRJ - Centro Industrial do Rio de Janeiro

CNI- Confederação Nacional da Indústria

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FIRJAN - Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

GP – Gestão de Pessoas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IEL - Instituto Euvaldo Lodi

ILO - International Labour Organization

MP – Medida Provisória

OECD - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OMS - Organização Mundial da Saúde

PIB – Produto Interno Bruto

PWC – PricewaterhouseCoopers

RH – Recursos Humanos

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

TCU – Tribunal de Contas da União

TI - Tecnologia da Informação

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 01: Políticas e práticas de gestão de pessoas | 12 |
| Figura 02: Cenário macro do Plano Diretor Coronavírus Firjan..... | 29 |

QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 01: Fases da Crise de Saúde do Plano Diretor Coronavírus Firjan | 30 |
| Quadro 02: Cenário único e complexo do Plano Diretor Coronavírus Firjan | 31 |
| Quadro 03: Diretrizes do Plano Diretor Coronavírus Firjan | 32 |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 10 |
| 1.1 Objetivo geral | 10 |
| 1.2 Objetivos específicos | 10 |
| 2. REFERENCIAL TEÓRICO | 11 |
| 2.1 Gestão de pessoas | 11 |
| 2.2 O papel das lideranças na gestão estratégica de pessoas | 14 |
| 2.3 Breves notas sobre teletrabalho | 15 |
| 2.4 O impacto da Covid-19 nas organizações | 14 |
| 2.5 Retenção de empregos | 16 |
| 2.6 Retomada pós-pandemia | 20 |
| 3. METODOLOGIA..... | 24 |
| 4. O ESTUDO DE CASO - SISTEMA FIRJAN EM TRÊS RIOS, RJ | 25 |
| 4.1 O impacto da COVID-19 e a implementação do home office | 25 |
| 4.2 O papel do Sistema Firjan nessa crise e no recomeço | 29 |
| 5. CONCLUSÃO..... | 34 |
| REFERÊNCIAS | 36 |
| APÊNDICE | 41 |
| ANEXO 1 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 | 45 |
| ANEXO 2 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 932..... | 54 |
| ANEXO 3 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045..... | 56 |
| ANEXO 4 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046..... | 66 |

1 INTRODUÇÃO

Esse estudo busca compreender o papel desempenhado pela gestão de pessoas diante do cenário de pandemia pelo Sistema Firjan no município de Três Rios, Rio de Janeiro. No referencial teórico apresenta, de forma resumida, os conceitos e fundamentos de gestão de pessoas, identifica os impactos relacionados a pandemia de Covid-19, a retenção de empregos e retomada pós pandemia. A pesquisa de campo destacou elementos para o conhecimento das estratégias implementadas pela área de gestão de pessoas na organização, tendo em vista que a forma como todos trabalhavam, foi alterada, como resultado da experiência vivenciada no período de distanciamento social.

A questão de pesquisa buscou respostas para descobrir quais foram as estratégias adotadas para a retenção de empregos durante a pandemia e o que esperar com a retomada do trabalho pós-pandemia. A gestão de Recursos Humanos da organização, em particular, atuou no centro da resposta rápida da organização em relação a Covid-19 buscando manter a força de trabalho envolvida, produtiva e resiliente.

1.1 OBJETIVO GERAL

Esse estudo busca compreender o papel desempenhado pela gestão de pessoas nas organizações diante do cenário de pandemia, em especial no Sistema Firjan de Três Rios, Rio de Janeiro.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apresentar os conceitos e fundamentos de gestão de pessoas;
- Identificar os impactos relacionados a covid-19;
- Relacionar o papel do líder diante desse cenário;
- Abordar os aspectos relacionados a retenção de empregos e a retomada pós pandemia;
- Estabelecer a relação entre teoria e prática.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta de forma resumida conceitos e atualidade sobre a temática de gestão de pessoas, o impacto da Covid 19 para a gestão organizacional, as questões legais e normativas para a gestão do período pandêmico relacionadas ao teletrabalho e a preparação do retorno pós pandemia. Como o tema é bastante atual, a base de sustentação desta seção está diretamente relacionada à pesquisa em artigos mais recentes publicados acessados nas bases e periódicos da CAPES.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS, TELETRABALHO E PANDEMIA

Como destacado por Gil (2006) a Gestão de Pessoas é um conceito amplo que trata de como os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional, e pode ser o diferencial de empresas, que sabem selecionar pessoas certas para o trabalho a ser realizado, ou seja: com as competências necessárias, a consciência do valor da sua colaboração para a empresa alcançar seu objetivo e ser comprometida com seu trabalho, por excelência ao que faz.

Com a pandemia de Covid-19, muitas empresas mudarem seus métodos de trabalho e buscaram rever seus processos de gestão para permanecer no mercado. Uma das principais mudanças observada foi a adoção acelerada da tecnologia como parte essencial para a execução e facilitação de tarefas. Em alguns meses, foi necessário a familiarização com o ajuste de microfones e câmeras para videoconferências visando este modelo de trabalho (SANTOS, 2021).

Para Amorim e Silva (2012), se, para alguns, a gestão de pessoas era tida apenas como operacional, preocupando-se somente com o cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias. Nos dias atuais com a valorização do trabalhador, passou-se a agir em prol de resultados duradouros, por isso que as pessoas não são tratadas mais como meros recursos, mas como parceiras, até porque um emprego estável não é mais o que motiva e atrai a maioria das pessoas.

A competitividade e a viabilidade - até mesmo a sobrevivência - de uma empresa depende cada vez mais de sua capacidade de tornar seus funcionários motivados, qualificados e comprometidos. Isso só pode ser alcançado em um

ambiente de trabalho caracterizado por um espírito de diálogo social, confiança e respeito mútuos (ILO, 2021).

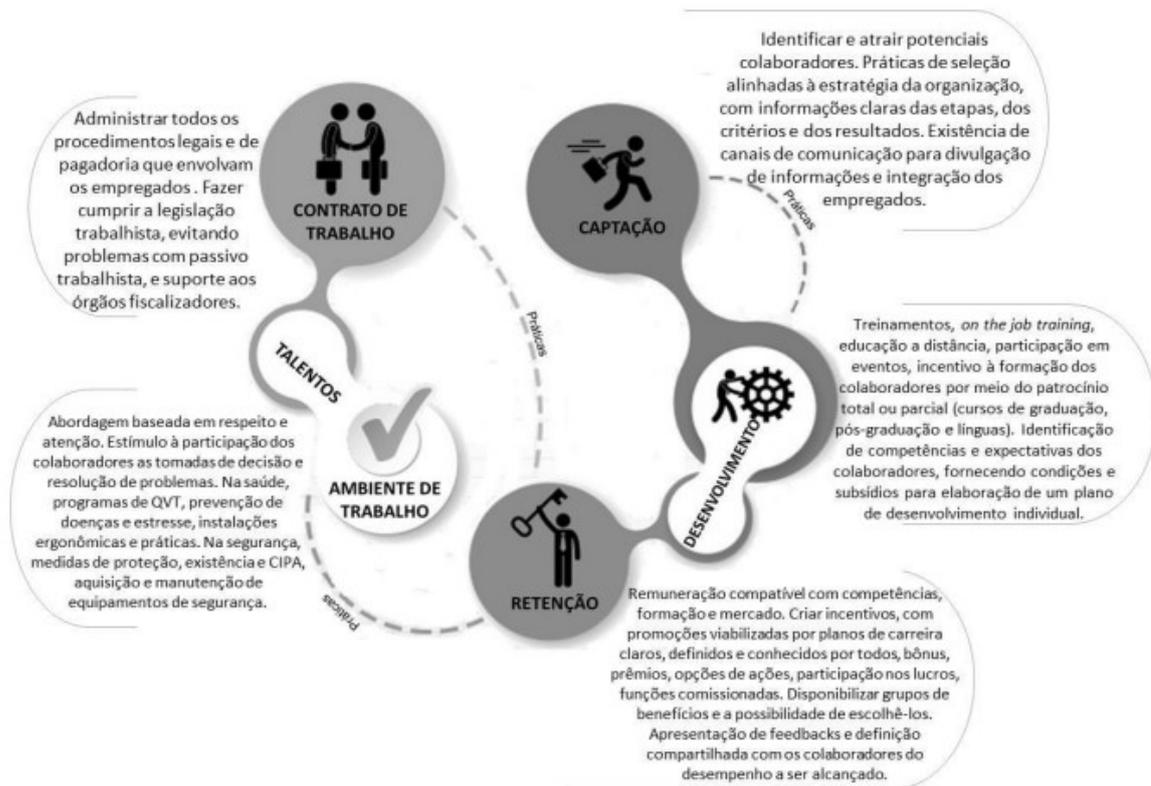
Desta forma, uma boa gestão de pessoas busca caminhos para que os funcionários atinjam seus próprios objetivos profissionais, garantindo um ambiente próspero que ajude a organização também a atingir seus objetivos. A crise da Covid-19 evidenciou a importância do capital humano e social para o sucesso empresarial (ILO, 2021).

Portanto, o entendimento de fatores que contribuem para melhor gestão de pessoas diante das adversidades atuais em um cenário de pandemia se torna relevante.

A Gestão de Pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, o Capital Humano, que nada mais é do que as pessoas que a compõe. Cabe à área de Gestão de Pessoas a nobre função de humanizar as empresas (SOVIENSKI; STIGAR, 2008, p. 54).

Schaurich (2014, apud TRENTIN 2020, p. 85-86) retrata que as políticas de Gestão de Pessoas são desdobradas em uma série de práticas diretamente relacionadas. A autora destaca que as práticas de GP (Figura 1) correspondem aos diversos procedimentos, métodos e técnicas utilizadas para a implementação das decisões organizacionais.

Figura 01: Políticas e práticas de gestão de pessoas



Fonte: Adaptada de Schaurich (2014), apud TRENTIN (2020, p. 85-86)

Com o retorno gradual à normalidade, a gestão organizacional voltou sua atenção para a recuperação em seus processos, a fim de garantir que suas organizações estejam preparadas para prosperar, nos cenários mais adversos, conforme observado por Repula, Silva e Mota (2020).

Desta forma, os autores acreditam que a crise trará novas perspectivas para a gestão de pessoas,

A gestão de pessoas moderna vai regular e criar diretrizes organizacionais, para que não ocorram excessos contra os profissionais, cumpra-se seu papel legal perante as pessoas que lhes prestem serviços, bem como [...] buscar melhorias em prol delas, tanto na implantação de benefícios quanto de programas de bonificação ou plano de carreira e até mesmo programas motivacionais. Há de se chegar a um ponto de equilíbrio entre os objetivos da organização e o que levam as pessoas a colaborar com ela (COSTA; MOURA, 2018, p.216).

Em razão das recentes mudanças no ambiente de trabalho, Marras (2016) já destacava,

A humanidade está vivenciando um momento inédito, em razão dos acontecimentos ao longo da história pós-moderna, principalmente nos cenários econômico, tecnológico e de mercado. Estes desafios têm demandado dos dirigentes e gestores considerável exercício de inovação, criatividade e um toque de coragem para encarar e sobreviver às mudanças de tal magnitude e significância na atual velocidade evidenciada (MARRAS, 2016, apud CILIATO et al., 2019, p.66).

Fato é que “os modelos de gestão de pessoas na prática das empresas podem auxiliar sua compreensão e estimular seu desenvolvimento, da mesma forma que pode melhor adequar as políticas e práticas de GP às particularidades e objetivos da organização” (VARZONI; AMORIM, 2021, p.504).

Com o advento da Covid 19, os autores acreditam que a aceleração na condução de processos tecnológicos será uma questão importante a ser considerada, dentre eles o do teletrabalho, tema da próxima seção.

2.2 O PAPEL DAS LIDERANÇAS NA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Liderança é trabalhar com pessoas para fazer coisas novas em um mundo que é cada vez mais complexo e muda rapidamente. Liderança não está necessariamente ligada à autoridade, mas ao fato de mobilizar pessoas para resolver os problemas mais difíceis e fazer o seu melhor trabalho. Principalmente porque a liderança nos dias atuais requer novas formas de pensar (SILVA, 2011).

O mundo está cada vez mais instável, a tecnologia criou maior conexão, estruturas organizacionais são difusas, equipes são virtuais e as mudanças continuam a uma taxa maior do que nunca. As organizações de hoje precisam ser capazes de lidar com trabalho intercultural, crises políticas, desastres naturais e ainda se comportarem como cidadãos corporativos responsáveis (GORDON, 2019).

Além disso, diante de um ambiente de incertezas e mutações em que as organizações estão inseridas, se exige das equipes de trabalho, especialmente dos líderes, a preparação para lidar com a complexidade e as contingências ambientais, uma vez que demandam mais do que simples utilização de ferramentas de planejamento e controle. Neste sentido, há a necessidade de desenvolver lideranças envolvidas com a responsabilidade social corporativa, bem como o desenvolvimento de pessoas a ponto de permitirem e provocarem o comportamento proativo, inovador e empreendedor, capacitando-lhes a fazerem uso e gerenciarem informações

e conhecimento na tomada de decisões (GODOY; D'AMELIO, 2012, apud SIQUEIRA; SANTOS, 2020, p. 239).

O desempenho no trabalho pode estar relacionado à maneira como as pessoas são lideradas. Impactos da liderança influenciam no clima no trabalho e o clima pode determinar o desempenho das pessoas. A liderança pode ter impacto na motivação e autoestima das pessoas e, posteriormente, no desempenho. A maioria das pessoas está motivada - seu papel como líder não é desmotivá-los. Se as pessoas estão envolvidas em seu trabalho e têm uma oportunidade de fazer o que fazem de melhor, serão de alto desempenho. Deve-se criar um ambiente onde as pessoas se destacam, conheçam a si mesmo. Os líderes mais inspiradores são pessoas que conhecem a si mesmos (GORDON, 2019).

A liderança é desenvolvida de dentro para fora. O líder tem que ser capaz de falar com confiança sobre seus pontos fortes e fracos sem qualquer constrangimento ou defensividade. De ser abertos a feedback e se desculpar e admitir erros. Sua autoestima é baseada em reconhecendo que ninguém é perfeito, mas que a vida é uma jornada com lições para ser aprendida ao longo do caminho (GORDON, 2019).

A liderança implica a capacidade de inspirar pessoas a criar entusiasmo e uma atmosfera criativa na realização das tarefas. Por isso, compreender os aspectos que levam os colaboradores a se sentirem motivados é essencial para a organização (BOLDUAN; MARTINS, 2016).

O sucesso de todo o negócio depende do recurso mais importante de qualquer organização que certamente são os recursos humanos. O papel de um líder é motivar e extrair o potencial de seus liderados para alcançar os objetivos da organização. Liderança e motivação são fatores-chave que influenciam o sucesso da empresa, bem como a satisfação dos colaboradores (BOLDUAN; MARTINS, 2016).

2.3 BREVES NOTAS SOBRE TELETRABALHO

O teletrabalho é reconhecido como modalidade de trabalho no Brasil por meio da Lei n. 13.467 de 13 de junho de 2017, também conhecida como “reforma trabalhista”, cuja vigência se deu a partir de 11 daquele ano, alterando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para adequar a legislação à novos modelos de trabalho. A Lei n. 13.467/2017, art. 75-B, denomina de teletrabalho a prestação de serviços fora

das dependências da empresa, e que utiliza de recursos tecnológicos para a realização do mesmo (BRASIL, 2017).

Conforme destacado por Araújo e et al. (2021), no Brasil, o teletrabalho apesar de regulamentado, ainda era uma modalidade de trabalho pouco utilizada pelas organizações no período pré pandemia. Entretanto, o cenário pandêmico impôs uma nova realidade de trabalho como prática intensiva, e as organizações passaram a assumir o trabalho remoto como sua principal modalidade, especialmente no período de isolamento social.

Nesta pesquisa adota-se a definição de teletrabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como sendo a modalidade realizada por meio de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), tais como computadores, smartphones, tablets, e em trabalhos que são realizados fora das instalações do empregador (Araújo et al., 2021).

2.4 O IMPACTO DA COVID-19 NAS ORGANIZAÇÕES

A pandemia de Covid-19 se tornou uma crise global crescente e sem precedentes, com impacto devastador na saúde, na economia e na sociedade, atingindo fortemente os países e mergulhando a economia mundial em uma recessão de dimensões históricas (OKANO et al., 2020).

Muitas, senão a maioria das empresas, enfrentaram ou ainda enfrentam os desafios de grandes mudanças na demanda, cadeias de suprimentos, transporte e mobilidade, proteção do trabalhador, entre outros. Conforme Okano et al. (2020), o mundo viverá com esse vírus por anos, enquanto a luta para mantê-lo sob controle será contínua. As empresas, os trabalhadores, os consumidores e as comunidades estarão se adaptando a essas mudanças gradativamente.

Com o alerta da Organização Mundial da Saúde (OMS), o Ministério da Saúde do Brasil definiu uma série de medidas a serem adotadas para o combate ao coronavírus (Agência Brasil, 2020). E, para adequar-se a essas diretrizes, muitas empresas suspenderam total ou parcialmente suas atividades ou, quando foi possível, passaram a operar na modalidade de home office. A interrupção de diversas atividades produtivas teve impactos imediatos na força de trabalho (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2019).

Organizações em todo o mundo passaram por uma interrupção sem precedentes da força de trabalho. As empresas foram determinando o trabalho no curto e no longo prazo, conforme a força de trabalho e as comunidades buscaram funcionar e desempenhar, enquanto lutaram para lidar com o que estava acontecendo em suas vidas diárias (ESCUADERO, 2020).

Conforme destacado por Lizote et al (2021), “no Brasil, com o distanciamento social, algumas empresas, como medida de sobrevivência financeira e de prevenção para evitar a propagação ainda maior do vírus, adotaram o regime de *home office*” (LIZOTE et al., 2021, p. 249). O autor ressalta que a grande maioria delas não estava preparada para esse enfrentamento, seja pelo ponto de vista logístico, técnico ou humano.

O desenvolvimento de estratégias ágeis de força de trabalho para manter a economia global viável e ajudar as pessoas e suas famílias a sobreviverem financeiramente foi fundamental logo no início da pandemia. Oportunidades foram surgindo à medida que empresas e setores trabalharam juntos para manter as pessoas em atividade produtiva (MICHEREFF JUNIOR, FEUERSCHUTTE e SANCHEZ, 2021).

Com a crise da Covid-19, mudanças fundamentais no comportamento do consumidor, nas cadeias de suprimentos e nas rotas ocasionaram desequilíbrio nas empresas. A resposta à pandemia destacou a necessidade de as organizações acelerarem a adoção de formas ágeis de trabalho e transformação da cadeia de valor para ajudar a superar a incerteza (ESCUADERO, 2020).

Os CEOs de hoje enfrentam “inúmeros desafios, concorrência acirrada e águas desconhecidas enquanto continuam a navegar pelos impactos da pandemia de Covid-19”. O autor já destacava que “muitas organizações já estão tomando medidas “sem arrependimento” para sair da pandemia, mais forte”. Ou seja, a liderança tem enfrentado a crise com espírito de reinvenção - acelerando a transformação digital, estabelecendo estruturas de custos variáveis e implementando operações ágeis (OLIVEIRA, 2021).

Para Dagostin (2020), as empresas precisam superar a incerteza corrigindo o curso, repetidamente, à medida que as circunstâncias mudam. Isso exige que reavaliem suposições, cenários e fortaleçam sua capacidade de resposta. O surto de coronavírus forçou as empresas a reavaliar como os contact centers são aproveitados, como os funcionários oferecem experiências relevantes ao cliente, onde trabalham e

como os canais digitais podem ser usados para apoiar a continuidade dos negócios durante e além da crise (DAGOSTIM, 2020).

Nesta perspectiva, a pandemia global de Covid-19 mudou para sempre as experiências pessoais e organizacionais - como clientes, funcionários, cidadãos, humanos - e as atitudes e comportamentos estão mudando como resultado. A crise mudou fundamentalmente como e o que os consumidores compram e está acelerando imensas mudanças estruturais na indústria de bens de consumo, por exemplo (CASTRO et al., 2020).

Nesta percepção, todos os setores foram afetados pela crise da Covid-19, com vários graus de severidade. Alguns têm defesas mais fortes, enquanto outros lutaram para voltar ao "normal" em constante mudança.

De fato, estamos imersos em novas formas de trabalho e de vida e atravessamos momento de profundas transformações, que se sobrepõem continuamente. Essas mudanças, que hoje são atribuídas às tecnologias, devem ser enxergadas também a partir de chaves sociais, culturais e econômicas diversas e existentes na história, e não apenas no sistema capitalista ocidental (DURÃES, BRIDI e DUTRA., 2021, p.963).

Como destacam Costa & Moura (2018), as medidas tomadas pela empresa podem ter um impacto imediato na sua sobrevivência, na rapidez com que ela se recupera da crise global e em sua saúde financeira e sustentabilidade daquele momento em diante. Alguns aspectos relacionados ao tema são destacados na próxima seção.

2.5 RETENÇÃO DE EMPREGOS

Nos estágios iniciais da crise da Covid-19, a principal preocupação dos governos foi atuar junto as empresas e aos trabalhadores de forma a lidar com o declínio repentino e imprevisível, o fechamento total da atividade empresarial, resultante das restrições impostas pelo governo para conter a propagação do vírus Covid-19. Assim, para maximizar a aceitação, muitos governos modificaram questões relacionadas à retenção de empregos existentes ou introduziram novos (DORION, 2021).

Estas ações proporcionaram a liquidez necessária às empresas para reter os seus trabalhadores, incluindo o seu talento e experiência, e permitindo-lhes acelerar as operações logo que a atividade econômica se recuperasse, sem ter de passar pelo processo de contratação e formação de novos trabalhadores. No entanto, à medida que os países foram saindo da fase de confinamento estrito, os formuladores de políticas foram encontrando o equilíbrio entre garantir o apoio adequado para empregos, que são temporariamente inviáveis, e limitar a extensão em que os subsídios chegam a empregos que seriam preservados de qualquer maneira ou que são inviáveis no longo prazo (OECD, 2021).

No Brasil, em março de 2020, o Governo Federal publicou a Medida Provisória (MP) n. 927 que alterou uma série de normas trabalhistas durante a pandemia com o objetivo de ajudar empresas e preservar empregos, estabeleceu-se que os acordos individuais teriam precedência sobre outros instrumentos jurídicos e comerciais, e previu a possibilidade de (BRASIL, 2020a):

Adoção do teletrabalho (trabalho remoto, como home office);
Antecipação de férias individuais e concessão de férias coletivas, com aviso ao trabalhador com até 48 horas de antecedência;
Aproveitamento e antecipação de feriados;
Futuro regime especial de compensação de horas em caso de interrupção do horário de trabalho;
Suspensão dos requisitos administrativos de segurança e saúde no trabalho (MP 927, BRASIL 2020a).

No mesmo mês, o Senado brasileiro aprovou um projeto de lei que previa a concessão de ajuda emergencial de R\$ 600 para trabalhadores informais e R\$ 1.200,00 para mães responsáveis pelo sustento da família. O impacto do auxílio estava previsto em R\$ 44 bilhões no período de vigência da medida, segundo integrantes da equipe econômica (TCU, 2020).

A medida provisória 932/20 reduziu, até 30/06/2020, as alíquotas das contribuições para os serviços sociais autônomos. As reduções foram diferentes para cada entidade pertencente a serviços sociais autônomos, variando de 0,05% a 1,25% (BRASIL, 2020b).

Já a Medida Provisória 936/20 estabeleceu medidas complementares com o objetivo de manter emprego e renda, durante o estado de calamidade pública decorrente do coronavírus. Dentre as disposições, destacam-se as seguintes (BRASIL, 2020c):

O pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação de Trabalho e Renda;
A redução proporcional da jornada de trabalho e salários; e a
Suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial de Trabalho e Preservação de Renda foi custeado com recursos federais, nas hipóteses de redução proporcional da jornada de trabalho e salários e suspensão temporária do contrato de trabalho. O acordo para redução proporcional da jornada de trabalho e salários poderia ser de até 90 dias, obedecendo aos seguintes requisitos (BRASIL, 2020d):

Preservar o valor do salário por hora de trabalho;
O acordo individual escrito entre empregador e empregado, feito com 2 dias de antecedência; e
Redução da jornada de trabalho exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% ou 70% (BRASIL, 2020d).

Desconsiderada a suspensão temporária dos empregos, o empregador ficava sujeito ao pagamento imediato da remuneração e encargos sociais por todo o período, acrescidos das penalidades previstas na legislação e das sanções fixadas em acordo ou acordo sindical. Constituída garantia de serviço - FGTS, que é a obrigação trabalhista devida pelos empregadores (fundo de indenização), foi suspensa de março a maio de 2020. As contribuições suspensas poderiam ser parceladas sem incidência de atualização monetária, multa, juros ou outros encargos (BRASIL, 2020d).

Em maio de 2020, a Câmara dos Deputados aprovou o projeto de lei que repassaria R\$ 3 bilhões da União para ações emergenciais voltadas ao setor cultural durante a pandemia do novo coronavírus, como o pagamento de uma renda emergencial de R\$ 600 aos informais profissionais da área (BRASIL, 2020e).

Além disso, no mesmo mês, o Senado aprovou o projeto de lei que incluía os profissionais liberais na linha de crédito criada para as micro e pequenas empresas em função da crise provocada pela pandemia do novo coronavírus. O projeto aprovado pelo Senado previa que um limite de crédito de R\$ 100 mil (BRASIL, 2020f).

Já em 2021, a MP nº 1045/2021 regulamentou o novo programa emergencial de emprego e manutenção da renda dos funcionários. Em resumo, restabeleceu a possibilidade de os empregadores reduzir salário e jornada de trabalho; e suspender acordos de trabalho. Assim as medidas puderam ser adotadas por meio de acordos de negociação individuais e/ou coletivos dependendo de algumas circunstâncias (ou seja, salário mensal do funcionário, percentual de redução do salário e da jornada de

trabalho que seria adotado, receita do empregador em 2019, e pagamento de um subsídio mensal pelo Empregador) (BRASIL, 2021a).

O trabalhador que tivesse a jornada de trabalho e o salário reduzido ou o contrato de trabalho suspenso, teria direito à estabilidade no emprego durante o período de redução/suspensão e em igual período após essa data. A rescisão sem justa causa durante o período de estabilidade no emprego acarretaria no pagamento, pelo empregador, de indenização adicional ao empregado, juntamente com o pagamento da rescisão obrigatória (BRASIL, 2021a).

Em relação a MP nº 1046/2021 restabeleceu diversas medidas que estavam em vigor no ano de 2020 e vinculadas à MP nº 927/2020, entre elas: diferimento dos depósitos do FGTS relativos aos meses de abril a julho de 2021; flexibilidade na adoção do sistema de teletrabalho e concessão de férias; pagamento de gratificação de férias até dezembro de 2021; possibilidade de antecipar períodos de férias e feriados; possibilidade de adoção de regime de compensação de jornada de trabalho (banco de horas) no período de até 18 meses contados após o período de 120 dias; e possibilidade de atrasar alguns procedimentos administrativos de saúde e segurança, entre outros. As medidas estabelecidas nas novas MPs puderam ser adotadas por até 120 dias, contados a partir de 28 de abril de 2021 (BRASIL, 2021b).

Contudo, foram mencionadas algumas formas de retenção de empregos. Assim, observa-se que a estratégia de retenção de empregos foi um dos principais instrumentos políticos usados para conter o emprego e as consequências sociais da crise da Covid-19.

Ao reduzir os custos do trabalho, a estratégia de retenção de empregos evitou o aumento no desemprego, ao mesmo tempo que reduziram as dificuldades financeiras e reforçaram a demanda agregada ao apoiar a renda dos trabalhadores com tempo de trabalho reduzido. Dessa forma, ao manter a conexão entre trabalhadores e empresas, tais esquemas visavam apoiar a renda familiar, reduzir a incerteza e proteger temporariamente o capital das empresas para fazer a ponte entre economias pré e pós-pandemia. A próxima seção avalia a retomada da atividade produtiva pós pandemia.

2.6 RETOMADA PÓS-PANDEMIA

A pandemia provocada pelo Coronavírus 19 trouxe inúmeras perdas e graves prejuízos à economia de todo o planeta. O Brasil foi um dos países mais afetados pela pandemia e muitas indústrias tiveram as portas fechadas ou quase chegaram a esse ponto com a alta paralisação da economia. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 70% das indústrias tiveram impacto geral negativo e 40% das empresas paralisadas pelo total na pandemia tiveram que fechar as portas (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

Em 2021, A CNI destacava que o Brasil enfrentaria desafios para a retomada do crescimento no pós-pandemia, dada a tamanha imprevisibilidade gerada pela pandemia, portanto, projetar cenários futuros e garantir a resiliência dos processos de negócio tornou-se um exercício de extrema incerteza, demandando perspectivas e vivências diferenciadas em busca de um caminho comum, embora os impactos sejam diferentes para os diversos tipos de setores.

Destacou que, aos poucos, a economia vem se recuperando, seguindo todos os protocolos de saúde recomendados pelo governo em conjunto com os órgãos de saúde. Os primeiros resultados deram sinais de recuperação, os dados apontaram para crescimento no faturamento industrial desde 2021. De acordo com pesquisa da CNI divulgada em outubro daquele ano, o índice de evolução da produção atingiu 59,1 pontos, bem acima da linha divisória dos 50 pontos, o que indica aumento da produção e do emprego (CNI, 2021).

Entretanto, diante da imprevisibilidade gerada pela pandemia, projetar cenários futuros e garantir a resiliência dos processos de negócios tornou-se um exercício de extrema incerteza, exigindo diferentes perspectivas e experiências em busca de um caminho comum, embora os impactos sejam distintos para os diferentes tipos de setores (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

Com os desafios impostos às empresas pela crise, abre-se a questão de como os negócios vão continuar no cenário pós-pandemia. O impacto provocado pela Covid-19 não tem precedentes, porém a capacidade de reação rápida acelerou as mudanças necessárias para a continuidade das operações com o mínimo de danos possível (DELOITTE, 2021).

Para a gestão de pessoas, manter as operações em andamento, foi fundamental adotar novas formas de trabalhar, especialmente para os que deixaram

seus escritórios, fábricas e lojas vazios. À medida que os negócios retornarem, os líderes serão responsáveis por conduzir suas empresas durante essas mudanças rápidas (PWC, 2021).

No cenário pós pandemia, as empresas avaliaram três opções básicas para retornar ao local de trabalho: chamar todos de volta ao escritório, adotar um modelo híbrido ou fornecer oportunidades de trabalho mais remotas. Como os riscos que a Covid-19 continuaram a evoluir, as empresas precisaram manter a flexibilidade na forma como remodelam “o futuro do trabalho” (PWC, 2021).

Um dos principais motivos pelos quais as empresas estão repensando como e onde trabalhar está relacionado ao fato de que muitas pessoas desejam manter a flexibilidade que ganharam durante a pandemia. Há funcionários querendo trabalhar remotamente, três dias por semana ou mais, após a pandemia. E há muitas histórias sobre pessoas que desejam deixar seus empregos para manter essa flexibilidade em vez de voltar ao escritório (DELOITTE, 2021).

Esse êxodo sugere que as empresas que oferecem um ambiente de trabalho híbrido ou totalmente remoto têm uma vantagem competitiva na retenção e atração de talentos. Mas é importante considerar a oferta de mais do que acordos de trabalhos flexíveis. Outros benefícios que as empresas forneceram para apoiar os funcionários durante a pandemia, como acesso a recursos de saúde mental e cobertura de creche, também podem servir como vantagens atraentes (DELOITTE, 2021).

A capacidade de atrair, desenvolver e reter os melhores talentos tornou-se um diferencial crítico para os negócios. E a pandemia apenas ressaltou esse fato. Certamente, a pandemia global mudou o mundo do trabalho de uma forma que a maioria não esperava. As pessoas estão procurando mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional, portanto, oferecer também um horário flexível, poderá ser um fator positivo para reter a equipe. Contudo, o maior desafio vem sendo enfrentar a crise econômica e instabilidade política que o país está vivenciando, na tentativa de retomada da economia do Brasil ao patamar pré-pandemia (CNI, 2021).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa apresenta um estudo de caso acerca dos impactos da gestão de pessoas no período de pandemia no Sistema Firjan no município de Três Rios no estado do Rio de Janeiro, para identificar as principais mudanças realizadas ao se adaptar ao trabalho remoto durante a pandemia e suas perspectivas futuras.

Trata-se de uma pesquisa teórica e empírica, de caráter qualitativo e descritiva, realizada por meio de levantamento bibliográfico em bases de CAPES periódicos dada a necessidade tratamento de um tema muito atual e, por meio de entrevista para avaliar os impactos da gestão de pessoas naquela organização.

Os métodos qualitativos se caracterizam pela importância da interpretação e opinião dos pesquisadores sobre os fenômenos, e conforme destacado por Ludke e Andre (em Pereira, 2018). Yin (2016) destaca que a pesquisa qualitativa contribui com revelações sobre conceitos existentes ou emergentes que podem contribuir para entender o comportamento social do homem. Por outro lado, a pesquisa descritiva, segundo Gil (2002, p.48), “tem por objetivo básico descrever as características de determinada população ou fenômeno”.

A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites (FONSECA, 2002). Optou-se pelo método de estudo de caso quanto aos meios de investigação. Vergara (2007, p. 49) afirma que o estudo de caso é “circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento”.

A pesquisa foi realizada de campo foi realizada no início do ano de 2022, ainda em período considerado de isolamento social, os trabalhadores ainda estavam no regime de *home office*.

4. O ESTUDO DE CASO – SISTEMA FIRJAN EM TRÊS RIOS, RIO DE JANEIRO

As informações apresentadas nesta seção sobre o Sistema FIRJAN estão disponibilizadas no site da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN, 2022).

A Firjan possui 190 anos de trajetória, que fazem parte da história do desenvolvimento industrial do Rio de Janeiro e do Brasil. De sua fundação, em 1827, como Sociedade Auxiliadora da Indústria Nacional, até a adoção de seu nome atual, Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro, em 1975, muita coisa aconteceu: de uma economia baseada na agricultura à instalação de indústrias de alta tecnologia; da criação da primeira escola noturna para adultos ao moderno centro de tecnologia da Firjan SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial).

A Firjan tem a missão de garantir o desenvolvimento sustentável dos diversos setores da indústria. Trabalhando de forma integrada com a Firjan SENAI, Firjan SESI (Serviço Social da Indústria), Firjan IEL (Instituto Euvaldo Lodi) e Firjan CIRJ (Centro Industrial do Rio de Janeiro), ela promove a competitividade empresarial e o desenvolvimento econômico. A Firjan e suas instituições estão presentes em todo o estado, com 66 unidades. Junto com a Firjan SENAI, oferece soluções tecnológicas, inovação e educação profissional; com a Firjan SESI, leva educação, saúde e segurança para o trabalhador; com a Firjan IEL, proporciona capacitação empresarial para os líderes; e com a Firjan CIRJ, fortalece o encadeamento produtivo da indústria.

4.1 O IMPACTO DA COVID-19 NO SISTEMA FIRJAN E A IMPLEMENTAÇÃO DO HOME OFFICE

Com a pandemia do covid-19, surgiu uma nova necessidade de adaptar as políticas e práticas de gestão de pessoas para administrar os colaboradores nesse cenário atípico. As funções clássicas do RH que já haviam sido redefinidas, passam a ser voltadas para a busca, manutenção e desenvolvimento de competências; exigem novas competências que precisaram ser desenvolvidas ou aprimoradas, e ficou a cargo do RH, a gestão de novo cenário.

Considerando que as medidas preventivas de enfrentamento a COVID-19 previam, dentre outras ações, o trabalho em *home office* por parte dos colaboradores e, conseqüentemente, a utilização de equipamentos institucionais fora das instalações

da empresa, como *notebooks* e *desktops*; foram enviadas diversas diretrizes aos trabalhadores para cuidados no manuseio, transporte, saída com os equipamentos, casos de avarias e até furtos, caso ocorresse.

Reduzir o contato presencial foi uma ação importante para mitigar o impacto da COVID-19. O *home office* distanciou o trabalhador da sede da organização. O contato deixou de ser face a face e as telas passaram a ser os principais meios de comunicação. A empresa precisou procurar meios de aproximar pessoas, e durante o período de isolamento, a organização desenvolveu várias ações com o intuito de fazer com que os colaboradores não se afastassem da empresa.

Os que foram trabalhar *home office* realizavam a marcação do ponto eletrônico, diariamente, pelo sistema *Forponto Web*. As ferramentas de trabalho foram disponibilizadas da forma *online*, funcionando por meio de qualquer dispositivo, como se estivessem no próprio ambiente de trabalho. A Gerência Geral de Tecnologia da Informação recomendou que utilizassem apenas os recursos homologados e disponibilizados pela Firjan, como forma de resguardar a disponibilidade, segurança das informações, *backup*, controle de acesso e suporte.

Na entrevista realizada com a gerente de RH, o objetivo foi o de analisar como se deu a implementação do *home office*. Em resposta, sobre a escolha dos setores elegíveis ao *home office* o critério adotado pela organização, foi da autonomia aos gestores de equipe de selecionar o setor que poderia trabalhar em casa. E aquele que não tivesse as condições de trabalho remoto, a organização daria suporte para que as medidas de segurança fossem implementadas de modo a garantir a integridade da saúde desses trabalhadores.

O setor administrativo realizou o teletrabalho e em solicitações, realizou trabalho intermitente. O setor que esteve em atuação *in loco* foi apenas o SST (Segurança e Saúde Ocupacional) devido a não desobrigação dos documentos legais no período pandêmico. Assim, as ações iniciaram com base nas orientações da Organização Mundial de Saúde (OMS) e Ministério da Saúde (MS), os quais emitiram uma nota para que fossem mantidos de forma presencial apenas os serviços considerados como essenciais. Partindo deste princípio apenas o Setor de Saúde funcionou presencialmente, porém com horários reduzidos com objetivo de minimizar os riscos tanto para equipe, como para os clientes.

Quanto ao processo de implementação, foi relatado que ocorreu de uma forma bem tranquila. Todas as solicitações foram atendidas, como equipamentos

necessários ao trabalho: computador, cadeira, material de escritório e para o trabalho em casa, foi disponibilizado para não comprometer a saúde do trabalhador (ergonomia).

Considerando a necessidade de implantação de *software*, disponibilização de equipamentos e adaptação da atuação da Equipe Administrativa, Esporte e Lazer e de Segurança do Trabalho, foram realizadas diversas reuniões estratégicas para que a implementação de planos de trabalho que garantissem a entrega de forma eficiente para atingir a maior quantidade de clientes internos e externos. Desta forma, conseguiu-se minimizar os impactos da pandemia durante o período de atuação remota.

Em relação a adaptação dos colaboradores ao *home office*, não houve grandes impactos relatados, pois não houve impacto nos resultados, pelo contrário houve relatos de satisfação, devido a segurança dos trabalhadores no que tange ao contágio. Com objetivo de apoiar a adaptação ao trabalho remoto, a Empresa disponibilizou profissionais como Psicólogos, Profissionais de Educação Física, Fisioterapeutas, entre outros, oferecendo diversas assessorias e atividades para garantir a melhor adaptação possível a nova forma de trabalho.

No que diz respeito aos custos para a implantação do *home office*, não foi necessário fazer novos investimentos. O custo para a unidade operacional diminuiu devido o menor fluxo de pessoas. Para o *home office* em si, não houve nenhum tipo de custeio especial. A empresa não dispendeu de grandes recursos financeiros para implantação do *home office*, tendo em vista que os mobiliários e equipamentos adaptados nas residências dos colaboradores foram os já utilizados nas unidades operacionais. Os profissionais que ofereceram suporte físico são de profissionais da organização, apenas alguns profissionais que atenderam a saúde emocional dos colaboradores, foram contratados do ambiente externo.

Acerca do treinamento, a SST disponibilizou na plataforma “orientações”, semanalmente, o acompanhamento da saúde dos trabalhadores dentro do contexto de saúde mental e Covid-19. Houve também atuação por meio da plataforma “saúde online” para orientações acerca da pandemia.

Foi desenvolvida pela área Técnica de Saúde e Segurança do Trabalho em parceria com a Tecnologia da Informação (TI), uma plataforma de orientações atualizadas em tempo real com rico conteúdo sobre os riscos e melhores práticas para desenvolver as atividades laborais em meio a pandemia. Além disso, foi

disponibilizado um canal chamado “Saúde online” com profissionais qualificados, em regime de plantão, a fim de acompanhar a saúde física e emocional dos colaboradores. A empresa contou também com equipe de TI que foi preparada para oferecer suporte em caso de dificuldades de acesso aos Sistemas de trabalho.

A respeito dos maiores ganhos no *home office*, houve a atuação em conjunto com conscientização e a segurança dos trabalhadores da instituição no período da pandemia e atuação viabilizando custos e tempo. Para a gestora, além da integridade física, muitos profissionais tiveram a oportunidade de aprender e crescer durante o relacionamento com seus familiares e também a administração do tempo para entrega dentro dos prazos estabelecidos e com a devida qualidade.

A gestora relatou que a maior dificuldade no *home office*, foi que nem todos os trabalhadores possuíam ferramentas como internet com boa velocidade para atendimento das demandas. Entretanto, não constatou como dificuldade considerável, houve apenas alguns contratempos com instabilidade de internet, situação comum em todas as unidades e, até mesmo no Brasil, tendo em vista a grande demanda de uso.

Em relação a produtividade dos trabalhadores em *home office*, alguns setores não tiveram produção e conseqüentemente, houve queda em alguns casos. Alguns trabalhadores que exerceram suas atividades em *home office* mantiveram sua produtividade, alguns tiveram redução por conseqüência à queda de demanda. As atividades consideradas essenciais sofreram pequena redução, levando em conta a necessidade de aumentar o intervalo entre os atendimentos conforme orientação da área técnica com objetivo de minimizar os riscos à saúde dos profissionais. Não houve absenteísmos registrados no ponto eletrônico.

No que se refere a remuneração, foi alterada conforme a Medida Provisória Nº 936 com redução da jornada de trabalho. Como conseqüência da pandemia houve redução de demanda, logo, foi necessário reduzir a jornada de alguns trabalhadores. Desta forma, houve redução da jornada e conseqüentemente do salário.

Sobre a flexibilização de horários no *home office*, em determinadas situações, foram implementadas escalas conforme necessidade. Os demais trabalhadores atuaram de acordo com seu horário de trabalho em consonância com a MP 936. O monitoramento foi realizado com base no forponto (sistema de registro de ponto utilizado pela empresa). Assim, atuaram de acordo com o seu horário de trabalho, *home office* e atuação por meio de escala de trabalho.

Contudo, quando questionados se existia alguma pretensão de manter o *home office* após a pandemia, ainda que todos já tivessem retornado às suas atividades de forma presencial (ao final da pesquisa), foi perceptível que a experiência deve trazer mudanças na forma do trabalho, tanto que o assunto está sendo estudado pela diretoria para possível adaptação para determinadas funções.

Ao questionar a gerente de Rh acerca da pretensão de continuar com a modalidade de trabalho em *home office*, o perfil do profissional que a organização buscaria para esse modelo de trabalho seria um profissional com algumas *soft skills* tais como ética, disciplina e transparência, além de outras habilidades como foco, organização e boa gestão do tempo e conhecimentos para o trabalho virtual, a fim de que a empresa pudesse alcançar os resultados esperados.

Por fim, segundo a gerente de RH, os objetivos do *home office* foram alcançados, pois reduziu-se os riscos de contágio entre os trabalhadores, além de manter sua integridade física e emocional, mantendo a produtividade conforme o planejado para o período considerando suas especificidades.

4.2 O PAPEL DO SISTEMA FIRJAN NESSA CRISE E NO RECOMEÇO

À medida que a pandemia começa a ser controlada, muitas empresas estão planejando uma nova combinação de trabalho remoto e no local, um modelo virtual híbrido no qual alguns funcionários estão no local, enquanto outros trabalham em casa. O novo modelo promete maior acesso a talentos, maior produtividade para indivíduos e equipes pequenas, custos mais baixos, mais flexibilidade individual e experiências aprimoradas dos funcionários (ALEXANDRE, SMET & MYSORE, 2020).

Autores questionam sobre “as armadilhas” do trabalho remoto, o que requer pensar cuidadosamente sobre liderança e gerenciamento em um mundo virtual híbrido; as interações entre líderes e equipes que fornecem um *locus* essencial para criar a coesão social e a cultura virtual híbrida unificada que as organizações precisam na próxima norma. Portanto, prestar atenção aos aspectos centrais da liderança e do grupo mais amplo de líderes e gerentes, criar o modelo virtual híbrido que melhor se adapte à empresa e permitir que ele dê origem a uma nova cultura compartilhada para todos os funcionários que forneça estabilidade, coesão social, identidade e pertencimento, estejam seus funcionários trabalhando remotamente ou no local, ou em alguma combinação de ambos (ALEXANDRE, SMET & MYSORE, 2020).

No caso da FIRJAN, esta questão esteve centrada no Plano Diretor Coronavírus Firjan com o seguinte questionamento: Qual o nosso papel nessa crise e no recomeço? A figura 1 representa estes questionamentos.

Figura 02 Cenário macro do Plano Diretor Coronavírus Firjan



Fonte: Adaptado de Firjan (2022)

A preocupação destacada no documento enfoca um cenário extremamente desfavorável em função de uma conjunção de fatores como a crise de saúde pública e o lento processo de imunização da população, na medida em que a vacinação poderia acelerar o processo de retomada do trabalho. Destaque para a crise econômica devido a retração da atividade econômica no país e da crise política devido à condução da pandemia e dos embates entre as diversas esferas de governo.

O quadro 1 apresenta as perspectivas dos cenários da crise de saúde para o Plano Diretor da Firjan.

Quadro 1. Fases da Crise de Saúde do Plano Diretor Coronavírus Firjan

| Fase | Experiências profissionais | Percepção da realidade | Experiências emocionais | Estrutura |
|----------------------|---|----------------------------|--------------------------------------|--|
| Surpresa | Ameaça | Percebida como apreensiva | Pânico | Desorganização + incapacidade de planejar |
| Defensiva | Tentativa de manter a ordem antiga | Não aceitação da realidade | Indiferença, euforia e raiva | Reorganização defensiva |
| Reconhecimento | Abandono da estrutura existente | Enfrentamento da realidade | Depressão e amargura | Reorganização de acordo com percepções alteradas |
| Adaptação da mudança | Estabelecimento da nova estrutura e valor | Teste da nova realidade | Aumento gradual de boas experiências | Reorganização de acordo com recursos e novos hábitos |

Fonte: Firjan (2022)

Para as diversas fases foram estabelecidos possíveis cenários, e quais seriam as perspectivas traçadas envolvendo as experiências profissionais, a percepção da realidade, experiências emocionais e a estrutura. Importante a constatação de como as experiências emocionais podem afetar a tomada de decisão organizacional.

Em relação ao cenário único e complexo do plano Diretor de enfrentamento ao Coronavírus, o quadro 2 apresenta o cenário de curto prazo.

Quadro 2: Cenário único e complexo do Plano Diretor Coronavírus Firjan

| | |
|---|--|
| Entendimento da situação atual | Elaborar cenário pessimista para 4 a 6 meses |
| Execução de ações emergenciais – operação | Ajustar preço dos principais <i>supllies</i> . Identificar pagantes críticos. Evitar contratos de ST. |
| Execução de ações emergenciais – financeiro | Gestão do caixa. Considerar opção de flexibilização da força de trabalho. |
| Reconstrução do negócio | Revisitar <i>Business Plan</i> . Rever foco de TI. Rever portfólio de produtos. |
| Volta à normalidade | Desenvolver iniciativas financiadas de longo prazo. Identificar novas oportunidades de mercado. Construir parcerias. |

Fonte: Firjan (2022)

O documento avalia como a pandemia redefiniu as diretrizes institucionais, e a necessidade repensar os processos organizacionais, com destaque para a flexibilização da força de trabalho.

Para a FIRJAN, a tecnologia deverá ser incorporada no planejamento visando os novos desafios para enfrentamento cenários não previsíveis, mas também como forma de estabelecimento de novos negócios. Novamente, observa-se no destaque, a diretriz que envolve avaliar as funções que podem ser exercidas por meio de trabalho remoto (Quadro 3).

Quadro 3. Diretrizes do Plano Diretor Coronavírus Firjan

| |
|--|
| Avaliar funções que podem realizar trabalho remoto |
| Criar novas formas de estar em contato com os clientes |
| Apostar no comércio <i>on line</i> |
| Construir cenários futuros para criar novos produtos |
| Rever todo o portfólio. Fazer escolhas. |
| Conhecer o custo de cada produto, definindo estratégia de oferta |
| Desenvolver muito estudo e conhecimento do negócio que atua |
| Entender o propósito da empresa |
| Levantar e avaliar diferentes hipóteses. Quebrar paradigmas |
| Utilizar |
| Explorar novas descobertas científicas e tecnológicas |
| Transformação digital é status quo da nova sociedade. Investir em todos os níveis na organização |

Fonte: Firjan (2022)

A pesquisa demonstrou que novas formas de trabalho puderam ser descobertas, mantendo o alcance de seus objetivos. A organização também atuou desenvolvendo ações de *endomarketing*, com o objetivo de aproximar os

trabalhadores em regime de trabalho remoto, resultando positivamente para a organização e intensificando o sentimento de pertencimento.

Diante disso, ao analisar os aspectos relacionados ao *home office*, reorganização de acordo com recursos e novos hábitos foi possível identificar que a organização obteve êxito na implantação do novo modelo de trabalho, alcançando uma adaptação satisfatória, despertando o desejo de continuidade do *home office* no pós-pandemia.

5 CONCLUSÃO

Embora tenha havido muita discussão sobre o impacto da Covid-19 e as implicações para as práticas de trabalho e gestão de pessoas, muito do que tem sido discutido pelos autores citados é ainda um grande caminho a ser percorrido, seja sob o ponto de vista de sua implementação, quanto de como as relações de trabalho serão estruturadas neste cenário e no cenário pós pandemia. Por exemplo, será que o trabalho remoto se tornará comum ou as práticas de trabalho se tornarão mais flexíveis? A pandemia possibilitou entender o teletrabalho como uma realidade em vários setores antes desconhecidos. A imposição de uma nova regra nas práticas de trabalho, bem-estar e gestão das pessoas neste contexto específico, levou à muitas reflexões.

Mas o fato é que as organizações saem deste período mais críticas acerca de como gerenciar esta modalidade de trabalho, os trabalhadores também se perguntam como será configurado o modelo de trabalho e quais as competências devem ser desenvolvidas para este mercado.

A presente pesquisa buscou analisar como se deu a adaptação e os impactos do *home office* dos trabalhadores do Sistema Firjan da cidade de Três Rios/RJ, bem como analisar as políticas e práticas de área de gestão de pessoas na sua implantação. Diante disso, ao analisar os aspectos relacionados ao *home office*, tornou-se possível identificar que a organização obteve êxito na implantação do teletrabalho, alcançando uma adaptação satisfatória, sendo analisado, pela diretoria, o desejo de continuidade do *home office* no pós-pandemia para alguns setores produtivos.

A pandemia impactou consideravelmente o que os funcionários esperavam de sua experiência de trabalho e o que as organizações devem entregar para que desejem permanecer. Gerenciar a satisfação no trabalho e até mesmo o engajamento dos funcionários não são mais suficientes, as organizações devem evoluir seu paradigma concentrando-se em uma experiência holística do funcionário que coloca a mesma ênfase no crescimento, engajamento e bem-estar.

Como sugestão para novas pesquisas, a presente pesquisa resente da realização de um levantamento acerca do clima organizacional do período em trabalho *home office*, para entender melhor como os funcionários lidaram com o modelo de trabalho adotado, e qual a perspectiva deles caso o teletrabalho seja implantado na

empresa. Outra importante questão seria investigar profundamente as questões que envolvem a saúde do trabalhador nesta modalidade de trabalho.

Para pesquisas futuras sugere-se um aprofundamento do tema relacionado ao teletrabalho, principalmente no pós-pandemia para as empresas que desejam implantar essa modalidade de trabalho na organização.

REFERÊNCIAS

AGENCIA BRASIL. **Pandemia fecha 39,4% das empresas paralisadas, diz IBGE.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/pandemia-fecha-394-das-empresas-paralisadas-diz-ibge>. Acesso em 28 nov. 2021.

ALEXANDER, A. SMET, A.; MYSORE, M. **Reimagining the postpandemic workforce.** 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/reimagining-the-postpandemic-workforce>. Acesso em 12 Mar. 2022.

AMORIM, T. N. G.; SILVA, L. B. Gestão estratégica de pessoas e inovação: uma parceria essencial. **Revista Elet. do Mestrado Profissional em Adm. da Universidade Potiguar.** Ano IV, n. 1 - out. 2011/mar. 2012.

BANCO MUNDIAL. Brasil: aspectos gerais. 2021. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/overview#1>. Acesso em 18 Abr. 2022.

BOLDUAN, R.; MARTINS, R. M. Estilos de liderança e sua influência na motivação do funcionário: um estudo de caso. **Estação Científica** - Juiz de Fora, nº 16, julho – dezembro / 2016.

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: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em 29 nov. 2021. (BRASIL, 2020a).

BRASIL. **Medida Provisória Nº 932, de 31 de Março de 2020.** Altera as alíquotas de contribuição aos serviços sociais autônomos que especifica e dá outras providências. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-932-de-31-de-marco-de-2020-250477890>. Acesso em: 29 nov. 2021. (BRASIL, 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: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=MPV&numero=936&ano=2020&ato=1cfATQ65EMZpWT782>. Acesso em: 29 nov. 2021. (BRASIL, 2020c).

BRASIL. **Medida Provisória Nº 1.045, de 27 de Abril de 2021.** Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)

no âmbito das relações de trabalho. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 29 nov. 2021. (BRASIL, 2020d).

BRASIL. **Relatório de Gestão 2020**. Ministério do Turismo. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/turismo/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/relatorio-de-gestao/relatorio-de-gestao-2020.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2021. (BRASIL, 2020e).

BRASIL. **Senado muda programa de suporte a empregos para fortalecer Pronampe**. Agência Senado. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/15/senado-muda-programa-de-suporte-a-empregos-para-fortalecer-pronampe>. Acesso em: 30 nov. 2021. (BRASIL, 2020f).

BRASIL. **Medida Provisória Nº 1.045, de 27 de Abril de 2021**. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 29 nov. 2021. (BRASIL, 2021a).

BRASIL. **Medida Provisória Nº 1.046, de 27 de Abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 29 nov. 2021. (BRASIL, 2021b).

CASTRO, B. L. G.; OLIVEIRA, J. B. B.; MORAIS, L. Q.; GAI, M. J. P. **COVID -19 e organizações**: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3), 1059-1063, 2020. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.20821>.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas – O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri: Manole, 2014.

CILIATO, S. C.; DOS SANTOS, L. A.; COSTA, V. M. F.; DOS SANTOS, C. E. L.; GUSE, J. C. O suporte organizacional como precedente para o comprometimento dos colaboradores. **RECC – Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 5, n. 2, p. 64-84, 2018.

CNI - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Os desafios da retomada da economia e do crescimento pós-pandemia**. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/retomada-do-crescimento-pos-pandemia/>. Acesso em: 28 nov. 2021.

DAGOSTIM, A. C. **Relações trabalhistas**: as consequências da pandemia do coronavírus (covid-19) nas empresas do Sul de Santa Catarina. Criciúma/SC: Universidade Do Extremo Sul Catarinense – UNESC, 2021.

DELOITTE. **Pesquisa revela impactos da pandemia em empresas.** 2020. Disponível em: <https://patrocinados.estadao.com.br/deloitte/2020/06/18/pesquisa-revela-impactos-da-pandemia-em-empresas/>. Acesso em: 28 nov. 2021.

DORION, E. C. H. **Reflexão sobre os impactos da pandemia covid-19 no setor de serviços e comércio e as perspectivas de retomada e mudanças para a sociedade.** Observatório Socioeconômico – Textos para Discussão. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, 2021.

DURÃES, B.; BRIDI, M. A. C.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade e Estado** – Volume 36, Número 3, Setembro/Dezembro 2021. Doi: 10.1590/s0102-6992-202136030005

ESCUDERO, C. **Os impactos da pandemia de covid-19 nas organizações da sociedade civil: conjuntura, desafios e perspectiva.** Diest - Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia. Nota Técnica N. 67. IPEA, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35662. Acesso em: 30 nov. 2021.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais.** São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas da pesquisa social:** 6. ed.-7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2016.

GORDON, M. **Leadership: A guide to developing enlightened leadership - 26 lessons from A to Z.** 2019. Disponível em: [https://www.ucd.ie/t4cms/Leadership%20Guide%20\(Roffey%20Park\).pdf](https://www.ucd.ie/t4cms/Leadership%20Guide%20(Roffey%20Park).pdf). Acesso em: 28 nov. 2021.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Implications of the COVID-19 crisis for enterprises human resource management policies and practices.** 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_793080/lang-en/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2021.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE**, São Paulo, V. 60, n. 6, 2020. ISSN 0034-7590.

LIZOTE, S. A.; TESTON, S. F.; RÉGIS, E. S. O.; MONTEIRO, W. L. S. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 248-268, jan./abr. 2021.

MICHEREFF JUNIOR, V.; FEUERSCHÜTTE, S. G. SÁNCHEZ, P. B. Comunicação nas organizações no contexto da covid-19. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 54-76, jan./abr. 2021.

OECD - ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Apoio às pessoas e empresas para lidar com o vírus COVID-19:** opções de respostas imediatas para o emprego e as políticas sociais. 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/apoio-as-pessoas-e-empresas-para-lidar-com-o-virus-covid-19-opcoes-de-respostas-imediatas-para-o-emprego-e-as-politicas-sociais-3771a5e3/>. Acesso em 27 nov. 2021.

OKANO, M. T.; SANTOS, H. C. L.; HONORATO, W. J.; VIANA, A. M.; URSINI, E. L. Impactos da pandemia Covid-19 em empresas de grande porte: avaliação das mudanças na infraestrutura de tecnologia para o teletrabalho sob as óticas das teorias das capacidades dinâmicas e estrutura adaptativa. **Research, Society and Development**; Vol 9, No 9 (Año 2020).

OLIVEIRA, M. A. **Empresas do consumo cíclico e COVID-19: uma análise dos resultados das companhias do subsetor do comércio listadas na B3.** Monografia (Graduação em Ciências Contábeis). Natal/RN: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2021.

PWC – PRICEWATERHOUSECOOPERS. **Future of work: what boards should be thinking about.** Disponível em: <https://www.pwc.com/us/en/services/governance-insights-center/library/covid-19-returning-workplace-boards.html>. Acesso em 30 nov. 2021.

REPULA, A.; SILVA, E. M.; MOTTA, M. C. A. L. **O Papel da Administração de Recursos Humanos Diante das Crises.** Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2020.

SILVA, C. M. C.; PEIXOTO, R. R.; BATISTA, J. M. R. A Influência da Liderança na Motivação da Equipe. **Revista Eletrônica Novo Enfoque**, 2011.

SANTOS, A. G. F. **Mudanças Organizacionais em Tempos de Pandemia:** Um estudo de caso na empresa Mercur. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Encantado: Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, 2021.

SIQUEIRA, M. S. D.; DOS SANTOS, G. S. Como a aprendizagem gerencial influencia as políticas e práticas de gestão de pessoas? **AOS - Amazônia, Organizações e Sustentabilidade.** v.9, n.2, ago./dez. 2020, p.238-258. DOI - <http://dx.doi.org/10.17648/aos.v9i2.910> ISSN on-line: 2238-8893

SOVIENSKI, F; STIGAR, R. **Recursos Humanos x Gestão de Pessoas.** Gestão. Revista Científica de Administração, v. 10, n. 10, jan/jun 2008.

TCU – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Acompanhamento do auxílio emergencial e de outras medidas associadas ao combate da Covid-19.** 2021. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-faz-acompanhamento-do-auxilio-emergencial-e-de-outras-medidas-associadas-ao-combate-da-covid-19.htm>. Acesso em 30 no. 2021.

TRENTIN, L. Práticas de gestão de pessoas: uma análise a partir da percepção dos gestores e dos não gestores. **Revista Alcance – Eletrônica** – Vol. 28 – N. 1 – Jan./Abr. 2021. Doi: 10.14210.

VARZONI, G. C.; AMORIM, W. A. Modelos de Gestão de Pessoas. **ReCaPe**, Vol. 11, Nº 3, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i3.54526>.

APÊNDICE I

Entrevista

Esta pesquisa integra meu Trabalho de Conclusão de Curso em Administração na UFRRJ. A seguir, você encontrará um questionário acerca do impacto da pandemia na gestão de pessoas do SESI de Três Rios/RJ. Os dados serão utilizados somente para esta pesquisa. Todas as informações serão tratadas com sigilo. Desde já, agradeço pela sua atenção e importante colaboração.

1. Como foi a escolha dos setores elegíveis ao teletrabalho?

Iniciamos a análise com base nas orientações da Organização Mundial de Saúde (OMS) e Ministério da Saúde (MS), os quais emitiram uma nota para que fossem mantidos de forma presencial apenas os serviços considerados como essenciais. Partindo deste princípio apenas o Setor de Saúde funcionou presencialmente, porém com horários reduzidos com objetivo de minimizar os riscos tanto para equipe, como para os clientes.

2. Como foi a implementação do home office?

Considerando a necessidade de implantação de software, disponibilização de equipamentos e adaptação da atuação de toda Equipe Administrativa, Esporte e Lazer e de Segurança do Trabalho, foram realizadas diversas reuniões estratégicas para que fossem realizados planos de trabalho que garantissem a entrega de forma eficiente para atingir a maior quantidade de clientes internos e externos. Desta forma, conseguimos minimizar os impactos da pandemia durante o período de atuação remota.

3. Como foi a adaptação dos colaboradores ao home office?

Com objetivo de apoiar a adaptação dos colaboradores ao trabalho remoto, a Empresa disponibilizou profissionais como Psicólogos, Profissionais de Educação Física, Fisioterapeutas, entre outros, oferecendo diversas assessorias e atividades para garantir a melhor adaptação possível a nova forma de trabalho.

4. A empresa forneceu o custeio de alguma despesa durante o home office? (internet, notebook, outros)

A empresa forneceu equipamentos como notebooks e desktops, além de mobiliários adequados, com a finalidade de garantir a integridade física dos colaboradores (ergonomia).

5. Foi realizado algum treinamento com esses colaboradores?

Foi desenvolvida pela área Técnica de Saúde e Segurança do Trabalho em parceria com a Tecnologia da Informação (TI), uma plataforma de orientações atualizadas em tempo real com rico conteúdo sobre os riscos e melhores práticas para desenvolver as atividades laborais em meio a pandemia. Além disso, foi disponibilizado um canal chamado Saúde online com profissionais qualificados em regime de plantão a fim de acompanhar a saúde física e emocional dos colaboradores. A empresa contou também com equipe de TI que foi preparada para oferecer suporte em caso de dificuldades de acesso aos Sistemas de trabalho.

6. Como ficou a situação dos custos para implantação do home office?

O custo para a unidade operacional diminuiu devido o menor fluxo de colaboradores. Para o home office em si, não houve nenhum tipo de custeio. A empresa não dispendeu de grandes recursos financeiros para implantação do home office, tendo em vista que os mobiliários e equipamentos adaptados nas residências dos colaboradores foram os já utilizados nas unidades operacionais. Os profissionais que ofereceram suporte físico são da casa, apenas alguns profissionais que atenderam a saúde emocional dos colaboradores, foram contratados do ambiente externo.

7. Quais os maiores ganhos com o home office?

Atuação em conjunto com conscientização e a segurança dos colaboradores da instituição no período da pandemia e atuação viabilizando custos e tempo. Além da integridade física do colaborador, muitos profissionais tiveram a oportunidade de aprender e crescer durante o relacionamento com seus familiares e também a administração do tempo para entrega dentro dos prazos estabelecidos e com a devida qualidade, a qual prezamos.

8. Qual a maior dificuldade para implementação do home office?

Que nem todos os colaboradores possuíam ferramentas como internet com boa velocidade para atendimento. A empresa não constatou dificuldade considerável, houve apenas alguns contratempos com instabilidade de internet, cuja situação foi comum em todas as unidades e até no Brasil, tendo em vista a grande demanda.

9. Como ficou a produtividade dos trabalhadores em home office?

Com a pandemia, alguns setores não tiveram produção e conseqüentemente, houve queda em alguns casos. Alguns colaboradores que exerceram suas atividades em home office mantiveram sua produtividade, alguns tiveram redução por conseqüência à queda de demanda. As atividades consideradas essenciais sofreram pequena redução, levando em conta a necessidade de aumentar o intervalo entre os atendimentos conforme orientação da área técnica com objetivo de minimizar os riscos à saúde dos profissionais.

10. E como ficou o absenteísmo no home office? Diminuiu ou aumentou?

Não tivemos alterações consideráveis com absenteísmo, conseguimos manter a estabilidade.

11. Teve alteração na remuneração desses colaboradores?

Sim. Como conseqüência da pandemia houve redução de demanda, logo, foi necessário reduzir a jornada de alguns colaboradores. Para isto, utilizamos como base a MP 936 instituída pelo governo no período da pandemia a fim de garantir o emprego e renda à população. Desta forma, houve redução da jornada dos colaboradores e conseqüentemente do salário.

12. Existiu flexibilidade quanto ao horário de trabalho para esses colaboradores? Como foi feito o monitoramento?

Em determinadas situações, foram implementadas escalas conforme necessidade. Os demais colaboradores atuaram de acordo com seu horário de trabalho em consonância com a MP 936. O monitoramento foi realizado com base no forponto (sistema de registro de ponto utilizado pela empresa).

13. Existiu alguma pretensão de manter o home office após a pandemia?

Todos os colaboradores já retornaram suas atividades de forma presencial, porém o assunto está sendo estudado pela diretoria para possível adaptação em determinadas funções.

14. Caso a empresa tivesse pretensão de continuar com o home office, qual o perfil do profissional que a organização buscaria para esse modelo de trabalho?

A empresa buscaria um perfil profissional com algumas *soft skills* como ética, disciplina e transparência, além de outras habilidades como foco, organização

e boa gestão do tempo. A fim de que a empresa possa alcançar os resultados esperados.

15. Os objetivos do home office foram alcançados? Comente.

Sim, reduzimos os riscos de contágio entre os colaboradores, além de manter sua integridade física e emocional. Com tudo, mantivemos a produtividade conforme o planejado para o período.

ANEXO 1

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.

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.

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; (Vide ADI nº 6380)

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.

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO III

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o **caput**.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

CAPÍTULO IV

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

CAPÍTULO V

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou

por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

§ 1º Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

CAPÍTULO VI

DO BANCO DE HORAS

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

CAPÍTULO VII

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. (Vide ADI nº 6380)

§ 1º Os exames a que se refere **caput** serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o **caput** serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o **caput** poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador

observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Art. 17. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

CAPÍTULO VIII

DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 1º A suspensão de que trata o **caput**: (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva; (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no **caput**, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador: (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

CAPÍTULO IX

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.

Art. 20. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no **caput** será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no **caput** do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do **caput** do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, observado que:

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 23. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

Art. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Art. 25. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

CAPÍTULO X

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso: (Vide ADI nº 6380)

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (Vide ADI nº 6380)

Art. 27. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do **caput** do art. 26 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra. (Vide ADI nº 6380)

Art. 28. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (**covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexa causal. (Vide ADI nº 6342) (Vide ADI nº 6344) (Vide ADI nº 6346) (Vide ADI nº 6352) (Vide ADI nº 6354) (Vide ADI nº 6375) (Vide ADI nº 6380)

Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: (Vide ADI nº 6342) (Vide ADI nº 6344) (Vide ADI nº 6346) (Vide ADI nº 6348) (Vide ADI nº 6352) (Vide ADI nº 6354) (Vide ADI nº 6375)

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Art. 32. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e

b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; e

II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, tais como jornada, banco de horas e férias.

Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e **telemarketing**, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.

CAPÍTULO XI

DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

Art. 34. No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:

I - a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e

II - a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.

Art. 35. Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Parágrafo único. Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

CAPÍTULO XII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

Art. 37. A Lei nº 8.212, de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 47.

.....

§ 5º O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até cento e oitenta dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

.....” (NR)

Art. 38. A Lei nº 13.979, de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º

.....

§ 6º Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre a medida prevista no inciso VI do caput.

§ 6º-A O ato conjunto a que se refere o § 6º poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.

.....” (NR)

Art. 39. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de março de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes

ANEXO 2

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 932, DE 31 DE MARÇO DE 2020

Altera as alíquotas de contribuição aos serviços sociais autônomos que especifica 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:

Art. 1º Excepcionalmente, até 30 de junho de 2020, ficam reduzidas as alíquotas das contribuições aos serviços sociais autônomos para os seguintes percentuais:

I - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescoop - um inteiro e vinte e cinco centésimos por cento;

II - Serviço Social da Indústria - Sesi, Serviço Social do Comércio - Sesc e Serviço Social do Transporte - Sest - setenta e cinco centésimos por cento;

III - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat - cinco décimos por cento;

IV - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar:

a) um inteiro e vinte e cinco centésimos por cento da contribuição incidente sobre a folha de pagamento;

b) cento e vinte e cinco milésimos por cento da contribuição incidente sobre a receita da comercialização da produção rural devida pelo produtor rural pessoa jurídica e pela agroindústria; e

c) dez centésimos por cento da contribuição incidente sobre a receita da comercialização da produção rural devida pelo produtor rural pessoa física e segurado especial.

Parágrafo único. Durante o prazo de que trata o **caput**, a retribuição de que trata o § 1º do art. 3º da Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, será de sete por cento para os seguintes beneficiários:

I - Sesi;

II - Senai;

III - Sesc;

IV - Senac;

V - Sest;

VI - Senat;

VII - Senar; e

VIII - Sescoop.

Art. 2º O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae destinará ao Fundo de Aval às Micro e Pequenas Empresas, no mínimo, cinquenta por cento do adicional de contribuição previsto no § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, que lhe for repassado nos termos do disposto no inciso I do § 4º do art. 8º da referida Lei, referente ao período de que trata o **caput** do art. 1º desta Medida Provisória.

Art. 3º Esta Medida Provisória entra em vigor em 1º de abril de 2020.

Brasília, 31 de março de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
Paulo Guedes

ANEXO 3

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho

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

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho.

CAPÍTULO II

DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Seção I

Da instituição, dos objetivos e das medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 2º Fica instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**).

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

I - o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção 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.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica:

I - no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

a) aos órgãos da administração pública direta e indireta; e

b) às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias; e

II - aos organismos internacionais.

Art. 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

Seção II

Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

§ 2º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e

III - o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º não seja prestada no prazo previsto no referido dispositivo:

I - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II deste parágrafo, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

§ 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; e

III - interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

§ 5º As notificações e as comunicações referentes ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderão ser realizadas exclusivamente por meio digital, mediante ciência do

interessado, cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ICP-Brasil ou uso de **login** e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.

§ 6º O recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

§ 7º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do disposto no art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art. 8º; ou

b) equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 6º do art. 8º.

§ 1º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.

§ 2º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

b) do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades; ou

c) do benefício de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

§ 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 4º Nos casos em que o cálculo do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

§ 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não faz jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Seção III

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Art. 7º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

§ 2º O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de que trata este artigo, na forma prevista em regulamento.

§ 3º O termo final do acordo de redução proporcional de jornada e de salário não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido no art. 2º, exceto na hipótese de prorrogação do prazo prevista no § 2º.

Seção IV

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

Art. 8º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

§ 2º Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 3º O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

II- data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 5º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

§ 6º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 9º.

§ 7º O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata este artigo, na forma prevista em regulamento.

§ 8º O termo final do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido no art. 2º, exceto na hipótese de prorrogação do prazo prevista no § 7º.

Seção V

Das disposições comuns às medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 9º. O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput**:

I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e de que trata a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória prevista no **caput** não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

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

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do **caput** do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto de que trata o **caput** sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 2º Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho de que trata o art. 10 da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata este artigo.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ou dispensa por justa causa do empregado.

Art. 11. As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º e nos art. 7º e art. 8º.

§ 1º A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos daqueles previstos no inciso III do **caput** do art. 7º.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que tratam os art. 5º e art. 6º, será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - no valor de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - no valor de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - no valor de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a setenta por cento.

§ 3º As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou

II - com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Para os empregados que não se enquadrem no disposto no **caput**, as medidas de que trata o art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, de que trata a alínea "a" do inciso III do **caput** do art. 7º; ou

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

§ 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no **caput** ou no § 1º, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 9º e as seguintes condições:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º do art. 6º; e

II - na hipótese de empresa que se enquadre no disposto no § 5º do art. 8º, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

§ 3º Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.

§ 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos do disposto nesta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

§ 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista neste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e

II - a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.

§ 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.

Art. 13. A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nesta Medida Provisória.

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

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

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

III - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do disposto no art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991, e à empregada doméstica nos termos do disposto no inciso I do **caput** do art. 73 da referida Lei, de forma a considerá-lo como remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas nos incisos II e III do **caput** do art. 3º.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se ao segurado ou à segurada da previdência social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, observado o disposto no art. 71-A da Lei nº 8.213, de 1991, hipótese em que o salário-maternidade será pago diretamente pela previdência social.

Art. 14. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotada, deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

Art. 15. As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente das disposições desta Medida Provisória observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, hipótese em que não se aplica o critério da dupla visita.

Art. 16. O disposto neste Capítulo aplica-se apenas aos contratos de trabalho já celebrados até a data de publicação desta Medida Provisória, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.

Parágrafo único. O disposto no **caput** aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Art. 17. O trabalhador que receber indevidamente parcela do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas de Benefício Emergencial referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial de que trata a Lei nº 7.998, de 1990, ou de seguro-desemprego a que tiver direito, na forma prevista no art. 25-A da Lei nº 7.998, de 1990, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.

Art. 18. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a cento e vinte dias, exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas, observado o disposto no § 3º do art. 7º e no § 8º do art. 8º.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.

Parágrafo único. Na hipótese de cancelamento do aviso prévio na forma prevista no **caput**, as partes poderão adotar as medidas estabelecidas por esta Medida Provisória.

Art. 20. O disposto no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não se aplica na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, distrital, estadual ou federal para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**).

Art. 21. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS, e os respectivos prazos prescricionais, ficam suspensos.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica aos processos administrativos que tramitam em meio eletrônico.

Art. 22. Fica dispensada a licitação para contratação da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S.A. para a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda de que trata o art. 5º.

Art. 23. O beneficiário poderá receber o benefício emergencial de que trata o art. 5º na instituição financeira em que possuir conta poupança ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários quando prestadas as informações de que trata o inciso I do § 2º do art. 5º.

§ 1º Na hipótese de não validação ou de rejeição do crédito na conta indicada, inclusive pelas instituições financeiras destinatárias das transferências, ou na ausência da indicação de que trata o **caput**, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão utilizar outra conta poupança de titularidade do beneficiário, identificada por meio de processo de levantamento e conferência da coincidência de dados cadastrais para o pagamento do benefício emergencial.

§ 2º Na hipótese de não ser localizada conta poupança de titularidade do beneficiário na forma prevista no § 1º, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do benefício emergencial por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário, com as seguintes características:

I - dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário;

II - isenção de cobrança de tarifas de manutenção;

III - direito a, no mínimo, três transferências eletrônicas de valores e a um saque ao mês, sem custos, para conta mantida em instituição autorizada a operar pelo Banco Central do Brasil; e

IV -vedação de emissão de cheque.

§ 3º É vedado às instituições financeiras, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do benefício emergencial de que trata o art. 5º, efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, mesmo a pretexto de recompor saldo negativo ou de saldar dívidas preexistentes, que impliquem a redução do valor do benefício.

§ 4º Os recursos relativos ao benefício emergencial de que trata o art. 5º, creditados nos termos do disposto no § 2º, não movimentados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data do depósito, retornarão para a União.

Art. 24. O Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia editará atos complementares para a execução do disposto nos art. 22 e art. 23.

Art. 25. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 27 de abril de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
Paulo Guedes

ANEXO 4

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**).

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 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, 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.

Parágrafo único. O prazo de que trata o **caput** poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

Art. 2º Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**) e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre 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; e
- VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do

empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III **caput** do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943.

§ 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com a

ntecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 4º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO III

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Art. 5º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no art. 1º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias antecipadas nos termos do disposto no **caput**:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Art. 6º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas.

Art. 7º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período a que se refere o art. 1º poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Art. 8º A conversão de um terço do período das férias de que trata o **caput** em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data de que trata o art. 7º.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**) a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 10. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

Parágrafo único. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

CAPÍTULO IV

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Art. 11. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo a que se refere o art. 1º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

Art. 12. O disposto no § 1º do art. 5º, no art. 7º, no art. 8º, no art. 9º e no parágrafo único do art. 10 aplica-se às férias coletivas.

Art. 13. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

CAPÍTULO V

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Art. 14. Os empregadores poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Parágrafo único. Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

CAPÍTULO VI

DO BANCO DE HORAS

Art. 15. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no art. 1º, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

§ 3º As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no art. 1º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

CAPÍTULO VII

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Art. 16. Fica suspensa, durante o prazo a que se refere o art. 1º, a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

§ 1º Fica mantida a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e de treinamentos periódicos aos trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, os quais terão prioridade para submissão a testes de identificação do coronavírus (**COVID-19**) previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.

§ 2º Os exames a que se refere o **caput** serão realizados no prazo de cento e vinte dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 3º Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo a que se refere o art. 1º poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento.

§ 4º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 5º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 17. Fica suspensa pelo prazo de sessenta dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o **caput** serão realizados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 2º Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Art. 18. Fica autorizada a realização de reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Art. 19. O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

CAPÍTULO VIII

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 20. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente:

I - do número de empregados;

II - do regime de tributação;

III - da natureza jurídica;

IV - do ramo de atividade econômica; e

V - da adesão prévia.

Art. 21. O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Os depósitos referentes às competências de que trata o **caput** serão realizados em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido, conforme disposto no **caput** do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º O empregador, para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, fica obrigado a declarar as informações até 20 de agosto de 2021, nos termos do disposto no inciso IV **caput** do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, observado que:

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 22. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 20 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado no prazo legal; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, as eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 23. As parcelas de que trata o § 1º do art. 21, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 24. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 25. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 21 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Art. 26. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas vincendas nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

CAPÍTULO IX

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (**COVID-19**)

Art. 27. Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o prazo definido no art. 1º, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 28. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas **caput** no art. 27 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado do fim do prazo estabelecido no art. 1º, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Art. 29. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; e

b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; e

II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, tais como jornada, banco de horas e férias.

Art. 30. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teletendimento e **telemarketing**, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

Art. 32. Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Art. 33. Os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ficam reduzidos pela metade.

Art. 34. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação

Brasília, 27 de abril de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes