

O IMPACTO DO CORONA VÍRUS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

1- Aline Parteli Dummer; Deivisson Nascimento; Mariana Callegari.

2 - Thekeane Pianissoli

RESUMO

O presente artigo trata a respeito da questão da pandemia mundial da COVID 19 e os impactos dessas na atuação das pequenas empresas, assim como a mudança no cenário trabalhista e a criação de medidas provisórias sobre auxílios, demissões e demais itens relacionados a empresa, a contabilidade e a pandemia. Deste modo, buscou-se analisar a respeito das principais mudanças ocorridas nos contratos sociais das pequenas empresas e as novas leis a respeito do processo de demissão na pandemia. Sendo assim, selecionou-se a metodologia de pesquisa bibliográfica exploratória, qualitativa e básica através de fontes secundárias. Além disso, objetivou-se de modo geral analisar quais foram às medidas utilizadas pelas empresas no enfrentamento à crise, durante o período de pandemia mundial da COVID 19. Assim como, especificamente objetivou-se tratar sobre as medidas adotadas no período de pandemia, que beneficiaram as empresas e os empregados; evidenciar as principais mudanças nos contratos de trabalho; analisar os impactos positivos ou negativos nas relações de trabalho e avaliar os benefícios tragos pelo governo federal para as empresas no enfrentamento a pandemia. O trabalho encontra-se organizado em tópicos, os quais abordam assuntos relacionados ao enfrentamento da pandemia pelas pequenas empresas. Concluiu-se que é relevante para o profissional contábil auxiliar seus clientes (empresas) a compreenderem as medidas provisórias capazes de ajuda-los no enfrentamento da pandemia da COVID 19, assim como também, estar atento as mudanças repentinas dos contratos de trabalho buscando atuar em conformidade com a legislação pertinente sem infringir as leis e medidas.

Palavras Chave: Pequenas Empresas. Pandemia. Covid. Contratos.

INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID 19 alterou o cotidiano das pessoas ao redor do mundo, sendo que na prestação do serviço afetou-se não só a população como também as micro e pequenas empresas. Neste sentido, destaca-se o posicionamento de Miranda (2017, p.36), o qual afirma que o isolamento social acarretou no fechamento de comércios, e indústrias, além disso, as restrições e dificuldades que em épocas de crise, afetam os negócios de menor porte, sofrendo grandes impactos. Por meio de tais informações, é possível vislumbrar o possível impacto desta pandemia nas relações de trabalho em empresas de pequeno porte, visto que, em muitos casos, a administração e gestão dessas empresas é precária, ocorrendo de forma familiar, não dispendo dos serviços contábeis e suas orientações, as quais tornaram-se ainda mais necessárias para o enfrentamento da crise financeira, ocasionada pela pandemia.

1-Graduandos em Ciências Contábeis pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia - MULTIVIX no ano de 2021.

2-Professora Orientadora. Especialista em Gestão Empresarial, Didática do Ensino Superior e Administração, Graduada em Administração com ênfase em Análise de Sistemas.

Neste sentido, destaca-se que crises econômicas atrapalham o desenvolvimento e crescimento das micro e pequenas empresas, isso, pois diante de crises com períodos extensos, essas empresas acabam decretando falência, ou encerrando suas atividades, além de endividar-se com inúmeros financiamentos. Deste modo, com o cenário atual de pandemia, observa-se que não só no Brasil, mas no mundo todo, as empresas de pequeno e grande porte sofrem com o fechamento do comércio e as mudanças na forma de se trabalhar (OURLETIDIS, 2013, p.23).

Sendo assim, para este respectivo trabalho almeja-se apresentar alguns assuntos relacionados a crise econômica ocasionada pela pandemia mundial de Covid 19, dando destaque para a situação das micro e pequenas empresas no Brasil, isso é, tratar sobre as mudanças nas leis trabalhistas, os benefícios ofertados pelo governo e a importância destes para a permanência das empresas e a preservação dos empregos.

Tomando como base a lei federal nº 14.020, que institui o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública podemos afirmar que foi umas das principais medidas adotadas durante o enfrentamento da doença no país, foi umas das medidas mais impactantes, pois mexeu diretamente com o cotidiano dos brasileiros. Nesse sentido, observa-se também, que o descumprimento do período de garantia de emprego implicaria ao empregador o pagamento de uma indenização em favor do empregado, a qual pode chegar a 100% do salário a que o empregado teria direito durante o período de garantia provisória no emprego.

Sendo assim, determinou-se como problema de pesquisa, tendo em vista o levantamento de informações, a seguinte indagação: como as mudanças ocorridas nas relações de trabalho afetaram diretamente os contratos de trabalho das empresas no Brasil? Observava-se que a pandemia trouxe à tona a realidade de muitas empresas, a dificuldade enfrentada para manter seu quadro de funcionários e as relações de trabalho, que apesar da CLT (consolidação das leis trabalhistas) e a reforma trabalhista de 2017 ainda são laboriosos e embaraçosos.

No auge da doença com a paralisação dos serviços o governo se viu na necessidade de amparar e ajudar com a assistência de recurso, tanto as empresas como os funcionários então no dia 22/03/2020 o presidente assinou a medida provisória nº 927 onde adotou medidas para enfrentamento da crise, durante o estado de calamidade pública, empregador e empregado poderiam celebrar acordo individual escrito para garantir a manutenção do emprego, acordos como a antecipação de feriados/férias, tele trabalho e banco de horas, mas será que essa medida realmente foi capaz de ajudar as micro e pequenas empresas.

Mesmo sendo empresas de pequeno porte, compreende-se que estas geram renda, lucro e empregos, sendo necessário o desenvolvimento de apoios por parte do governo federal para auxiliar este porte empresarial a continuar com suas atividades e a permanecer com seus colaboradores. Baseado no problema de pesquisa percebe-se que os empreendedores, necessitam compreender as regras das Medidas Provisórias aprovadas, para assim solicitar aquela que melhor contribuirá com as necessidades da empresa.

Deste modo, objetivou-se de modo geral, analisar quais foram as medidas utilizadas pelas empresas no enfrentamento à crise, durante o período de pandemia mundial da COVID 19. Assim como, especificamente objetivou-se tratar sobre as medidas adotadas no período de pandemia mundial da COVID 19, que beneficiaram as empresas e os empregados; evidenciar as principais mudanças nos contratos de trabalho; analisar os impactos positivos ou negativos nas relações de trabalho e avaliar os benefícios tragos pelo governo federal para as empresas no enfrentamento a pandemia.

REFERENCIAL TEÓRICO

MEDIDAS EMPRESARIAIS ADOTADAS PARA O ENFRENTAMENTO DA CRISE

Silva Et al, (2021, p. 5), menciona em sua obra sobre o que seria uma crise, de acordo com ele observa-se que uma crise é um processo indesejado, inesperado e sem tempo determinado, tendo um desdobramento, possivelmente, ambíguo. Além disso, as crises não são apenas eventos isolados, mas a um processo que se desenvolve e evolui em fases, por isso, quanto mais tempo levar uma crise, mais escassos se tornarão os recursos financeiros, o que poderá gerar falência das empresas, sendo necessário que os administradores e gestores, tomem decisão imediatas e desenvolvam estratégias de adaptação.

Diante de tal afirmação, torna-se relevante destacar, de acordo com o trabalho de Miranda (2017, p.36), que:

Em épocas de crise, os negócios de menor porte costumam ser pioneiros e as principais vítimas. As MPE sofrem impactos desproporcionais em contextos de desacelerações econômicas, devido a limitações pecuniárias e à dependência de empréstimos bancários com elevadas taxas de juros. Vincula-se a fragilidade financeira das MPE, também, à vulnerabilidade do poder de pressão dos grandes fornecedores e clientes. Além disso, deficiências relativas às capacidades tecnológicas, administrativas e humanas podem reduzir a força competitiva das MPE para superar crises. Assim, essas empresas enfrentam obstáculos internos e externos que tornam difícil a sua sobrevivência.

Isto posto, compreende-se o quanto as crises atrapalham o desenvolvimento e crescimento econômico das micro e pequenas empresas, as quais diante de crises com períodos extensos, geralmente acabam decretando falência ou encerrando suas atividades, como visto neste período de pandemia mundial da COVID 19, não só no Brasil, mas no mundo todo, as empresas de pequeno e grande porte sofrem com o fechamento do comércio e as mudanças repentinas na forma de se trabalhar (OURLETIDIS, 2013).

Porém, há autores que afirmam que a crise é menos severa para as pequenas empresas, isso é, de acordo com Alves et al (2020, p.21), observa-se que:

[...] as MPE são menos vulneráveis às crises do que os negócios de maior porte, isso em virtude da sua capacidade superior e mais célere de adaptação na exploração de nichos de mercado e na imitação das melhores práticas empresariais. Essas capacidades são favorecidas por sua reduzida burocracia e, dessa maneira, é necessário que as empresas façam o gerenciamento de crise.

Concorda-se com o ponto de vista do autor, porém mesmo sendo menos burocrática, ainda assim há inúmeros pontos negativos que afetam as micro e pequenas empresas, sendo que o desligamento de funcionários para estas empresas geram custos altos, assim como outras taxas e multas referentes a contratação e desligamento de funcionários.

Neste sentido, torna-se relevante destacar a realidade das MEP no mundo, pois trata-se de uma pandemia mundial, sendo assim, apresenta-se a seguir um breve panorama sobre alguns países e a realidade das micro e pequenas empresas:

No âmbito internacional, pequenos negócios sul-coreanos primaram pelo fortalecimento da inovação tecnológica e marketing. Na Turquia, falou-se, inclusive, na elevação dos dispêndios relacionados às operações de venda e promoção asseveraram que MPE da Indonésia precisaram desenvolver estratégias inovadoras, a partir de novos produtos e marketing, além de redefinir preços e estabelecer parcerias para enfrentar períodos de recessão. Para a resiliência de MPE neozelandesas, reconheceram a importância de lideranças que tomem decisões cautelosas e direcionem com positividade as ações, de culturas organizacionais que valorizem o planejamento e a inovação, e de equipes responsivas a uma situação caótica. Na pesquisa de, a qual incluía hotéis madrilenos de porte reduzido, a manutenção da qualidade dos serviços, e o fortalecimento da marca e da lealdade dos consumidores foram as estratégias que melhor mitigaram os efeitos nocivos da crise. Já os empreendimentos que cortaram custos obtiveram desempenho inferior. No contexto de MPE norte-americanas, o GC se voltou a estratégias com foco na remuneração do trabalhador, comunicação transparente com fornecedores e consumidores, e criatividade, a fim de incrementar o desempenho operacional e o valor de mercado. (VARGO; SERVILLE, 2011, p.33).

Diante de tais informações, compreende-se que em todo o mundo, as pequenas empresas buscam por alternativas que auxiliem a sua permanência no mercado, com intuito de

continuar com as vendas e com seus colaboradores. Compreende-se que outra alternativa para as micro e pequenas empresas enfrentarem a crise da COVID 19, é aprimorar as estratégias de resiliência, em vez de esperar por apoio governamental, buscando fortalecer-se por outros meios e mecanismos. Neste sentido, destaca-se que em muitos países, com intuito de restauração, observou-se a adoção de algumas estratégias para o enfrentamento da crise, como destacado por Dube et al (2020, p. 17):

- Adotar medidas personalizadas para retorno dos negócios sob a nova normalidade;
- Cuidar dos clientes e funcionários;
- Desenvolver ou adotar protocolos sanitários, almejando certificações;
- Realizar ajustes empresariais como o redimensionamento do negócio;
- Estabelecer parcerias e colaboração;
- Acessar pacotes de estímulos financeiros (DUBE ET AL, 2020, p.17).

Tais estratégias demonstram ter como foco adaptar a empresa para a mudança na atuação e desenvolvimento de suas atividades econômicas, visando continuar trabalhando, porém em um novo formato condizente com as exigências desta crise e em conformidade com os recursos e ferramentas disponíveis. Neste sentido, destaca-se que no Brasil criaram-se alguns programas de nível nacional, os quais buscaram auxiliar as micro e pequenas empresas através de empréstimos e financiamentos financeiros.

Dentre estes programas, destaca-se em conformidade com Lucca (2021, p1), o PRONAMPE - Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), o qual foi sancionado pelo presidente da república no ano de 2021, disponibilizando para os empresários da categoria acima mencionada, mais de R\$ 15 bilhões para serem investidos, principalmente como capital de giro e pagamento de dívidas dos negócios em todo o país.

Ainda em conformidade com a autora, observa-se que o Pronampe foi criado em maio de 2020, com intuito principal de auxiliar os micro e pequenos empreendedores durante o período da crise econômica ocasionada pela pandemia da Covid-19, disponibilizando dessa forma opções de empréstimos e financiamento com taxas de juros menores, maiores carências e prazos para pagar o empréstimo ou financiamento (LUCCA, 2021, p.1).

Diante de tais informações, destaca-se que essa alternativa para os micro e pequenos empreendedores e empresários foi destinado para:

- As microempresas que possuem faturamentos de até R\$ 360 mil por ano;
- Para as pequenas empresas que apresentem um faturamento anual superior a R\$ 360 mil e igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões (LUCCA, 2021, p.1).

Além disso, verificou-se também que foram disponibilizadas duas opções de linhas de crédito, sendo elas de acordo com o levantamento desenvolvido:

- até 30% da receita bruta anual da empresa no ano: o que corresponde a, no máximo, R\$ 108 mil para microempresas e a R\$ 1,4 milhão para empresas de pequeno porte;
- novas companhias, com menos de um ano de funcionamento, podem optar pelo que for mais vantajoso entre duas opções: o limite do empréstimo pode ser de até metade do capital social ou de até 30% a média do faturamento mensal – neste caso, a média é multiplicada por 12 na hora do cálculo (LUCCA, 2021, p.1)

Diante dessas informações, e das demais apresentadas neste capítulo, foi possível compreender sobre algumas medidas empresariais adotadas para o enfrentamento da crise durante a pandemia da Covid, as quais receberam o apoio do governo federal, buscando por meio de auxílios e empréstimos, auxiliar os empresários, independentes de suas categorias a permanecer com os funcionários, tendo um capital para giro e pagando suas principais dívidas. Sendo possível a percepção a respeito da necessidade de manter em funcionamento todo o negócio econômico, independente do porte, para o governo federal e a economia do país.

OS BENEFÍCIOS GERADOS PARA EMPRESAS E COLABORADORES

De acordo com o levantamento desenvolvido, verificou-se que o cenário atual das empresas de micro e pequeno porte, exigiram, conforme destacado anteriormente, algumas mudanças e a determinação de estratégias que permitissem e possibilitasse o enfrentamento da crise ocasionada pela pandemia da COVID-19. Dessa forma, alguns autores, destacaram em seus trabalhos que foram necessárias “adaptações na comercialização de bens e serviços pelas empresas” (KUCKERTZ, ET AL, 2020, p.16).

Ainda em conformidade com este autor, viu-se que os empreendedores de modo geral, buscaram por soluções que os auxiliassem a manter-se no mercado econômico, desenvolvendo dessa forma, adaptações em suas logísticas, no comércio, o qual passou a

desenvolver-se de forma eletrônica e, em alguns casos, até mesmo a mudança no segmento de vendas da empresa (KUCKERTZ, ET AL, 2020, p.17).

Neste sentido, torna-se relevante mencionar o posicionamento de Chatterjee et al (2020, p. 27), o qual destaca em seu trabalho de pesquisa que:

[...] o impacto da pandemia permanece desconhecido; a crise ainda está se desenrolando aparentemente sem um fim à vista; e as consequências são devastadoras para a saúde humana e para o bem-estar econômico. A pandemia trouxe preocupações quanto ao sofrimento psicológico. O aumento de quadros de saúde relacionados à depressão, estresse, ansiedade, insônia, transtorno do pânico, medo e raiva referenciados no contexto da pandemia da COVID-19, ocorreu em diferentes países. Ademais, mesmo havendo diversos cenários de crise enfrentados pelos empreendedores, este configura-se como um evento raro e imprevisível, que tem impactos catastróficos, e que transcendem o planejamento de negócios e os modelos de resiliência.

Sendo assim, destaca-se que o “coronavírus provocou uma dupla crise: em primeiro lugar, no sistema de saúde mundial e, em segundo lugar, nos protocolos necessários para o controle da infecção, que originaram uma crise econômica ao interromper, de forma abrupta, grande parte da atividade econômica (KUCKERTZ, ET AL, 2020, p.17).

Nesta mesma perspectiva, destaca-se que devido ao agravamento da crise econômica e financeira originária da pandemia de COVID-19, o governo brasileiro editou medidas que buscavam auxiliar as empresas no enfrentamento deste período. Os governos Federais, Estaduais e Municipais editaram legislações de acordo com as disponibilidades para tentar cooperar com um auxílio financeiro para as empresas com sede no Brasil, principalmente para as micro e pequenas empresas, as quais geralmente não possuem uma boa gestão do seu capital de giro, isso é, em grande parte não há reservas para emergências como a do atual momento, por isso a necessidade de auxiliar estes empresários, com a intenção de permanecerem na atividade econômica desempenhada (SOBRAL; CARDOSO; SANCHES, 2017, p.21).

Neste sentido, com intuito de compreender sobre os benefícios disponibilizados pelo governo durante o enfrentamento a pandemia da COVID 19, a qual consequentemente paralisou por alguns dias alguns segmentos do comércio brasileiro, destaca-se aqueles que buscaram beneficiar empresa e funcionários, sendo eles:

A Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, modificou diversos critérios na área trabalhista, permitindo a antecipação de férias individuais ou coletivas, de feriados, utilização de banco de horas, tele trabalho, diferimento no recolhimento do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Essas mudanças foram permitidas em razão do isolamento social, orientado pela OMS – Organização

Mundial da Saúde e considerado imprescindível para reduzir a circulação do vírus, assim reduzindo o número de infectados (CORREIO BRAZILIENSE, 2020, p.8).

Tais medidas demonstraram contribuir com a forma de trabalho das empresas, buscando diminuir os impactos do isolamento social e a impossibilidade de abertura do comércio, pois em muitos estados e municípios brasileiros, grande parte das empresas necessitaram fechar as portas, pois em obediências aos decretos, estiveram impedidas de continuar suas operações, por isso os amparos legais, os quais promoveram como benefício para os envolvidos a antecipação de férias e a compensação das horas transcorridas nas licenças remuneradas através de banco de horas, permitidas pela MP nº 927/2020 (SCHREIBER, ET AL, 2021, p. 10).

Além disso, também é possível destacar que na intenção de proporcionar um alívio financeiro para as empresas, principalmente para as micro e pequenas empresas, houve um enquadramento destas empresas no regime de tributação, isso é:

O Comitê Gestor do Simples Nacional homologou a Resolução nº 154 de 03 de abril de 2020, que prorrogou o pagamento dos tributos federais, devidos pelas empresas tributadas pelo Simples Nacional com vencimento em abril, maio e junho para os meses de outubro, novembro e dezembro. A Resolução nº 154/2020 também prorrogou o pagamento dos tributos estaduais e municipais, devidos pelas empresas tributadas pelo Simples Nacional, com vencimento em abril, maio e junho para os meses de julho, agosto e setembro, respectivamente. Desta forma cada empresa podia organizar suas finanças e, caso não tivesse disponível o valor integral do DAS, pôde quitar parte dos tributos no primeiro vencimento e o saldo no vencimento posterior, aliviando, parcialmente, a pressão sobre seu capital de giro (SCHREIBER, ET AL, 2021, p. 11).

Diante de tais informações, torna-se evidente que no Brasil houve medidas que buscaram contribuir com a permanência e a sobrevivência das micro e pequenas empresas durante o período de enfrentamento da crise causada pela pandemia mundial da COVID 19. Neste sentido, pode-se destacar também, que outra medida adotada pelo governo federal foi o lançamento do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, o qual ocorreu por meio da Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020, convertida na Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020. Observa-se que esta lei determina a possibilidade de suspensão ou redução de jornada do contrato de trabalho com auxílio financeiro disponibilizado aos trabalhadores, com intuito principal de diminuir os impactos sociais (FREITAS, 2020, p.15).

De acordo com o Sebrae (2020, p.6), é possível observar que:

Outra medida financeira criada pelo governo federal foi o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Pronampe. O Pronampe é

um programa governamental destinado ao desenvolvimento das pequenas empresas, instituído pela Lei nº 13.999 de 18 de maio de 2020. Diferentemente do financiamento citado anteriormente, o Pronampe não está vinculado à folha de pagamento, sendo uma linha de crédito para capital de giro, investimentos, para suprir a folha de pagamento, entre outros. O valor é depositado na conta da empresa e fica disponível para ser utilizado de acordo com a necessidade momentânea, porém o valor não pode ser utilizado para distribuição de lucros ou dividendos aos sócios.

Compreende-se a partir do exposto que além destes benefícios oferecidos pelo governo federal, torna-se relevante destacar que os profissionais da área contábil, no que diz respeito a gestão de custos, poderão oferecer contribuições relevantes para apoiar o empreendedor no processo de revisão do seu modelo de negócios. Porém, como estamos tratando sobre micro e pequenas empresas, torna-se necessário destacar que estas empresas geralmente são desprovidas do apoio contábil, isso devido a sua forma de administração, pois enxergam os contadores como cumpridores da legislação apenas, os quais não auxiliam na forma de administrar essas empresas, isso é, não fornece informações uteis para o planejamento (CHÉR, 1991, p. 35).

Dentro desta perspectiva, destaca-se também, em conformidade com Ratten (2020, p. 41), que “os principais elementos do empreendedorismo para lidar com a crise da COVID-19 incluem inovação, assumir riscos e ter conhecimento do seu segmento”, dessa forma, torna-se imprescindível destacar que a maior questão para o empreendedor neste momento é adaptar-se, isso é, desenvolver as possíveis modificações em seu negocio buscando por estratégias que atendam ao mercado do momento, as demandas e as necessidade de seus colaboradores, isso é, a necessidade de inovar o negocio e a forma de desenvolve-lo.

Sabe-se que está não é a realidade do trabalho do contador, pois através do balanço, por exemplo, é possível analisar inúmeras realidades da empresa e identificar possíveis alternativas. Entende-se que o problema encontra-se na visão dos pequenos empresários sobre os serviços contábeis, porém diante do cenário de pandemia e paralisação de muitas atividades financeiras, contar como apoio contábil torna-se essencial para a sobrevivência da empresa (LONGENECKER, 1998, p.515).

PRINCIPAIS MUDANÇAS OCORRIDAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO

De acordo com o trabalho de pesquisa desenvolvido por Chinazzi et al (2020, p. 26), observa-se que as consequências negativas da crise são comuns a qualquer setor econômico, principalmente devido a necessidade de isolamento social orientado como a medida mais importante devido a ausência de tratamentos e de uma vacina para o novo corona vírus.

Em setores como o do turismo, houve uma paralisação quase total das operações, assim como também nos segmentos do transporte, hospedagem e agenciamento, o que resultou no cancelamento de serviços contratados e na interrupção e redução das vendas. Diante de tais informações, destaca-se que às MPE, acabam tendo um baixo desempenho empresarial, o qual poderá ocasionar um possível colapso. Neste sentido, destaca-se em conformidade com Brasil (2020, p.1), de acordo com a Lei nº 14.020/2020, que:

[...] foi facultado ao empregador celebrar com seus funcionários contratos individuais ou coletivos de suspensão ou redução de jornada de trabalho, sendo que na suspensão, o governo se comprometeu em arcar com o pagamento mensal de um valor a esse funcionário, calculado conforme seus rendimentos anteriores e utilizando como base a forma de cálculo do atual seguro desemprego. Em contrapartida, a empresa não poderia demitir o colaborador pelo mesmo período em que esteve suspenso, ou seja, o funcionário adquire estabilidade pelo mesmo período em que esteve com o contrato suspenso junto à empresa.

Tais medidas contribuíram com a permanência de muitos empregos e o funcionamento empresarial, porém ainda ocorreram e ocorre o encerramento das atividades em vários setores, principalmente de micro e pequenas empresas. No que diz respeito a redução da jornada de trabalho, de acordo com a Lei nº 14.020/2020, observa-se que:

[...] o governo subsidiou uma parte do salário, calculada de acordo com os rendimentos anteriores e utilizando como base a forma atual do cálculo do seguro desemprego, por ser redução de jornada de trabalho, o empregador custeia a outra parte do salário. As reduções permitidas são de 25%, 50% e 75%. Por exemplo, o funcionário tem sua carga horária reduzida em 50%, supondo que ele trabalhe oito horas por dia, passa a trabalhar quatro horas diárias, as quais serão custeadas pela empresa, o governo federal pagará para esse funcionário um valor para complementar sua renda, que será equivalente a 50% do valor do seguro desemprego a que ele teria direito, já que a base de cálculo utilizada para o cálculo é a mesma do atual seguro desemprego (BRASIL, 2020, p. 1).

Compreende-se dessa forma que esta foi uma das primeiras medidas financeiras idealizadas determinadas pelo governo federal com intuito principal de auxiliar o combate à crise econômica da COVID-19 nas micro e pequenas empresas, isso por meio da redação da Medida Provisória nº 944 de 3 de abril de 2020, criando o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, o qual possui como finalidade a realização de empréstimos para as empresas custearem sua folha de pagamento (SCHREIBER, ET AL, 2021, p. 13).

Isto posto, torna-se relevante destacar as principais mudanças ocorridas nas leis trabalhistas durante este período de pandemia da COVID 19, sendo elas apresentadas por Brasil (2020, p.1), dando destaque para:

- Redução proporcional do salário e jornada: em conformidade com a Medida Provisória – MP nº 936, publicada no dia 1º de abril de 2020, possibilitou-se as empresas a redução dos salários de seus colaboradores em 25%, 50% e 70%, proporcionalmente à redução da jornada de trabalho (BRASIL, 2020, p.1);
- Suspensão de contrato de trabalho: em conformidade com MP 936, as empresas tiveram permissão para a suspensão temporária do contrato de trabalho, assim como a redução de salário/jornada, dando direito ao pagamento do benefício emergencial aos colaboradores que tiverem seus contratos de trabalho suspensos (BRASIL, 2020, p.1);
- Redução do sistema “S”: em conformidade com a MP nº 932 de 2020, publicada no dia 31 de março, é possível observar a redução das alíquotas de contribuição às entidades do sistema S sobre as folhas de pagamento das competências Abril, Maio e Junho de 2020. Compreende-se que o sistema S, é voltado ao treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica. Fazem parte do sistema: SENAI, SESI, SENAC, SESC, SEBRAE, SENAR, SEST, SENAT e SESCOOP e as contribuições incidem, em regra, sobre as remunerações pagas aos colaboradores (BRASIL, 2020, p.1);
- Parcelamento do FGTS: de acordo com a MP nº 927, publicada em 22 de março de 2020, suspendeu-se o recolhimento do FGTS dos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. Esses recolhimentos poderão ser feitos em 6 parcelas, sem juros ou correção, a partir de 07 de Julho de 2020 (BRASIL, 2020, p.1);
- Férias antecipadas e a possibilidade de prorrogar o pagamento do 1/3: em conformidade com a MP 927, houve a possibilidade do empregador antecipar as férias individuais de seus funcionários. Sendo possível conceder as férias mesmo que o empregado não tenha completado 12 meses de contrato de trabalho, além de poder ajustar a concessão de férias agora de períodos futuros mediante acordo escrito. A empresa também poderá adiar o pagamento das férias para o 5º dia útil do mês subsequente ao do início das férias e acertar o pagamento do adicional de 1/3 após a concessão das férias e até a data de pagamento do décimo terceiro salário de 2020 (BRASIL, 2020, p.1);

Neste sentido, encerra-se este tópico dando destaque para a questão da importância das empresas optarem pelas as ações que estejam alinhadas e em coerência com a realidade desta. Além disso, questionar-se sobre as necessidades antes de aderir aos benefícios das MP, é uma boa opção. Tornando-se evidente a questão da necessidade em desenvolver um planejamento

estratégico para atuar na pandemia, assim como a análise dos relatórios contábeis para efetivar possíveis empréstimos e financiamentos, buscando através dos dados analisarem a capacidade de pagamento da empresa e outros itens.

Sendo assim, encerra-se este capítulo com o posicionamento de Liu et al (2020, p.17), o qual afirma que a estratégia apresenta a melhor forma para se utilizar os recursos, assim como também demonstra a capacidade interna da empresa, demonstrando para o empreendedor os principais riscos e oportunidades proporcionadas. Sendo assim, torna-se evidente que o desenvolvimento de estratégias é imprescindível para o enfrentamento da pandemia da COVID-19. Além disso, observou-se de acordo com os materiais estudados, que um grande diferencial para as empresas é o desenvolvimento de habilidades para transformar-se rapidamente, tanto os negócios, como as práticas de gestão. Tais medidas poderão render melhores resultados durante a pandemia.

METODOLOGIA E MÉTODOS DA PESQUISA

De acordo com Casarin e Casarin (2012, p. 27), “a pesquisa científica é fundamentada em observações e evidências científicas e se caracteriza pelo embasamento no conhecimento acumulado”. Sendo assim, destaca-se que este trabalho apresenta uma pesquisa de natureza básica, qualitativa, exploratória, bibliográfica.

Para entendermos esta classificação, destaca-se em conformidade com Mendonça (2006, p.12), que a linha metodológica de pesquisa bibliográfica qualitativa e explicativa, significa que este tipo de pesquisa, também conhecida como pesquisa de fontes secundárias, trata da realização de um levantamento da bibliografia já exposta e evidenciada em forma de livros técnicos, artigos e revistas científicas, além de outras difusões.

Neste sentido, destaca-se o posicionamento de Martins e Theóphilo (2016, p. 52), os quais mencionam a respeito da pesquisa bibliográfica, a qual segundo eles, é considerada com uma “estratégia de pesquisa necessária para a condução de qualquer pesquisa científica. [...] procura explicar e discutir um assunto, [...] com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, sites, CDs, anais de congressos etc”.

Deste modo, compreende-se que para desenvolver o presente trabalho foi necessário utilizar os recursos da pesquisa bibliográfica, na intenção principal de verificar informações referentes ao assunto tratado e embasar a hipótese levantada, assim como responder o problema de pesquisa e alcançar os objetivos traçados.

Para Gil (2019), pesquisas como esta podem ser classificadas como exploratória, pois descrevem os fatores que caracterizam e são de importância para o assunto abordado,

permitindo a construção das hipóteses. Sendo assim, classifica-se também esta pesquisa como qualitativa e básica, qualitativa porque apresenta um “conjunto de práticas que transformam o mundo visível em dados representativos”, isso é, através das notas, entrevistas, fotografias, registros e lembretes, compreende-se o fenômeno em seu contexto natural (CRESWELL, 2016, p. 27).

Básica, porque procura responder algumas perguntas sobre o assunto com intuito de “ampliar o conhecimento, motivado pela curiosidade e suas descobertas publicadas para ocorrer à transmissão e o debate do conhecimento” (GIL, 2010, p.25).

Sendo assim, destaca-se que as fontes utilizadas neste trabalho foram todas secundárias, selecionadas a partir da análise de documentos, como artigos, revistas e livros, as quais segundo Cavalcanti (2016, p.1), “são as obras nas quais as informações já foram elaboradas, ou seja, representam a informação processada e organizada”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS / CONCLUSÕES

Devido às mudanças na forma de se trabalhar e empreender, ocasionadas pela COVID 19, pandemia mundial que afetou a economia de diversos países, muitas alterações relacionadas ao trabalho foram sofridas neste período, isso devido a paralisação das empresas, novas responsabilidades sanitárias, diminuição da jornada de trabalho, novo formato de atender os clientes e o trabalho remoto dos colaboradores. Entre estas e outras ações, mudanças significativas e repentinas ocorreram nos contratos das empresas, sendo relevante tratar sobre este assunto.

Diante disso, traçou-se como problema de pesquisa a análise sobre as mudanças ocorridas nas relações de trabalho e se estas afetaram diretamente os contratos de trabalho das empresas no Brasil. Neste sentido, verificou-se que sim, pois muitas foram às medidas determinadas pelo governo federal para as empresas adotarem, como por exemplo, a redução da jornada, a paralisação das atividades e os financiamentos para manter o quadro funcional, além de outras medidas apresentadas no corpo deste trabalho. Tais medidas contribuíram com a permanência de muitos empregos e o funcionamento empresarial, porém ainda ocorreram e ocorre o encerramento das atividades em vários setores, principalmente de micro e pequenas empresas. Neste sentido, destaca-se em conformidade com Brasil (2020, p.1), de acordo com a Lei nº 14.020/2020, que:

[...] foi facultado ao empregador celebrar com seus funcionários contratos individuais ou coletivos de suspensão ou redução de jornada de trabalho, sendo que na suspensão, o governo se comprometeu em arcar com o pagamento mensal de um

valor a esse funcionário, calculado conforme seus rendimentos anteriores e utilizando como base a forma de cálculo do atual seguro desemprego. Em contrapartida, a empresa não poderia demitir o colaborador pelo mesmo período em que esteve suspenso, ou seja, o funcionário adquire estabilidade pelo mesmo período em que esteve com o contrato suspenso junto à empresa.

Com relação aos objetivos traçados, destaca-se que todos foram alcançados, pois, por exemplo, de modo geral foi possível analisar quais foram as medidas utilizadas pelas empresas no enfrentamento à crise, durante o período de pandemia mundial da COVID 19, sendo algumas delas, conforme apresentado por Dube et al (2020, 17):

[...] adotar medidas personalizadas para retorno dos negócios sob a nova normalidade; Cuidar dos clientes e funcionários; Desenvolver ou adotar protocolos sanitários, almejando certificações; Realizar ajustes empresariais como o redimensionamento do negócio; Estabelecer parcerias e colaboração; Acessar pacotes de estímulos financeiros.

Especificamente objetivou-se também, tratar sobre Tratar sobre as medidas adotadas no período de pandemia mundial da COVID 19, que beneficiaram as empresas e os empregados, as quais já mencionadas acima, buscaram adaptar a empresa para a mudança na atuação e desenvolvimento de suas atividades econômicas, visando continuar trabalhando, porém em um novo formato condizente com as exigências desta crise e em conformidade com os recursos e ferramentas disponíveis.

Além disso, objetivou-se também evidenciar as principais mudanças nos contratos de trabalho, sendo elas conforme apresentado por Brasil (2020, p.1), a “redução proporcional do salário e jornada; Suspensão de contrato de trabalho; Redução do sistema “S”; Parcelamento do FGTS; Férias antecipadas e a possibilidade de prorrogar o pagamento do 1/3”.

Objetivou-se também analisar os impactos positivos ou negativos nas relações de trabalho, podendo destacar neste sentido que algumas medidas adotadas buscaram contribuir com a forma de trabalho das empresas e amparo para os trabalhadores, buscando diminuir os impactos do isolamento social e a impossibilidade de abertura do comércio, pois em muitos estados e municípios brasileiros, grande parte das empresas necessitou fechar as portas, pois em obediências aos decretos, estiveram impedidas de continuar suas operações. Neste sentido, para embasar destaca-se que:

A Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, modificou diversos critérios na área trabalhista, permitindo a antecipação de férias individuais ou coletivas, de feriados, utilização de banco de horas, tele trabalho, diferimento no recolhimento do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Essas mudanças foram

permitidas em razão do isolamento social, orientado pela OMS – Organização Mundial da Saúde e considerado imprescindível para reduzir a circulação do vírus, assim reduzindo o número de infectados (CORREIO BRAZILIENSE, 2020, p.8).

Destaca-se também que se objetivou avaliar os benefícios trazidos pelo governo federal para as empresas no enfrentamento a pandemia, sendo possível destacar que conforme já apresentado, muitas medidas foram adotadas pelo governo federal com intuito de auxiliar as empresas a enfrentarem este período de pandemia e vislumbrando uma possível crise econômica devido a paralisação das empresas. Deste modo, destaca-se que umas das medidas adotadas que também beneficiou as empresas brasileiras e mantiveram os empregos foi de acordo com o Sebrae (2020, p.6):

Outra medida financeira criada pelo governo federal foi o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Pronampe. O Pronampe é um programa governamental destinado ao desenvolvimento das pequenas empresas, instituído pela Lei nº 13.999 de 18 de maio de 2020. Diferentemente do financiamento citado anteriormente, o Pronampe não está vinculado à folha de pagamento, sendo uma linha de crédito para capital de giro, investimentos, para suprir a folha de pagamento, entre outros. O valor é depositado na conta da empresa e fica disponível para ser utilizado de acordo com a necessidade momentânea, porém o valor não pode ser utilizado para distribuição de lucros ou dividendos aos sócios.

Além disso, destaca-se que a hipótese levantada foi confirmada, pois até as empresas de pequeno porte necessitaram de apoios por parte do governo federal para auxiliá-las a continuar com suas atividades e a permanecer com seus colaboradores. Por isso a importância dos gestores e seus contadores ou suporte contábil, compreenderem as regras das Medidas Provisórias aprovadas pelo governo federal, para receberem os auxílios de acordo com as suas necessidades, visto que o momento atual de pandemia implicou no fechamento de muitas empresas acarretando o desemprego em massa.

Sendo assim, encerra-se o presente trabalho dando destaque para a importância do profissional contábil auxiliar seus clientes (empresas) a compreenderem as medidas provisórias capazes de auxiliá-los no enfrentamento da pandemia da COVID 19, assim como também, estar a atender as mudanças repentinas dos contratos de trabalho buscando atuar em conformidade com a legislação pertinente sem infringir as leis e medidas. Neste sentido, destaca-se o interesse em desenvolver pesquisas futuras seguindo esta temática, porém abordando o assunto em outros aspectos, como por exemplo: Resultado pós-pandemia no setor empresarial; Contribuições da contabilidade para o enfrentamento da Covid 19.

REFERÊNCIAS

ALVES, J. ET AL. **Crisis management for small business during COVID-19 outbreak.** 2020. Disponível em: <https://www.researchsquare.com/article/rs-34541/v1>. Acesso em: 27 set. 2021.

ASGARY, A. ET AL. **Small and Medium Enterprises and Global Risks: Evidence from Manufacturing SMEs in Turkey.** Int J Disaster Risk Sci, 11, 59-73, 2020.

BARTIK, A. ET AL. **The Impact of COVID-19 on Small Business Outcomes and Expectations.** Harvard Business School Working Paper, 20-102, 2020.

BOURLETIDIS, K. **The strategic management of market information to SMEs during economic crisis.** Procedia – Social and Behavioral Sciences, 2013.

BRASIL. **Lei nº 123, de 14 de dezembro de 2006.** Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de Julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm>. Acesso em set. 2021.

_____. **Lei nº 155, de 27 de outubro de 2016.** Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2006, para reorganizar e simplificar a metodologia de apuração do imposto devido por optantes pelo Simples Nacional; altera as Leis n.º 9.613, de 3 de Março de 1998, 12.512, de 14 de Outubro de 2011, e 7.998, de 11 de Janeiro de 1990; e revoga o dispositivo da Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm>. Acesso em set. 2021.

_____. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm>. Acesso em set. 2021.

_____. **Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, 06 fev. 2020. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm>. Acesso em set. 2021.

_____. **Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020.** Institui o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), para o desenvolvimento e o fortalecimento dos pequenos negócios; e altera as Leis nos 13.636, de 20 de março de 2018, 10.735, de 11 de setembro de 2003, e 9.790, de 23 de março de 1999. Brasília, 18 maio 2020. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm>. Acesso em 27 set. 2021.

_____. **Lei nº 14020, de 06 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá

outras providências. Brasília, 06 jul. 2020. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm. Acesso em 27 set. 2021.

_____. **Medida Provisória 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 corona vírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm. Acesso em 27 set. 2021.

_____. **Medida Provisória 936 de 1º 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 corona vírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm. Acesso em set. 2021

_____. **Medida Provisória nº 944, de 03 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Brasília, 03 abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm. Acesso em set. 2021

_____. **Ministério da Economia:** Governo lança Programa Emergencial de Manutenção do Emprego para Enfrentar Efeitos Econômicos da COVID19. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm. Acesso em set. 2021.

_____. **Ministério da Saúde.** Corona vírus Covid-19. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm. Acesso em 27, set. 2021.

_____. **Resolução CGSN nº 154 de 03 de abril de 2020.** Dispõe sobre a prorrogação de prazos de pagamento de tributos no âmbito do Simples Nacional, em razão da pandemia da Covid-19. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm. Acesso em set. 2021.

CASARIN, Helen de Castro Silva. CASARIN, Samuel José. **Pesquisa científica da teoria à prática.** Curitiba: Intersaberes, 2012.

CAVALCANTI, Jessica. **Conheça os 3 tipos básicos de fontes de informação para sua pesquisa.** 2016. Disponível em: <https://www.infonormas.com.br/2016/07/26/conheca-os-3-tipos-basicos-de-fontes-de-informacao-para-sua-pesquisa>. Acesso em out. 2021.

CHATTERJEE, P., NAGI, N., AGARWAL, A., Das, B., BANERJEE, S., SARKAR, S. GANGAKHEDKAR, R. R. **The 2019 novel coronavirus disease (COVID-19) pandemic: A review of the current evidence.** Indian Journal of Medical Research, 151(2), p. 147-159.2020.

CHÉR, Rogério. **A gerencia das pequenas e médias empresas:** o que saber para administrá-las, 2ed. rev. e ampl. São Paulo: Maltese, 1991.

CHINAZZI, M. ET AL. **COVID-19.** International Journal of Production Research, 2020.

CORREIO BRAZILIENSE. **OMS reforça proposta de isolamento social contra coronavírus.** Correio Braziliense, 2020. Disponível em:

www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2020/03/26/interna_mundo. Acesso em set. 2021.

CRESWELL, John Will. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. Porto Alegre: Penso, 3. ed. 2016.

DUBE, K. NHAMO, G. CHIKODZI, D. **COVID-19 cripples global restaurant and hospitality industry**. Current Issues in Tourism 1-4. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1773416>. Acesso em set. 2021.

DOE-ES, Diário Oficial do Estado do Espírito Santo. **Decreto Nº 446- S DE 02/03/2020**. 2021. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=392351>. Acesso em: 27, set. 2021.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FREITAS, André Ricardo Ribas; NAPIMOGA, Marcelo; DONALISIO, Maria Rita. **Análise da gravidade da pandemia de Covid-19**. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília, v. 29, n. 2, e2020119, 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 4 ed. p. 41-89, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 6. ed. 2019.

KUCKERTZ, A., BRÄNDLE, L., GAUDIG, A., HINDERER, S., REYES, C. A. M., PROCHOTTA, A. BERGER, E. S. **Startups in times of crisis: A rapid response to the COVID-19 pandemic**. Journal of Business Venturing Insights, vol. 13, ed.169, p.1-13. 2020.

LIU, Y., Lee, J. M. LEE, C. **The challenges and opportunities of a global health crisis: the management and business implications of COVID-19 from an Asian perspective**. Asian Business & Management, 19, nº1, p. 277-297. 2020.

LONGENECKER, Justin G.; MOORE, Carlos W.; PETTY, J. Willian. **Administração de pequenas empresas**. São Paulo: Makron Books, 1998.

LUCCA, Adriana de. **Pequenas Empresas Enfrentam Dificuldades Com Segunda Onda Da Pandemia**. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/pequenas-empresas-enfrentam-dificuldades-com-segunda-onda-da-pandemia/>. Acesso em nov. 2021.

MENDONÇA, M. **Análise linguística no ensino médio: um novo olhar, um outro objeto**. In: BUNZEN, C; MENDONÇA, M. org. Português no ensino médio e formação do professor. São Paulo: Parábola Editorial, 2006.

MIRANDA, A.L. **Vantagem Competitiva em Pequenos Negócios(...)** Tese. Doutorado em Gestão, ISCTE/IUL, Lisboa, 2017.

RATTEN, V. **Coronavirus (COVID-19) and entrepreneurship: changing life and work landscape**. Journal of Small Business & Entrepreneurship, vol 32, nº5, p. 503-516. 2020.

SCHREIBER, Dusan. ET AL. **O impacto da crise pelo Covid-19 nas micro e pequenas empresas.** Revista das faculdades integradas Vianna Junior, v. 12. N.1, Juiz de Fora, 2021.

SEBRAE. **Impactos e tendências da COVID-19 nos pequenos negócios.** Disponível em: www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/impactos-e-tendencias-da-covid-19-nos-pequenos-negocios,5e8fbd0c7d711710VgnVCM1000004c00210aRCRD. Acesso em set. 2021.

SILVA, David Leonardo Bouças da. ET AL. **Viva ou Deixe Morrer: estratégias para o enfrentamento da COVID-19 sob a perspectiva empresarial em São Luís do Maranhão, Brasil.** Chamada especial: Turismo e Covid-19. RBTUR 15 (1). Jan-Apr 2021.

SILVA, Edna Lúcia da. MENEZES, Eстера Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** Florianópolis: UFSC/ PPGE/LED, 2000.

SOBRAL, José de Arimatéia; CARDOSO, Rosane Carvalho; SANCHES, Grazielle Aline Feitosa. **A gestão do capital de giro das micro e pequenas empresas.** Birigui: Fateb Científica, 2017.

THEOPHILO, Carlos Renato. MARTINS, Gilberto de Andrade. **Metodologia da investigação científica.** Editora Atlas, 3º edição, 2016.

VARGO, J. SEVILLE, E. **Crisis strategic planning for SMEs: finding the silver lining.** International Journal of Production Research, 49(18), 5619-5635. 2011. Disponível em: doi.org/10.1080/00207543.2011.563902. Acesso em set. 2021.