

O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS: ESTUDO DE CASO EM SETE EMPRESAS DO RAMO DE ALIMENTAÇÃO EM VITÓRIA/ES.

Ritiélida Ferreira da Silva¹

Marcelo Fardin Chaves²

RESUMO

Este estudo buscou conhecer quais foram as consequências do Coronavírus em empresas do ramo de alimentação em Vitória/ES, tendo em vista às adaptações à legislação específica vigente, sendo questionado a forma como as empresas tiveram que adaptar-se no que diz respeito ao envio das informações trabalhistas, por meio escritório contábil terceirizado contratado pela empresa. O procedimento metodológico adotado para atingir o objetivo proposto foi a pesquisa qualitativa, descritiva, bibliográfica. Fez-se uso de questionários em sua abordagem. A população do estudo foi composta por gestores de 7 empresas do ramo de alimentação. A coleta dos dados foi realizada no mês de Novembro/2021, por meio de um questionário de pesquisa eletrônica aplicada através de formulário do Google Forms enviado para os envolvidos. Foi possível ressaltar os reflexos ocorridos nas empresas de alimentação em Vitória/ES durante a pandemia, constatando-se que as empresas tiveram prejuízos com a chegada da pandemia. Assim, concluiu-se que as empresas foram diretamente prejudicadas com a chegada da pandemia, no entanto é preciso pensar que o isolamento social fez-se necessário como medida preventiva para evitar o contágio e propagação da doença.

Palavras-chaves: eSocial. Pandemia. Legislação. Empregos. CLT.

ABSTRACT

This study sought to know what were the consequences of Coronavirus in food companies in the city of Vitória/ES, in view of the adaptations to the specific legislation in force, being questioned how companies had to adapt with regard to sending labor information through an outsourced accounting office hired by the company. The methodological procedure adopted to achieve the proposed objective was qualitative, descriptive, bibliographical research. Questionnaires were used in their approach. The study population consisted of managers from 7 food companies. Data collection was carried out in November/2021, through an electronic survey questionnaire applied through a Google Forms form sent to those involved. It was possible to highlight the effects that occurred in the food companies in the city of Vitória/ES during the pandemic, noting that the companies suffered losses with the arrival of the pandemic. Thus, it was concluded that companies were directly harmed by the onset of the

¹ Graduando do Curso de Ciências Contábeis da Católica de Vitória Centro Universitário. E-mail: rithmellosv@gmail.com.

² Pós-Graduado em Auditoria Geral e Metodologia Ativas. Mestre em Gestão Contábil. E-mail: marcelofardinchaves@gmail.com.

pandemic, however it is necessary to think that social isolation was necessary as a preventive measure to avoid contagion and spread of the disease.

Keywords: eSocial. Pandemic. Legislation. Jobs. CLT.

1 INTRODUÇÃO

Desde o início de 2020 o mundo presencia uma crise impactante que foi causada pela pandemia do Coronavírus, decorrente disso e do fluxo de informações muitas pessoas foram orientadas a tomar medidas de isolamento social a fim de conter a disseminação da doença, de tal forma que muitas empresas suspenderam suas atividades e dispensaram os seus funcionários temporariamente de suas atividades, isso sem contar com os casos de demissão. O real objetivo dessas ações por parte das empresas foi acatar as ordens impostas pelo poder legislativo com a finalidade de evitar a aglomeração social (DAGOSTIM, 2020).

Com essas imposições governamentais as empresas foram obrigadas a mudar e se habituar ao novo ritmo de funcionamento para continuar no mercado. No que tange os trabalhadores, o governo federal procurou tomar algumas medidas para não deixá-los a ver navios, com isso foram publicadas duas medidas provisórias: nº 927 e nº 936 ambas as medidas com o objetivo de manter as atividades laborais dos trabalhadores e evitar uma possível contaminação dos mesmos (BRASIL, 2020).

Assim surgiram duas medidas para contenção do desemprego diante o cenário da pandemia, a suspensão temporária do funcionário ou a redução da carga horária de trabalho e, conseqüentemente, dos salários também. As empresas que decidiram por adotar alguma dessas medidas ou até ambas tiveram que realizar a comunicação oficial com o governo e deixar registrado a adoção das mesmas, sendo essa comunicação feita através do site eSocial (DAGOSTIM, 2020).

É notório que a fim de atender as imposições legislativas, foi necessário para as empresas em questão possuírem um Software que oferecesse serviços na Web e dessa forma realizar a comunicação pelo portal eSocial, isso porque todas as informações necessárias como certificado digital e assinatura eletrônica, para adoção de medidas deviam ser enviadas via webservice. Portanto, questiona-se neste estudo a seguinte problemática: Qual a consequência do novo Coronavírus nas relações trabalhistas em empresas do ramo de alimentação situada em Vitória/ES?

Neste contexto, com o objetivo principal de conhecer quais foram as consequências do Coronavírus em empresas do ramo de alimentação Shopping Vitória/ES, tendo em vista às adaptações à legislação específica vigente, sendo questionado a forma como as empresas tiveram que adaptar-se no que diz respeito ao envio das informações trabalhistas, por meio escritório contábil terceirizado contratado pela empresa.

Para atingir este objetivo geral, elencam-se os seguintes objetivos específicos: (1) Descrever em ordem cronológica as legislações referentes a pandemia do Coronavírus; (2) Conhecer as medidas alternativas que podem ser adotadas pelas empresas; e (3) Verificar os reflexos em empresas no ramo de alimentação de Vitória/ES.

Por se tratar de um acontecimento muito recente, a pesquisa em questão se ocupa em analisar os impactos que a pandemia da COVID-19 causou às empresas e

paralelamente a economia, atingindo diretamente as classes menos afortunadas da sociedade como os trabalhadores assalariados. Somado a isso, como foram aplicados os recursos de tecnologia em função de auxiliar as empresas nos momentos de picos de contágio nos quais as medidas de restrição foram de suma importância, além de tomar conhecimento das ações governamentais por meio digital, como o eSocial, que foi exigido para o envio de informações e registro instantâneo das mesmas.

Durante esse estudo serão encontradas cinco seções principais de segmentação: Em primeiro a contextualização introdutória; logo após vem a segunda seção, a qual definirá o embasamento teórico utilizado; em seguida os processos de metodologia aplicados na prática; em quarto lugar serão verificados os resultados obtidos com a realização da pesquisa; e ao fim a última parte que finaliza o artigo explicitando as considerações finais obtidas através do conhecimento acumulado pelo autor e possíveis temas para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONTABILIDADE: CONCEITO E ORIGEM

Conforme Oliveira e Nagatsuka (2000, p. 12) a contabilidade é o campo das ciências administrativas, que classifica, registra e estuda todas as operações feitas pela entidade ou organizações que possui ou não fins lucrativos, concedendo então auxílio sobre a situação econômica da empresa.

De acordo com Sá (2010, p. 5) a contabilidade é a ciência que tem como finalidade estudar os fatos patrimoniais, dando importância à realidade, provas e atuação dos mesmos, relacionando a eficiência útil das células sociais.

O propósito da contabilidade é prover para seus utilizadores em relação aos demonstrativos financeiros, dados que os auxiliarão na tomada de decisões. Mudanças ocorridas consideráveis nos tipos de utilizadores e nos métodos de informação. Com tudo, o objetivo fundamental dos demonstrativos financeiros é fornecer dados de grandes utilidades para uma tomada de decisão (IUDÍCIBUS, 2015).

A finalidade da contabilidade é listada de várias maneiras, mas as mais relevantes são pelo planejamento, controle e auxílio no processo decisório. O planejamento sendo um método que busca determinar o trajeto mais apropriado para o futuro. Controle é o modo utilizado para administrar e de confirmar se está em conformidade as ações feitas pela organização, como o que foi planejado e traçado pela política da empresa e pelos proprietários da mesma. Já no processo decisório é o conjunto de procedimentos que faz com que consiga realizar os objetivos pretendidos, estipulados no planejamento (IUDÍCIBUS et al., 2010).

O surgimento da contabilidade deu-se devido a precisão do homem em calcular suas riquezas e de declarar suas conquistas. “Para que se compreenda a Contabilidade, pois, como ramo importante do saber humano que é, necessário se faz remontar a suas profundas origens” (SÁ, 2010, p. 21).

De acordo com Oliveira e Nagatsuka (2000, p. 13) a apreensão em medir e de controlar os bens já existia há muito tempo, e que o começo das práticas associadas ao controle de contas é datado há 10.000 anos a.C. Para obter essa contabilização dos patrimônios na época, reis, faraós, agricultores e comerciantes, usavam técnicas

de registros, sendo conhecida como o começo da contabilidade como é denominada hoje.

Conforme Ludícibus e Marion (2008, p. 15) na época que não havia escrita, nem número e nem moeda, a contabilidade já existia como inventário, sendo mostrado que é tão antiga quanto a presença do homem em atuação econômica. Essa fase denominada de empírica no qual era usada figuras, desenhos e formas artísticas que serviram para distinguir os bens presentes e evidenciar todos os feitos que o homem havia conquistado para seu uso, contudo foi mostrado que a contabilidade existia com o intuito de medir, controlar e preservar os pertences da família desde o início da civilização.

Ludícibus e Marion (2008, p. 15) afirmam também que a origem da contabilidade ocorreu há cerca de 4.000 anos a.C. Não sendo possível falar em evolução da contabilidade sem citar a invenção da escrita e da moeda, a escrita que inclui a capacidade de contar, a moeda que seria a nova base de troca.

Segundo Ludícibus (2015) a existência da contabilidade ocorreu com o homem primitivo, no qual registrava seus instrumentos de pesca, caça, e enumerava sua manada. E com o passar do tempo a preocupação do homem primitivo tornou-se constantes em relação ao aumentar sua riqueza, fazendo com que o mesmo aperfeiçoa-se no instrumento de avaliação da condição patrimonial de seus bens.

Conforme Alves (2017) o pensamento de controlar os bens das pessoas, surgiram delas mesmas, sendo contabilizado de forma rude no início da civilização. E com o aumento de suas riquezas o homem procurou métodos mais adequados para preservar e controlar cada vez mais seus patrimônios que era repassado para seus herdeiros.

2.2 CONTABILIDADE NA ERA DIGITAL

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) que foram utilizadas amplamente como uma forma de levar os projetos de governo para todos, trouxeram com toda certeza mais agilidade e conforto para o acesso aos serviços privados e estatais, assim como a melhoria na qualidade dos serviços e no registro de informações por parte do e-Gov (Governo eletrônico).

O Governo Eletrônico foi um projeto que teve início em 2002 com o intuito de aprimorar a qualidade de informações públicas juntamente com o acesso ao serviço prestado através de dispositivos eletrônicos, em contrapartida, com o avanço veloz da tecnologia e todas as ferramentas que surgiram, esse projeto inicial de Governo Eletrônico na realidade deu lugar ao Governo Digital (BRASIL, 2006; BRASIL, 2018a).

Tendo como objetivo primordial trazer meios mais modernos para a administração brasileira através da Tecnologia de Informação (TI) o Governo Digital finalmente foi criado, utilizando-se de bancos de dados disponíveis para facilitar o acesso das pessoas a informações, transmitir transparência e reduzir os processos burocráticos. Com o decreto nº 8.414 de 2015 foi possível implantar tanto o Governo Digital como o Programa Bem Mais Brasil que tem como objetivo implementar agilidade e simplificação nos serviços e informações dos órgãos públicos principalmente no que tange os serviços ofertados de maneira remota pelo governo, dessa forma os cidadãos têm em mãos a possibilidade de acompanhar os processos de tomada de decisão, ver que realmente o governo tem a intenção de se tornar mais transparente,

responsável e eficiente no que se refere a realização desses serviços juntamente com a Estratégia de Governança Digital (EGD) (BRASIL, 2018a).

A Estratégia de Governança Digital para o período de 2020 até 2022 foi definida através do Decreto de nº 10.332 em 2020, é através dessa estratégia que se torna possível notar uma administração mais concentrada, unitária, inteligente, confiável, eficaz, transparente e acessível, a fim de que os serviços se tornem mais práticos, acessíveis e baratos para todos os cidadãos (BRASIL, 2020d).

Dessa forma, juntamente com o desenvolvimento do governo é notório o desenvolvimento também da área de contabilidade que evoluiu se tornando mais tecnológica e digital. Acontece que os processos contábeis particulares exigem o controle de patrimônio através da escrituração, de tal modo que sem eles a aplicação da contabilidade não poderia ser feita sem o registro, nisso se dá a importância instrumental da concentração de registros que acompanha a contabilidade (BORGES; MIRANDA, 2009).

Outros governos espalhados pelo mundo como México, Chile e Espanha já contavam com plataformas de governo eletrônico, isso deu ao Brasil segurança e experiência na área. Somado a isso, com todas as mudanças da contabilidade e recursos do meio digital nosso país inicia o processo de entrada na Era Digital, dessa forma torna-se realidade um dos projetos que possuem mais mãos da Era Digital da Contabilidade que se intitula como Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) (SEBOLD et al, 2012).

2.3 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

O SPED passou a existir graças ao Decreto nº 6.022 de 2007 e ele é um dos componentes do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) (BRASIL, 2018b).

É notório que se trata de um crescimento tecnológico e informacional nas relações entre agentes contribuintes e fiscais, além disso ele consiste em um processo moderno e sistemático para transmitir as obrigações fazendo o uso de certificado digital a fim de registrar a assinatura eletrônica dos documentos digitais, dessa forma é possível validar juridicamente as informações (BRASIL, 2018b).

Tem como finalidade a plena junção dos gestores tributários Federal, Estadual e Municipal, tal processo ocorre por meio da uniformização e do compartilhamento de informações das obrigações acessórias para com os contribuintes, de tal maneira que seja possível estabelecer um único e exclusivo modo de transmitir essas obrigações para os órgãos fiscais públicos do Brasil (BRASIL, 2018b).

Tendo como base o Brasil (2018b), como benefícios principais oferecidos pelo programa é possível citar:

- Redução do uso de papel, redução de custos e aumento da preservação ambiental, em virtude de que os serviços são realizados através de meios eletrônicos;
- Praticidade do acesso às informações;
- Aumento do controle de informações juntamente com o seu controle;
- Maior facilidade na transmissão de informações entre os indivíduos interessados por meio de um layout padronizado;

- Melhorias no combate à sonegação fiscal e aperfeiçoamento da qualidade de informações;
- Compartilhamento de dados

De acordo com Brasil (2018b) esse projeto é constituído por outras 12 (doze) medidas que fazem parte da proposta final do governo, sendo elas: Escrituração Fiscal Digital ICMS IPI (EFD ICMS IPI); Escrituração Fiscal Digital Reinf (EFD Reinf); e-Financeira Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial); Manifesto de Documento Fiscal eletrônico – MDF-e; Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica – NFC-e; Nota Fiscal Eletrônica – NF-e; Nota Fiscal de Serviço eletrônica – NFS-e; Conhecimento de Transporte eletrônico (CT-e); Escrituração Contábil Digital (ECD); Escrituração Contábil Fiscal (ECF); Escrituração Fiscal Digital (EFD Contribuições).

É importante explicitar que grande parte desses projetos constituintes já estão funcionando perfeitamente ou então estão em processo de implantação gradativa, tal ação é de responsabilidade do governo. Visto isso, é notório que todo esse avanço tecnológico exige do profissional de contabilidade qualificações e atualizações constantes a fim de que seja realizado o cumprimento de suas obrigações no cotidiano profissional, caso contrário o trabalhador estará suscetível a erros ocasionados por falta de instrução operacional (NETO, 2019).

2.3.1 Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)

Entre os subprojetos que constituem o programa SPED está o eSocial, através desse novo método os empregadores se comunicarão com a Receita Federal de uma maneira única e padronizada, informações empregatícias como vínculos, recessos, afastamentos, folhas de pagamento, contribuições para com o INSS, pagamento do FGTS e outras mais serão fornecidas de um único modo (BRASIL, 2017).

Tendo como base Brasil (2017), a finalidade dessa ação é posteriormente ocupar o lugar de outras 15 (quinze) obrigações atuais, podemos citar: Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP); Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF); Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF); Quadro de Horário de Trabalho (QHT); Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD); Folha de Pagamento; Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) e Guia da Previdência Social (GPS); Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP); Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT (CAGED); Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); Livro de Registro de Empregados (LRE); Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); Comunicação de Dispensa (CD).

2.4 OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E AS ROTINAS TRABALHISTAS

A Receita Federal estabelece que há duas obrigações fiscais a serem pagas para que as empresas permaneçam em dia com o órgão de fiscalização, são elas: a principal e a acessória, ambas são sustentadas pelo Código Tributário Nacional (CTN) (FENACON, 2018).

Podemos detalhar cada uma da seguinte forma: a primeira acontece no momento em que o contribuinte realiza o pagamento de um imposto. Paralelamente isso, a segunda é uma obrigação administrativa que tem como objetivo ajudar a fiscalizar e arrecadar os impostos (FENACON, 2018).

No que tange as jornadas de trabalho existem muitas obrigações que precisam ser compartilhadas como RAIS, CAGED, SEFIP e agora o mais novo eSocial. Como dito antes, essas são responsabilidades da organização empregadora, contudo o departamento responsável pela organização e compartilhamento desses dados é o departamento pessoal (FENACON, 2018).

O setor de departamento pessoa é o responsável por administrar toda a dinâmica de recursos humanos da empresa, ele realiza atividade no que se refere às relações e organizações de trabalho como contratação, planejamento de folha salarial, cálculo de férias, décimo terceiro salário e outros benefícios até a rescisão, esse cunho de serviço pode ser próprio da empresa, contudo existe a possibilidade de terceirização das atividades (SANTOS, 2017).

Seja por recursos humanos próprios ou terceirizados é de responsabilidade plena e única da empresa preparar as folhas de pagamento na qual deve estar presente todos os funcionários, bem como realizar os lançamentos de maneira segmentada em sua contabilidade, obrigações estas que são sustentadas pelo Decreto nº 1.048/1999. O decreto continua com a exigência de que todos esses dados e outros mais sejam fornecidos também para aos órgãos fiscalizadores competentes, no que tange a essas informações adicionais pode-se citar: dados cadastrais dos empregados, os fenômenos geradores de todas as contribuições para com a previdência, a parcela de quantias descontadas e contribuições de cada parte da empresa, essas figuram como as principais (BRASIL, 1999).

Para aquelas empresas que optaram por aderir o modelo de suspensão temporária dos funcionários ou redução salarial, ou seja, alguma das medidas de manutenção dos funcionários em decorrência da crise causada pela pandemia, passaram a existir novas informações acessórias constituintes da parcela de obrigações das empresas (BRASIL, 2020e).

A principal finalidade dessas medidas oferecidas pelo governo foi manter os trabalhadores empregados e com isso minimizar os drásticos efeitos econômicos que estavam previstos. Dessa maneira surgiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que trouxe consigo ações alternativas para que os empregadores não realizassem um processo de demissão em massa. Contudo, para participar dessas medidas faz-se necessário o envio de informações ao sistema Empregador Web, garantindo assim o direito ao benefício estatal (BRASIL, 2020e).

2.5 PANDEMIA CORONAVÍRUS - LEGISLAÇÕES E MUDANÇAS NA CONSTITUIÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT

2.5.1 Medida Provisória nº 927/2020

Nesse cenário pandêmico diversas medidas oficiais foram tomadas no que se refere aos trabalhadores, uma dessas medidas foi a MP 927 que traz consigo mudanças a serem tomadas a fim de estabelecer o isolamento social e reduzir a disseminação do vírus, ambas são ações importantes para o público em geral especialmente quando

falamos em pessoas componentes do grupo de risco, idosos com mais de 60 anos e também aqueles indivíduos que infelizmente já têm doenças preexistentes com diabetes, pneumopatias crônicas graves, insuficiência cardíaca, entre outros (OPAS, 2020).

De tal forma, tendo como base BRASIL (2020b) as orientações que a MP 927 propõe são: Trabalho em casa ou Home office, Adiantamento das férias individuais, Concessão de férias coletivas, Adiantamento de feriados, Novo arranjo do banco de horas, Suspensão de obrigações administrativas de segurança e saúde no trabalho e por fim mudança na forma de arrecadação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Como dito anteriormente o principal intuito da MP 927 é a tomada de medidas que contenham o avanço da COVID-19, com isso além das medidas citadas acima as empresas passaram a conceder férias aos colaboradores a fim de que esses ficassem em casa isolados, conforme as orientações. De tal forma, com a divulgação dessa Medida Provisória, muitas ações que não poderiam ser tomadas pelas organizações anteriormente, passaram a ser realizadas (BRASIL, 2020b).

No quadro 01, está a demonstração das mudanças que a MP 927 previu no que se refere às férias, comparadas com as Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 1943).

Partindo desses pontos é perceptível que a Medida Provisória 972 ocasionou mudanças em diversos pontos presentes a legislação federal, especialmente no que se refere a questão das férias, na qual as organizações empregadoras puderam gozar de longos prazos, como acontece com a mudança no período de pagamento das férias em si e do 1/3 (um terço) constitucional.

Além dessas, outra ação que passou a ser perfeitamente legal foi o caso de aproveitamento dos feriados antecipadamente, sendo eles religiosos ou não desde que estivesse previsto no decorrer do ano, com o objetivo de compensar os dias que eventualmente seriam de repouso por motivos de paralisação. Dessa forma, os funcionários que foram suspensos de suas atividades em razão da pandemia poderiam voltar a exercê-las nos dias que seriam os feriados sem o recebimento de nenhum valor a mais na folha de pagamento, é necessário apenas que a empresa comunique com até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência. Ainda assim, nos feriados que ocorrem por causas religiosas é exigido que o funcionário concorde com o aproveitamento (BRASIL, 2020b).

Quadro 1 – Comparação entre CLT e MP 927

CLT - Decreto Lei 5.452/1943	Medida Provisória 927/2020
Direito a férias apenas quando cumprido completamente o período necessário de atividades para com o empregador.	As férias podem ser concedidas ao colaborador mesmo que ele não tenha completado o período necessário.
É terminantemente proibido conceder férias ao colaborador em um período de dois dias antes de um feriado ou dia de repouso semanal remunerado.	Torna-se possível conceder férias ao colaborador antes do período de dois dias antecedentes a um feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
O ato de conceder férias necessariamente deverá ser avisado ao funcionário com, no mínimo, trinta dias de antecedência.	A empresa poderá informar ao empregado sobre a concessão de férias por escrito ou por meio eletrônico com a prazo de antecedência de no mínimo 48 horas.

O pagamento referente ao período de férias deverá ser realizado até dois dias antecedentes ao dia de início das férias.	O empregador poderá efetuar o pagamento referente as férias em até 5 dias úteis do mês seguinte ao que foi concedido o direito a férias.
É obrigatório que a quantia equivalente ao adicional de 1/3 seja paga paralelamente ao período de férias.	A quantia que se refere ao adicional de 1/3 constitucional pode ser pago imediatamente ou até o período no qual ainda se deve o 13º (décimo terceiro) salário do funcionário.
É de escolha do colaborados o abono pecuniário.	O abono pecuniário acontecerá apenas com a permissão do ente empregador.
Nos casos de férias coletivas é necessário que a empresa comunique, em até 15 dias, os Sindicatos e Ministério do Trabalho.	Não se faz necessário comunicar as férias ao Ministério do Trabalho nem aos Sindicatos com antecedência de até 15 dias.

Fonte: Elaborada pela autora conforme Brasil (2020b) e Brasil (1943).

Somado a isso, é um direito da empresa suspender as atividades exercidas por seus colaboradores apoiada sobre restrições de aglomeração social com o objetivo de garantir a saúde física dos empregados juntamente com os contratos empregatícios dos mesmos, com isso é possível implantar um calendário especial de compensação das jornadas através do planejamento de um novo banco de horas. Com esse método os dias nos quais o empregado não estivesse realizando atividades laborais seriam contabilizados em horas, a fim de que posteriormente essa carga horário fosse compensada no período de até 18 (dezoito) meses (BRASIL, 2020b).

Mais uma mudança foi bastante importante, no entanto pouco comunicada aos envolvidos, foi a alteração no que se refere a realização de exames periódicos, de retorno e ocupacional, como o Admissional, todos esses foram suspensos até que se encerre o período de calamidade. Continuando a olhar para essa situação, a única exceção é o exame demissional que nesse caso permanece sendo exigido, contudo se o colaborador realizou uma consulta de caráter periódico até no máximo 180 (cento e oitenta) dias, torna-se direito do empregador dispensá-lo em a realização de exames (BRASIL, 2020b).

Partindo, enfim, para o último tópico importante, a MP 927 também declarou suspensa a arrecadação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) pelo decorrer dos meses de março, abril e maio referentes ao ano de 2020. Nesse caso, o pagamento teria um prazo de até 6 (seis) parcelas mensais para ser pago integralmente, sem incidência de encargo e possíveis multas e sendo seu vencimento no segundo semestre de 2020

A Caixa Econômica sendo o agente responsável pelo pagamento do FGTS, publicou a Circular nº 893 no dia 24 de março de 2020, a mesma contém informações detalhadas sobre essas alterações, afim de que todos pudessem ter acesso a melhores esclarecimentos no que tange a declaração e arrecadação do FGTS (BRASIL, 2020j).

2.5.2 Medida Provisória nº 936/2020 – Lei 14.020/2020

A publicação da MP 927 foi um grande avanço para o cuidado com o setor financeiro nacional, no entanto, mesmo com essa Medida Provisória, ainda ficaram em aberto muita questões no que tange o setor empresarial, esse cenário se formou em razão do fechamento repentino, temporário ou da redução da capacidade de trabalho das organizações, grande parte das empresas passaram a contar com menos renda, de fato que se torna perceptível que com o faturamento reduzido a folha de pagamento

não é atualizada por completo. Então o governo realiza a publicação da Medida Provisória nº 936 a fim de atender a essa demanda tanto das empresas como dos trabalhadores por meio da criação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e de Renda que é de responsabilidade do Ministério da Economia. Com isso foram dispostas novas ações trabalhistas para auxiliar no combate do estado de calamidade que enfrentamos devido a pandemia. Com o decorrer do tempo, a MP 936 passou a ser a Lei 14.020 no início de julho de 2020 (BRASIL, 2020c).

Pensando nos pontos principais que vêm junto com a Medida provisória nº 936, temos 3 (três): manter o emprego e a renda dos cidadãos, manter as atividades comerciais de empresas e trabalhadores, e reduzir os impactos sociais ocasionados pela pandemia de COVID-19.

Mantendo em mentes as principais finalidades, houve ações principais a serem tomadas, são elas: Benefício emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, abatimento proporcional de salários e cargas horárias assim como a suspensão dos contratos trabalhistas fechados anteriormente (BRASIL, 2020c).

Partindo do início, o Benefício Emergencial é um auxílio mensal de responsabilidade da União para aqueles trabalhadores que sofreram com a redução salarial, de carga horária ou ainda a suspensão temporária. De tal forma, esse benefício pode ser concedido levando em conta o valor do possível seguro-desemprego que o colaborador viria a receber em casos de demissão, em contrapartida, as possíveis reduções são de 25%, 50% ou até 70% nos casos mais extremos. Uma vez dentro desse programa, a empresa e o governo federal atuam dividindo os valores referentes a folha salarial dos funcionários (BRASIL, 2020c).

No que tange os casos de suspensões pode-se tratar de duas maneiras: em primeiro caso o pagamento total do valor ao colaborador é realizado pelo governo, em outras palavras, o governo tem a responsabilidade de realizar o pagamento mensal do salário ao funcionário e o valor de pagamento é calculado através do seguro-desemprego. Já em segundo plano temos a modalidade na qual a folha de pagamentos é dividida entre estado e empresa, ou seja, a empresa realiza uma parte do pagamento e o governo efetua o pagamento de outra parte. Em síntese, nesse segundo caso o governo entraria como responsável total nos pagamentos se montante faturado pela empresa fosse menor que R\$4,8 milhões (quatro milhões e oitocentos mil). Contudo, se organização apresenta um faturamento superior aos 4,8 milhões fica a cargo dela contribuir com 30% da renda de cada funcionário e os outros 70% serão pagos pelo governo tendo como base ainda o seguro-desemprego (BRASIL, 2020c).

As medidas de combate a disseminação a COVID-19 provocaram o isolamento social dos funcionários e com isso foram comprometidas imediatamente as atividades laborais que os mesmos realizavam em empresas e instituições. Esses fatos foram de caráter decisivo na dinâmica financeira da grande maioria das empresas, que sofreram um impacto negativo em seus faturamentos. Com essas necessidades sociais surgiu a medida de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário a fim de que mesmo em estado de crise sanitária e econômica fosse possível manter o emprego do máximo de trabalhadores possível (BRASIL, 2020c)

Ainda tendo como base Brasil (2020c), dentro do período no qual se estabelece o estado de calamidade pública é de direito do empregador aplicar a medida de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário dos seus funcionários desde que o mesmo siga as seguintes regras de aplicação: a duração máxima é de 90 (noventa)

dias; a comunicação com o colaborador deve ser feita com 2 (dois) dias de antecedência por meio de acordo escrito, o salário-hora deve ser mantido, garantia de estabilidade nos períodos durante e após redução, pelo tempo semelhante ao qual o salário e a jornada estiveram reduzidos, de maneira que em casos de o empregador optar pela demissão, é dever do mesmo arcar com os custos e indenização.

Consoante a ideia das outras medidas, existe a suspensão temporária do contrato trabalhista. Essa medida tem a finalidade de evitar que as empresas realizem processos de demissão em massa durante o período de crise, garantindo assim o reestabelecimento dessas pessoas no mercado sem que haja prejuízos na folha de pagamento (BRASIL, 2020c).

Como visto anteriormente nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário existem regra de aplicação, consoante a isso na suspensão também existem regras para que o empregador possa tomar essa medida, são elas: prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que nesse caso pode ser dividido em dois ciclos mensais, ou seja, 30 (trinta) dias; comunicação necessária ao funcionário com no mínimo 2 (dois) dias de antecedência através de um acordo individual e por escrito; preservação dos direitos e benefícios adquiridos pelo funcionário; manter a estabilidade nos períodos durante e após o período, pelo mesmo tempo que ficou suspenso, dessa forma uma vez o empregador optando pela demissão, fica a cargo dele lidar com os custos e o pagamento de indenização ao empregado (BRASIL, 2020c).

A Medida provisória 936 prevê duas opções quando o assunto recai sobre o pagamento do benefício emergencial, em primeiro lugar temos: o valor integral (100%) do seguro desemprego que o empregado poderia vir a receber; em segundo lugar: 70% do valor do seu possível seguro desemprego, custeado pelo governo federal, e mais 30% de auxílio compensatório que ficam de responsabilidade total do empregador que atingiu o faturamento superior a 4,8 milhões em 2019 (BRASIL, 2020c).

2.5.3 Portaria 10.486/2020

O governo federal publicou no dia 22 de abril de 2020 a Portaria nº 10.486 a fim de deixar claro e evidente alguns cenários que passam a gerar dúvidas após a publicação da MP 936 que criou o benefício emergencial. Entre um desses principais questionamentos se refere aos casos de empregados demitidos após o dia 2 de abril de 2020 que não poderiam gozar do benefício emergencial, respeitando o art. 4º § 1º da Portaria em questão, e além disso, a caracterização dos meios de alteração de acordos estabelecidos entre empregadores e empregados juntamente aos seus respectivos prazos, consoante ao art. 10º da Portaria (BRASIL, 2020k).

3 METODOLOGIA

Martins e Theóphilo (2016) constroem a pesquisa qualitativa como sendo fruto de interpretações, descrições, compreensão dos fatos e análises das informações, deste modo o estudo em questão foi edificado através de uma abordagem qualitativa dos fatos e dados. Em razão disso, são citados constantemente ocorrências e evidências que não se mostram por números, em outras palavras, são informações sobre as quais não é possível obter mensuração. As coletas mais específicas se arquivam como: entrevistas, observações e análises de conteúdo.

No que se refere aos objetivos, segundo Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa descritiva se caracteriza no momento em que o pesquisador em questão se ocupa em registrar e descrever os fatos em observação sem que haja interferência de qualquer natureza. Além disso, essa modalidade faz uso de técnicas padronizadas de coleta de dados que por sua vez assumem a estrutura de um levantamento como um questionário, em síntese. Com esses pontos em mentes é possível afirmar que o estudo em questão tem caráter descritivo.

No que tange aos métodos técnicos e estratégicos utilizados, a pesquisa em questão se caracteriza como bibliográfica e construída através de levantamento de dados. A pesquisa bibliográfica é edificada tendo como base informações e materiais já publicados e explícitos ao público como livros, revistas, artigos científicos, entre outras coisas, adquirindo desse modo o objetivo principal de levar o pesquisador ao encontro de todo o material existente sobre o tema segmentado (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Somado a isso, o levantamento de dados se caracteriza como uma modalidade de pesquisa que se ocupa em perguntar diretamente aos indivíduos, na maioria das vezes faz-se uso de questionários em sua abordagem. Dentre as vantagens desse modo de pesquisa é possível citar a obtenção de conhecimento vindo da realidade, economia e praticidade (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A população do estudo foi composta por gestores de 7 empresas do ramo de alimentação em Vitória/ES, visando consequência do novo Coronavírus nas relações trabalhistas, tanto no que diz respeito ao enquadramento do escritório contábil em si em relação às informações trabalhistas que devem ser enviadas, adaptações de contratos específicos para suspensão ou redução de carga horária, bem como adaptação do gestor frente ao cenário proposto.

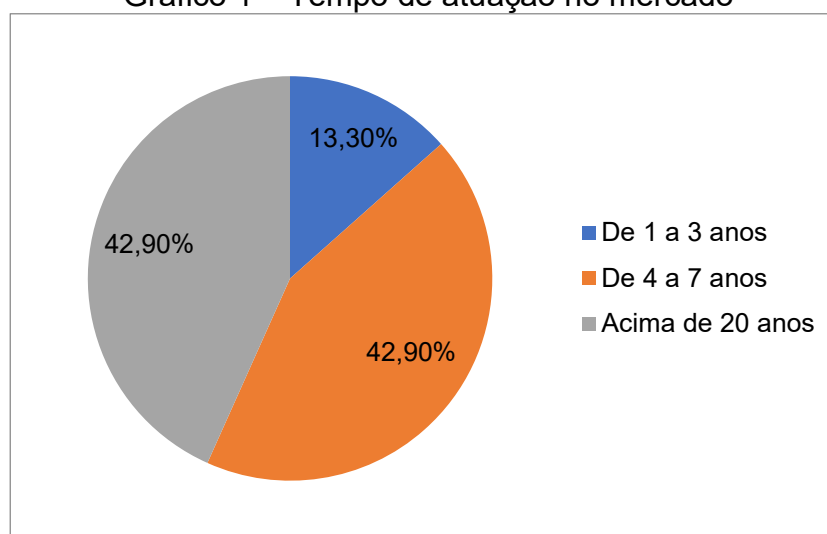
A coleta dos dados foi realizada no mês de Novembro/2021, por meio de um questionário de pesquisa eletrônica aplicada através de formulário do *Google Forms* enviado para os envolvidos.

Após obter as informações, foram elaborados gráficos por meio da ferramenta Excel, para que as análises e os entendimentos fossem facilmente entendidos e relatados neste estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Os resultados deste estudo consideram as respostas obtidas através de questionário aplicado a 7 (sete) gestores de empresas do ramo de alimentação em Vitória/ES, visando consequência do novo Coronavírus nas relações trabalhistas, tanto no que diz respeito ao enquadramento do escritório contábil em si em relação às informações trabalhistas que devem ser enviadas, adaptações de contratos específicos para suspensão ou redução de carga horária, bem como adaptação do gestor frente ao cenário proposto.

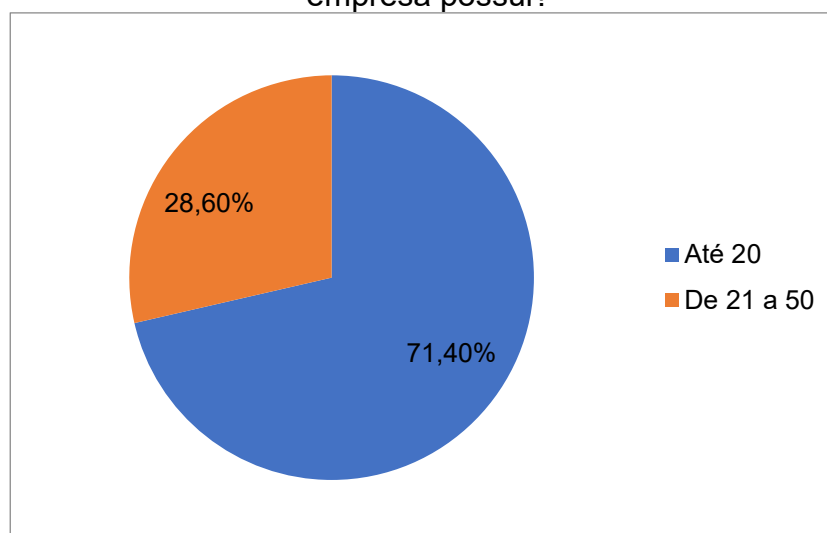
Gráfico 1 – Tempo de atuação no mercado



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Quando questionados em relação ao tempo que estão presentes no mercado, foi apurado que 42,9% estão há mais de 20 anos, 42,9% estão de 4 a 7 anos, e 14,3% estão de 1 a 3 anos. Observa-se assim que quase metade dos respondentes estão em atividade há bastante tempo, com boa experiência no mercado (Gráfico 1).

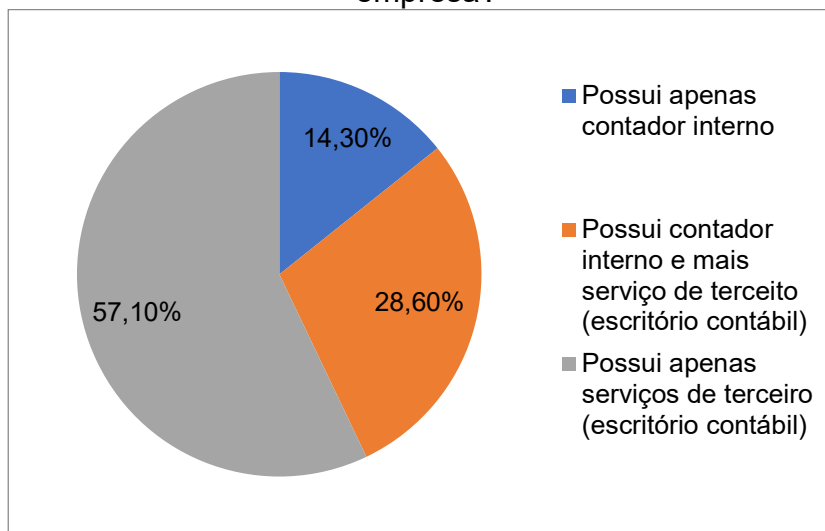
Gráfico 2 – Quantidade de empregados contratados que a empresa possui?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Sobre a quantidade de empregados contratados que a empresa possui, 71,4% possui até 20 colaboradores e 28,6% de 21 a 50 colaboradores. Desta forma, nota-se que a maioria das empresas classificam-se como de pequeno porte, o que revela ainda mais a dificuldade de manterem seus estabelecimentos comerciais em funcionamento durante a pandemia (Gráfico 2).

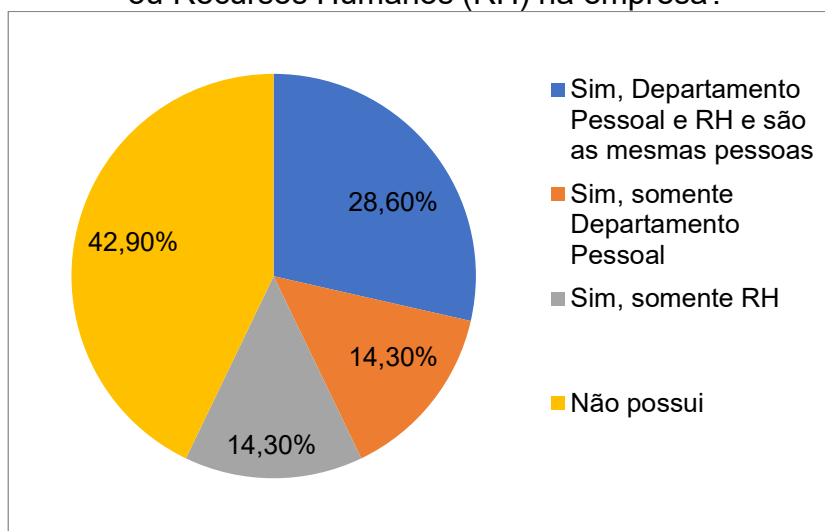
Gráfico 3 – Como está organizada a contabilidade da empresa?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Foi perguntado aos gestores como está organizada a contabilidade da empresa. Verificou-se que 57,1% possuem apenas serviços de terceiros de escritório de contabilidade, 28,6% possuem contador interno e mais serviços de terceiros, e 14,3% possuem apenas contador interno (Gráfico 3).

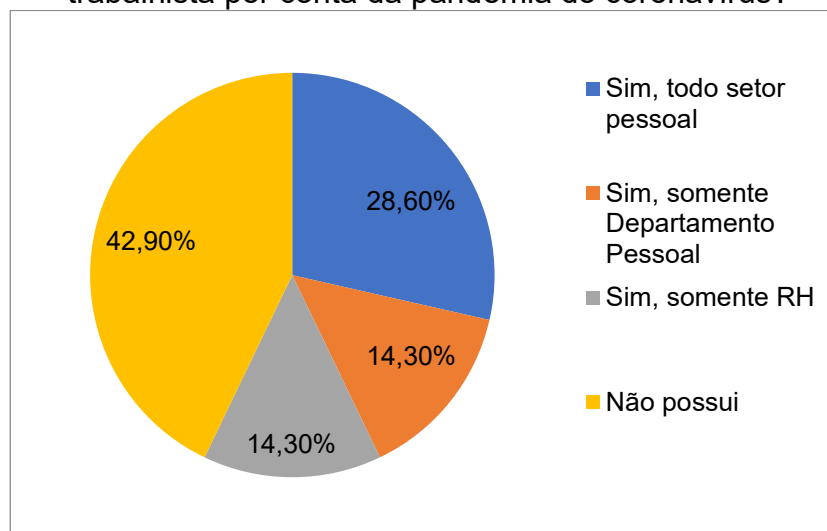
Gráfico 4 – Há pessoas relacionadas ao Departamento Pessoal ou Recursos Humanos (RH) na empresa?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Sobre o departamento pessoal ou de recursos humanos, foi perguntado aos gestores se existe na empresa estes departamentos. Verificou-se que 42,9% não possuem, 28,6% possuem ambos os setores e são as mesmas pessoas que estão a frente deles, 14,3% possuem apenas departamento pessoal, e 14,3% possuem somente departamento de recursos humanos (Gráfico 4).

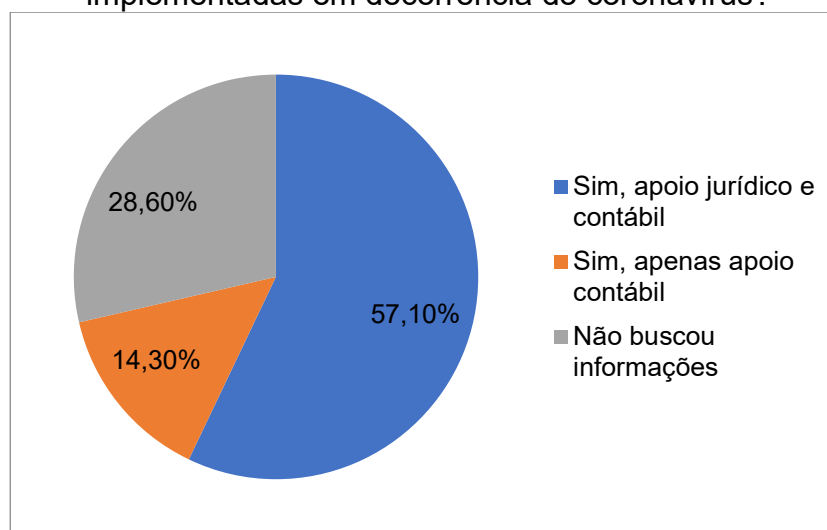
Gráfico 5 – O setor pessoal da empresa possui conhecimento sobre as principais mudanças ocorridas na legislação trabalhista por conta da pandemia do coronavírus?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Foi questionado aos gestores se o setor pessoal da empresa possui conhecimento sobre as principais mudanças ocorridas na legislação trabalhista por conta da pandemia. Verificou-se que 42,9% possui em todo setor pessoal, 28,6% não possui conhecimento, 14,3% somente o departamento pessoal, e 14,3% somente o RH (Gráfico 5).

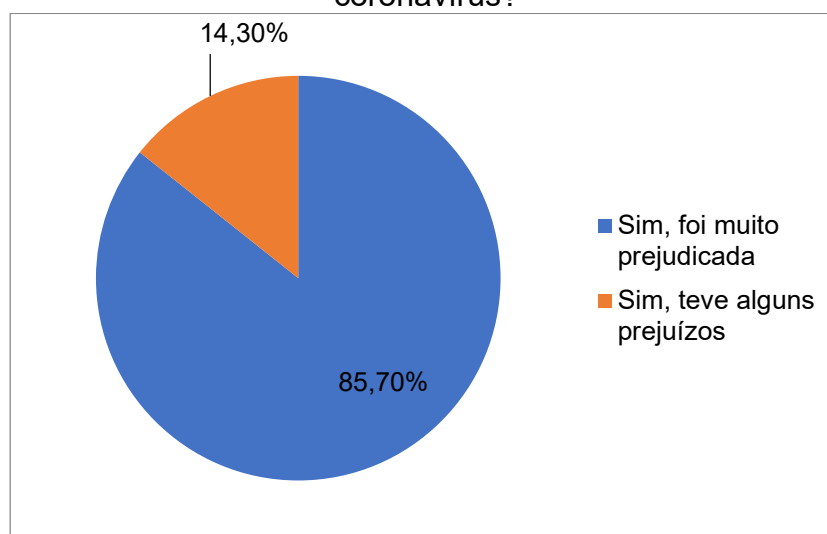
Gráfico 6 – O setor pessoal da empresa buscou informações para melhores interpretações das Medidas Provisórias implementadas em decorrência do coronavírus?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Perguntou-se também se o setor pessoal da empresa buscou informações para melhores interpretações das Medidas Provisórias implementadas em decorrência do Coronavírus. Verificou-se que 57,1% possui apoio jurídico e contábil, 28,6% não buscou informações, e 14,3% possui apenas apoio contábil (Gráfico 6).

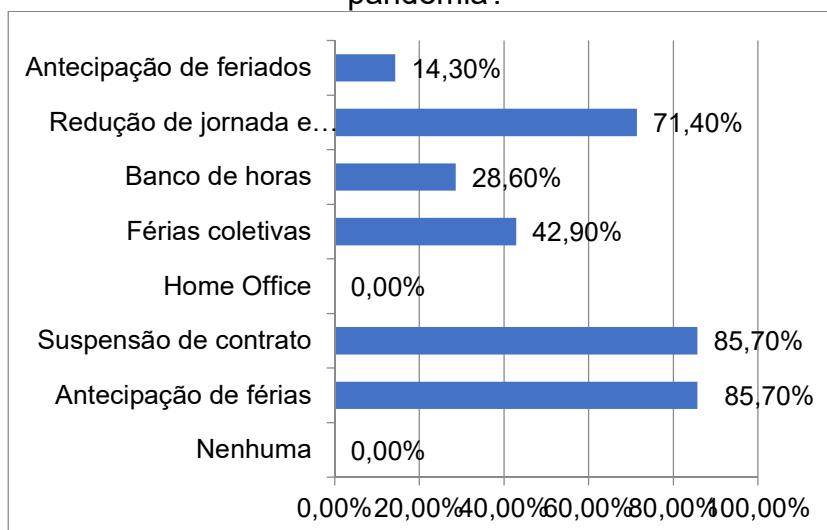
Gráfico 7 – Com base nas informações que você possui, a empresa sofreu algum impacto com a pandemia do coronavírus?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Com base nas informações que os gestores possuem, perguntou-se se a empresa sofreu algum impacto com a pandemia do Coronavírus. Verificou-se que 85,7% respondeu que foi muito prejudicada e 14,3% que teve alguns prejuízos (Gráfico 7).

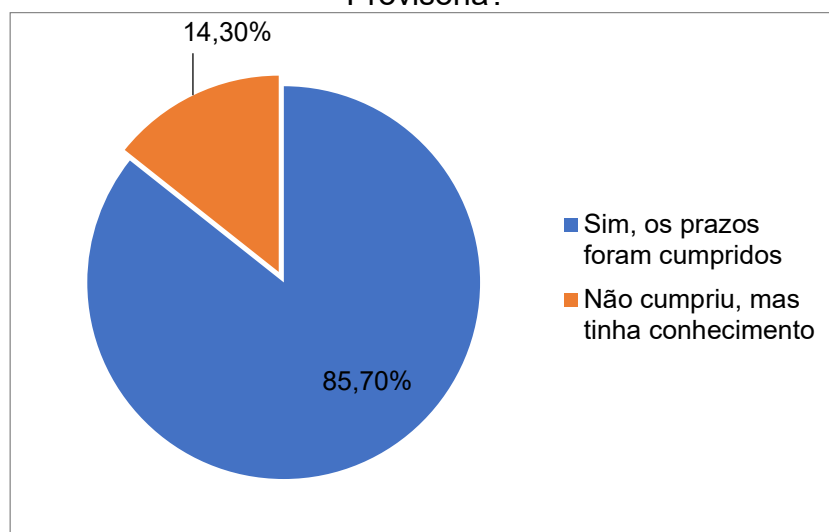
Gráfico 8 – Durante o estado de calamidade pública, foi adotada alguma medida emergencial para o enfrentamento da pandemia?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Outro questionamento foi se durante o estado de calamidade pública foi adotada alguma medida emergencial para o enfrentamento da pandemia. Constatou-se que 85,7% adotou a medida de antecipação de férias; 85,7% suspensão de contrato, 42,9% férias coletivas, 28,6% banco de horas, 71,4% redução de jornada e salários, 14,3% antecipação de feriados (Gráfico 8).

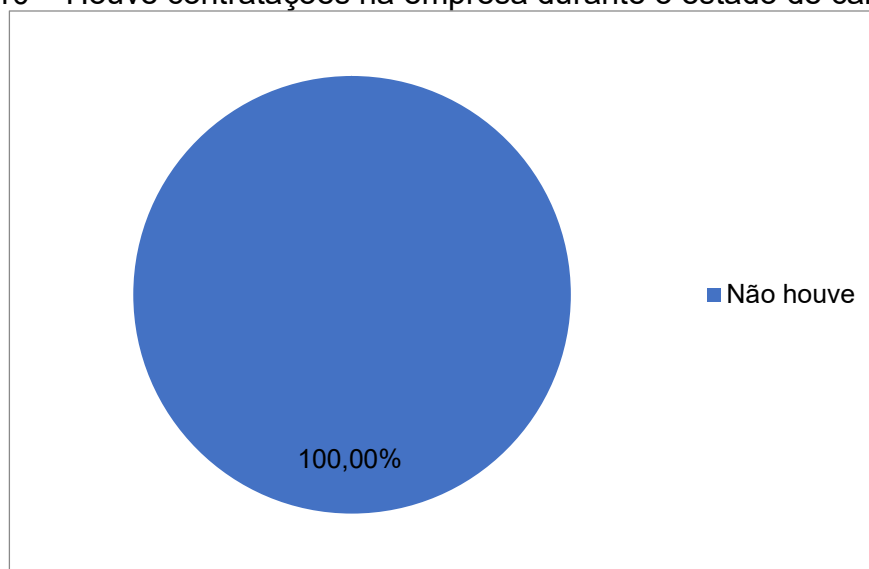
Gráfico 9 – Cumpriu os prazos estipulados na Medida Provisória?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Sobre as medidas adotadas, questionou-se se os gestores cumpriram o prazo estipulado na Medida Provisória. Constatou-se que 85,7% cumpriu os prazos e 14,3% menciona não ter cumprido, porém tinha conhecimento dos mesmos (Gráfico 9).

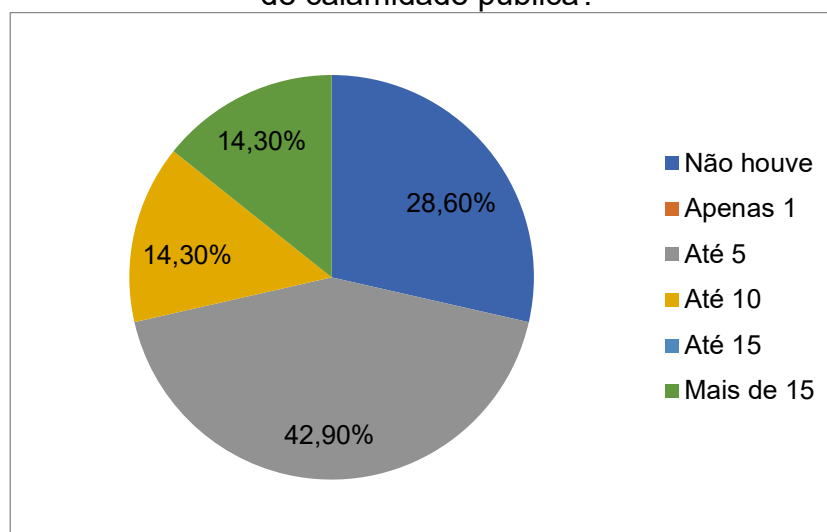
Gráfico 10 – Houve contratações na empresa durante o estado de calamidade?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Buscou-se também verificar junto aos gestores se houve contratações na empresa durante o estado de calamidade pública, onde 100% dos respondentes mencionaram que não houve (Gráfico 10).

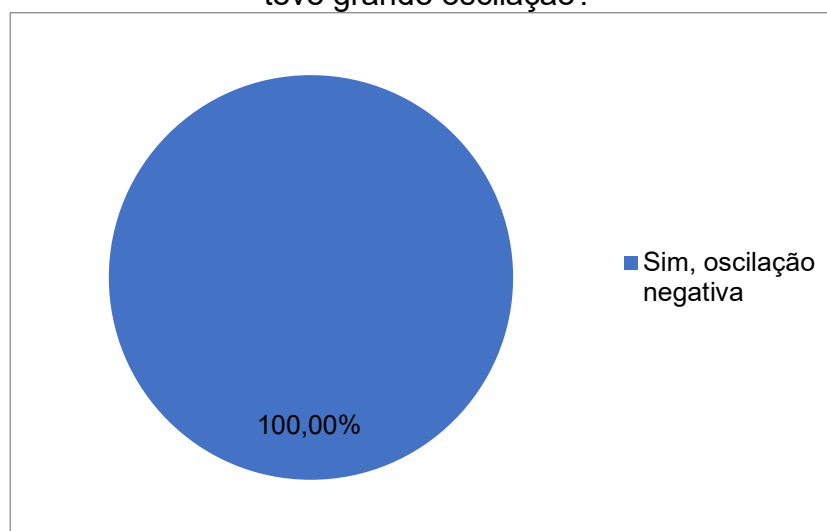
Gráfico 11 – Houve demissões na empresa durante o estado de calamidade pública?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Em contrapartida, questionou-se se houberam demissões na empresa durante o estado de calamidade pública. Verificou-se que 42,9% demitiu até 5 colaboradores, em 28,6% das empresas não houve demissões, 14,3% até 10 colaboradores, e 14,3% mais de 15 (Gráfico 11).

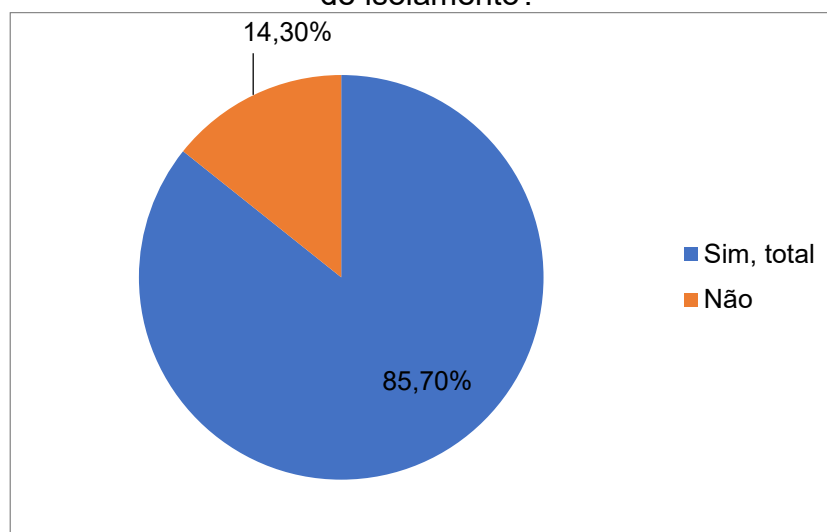
Gráfico 12 – Durante a propagação do Coronavírus o faturamento da sua empresa teve grande oscilação?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Sobre o faturamento da empresa, perguntou-se aos gestores se houve oscilação durante a propagação do Coronavírus, sendo constatado que 100% dos respondentes mencionaram que sim, houberam oscilações negativas (Gráfico 12).

Gráfico 13 – Houve paralisação na empresa durante o período de isolamento?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2021).

Por fim, questionou-se se houve paralisações na empresa durante o período de isolamento, sendo constatado que 85,7% mencionaram ter havido paralisação total e 14,3% que não houve (Gráfico 13).

Pesquisa realizada em 2017 pelo Sebrae aponta que 9 de 10 gestores permanecem no mercado a muito tempo e consideram-se satisfeitos com seu empreendimento. Nota-se um esforço da maioria em manter suas atividades em funcionamento mesmo diante da crise imposta pela pandemia.

De acordo com publicado no Jornal Folha Vitória (2020) houve um aumento de 7% no número de falências de estabelecimentos do ramo alimentício, e uma redução de cerca de 5% na abertura de novas empresas, devido às restrições para funcionamento do comércio durante a pandemia no Espírito Santo.

Sobre a organização do setor contábil das empresas, verificou-se que grande maioria possui o mesmo terceirizado.

Terceirização é a prática de contratar terceiros para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Só se pode terceirizar quando não se trata de serviços que sejam atividade-fim da Contratante. O serviço em questão deve ser a atividade-fim da Contratada, o qual deve ter independência econômica, financeira e jurídica, além de RH e conhecimento suficiente para realizar sua tarefa (TEIXEIRA, 2017).

Num primeiro momento, tudo pode ser terceirizado, isto dentro do ponto de vista empresarial. A primeira forma de terceirização surgiu como processo e técnica de gestão administrativa-operacional corrente nos países industrialmente competitivos.

Desta forma, para ganhar mais produtividade, a missão dos escritórios de contabilidade é eliminar tarefas custosas e burocráticas dos seus clientes.

Nos restaurantes onde foi aplicado o questionário, verificou-se que quase metade das empresas não possuem departamento pessoal ou de RH, o que vai ao encontro da

informação de que os setores contábeis das empresas são terceirizados, e estes setores são de responsabilidade do mesmo.

Durante pandemia do COVID-19, Nóbrega (2020) reitera que o segmento de recursos humanos é de extrema importância para as empresas, uma vez que trazem consigo a responsabilidade de cuidar da vida dos colaboradores, assegurando-lhes o bem-estar e a diminuição da incerteza vivenciada durante o período, além de garantir a sobrevivência do negócio.

Constatou que as empresas contábeis terceirizadas pelos restaurantes para cuidar da contabilidade da empresa estavam a par das principais mudanças na legislação trabalhista ocorridas durante a pandemia.

Sobre isso, My Work (2020) atesta a importância de que gestor e setor contábil da empresa estejam a par dessas mudanças, sabendo o que é permitido, obrigatório e se há alguma penalidade para o não cumprimento das exigências. Desta forma, as empresas podem evitar futuros problemas e possíveis encargos trabalhistas.

No Espírito Santo, de acordo com o Decreto 4605-R, de 20 de março de 2020, estabelece a suspensão do funcionamento de estabelecimentos comerciais, suspensão do atendimento presencial ao público em concessionárias prestadoras de serviço público; suspensão do atendimento nos Centros de Triagem e Acolhimento para Pessoas com Dependência Química da SEDH, para minimizar a propagação do vírus e contágio.

Devido às suspensões das atividades, a maior parte dos estabelecimentos tiveram que suspender suas atividades ou mantiveram apenas com o delivery em funcionamento, o que acarretou grandes impactos e prejuízos financeiros durante o período de calamidade pública.

Sobre as principais medidas adotadas pela empresa durante o período, que possibilitaram inclusive minimizar os impactos causados, Brasil (2020b), menciona que para garantir a saúde e os empregos de cada colaborador, a empresa fica autorizada a interromper suas atividades, devido às restrições de convívio social, e constituir um regime especial de compensação de jornada, por meio de um banco de horas especial. Com isso, os dias em que o funcionário não estaria executando suas atividades seriam convertidos em horas, para que futuramente este empregado pudesse compensá-las em até 18 meses.

Por fim, outras alternativas encontradas pelas empresas para manter a renda e o emprego de seus colaboradores, foi a adoção das medidas de Redução de jornada de trabalho e de salário e/ou a suspensão do contrato de trabalho.

De acordo com Brasil (2020b), para aderir as medidas de Home Office e Antecipação de Férias, o empregador deverá informar ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas. Bem como Brasil (2020c), diz que a redução de jornada e de salário e a suspensão do contrato de trabalho, devem ser encaminhados ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.

Verificou-se nas empresas de alimentação participantes da pesquisa que não houveram contratações durante o período e que, ao contrário, assim como na maior parte das empresas, foi preciso demitir alguns colaboradores, pois com o fechamento do comércio e redução da receita, medidas foram tomadas para diminuir as despesas e tentar manter os estabelecimentos abertos.

Desta forma, verifica-se que as empresas buscaram formas para reincidir os contratos de trabalho. Conforme Brasil (2020c), caso a empresa aderisse às medidas emergenciais, o empregado teria estabilidade após o período da medida, pelo mesmo tempo que ficou com salário reduzido ou suspenso, ficando o empregador sujeito ao pagamento de indenização caso ainda assim optasse pela dispensa.

Sobre o faturamento das empresas, o setor de restaurantes ainda enfrenta dificuldades para se recuperar dos impactos da pandemia de covid-19, que obrigou a maioria dos estabelecimentos a fechar as portas boa parte do ano. A Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel) estima que dos cerca de 1 milhão de estabelecimentos existentes no país antes da pandemia, 30% fecharam as portas de vez. O nível de vendas do setor atualmente está 40% abaixo do que foi observado em setembro e outubro de 2019.

Ao finalizar a pesquisa, percebe-se que a pandemia do Coronavírus afetou negativamente a maioria das empresas pesquisadas, e muitas delas buscaram a ajuda do governo para que pudessem manter o emprego de seus funcionários, em uma tentativa de permanecer com seus colaboradores durante este período de emergência, para que futuramente possam se recompor e continuar com suas atividades normalmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises dos dados, associadas a justificativa da pesquisa, permitem afirmar que foi possível alcançar os objetivos propostos e conhecer quais foram os reflexos do Coronavírus nas empresas do ramo de alimentação em Vitória/ES.

A partir da publicação das Medidas Provisórias 927 e 936 foi possível buscar alternativas para enfrentar o período de calamidade pública vivenciado com a pandemia do Covid-19, onde nas empresas participantes deste estudo verificou-se que foi adotado antecipação de férias, redução da jornada de trabalho e salários, suspensão das atividades dos colaboradores, antecipação de feriados e formação de banco de horas.

Sobre o faturamento das empresas, o setor de restaurantes ainda enfrenta dificuldades para se recuperar dos impactos da pandemia de covid-19, que obrigou a maioria dos estabelecimentos a fechar as portas boa parte do ano. A Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel) estima que dos cerca de 1 milhão de estabelecimentos existentes no país antes da pandemia, 30% fecharam as portas de vez. O nível de vendas do setor atualmente está 40% abaixo do que foi observado em setembro e outubro de 2019.

Devido às suspensões das atividades, a maior parte dos estabelecimentos tiveram que suspender suas atividades ou mantiveram apenas com o delivery em funcionamento, o que acarretou grandes impactos e prejuízos financeiros durante o período de calamidade pública.

Foi possível ressaltar os reflexos ocorridos nas empresas de alimentação em Vitória/ES durante a pandemia, constatando-se que as empresas tiveram prejuízos com a chegada da pandemia. Verificou-se que as empresas não fizeram contratações durante o período e precisam demitir alguns colaboradores, atentando-se para as possibilidades dadas pelas Medidas Provisórias, como forma de minimizar os

impactos da crise econômica manifestada durante o período de pandemia do Covid-19.

Diante de todo cenário da pandemia e tendo em vista que novas Leis, Decretos e Portarias ainda têm sido publicadas para minimizar os impactos causados, recomenda-se que novos estudos sejam realizados, se possível abrangendo uma quantidade maior de empresas, acrescentando as novas legislações que possam estar vigentes, buscando avaliar se a pandemia do Coronavírus continua trazendo os mesmos impactos, principalmente a longo prazo, se comparado com esta pesquisa realizada no ano de 2021.

Assim, concluiu-se que as empresas no ramo de alimentação foram diretamente prejudicadas com a chegada da pandemia do COVID-19.

REFERÊNCIAS

ALVES, Aline. Teoria da Contabilidade. Porto Alegre: Sagah Educação, 2017, p. 7-65.

BORGES, V. A. A. de S.; MIRANDA, C. C. F. A contabilidade na era digital. **XIII Inic EPG (Encontro Latino Americano de Iniciação Científica) e IX Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – UNIVAP**, São José dos Campos, 2009.

Disponível em:

http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2009/anais/arquivos/0243_0799_01.pdf.

Acesso em: 23 Ago. 2021.

BRASIL. Circular nº 893, de 24 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020j. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/circular-n-893-de-24-de-marco-de-2020-249616403> Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Decreto legislativo nº 6, de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020i.

Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-legislativo-249090982>

Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Pág. Nº 11937. 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. **Diário Oficial da União**. 1999.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. eSocial. **Conheça o eSocial**. 2017. Disponível em:

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo/conheca-o-esocial> Acesso em: 05 mar. 2021.

BRASIL. Governo Digital. **Estratégia de Governança Digital - EGD**. Transformação Digital: Cidadania e Governo. 2018a. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/estrategia-de-governanca-digital/revisaodaestrategiadegovernancadigital20162019.pdf> Acesso em: 19 jun. 2021.
Acesso em: 05 Abr. 2021.

BRASIL. Governo Digital. **Conheça as diretrizes da Estratégia de Governo Digital - 2020 a 2022**. 2020d. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/EGD2020> Acesso em: 12 mar. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é COVID-19**. Brasília, DF., 2020f. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid> Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Brasil confirma primeiro caso da doença**. Brasília, DF., 2020h. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46435-brasil-confirma-primeiro-caso-de-novo-coronavirus> Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. Brasília, DF., 2020e. Disponível em: <https://servicos.mte.gov.br/bem/#como-funciona> Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020g. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388> Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Portaria nº 337, de 24 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020a. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-337-de-24-de-marco-de-2020-249619485> Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020k. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485> Acesso em: 19 maio 2021.

BRASIL. Portaria nº 1.419, de 23 de dezembro de 2019. **Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)**. 2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.419-de-23-de-dezembro-de-2019-235209348> Acesso em: 05 mar. 2021.

BRASIL. **Sistema Público de Escrituração Digital – SPED**. 2018b. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964> Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Avaliação do Programa Governo Eletrônico**. Relator Ministro Valmir Campelo. Brasília-DF - TCU. Secretaria de Fiscalização e Avaliação de Programas de Governo. 2006. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/avaliacao-do-programa-governo-eletronico.htm> Acesso em: 05 mar. 2021.

FENACON. **Obrigações acessórias: o que são e qual a importância?** 2018. Disponível em: <http://fenacon.org.br/noticias/obrigacoes-acessorias-o-que-sao-equal-a-importancia-3184/> Acesso em: 20 Set. 2021.

FOLHA VITÓRIA. **Comércio fechado: número de falência no ES aumenta 7% em um ano**. Disponível em <<https://www.folhavoria.com.br/economia/noticia/04/2020/comercio-fechado-numero-de-falencias-no-es-aumenta-7-em-um-ano>>. Acesso em 26 Nov. 2021.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; IUDÍCIBUS, Sergio. **Teoria da Contabilidade**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 4-16.

IUDÍCIBUS, Sergio de; MARTINS, Eliseu; KANITZ, Stephen Charles; RAMOS, Alkíndar de Toledo; CASTILHO, Edison; BENATTI, Luiz; FILHO, Eduardo Weber; JUNIOR, Ramon Domingues. **Contabilidade Introdutória**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 5-6.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, Jose Carlos. **Introdução a Teoria da Contabilidade**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 32-277.

MARTINS, Gilberto Andrade; THEÓPHILO, Carlo Renato. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 3ª edição, Atlas. Rio de Janeiro – RJ, 2016. Recurso online. ISBN 9788597009088.

MY WORK. **Mudanças Trabalhistas: Veja o que mudou durante a Pandemia**. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/mudancas-trabalhistas-veja-o-que-mudou/> Acesso em: 21 jun. 2020.

NETO, Douglas Costa. **O desafio profissional do acadêmico de ciências contábeis: um estudo da compreensão dos acadêmicos de ciências contábeis com relação ao sistema público de escrituração digital (SPED)**. Florianópolis – SC, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/197669> Acesso em: 14 out. 2019

OLIVEIRA, Luís Martins de; NAGATSUKA, Divane A. S. **Introdução à Contabilidade**. São Paulo: Futura, 2000, p.19-20.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa – COVID-19** (doença causada pelo novo coronavírus). 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875 Acesso em: 05 jun. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ermani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2ª edição. Novo Hamburgo – RS. Feevale, 2013. Recurso Eletrônico. ISBN 978-85-7717-158-3.

SÁ, Antônio Lopes de. **Teoria da Contabilidade**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 21-59.

SANTOS, Daniele do Nascimento. **Mudanças ocorridas com a implantação do e-Social nas práticas trabalhistas no Brasil**. 2017. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/14501> Acesso em: 12 jun. 2020

SEBOLD, Marcia. *et al.* **Evolução da contabilidade brasileira**: do governo eletrônico ao sistema público de escrituração digital – SPED. **Enfoque: Reflexão Contábil**, vol 31, núm. 2, maio-agosto, 2012. Paraná – PR, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3071/307124727003.pdf> Acesso em: 12 Jun. 2021.