

Análise dos impactos nas relações de trabalho com o advento da Lei 14.020/2020

Aluna: Jaqueline Tais Predebon Telles
Orientador no TCC I: Prof. Me. Matheus Tumelero Dornelles
Orientador no TCC II: Prof. Me. Matheus Tumelero Dornelles
Semestre: 2021-2

Resumo

Este trabalho objetivou analisar a Lei 14.020, de 06 de julho de 2020, que foi criada com o intuito de prevenir demissões em massa, em virtude do enfrentamento da pandemia da Covid-19. O problema de pesquisa proposto foi de averiguar quais os impactos das medidas que trata a Lei 14.020/2020, nas relações de trabalho em empresas das cidades de Bento Gonçalves, Farroupilha, Garibaldi e Carlos Barbosa. Para tal, foi aplicado um questionário e, também, analisado caso prático em empresa do segmento de serviços. O resultado mostrou que ocorreu adesão das empresas aos benefícios da Lei 14.020/2020. Ainda, ratificam-se os efeitos da Lei no estudo de caso, onde, pode-se verificar que o objetivo da normativa legal foi atingido, ou seja, a manutenção dos empregos. Reitera-se que o estudo se limitou a análise de alguns escritórios de contabilidade daquelas cidades citadas, pela facilidade de acesso às informações. Ou seja, os resultados obtidos neste estudo não podem ser generalizados. Sugere-se, para fins de futuros estudos, uma pesquisa com outros escritórios de contabilidade e empresas, para fins de comparabilidade com os resultados obtidos neste.

Palavras-chave: Lei 14.020/2020. Suspensão. Redução. Jornada de Trabalho. Impacto.

1 INTRODUÇÃO

Conforme Queiroz (2020) a pandemia da Covid-19 está afetando a população de inúmeras formas, impactando diretamente a economia mundial. No ano de 2019, segundo dados do IBGE, o Brasil teve um aumento de 1,1% do Produto Interno Bruto, em relação ao ano de 2018 (COSTA, 2020).

As projeções para 2020, antes da pandemia, era de um crescimento superior à 2%, o melhor resultado em 7 anos. Contudo, a crise econômica provocada pelo novo coronavírus em todo planeta, derrubou as projeções econômicas para um cenário de retração em 2020. O Banco Mundial prevê uma contração da economia global em -5,2% (COSTA, 2020, p. 4).

Em consequência desse fato, os índices de desemprego acabaram aumentando por causa do isolamento social (QUEIROZ, 2020), o que é corroborado por Costa:

Dados da Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística mostram que a taxa de desocupação no 2º trimestre de 2020 (meses de abril, maio e junho), período crítico da pandemia, chegaram a 13,3% da população acima de 14 anos no Brasil. Isso representa um aumento de 1,1% em relação aos meses de janeiro, fevereiro e março de 2020 e um aumento de 1,3% em relação ao mesmo período de 2019 (COSTA, 2020, p. 8).

Diante desse cenário, a Lei 14.020 de 06 de julho de 2020, surgiu para criar medidas complementares para o enfrentamento da calamidade pública do País, com o intuito de prevenir possíveis demissões em massa, garantir a continuidade das empresas e reduzir o impacto social decorrente das consequências da Covid-19.

Logo, o problema de pesquisa proposto para este estudo é: Quais os impactos nas relações de trabalho com o advento da Lei 14.020/2020 em empresas das cidades de Bento Gonçalves, Farroupilha, Garibaldi e Carlos Barbosa? Para atingir o problema proposto, tem-se como objetivo geral analisar quais os impactos nas relações de trabalho com o advento da Lei 14.020/2020 em empresas das cidades de Bento Gonçalves, Farroupilha, Garibaldi e Carlos Barbosa.

As medidas propostas pelo Governo Federal, para o enfrentamento da pandemia da Covid-19, são relevantes para a manutenção dos empregos e da renda dos trabalhadores, conforme pode-se ler no texto abaixo:

para os indivíduos nesse grupo contemplado pela MP no 936/2020 que recebem salários mais baixos, o programa deve manter (ou, para quem recebe abaixo do salário mínimo, até aumentar) os rendimentos em relação ao que recebiam anteriormente. Vale mencionar que cerca de 70% dos trabalhadores afetados recebem 2 SMs ou menos, e para esses a taxa de reposição mantém-se sempre acima de 73% nos cenários simulados. Isso significa que uma grande parte da população afetada tem sua renda assegurada, o que se reflete tanto na simulação da distribuição salarial como da RDPC da população (COSTA E REIS, 2020, p.17).

Para Hecksher e Foguel (2020, p.13), a medida adotada pelo Governo ajuda “[...] a preservar o capital humano, o capital organizacional das empresas e impedir maiores quedas da produtividade quando a economia começar a se recuperar da crise.”

Com base nos estudos precedentes, pode-se verificar a relevância do tema na manutenção do emprego e da renda da população. Sendo assim, este artigo se propõe a analisar os impactos das medidas governamentais em empresas da Serra Gaúcha. Primeiramente, na seção seguinte, apresentam-se os aspectos teóricos sobre o tema que embasam a análise efetuada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que foi aprovada pelo Decreto Lei número 5.452 de 01 de maio de 1943 e, que entrou em vigor no dia 10 de novembro deste mesmo ano, instituiu as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho.

As relações de trabalho são caracterizadas pela existência da prestação pessoal de serviço, entre o empregado e o empregador. “Considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço;” e “empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, 1943).

As principais normas trabalhistas que a CLT transcreve são o registro dos trabalhadores pelo empregador, a duração da jornada de trabalho, o trabalho noturno, a remuneração, o direito a férias, as condições de segurança e da medicina do trabalho, a rescisão do contrato de trabalho, entre outras (DELGADO, 2013). A CLT “se revela como a principal conquista socioeconômica dos trabalhadores que vivem de sua força de trabalho” (DELGADO, 2013, p. 278).

Conforme Arantes e Lemos (2017, p. 112) a CLT “regula que o contrato de emprego se estabelece sob patamares mínimos de civilidade, garantindo segurança jurídica para trabalhadores e empregadores num ambiente de trabalho seguro.”

2.1.1 Contratos de trabalho

Nos termos do Decreto Lei nº 5.452/1943, em seu artigo 442 “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Conforme o artigo 443, da mesma normativa legal, poderá ser acordado “verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para a prestação de serviço intermitente” (ALMEIDA, 2018, p. 145-146).

Acordo tácito é “aquele que surge pela continuidade na prestação de serviços, pela pessoalidade na prestação de serviços, pela presença de subordinação hierárquica e pagamento de salários” (IOB, 2020).

Já o acordo expresso é aquele que “estando o elemento volitivo, expressamente previsto em documento formal, por meio da assinatura de ambos os contratantes” (LOYOLA e SPONTON, 2016, p. 340). Em resumo, trata-se de acordo previsto com existência de documento formal entre as partes, diferentemente do acordo tácito.

§1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência;

(LOYOLA E SPONTON 2016, p. 340-341)

A relação de predeterminação mencionada, se refere a serviços que cuja necessidade seja temporária, como por exemplo, o aumento dos serviços de transporte de mercadorias em determinada época. Já as atividades de caráter transitório são temporárias como, por exemplo, a safra de um determinado fruto. E no caso do contrato de experiência, trata-se do período de teste, entre a relação de trabalho de empregado e empregador (LOYOLA E SPONTON, 2016).

O contrato por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 02 (dois) anos, exceto quando “for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo”. Ou seja, ao ser prorrogado, assume a característica de contrato sem prazo. Já no caso do contrato de experiência, não poderá exceder a 90 (noventa) dias (OLIVEIRA, 2018, p. 95).

Considera-se trabalho intermitente, o contrato de trabalho que possui subordinação, porém a prestação de serviço não é contínua, ocorrendo alternância de períodos de prestação, como, por exemplo, em determinadas horas, dias ou meses (MARTINEZ, 2018).

Nesse contexto, Oliveira (2018) comenta o artigo 452-A, do Decreto Lei nº 5.452/1943, da seguinte forma:

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (OLIVEIRA, 2018, s.p.).

O empregador convocará o empregado por qualquer meio de comunicação como, por exemplo, carta, telegrama, *whatsapp*, entre outros, para a prestação do serviço, sendo que esta comunicação deverá acontecer com três dias de antecedência (MARTINEZ, 2018).

2.1.2 Jornada de trabalho

Conforme Decreto Lei nº 5.452/1943, a duração da jornada normal de trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, desde que não seja fixado outro limite (ALMEIDA, 2018).

Conforme Cassar (2020), o horário de trabalho dos empregados será anotado em suas fichas registros. Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados é obrigatório a anotação dos horários de trabalhos no livro ponto, seja ele manual, mecânico ou eletrônico.

Não serão computadas, para desconto e nem jornada extraordinária, as variações de horário no registro ponto que não exceder a cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários (OLIVEIRA, 2018).

O tempo de deslocamento pelo empregado desde a sua residência até o local de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (LOYOLA E SPONTON, 2016).

Destaca-se o pensamento de Cassar (2020) sobre o Art 59-A, da aludida lei, o qual se transcreve:

é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (CASSAR, 2020, p. 96).

Na legislação trabalhista, há previsão legal de intervalo interjornada e intrajornada. No que se refere ao intervalo interjornada, Fujiyoski (2019) afirma que é o período de descanso entre uma jornada de trabalho e a próxima, ou seja, o período entre o fim do expediente de um dia, para o início do expediente do dia seguinte, e deverá ser no mínimo de 11 (onze) horas consecutivas.

Já o intervalo intrajornada, é o período para descanso e alimentação do trabalhador. Em qualquer trabalho contínuo, cuja sua duração seja superior a 6 (seis) horas, deverá haver um intervalo de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas, salvo se em acordo coletivo houver algo em contrário. Para jornadas de trabalho que não excedam a 6 (seis) horas e ultrapassam a 4 (quatro) horas diárias o intervalo obrigatório é de 15 (quinze) minutos. Os intervalos para descanso, não serão computados na duração da jornada de trabalho (FUJIYOSKI, 2019).

Conforme Decreto Lei nº 5.452/1943, o seu artigo 67, “será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte” (NOLETO, 2019, p. 40).

Há também, a possibilidade da jornada de trabalho noturna, para empresas com demanda para tal, que se caracteriza pela prestação de serviço do trabalhador, em atividade urbana, do período das 22 (vinte e duas) horas de um dia, às 5 (cinco) horas do dia seguinte. A remuneração do trabalho noturno terá um acréscimo de 20 (vinte) por cento superior a remuneração do trabalho diurno, salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, onde não se aplica o adicional. A hora noturna será computada como de 52

minutos e 30 segundos, pois sofre redução de 12,5% sobre o valor da hora diurna, ou seja, o empregado trabalha 07 (sete) horas e recebe por 08 (oito) horas (LOYOLA E SPONTON, 2016).

Em virtude da pandemia, que ocorre desde o ano de 2020, o Governo Federal publicou a Lei 14.020, de 06 de julho 2020, que trouxe mudanças significativas no que tange aos temas Contrato e Jornada de Trabalho. Estas especificidades são abordadas na seção seguinte.

2.2 REFLEXOS DA LEI 14.020/2020

A Lei 14.020/2020 de 06 de julho de 2020, teve origem pela conversão da Medida Provisória nº 936 de 01 de abril de 2020. Esta, foi criada com o objetivo da preservação do emprego e da renda, garantir a continuidade da atividade das empresas e a redução dos impactos sociais causados pela pandemia do coronavírus. Ainda, dispõe de medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrentes da Covid-19 (LEFISC, 2020).

As mudanças que a Medida Provisória 936/2020, convertida na Lei 14.020/2020, trouxeram para as relações de trabalho encontram-se especificadas nas seções seguintes.

2.2.1 Redução proporcional de jornada de trabalho e salário

A redução proporcional da jornada de trabalho e de salário poderá ser acordada entre empregador e empregado, através de contrato individual escrito, com antecedência de, no mínimo, dois dias ao início do acordo. A validade inicial desse acordo é, durante o estado de calamidade pública do País, pelo prazo de 90 (noventa) dias, conforme a Lei 14.020/2020. A redução será, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% e 70%, onde a empresa deverá preservar o valor do salário-hora de cada empregado (LEFISC, 2020).

O benefício será pago com os recursos da União, 30 (trinta) dias após o início do acordo, desde que seja enviado no prazo de 10 (dez) dias, sendo a base de cálculo o valor do seguro-desemprego (FISCODATA, 2020). De modo a exemplificar o caso, suponha-se que um funcionário “A” teve sua jornada de trabalho e seu salário reduzidos em 01/06/2020, pela aplicabilidade da Lei 14.020/2020. O Quadro 1 demonstra qual será o valor do salário pago pela empresa e, o valor do benefício emergencial pago pela União, nos diferentes percentuais de redução previstos na normativa legal.

Quadro 1 – Simulação de redução conforme Lei 14.020/2020

	Atual	Redução 25%	Redução 50%	Redução 70%
Carga Horária Trabalhada (Mensal)	220 horas	165 horas	110 horas	66 horas
Salário Mensal (Empresa)	R\$ 2.000,00	R\$ 1.500,00	R\$ 1.000,00	R\$ 600,00
Salário Mensal (União)	R\$ 0,00	R\$ 369,97	R\$ 739,94	R\$ 1.035,92

Fonte: Elaborado pelo autor com base na legislação vigente

Para ratificar os dados do Quadro 1, apresenta-se, no Quadro 2, exemplo hipotético com a faixa salarial de R\$ 2.000,00, utilizando-se dos critérios transcritos.

- Do salário de R\$ 2.000,00 diminui-se o valor de R\$ 1.599,61 (conforme Quadro 2), resultando no valor de R\$ 400,39;
- Deste resultado, multiplica-se o percentual de 50% (conforme Quadro 2), resultando no valor de R\$ 200,20. Soma-se R\$ 1.279,69, resultando no valor de R\$ 1.479,89, que é o valor base para o recebimento do benefício emergencial, para quem recebe a remuneração hipotética de R\$ 2.000,00;

- Depois do valor pago pela União, aplica-se o percentual devido por ela na redução, como, por exemplo, uma redução de 50%, onde o empregador pagará o valor de R\$ 1.000,00 e a União pagará o valor de R\$ 739,94.

Quadro 2 – Cálculo do Seguro-Desemprego desde 11/01/2020

Faixas de salário médio (média dos 3 últimos salários anteriores à dispensa)	Valor da parcela
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%).
De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.

Fonte: IOB, 2020

A Lei 14.020/2020 trouxe em seu texto que, o prazo máximo para ser feita a redução proporcional de jornada de trabalho e salário era de 90 dias. Porém, com a continuidade da pandemia, o Governo Federal prorrogou o benefício. Com o Decreto nº 10.422 de 13 de julho de 2020, os contratos ficaram acrescidos de 30 dias, totalizando o prazo máximo de 120 dias. No dia 24 de agosto de 2020, foi publicado o Decreto nº 10.470, que prorrogou o prazo por mais 60 dias, totalizando o prazo máximo de 180 dias, limitados a cessação do estado calamidade pública do País. Porém, no dia 13 de outubro de 2020, foi publicado o Decreto nº 10.517, que prorrogou por mais 60 dias, totalizando 240 dias, limitados, também, a cessação da calamidade pública conforme artigo 1º da Lei nº 14.020/2020 (FISCODATA, 2020).

Conforme Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, a ocorrência do estado de calamidade pública do País, possui efeitos até 31 de dezembro de 2020 (DECRETO LEGISLATIVO N. 6, 2020).

Quadro 3 – Prorrogações da Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e Salário

	Lei 14.020/2020	Decreto 10.422/2020	Decreto 10.470/2020	Decreto 10.517/2020	Prazo Total
Acordo de redução proporcional de jornada e salário	90 dias	30 dias	60 dias	60 dias	240 dias

Fonte: Elaborado pelo autor com base na legislação vigente

O Quadro 3 apresenta uma síntese das alterações dos prazos com base na Lei e Decretos já mencionados.

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

I - cessação do estado de calamidade pública;

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

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

(PAIXÃO 2020, p. 269)

Ainda, a Lei 14.020/2020 prevê a possibilidade de suspensão temporária de Contrato de Trabalho, especificada na seção seguinte.

2.2.2 Suspensão temporária do contrato de trabalho

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser acordada entre empregador e empregado, através de contrato individual escrito, com antecedência de, no mínimo, dois dias ao início do acordo. A validade do acordo é durante o estado de calamidade pública do País, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionados em dois períodos de 30 (trinta) dias, conforme a Lei 14.020/2020. Nesta modalidade, o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador (FISCODATA, 2020).

O valor do benefício será pago com os recursos da União, no percentual de 100% da base do seguro-desemprego, 30 (trinta) dias após o início do acordo, desde que seja enviado no prazo de 10 (dez) dias. Caso o empregador tenha obtido uma receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil), no ano-calendário de 2019, ao suspender o contrato de trabalho de seus funcionários, deverá pagar uma ajuda compensatória mensal de 30% (trinta por cento) do salário de cada, sendo devido pela União somente 70% (setenta por cento) da base do seguro-desemprego (LEFISC, 2020).

De modo a exemplificar o caso, suponha-se um funcionário B, admitido em 01/07/2019 com salário de R\$ 2.000,00, teve seu contrato de trabalho suspenso em 01/05/2020, nos termos da Lei 14.020/2020. O Quadro 4 demonstra qual será o valor do salário pago pela empresa e o valor do benefício pago pela União, nos diferentes casos previstos na normativa legal.

Quadro 4 – Simulação de Suspensão conforme Lei 14.020/2020

	Ajuda Compensatória Paga pela Empresa 30%	Recursos Pagos pela União 70%	Recursos Pagos pela União 100%
Empresa com faturamento menor ou igual a R\$ 4.800.000,00 no ano- calendário de 2019	NÃO HÁ	NÃO HÁ	R\$ 1.479,89
Empresa com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 no ano- calendário de 2019	R\$ 600,00	R\$ 1.035,92	NÃO HÁ

Fonte: Elaborado pelo autor com base na legislação vigente

O cálculo do Quadro 4 pode ser sintetizado da seguinte maneira:

- Do Salário de R\$ 2.000,00 diminui-se o valor de R\$ 1.599,61 (conforme Quadro 2), resultando no valor de R\$ 400,39;
- Desse resultado, multiplica-se o percentual de 50% (conforme Quadro 2), resultando o valor de R\$ 200,20. Desse valor soma-se R\$ 1.279,69, resultando no valor de R\$ 1.479,89, que é o valor base para o recebimento do benefício emergencial para quem recebe R\$ 2.000,00;
- Posteriormente ao valor pago pela União, pode-se exemplificar caso onde a empresa faturou acima de 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil), no ano-calendário de 2019, assim, a mesma pagará uma ajuda compensatória mensal de 30% sobre o valor do salário do funcionário, nesse caso, R\$ 600,00 e, o percentual de 70% será pago com os recursos da União, no valor de R\$ 1.035,92, totalizando o valor de R\$ 1.635,92;

A Lei 14.020/2020 trouxe, em seu texto, que a suspensão só poderia ser feita por 60 dias, porém, foram publicados Decretos que prorrogaram o lapso temporal da redução de jornada de trabalho e salário, conforme mencionado no item 2.1.3.1 (que prorrogou, também, a suspensão do contrato de trabalho), porém com algumas diferenças de dias, conforme o Quadro 5:

Quadro 5 – Prorrogações da Suspensão de Contrato de Trabalho

	Lei 14.020/2020	Decreto 10.422/2020	Decreto 10.470/2020	Decreto 10.517/2020	Prazo Total
Acordo de suspensão do contrato de trabalho	60 dias	60 dias	60 dias	60 dias	240 dias

Fonte: Elaborado pelo autor com base na legislação vigente

Conforme já mencionado, Paixão (2020) ratifica que, após dois dias do fim do estado de calamidade pública, da data do acordo ou da comunicação ao colaborador, o contrato de trabalho será restabelecido.

Vista a conceituação teórica acerca da suspensão de contrato de trabalho, na seção seguinte apresentam-se as demais alterações da Lei 14.020/2020.

2.2.3 Demais alterações

Conforme a Lei 14.020/2020, o empregador deverá informar o Ministério da Economia os acordos de suspensão do contrato de trabalho e/ou a redução da jornada de trabalho e salário, no prazo de 10 (dez) dias contados ao início do acordo. Em caso de falta da comunicação junto ao referido ministério, o empregador pagará aos funcionários o valor da remuneração anterior à suspensão ou à redução, inclusive os encargos sociais trabalhistas (PAIXÃO, 2020).

O recebimento do benefício emergencial a que se refere a referida Lei, não impedirá o recebimento do Seguro-Desemprego pelo empregado, na despedida sem justa causa pelo empregador, nos termos da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Para os empregados que receberem o benefício emergencial indevidamente, o valor deverá ser devolvido pelo mesmo, que será inscrito em dívida pública da União (PAIXÃO, 2020).

As medidas do programa emergencial de manutenção de emprego e de renda, não se aplicam a todas as empresas que possuem empregados. As entidades da administração pública em geral, bem como as sociedades de economia mista, suas subsidiárias e organismos internacionais, são excluídas desse programa (JUNIOR, 2020).

Conforme o mesmo autor, os empregados que não podem se beneficiar do programa emergencial de manutenção de emprego e da renda são:

- a) públicos;
 - b) ocupantes de cargo público, efetivo ou em comissão;
 - c) titular de mandato eletivo;
 - d) em gozo de benefício de prestação continuada do RGPS ou RPPS, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente;
 - e) em gozo do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades;
 - f) percebendo bolsa de qualificação profissional.
- (JUNIOR, 2020, p. 5 e 6)

Tal assertiva postulada por Júnior se estriba na Lei 14.020/2020, como se pode observar:

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

- I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;
 - II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e
 - III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- (Artigo 8, § 4, da Lei 14.020/2020)

De acordo com IOB (2020), aos empregados que tiveram seus contratos de trabalhos suspensos e/ou com redução de jornada de trabalho e salário, terão uma estabilidade no emprego nos seguintes termos:

- durante o período acordado de suspensão do contrato de trabalho e/ou redução da jornada de trabalho e salário;
- pelo mesmo período acordado na suspensão do contrato de trabalho e/ou redução de jornada de trabalho e salário, após o retorno do acordo;
- em caso de empregada gestante, a garantia de emprego será devida pelo mesmo período acordado na suspensão do contrato de trabalho e/ou redução da jornada de trabalho e salário, contados a partir do término da garantia de emprego, conforme artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, alínea b, do inciso II, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Ainda, de acordo com o mesmo autor, em caso de rescisão sem justa causa, que vier a acontecer no período de estabilidade, o empregador pagará, além das verbas rescisórias, uma indenização, conforme as seguintes previsões. Porém, cabe ressaltar que a estabilidade não se aplica em caso de pedido de demissão ou demissão por justa causa do empregado (IOB, 2020):

- 50% do valor de toda a remuneração que o funcionário teria direito durante o período de garantia de emprego, em caso de redução de jornada de trabalho e salário nos percentuais iguais ou superiores a 25% e inferiores a 50%;
- 75% do valor de toda a remuneração que o funcionário teria direito durante o período de garantia de emprego, em caso de redução de jornada de trabalho e salário nos percentuais iguais ou superiores a 50% e inferiores a 70%;
- 100% do valor de toda a remuneração que o funcionário teria direito durante o período de garantia de emprego, em caso de redução de jornada de trabalho e salário nos percentuais iguais ou superiores a 70% ou em caso de suspensão de contrato de trabalho.

Conforme Fiscodata (2020) as convenções coletivas de trabalho, poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diferentes dos que foram estabelecidos na Lei 14.2020/2020, porém, nesses casos, a União somente pagará o percentual que está disposto na legislação e, mencionados anteriormente sendo, nesse caso:

- sem recebimento de benefício pago pela União, em caso de redução de jornada de trabalho e salário, serem acordadas com o percentual menor do que 25%;
- 25% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego, em caso de redução de jornada de trabalho e salário, serem acordadas com o percentual igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 50% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego, em caso de redução de jornada de trabalho e salário, serem acordadas com o percentual igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- 70% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego, em caso de redução de jornada de trabalho e salário, serem acordadas com o percentual igual ou superior a 70%.

De modo a manter a garantia do emprego no País, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 1045, em 27 de abril de 2021 instituindo o programa de redução da jornada de trabalho e salário e suspensão do contrato de trabalho, pelo período de 120 (cento e vinte) dias a partir da sua data de publicação, encerrando-se em 24 de agosto de

2021 (LEFISC). Tal normativa possui os mesmos critérios e particularidades da Lei 14.020/2020 já abordada.

Conclusa a pesquisa teórica, na seção seguinte apresentam-se os aspectos metodológicos aplicados neste estudo.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizado um estudo de caso com o intuito de analisar os impactos nas relações de trabalho com o advento da Lei 14.020/2020 em empresas situadas nas cidades de Bento Gonçalves, Farroupilha, Garibaldi e Carlos Barbosa, visando aplicar de forma prática os conceitos teóricos levantados através da pesquisa bibliográfica.

Estudo de caso é uma pesquisa qualitativa que tem como objetivo, que os resultados sejam aplicados na prática. “Em resumo, um estudo de caso permite que os investigadores foquem um “caso” e retenham uma perspectiva holística e do mundo real – como no estudo dos ciclos individuais da vida, [...] (YIN, 2015, p.4).

Já a pesquisa bibliográfica é constituída para a aquisição do conhecimento sobre uma determinada realidade, ou seja, a junção dos métodos científicos com os conhecimentos adquiridos sobre o determinado assunto (MEDEIROS, 2019).

Quanto à forma de abordagem do problema, trata-se de pesquisa qualitativa, que “[...] visa a abordar o mundo ‘lá fora’ (e não em contextos especializados de pesquisa, como laboratórios) e entender, descrever e, às vezes, explicar os fenômenos sociais ‘de dentro’ de diversas maneiras diferentes [...]” (BANKS, 2009 p. 8). Analisa experiências de indivíduos ou grupos, examinando interações e comunicações que estejam se desenvolvendo e investigando documentos (BANKS, 2009).

Já em relação aos objetivos, trata-se de pesquisa descritiva que tem como objetivo principal a descrição das características de relações entre variáveis. As pesquisas descritivas estudam as características de um grupo como, por exemplo, distribuição por idade, escolaridade, renda, estado de saúde física, etc. (GIL, 2019). “São também as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos, etc.” (GIL, 2019 p. 26).

Diante das colocações dos autores, entende-se que as metodologias escolhidas são as mais adequadas para o tipo de estudo proposto.

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Inicialmente foi desenvolvida uma revisão da literatura sobre a legislação trabalhista, contrato de trabalho, jornada de trabalho e a Lei 14.020/2020, que trata das medidas para a manutenção do emprego e renda, em virtude da pandemia do Coronavírus. Os recursos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa foram livros, artigos de revistas, a própria legislação e publicações de consultorias.

Posteriormente, foi desenvolvido um estudo de caso com a coleta dos dados dos municípios de Bento Gonçalves, Farroupilha, Garibaldi e Carlos Barbosa, cujas informações foram analisadas e planilhadas para posterior análise descritiva dos resultados. Ainda, de modo a verificar, na prática, o impacto das medidas governamentais, efetuou-se análise com os dados de empresa do segmento de serviços.

4 RESULTADOS DAS PESQUISAS

Este estudo buscou analisar os efetivos impactos nas relações de trabalho com o advento da Lei 14.020/2020, que tem como objetivo principal a manutenção do emprego

e da renda no período de calamidade pública em que o País se encontra devido a pandemia da Covid-19.

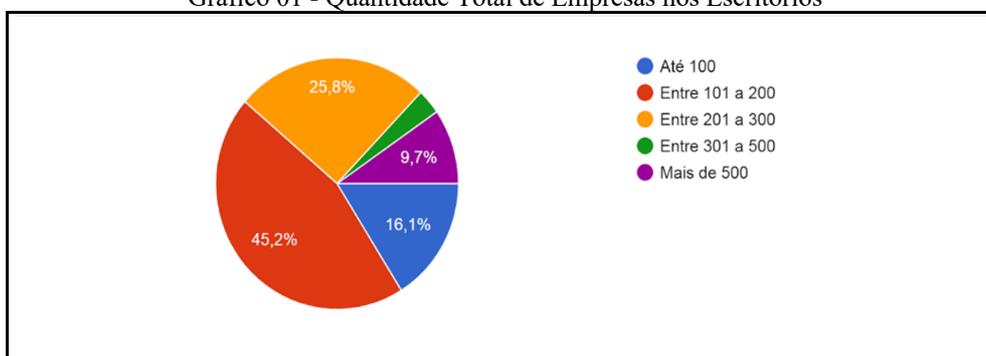
A amostra da pesquisa é aleatória e não probabilística, sendo selecionados escritórios de contabilidade das cidades de Bento Gonçalves, Farroupilha, Garibaldi e Carlos Barbosa. No total, a pesquisa foi enviada para 40 (quarenta) escritórios, sendo respondida por 31 (trinta e um) deles, ou seja, 77,5% de retorno.

A análise de dados foi elaborada sob duas óticas. Primeiramente, apresenta-se a análise do questionário aplicado. Posteriormente o estudo de caso em empresa do ramo de serviços que optou pela aplicabilidade da legislação em pleito, com o cálculo dos efeitos da Lei.

4.1. ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO

Nesta seção são apresentados os questionamentos aplicados, o resultado e a análise descritiva de cada. O primeiro questionamento foi qual o total de empresas que cada escritório possui, para mensurar o tamanho da amostra.

Gráfico 01 - Quantidade Total de Empresas nos Escritórios

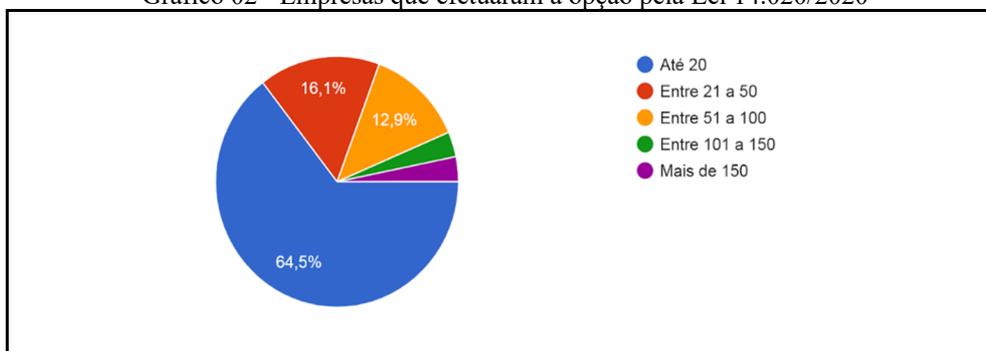


Fonte: Elaborado pelo autor

Pode-se analisar, através do Gráfico 01, que 45,2% dos escritórios que responderam à pesquisa possuem entre 101 a 200 empresas e, apenas 9,7% possuem mais de 500 empresas.

Na segunda pergunta, o objetivo foi identificar qual o percentual de empresas que optaram pela redução da jornada de trabalho e salário e, pela suspensão do contrato de trabalho de seus funcionários.

Gráfico 02 - Empresas que efetuaram a opção pela Lei 14.020/2020



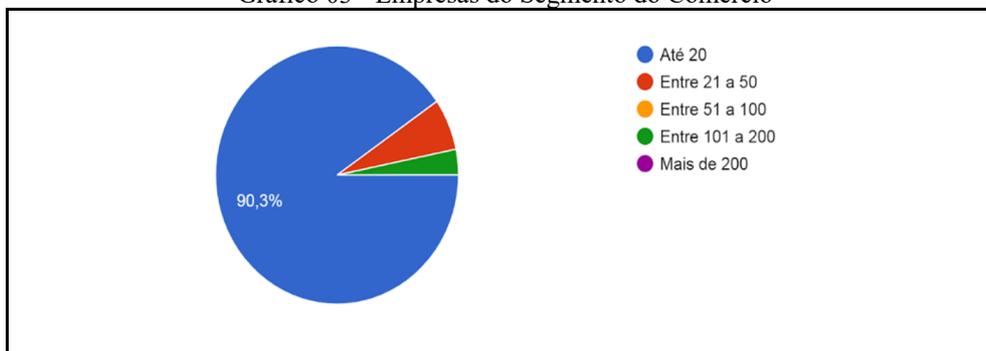
Fonte: Elaborado pelo autor

O Gráfico 02 mostra que 64,5% dos escritórios pesquisados tiveram até 20 empresas que optaram pela utilização da Lei 14.020/2020. Analisando-se em conjunto com o Gráfico 01 onde, a maior parte dos escritórios possui entre 101 e 200 empresas,

pode-se perceber que, com estes números, em média, 10% das empresas utilizaram o benefício da Lei.

Dando continuidade, nas três indagações seguintes, o objetivo era mostrar qual o percentual das empresas que optaram pelo benefício da Lei 14.020 pelos segmentos de comércio, indústria e prestação de serviços. Os resultados encontram-se nos Gráficos 03 a 05.

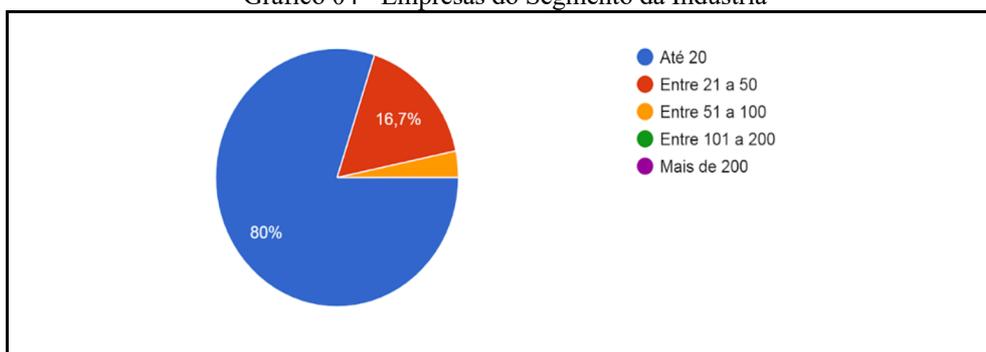
Gráfico 03 - Empresas do Segmento do Comércio



Fonte: Elaborado pelo autor

Das empresas do comércio, dos escritórios que responderam 90,3% possuem até 20 empresas desse segmento.

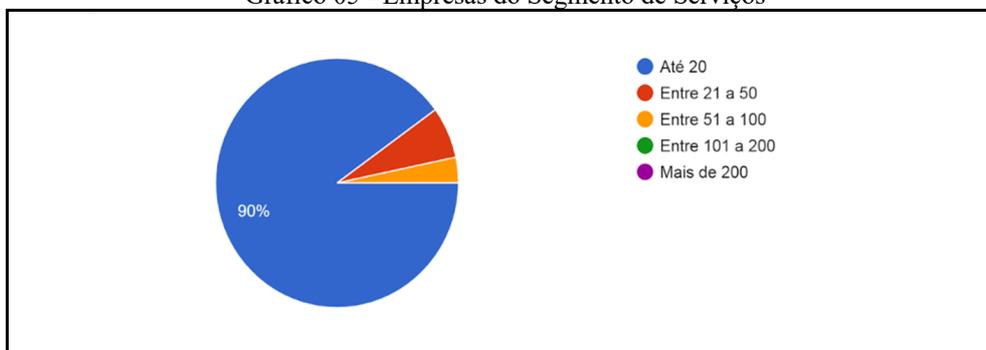
Gráfico 04 - Empresas do Segmento da Indústria



Fonte: Elaborado pelo autor

Das empresas da indústria, 80% dos escritórios responderam que possuem até 20 empresas desse segmento.

Gráfico 05 - Empresas do Segmento de Serviços

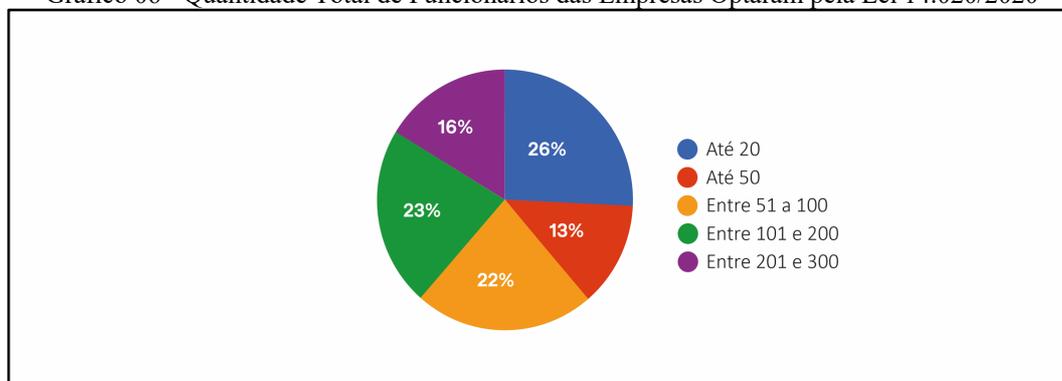


Fonte: Elaborado pelo autor

Das empresas prestadoras de serviços, 90% dos escritórios responderam que possuem até 20 empresas desse segmento.

O sexto questionamento buscou verificar a quantidade total de funcionários das empresas que realizaram a opção pela Lei.

Gráfico 06 - Quantidade Total de Funcionários das Empresas Optaram pela Lei 14.020/2020

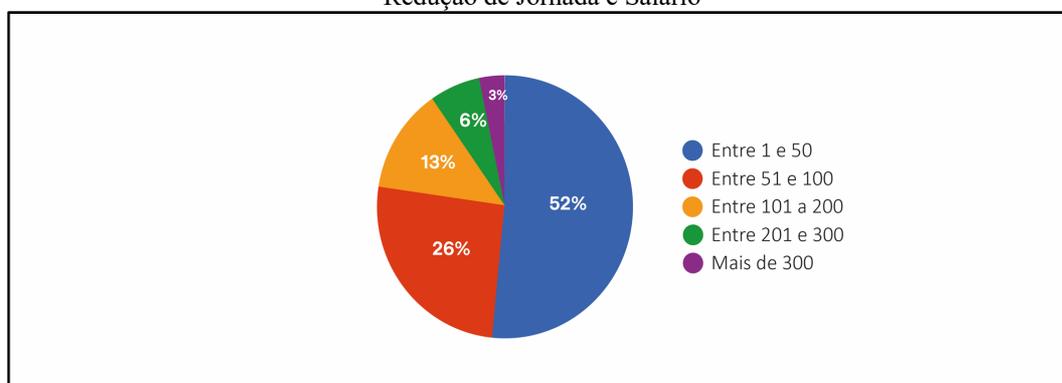


Fonte: Elaborado pelo autor

Das empresas que optaram pela Lei 14.020/2020, não há um padrão, sendo que 26% delas possuem até 20 funcionários, 23% possuem entre 101 a 200 e, 22% possuem entre 51 e 100 colaboradores.

Já na sétima e última indagação, o objetivo foi saber qual o percentual de funcionários que tiveram seus contratos de trabalho suspensos e/ou com a redução da jornada de trabalho e de salário.

Gráfico 07 - Quantidade de Funcionários que Tiveram seus Contratos de Trabalho Suspensos ou com Redução de Jornada e Salário



Fonte: Elaborado pelo autor

Das empresas que utilizaram o benefício da Lei 14.020/2020, 52% delas tiveram até 50 (cinquenta) funcionários, enquanto somente 3% tiveram mais de 300 (trezentos) funcionários com seus contratos suspensos e/ou com redução da jornada de trabalho e salário.

4.2 ANÁLISE PRÁTICA DOS EFEITOS DA LEI

Nesta seção são apresentadas as análises práticas dos efeitos da Lei 14.020/2020, em uma empresa do segmento de serviços. Tal companhia foi selecionada em virtude de ter aplicado as regras da legislação em pleito. A Tabela 01 demonstra os dados da folha de pagamento da mesma.

Tabela 1 - Informações da Folha de Pagamento

Competências	Salário Líquido	Nº Funcionários	FGTS	INSS	IRRF
jan/20	R\$ 29.833,37	25	R\$ 3.082,41	R\$ 3.821,87	R\$ 419,43
fev/20	R\$ 40.696,44	24	R\$ 3.230,70	R\$ 3.663,25	R\$ 635,71
mar/20	R\$ 58.076,63	24	R\$ 3.315,35	R\$ 3.713,01	R\$ 794,43
abr/20	R\$ 671,14	23	R\$ 2.181,60	R\$ 2.263,71	R\$ 0,00
mai/20	R\$ 0,00	23	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
jun/20	R\$ 9.866,34	22	R\$ 814,20	R\$ 764,00	R\$ 0,00
jan/21	R\$ 27.057,84	19	R\$ 2.389,33	R\$ 2.568,98	R\$ 343,19
fev/21	R\$ 41.253,46	19	R\$ 2.488,23	R\$ 2.674,14	R\$ 340,42
mar/21	R\$ 19.966,86	18	R\$ 2.941,56	R\$ 3.312,13	R\$ 38,32
abr/21	R\$ 24.640,83	17	R\$ 2.220,34	R\$ 2.566,28	R\$ 399,99
mai/21	R\$ 8.996,23	17	R\$ 770,49	R\$ 738,39	R\$ 0,00

Fonte: Elaborado pelo autor

Pode-se analisar que houve um aumento no líquido da folha de pagamento dos meses de fevereiro e março de 2020, em decorrência de alguns dos funcionários estarem de férias. Pode-se notar, também, que no mês de abril o líquido da folha de pagamento foi de R\$ 671,14, uma redução significativa se comparado com o mês anterior. Isto ocorreu pelo fato de os funcionários estarem de férias do período de 01/04/2020 à 15/04/2020 e, a partir de 16/04/2020, entraram em suspensão dos contratos de trabalho pelo período de 60 dias. Como o pagamento dessas férias é dois dias úteis ao início do gozo, o valor foi pago no mês de março. O valor líquido da folha de abril, como todos os funcionários estavam de férias e com seus contratos suspensos, se refere a algumas funcionárias que tiveram pagamento de licença remunerada e alguns funcionários que possuem pagamento do salário-família.

No mês de maio de 2020, o valor do líquido da folha de pagamento e dos impostos estava zerado, pelo fato de todos os funcionários estarem com seus contratos de trabalhos suspensos. Já no mês de junho de 2020, o valor líquido da folha de pagamento teve valor a ser pago, pois os funcionários voltaram da suspensão em 15/06/2020 e alguns tiveram férias, porém a maioria dos colaboradores tiveram redução da jornada de trabalho e salário pelo percentual de 70%, em 17/06/2020.

No ano de 2021, nos meses de janeiro a abril, como o prazo máximo das reduções de jornada de trabalho e salário e suspensões dos contratos de trabalho foram até 31/12/2020, os funcionários retornaram ao normal e o pagamento da folha foi feito integralmente pela empresa.

No mês de maio de 2021, os funcionários tiveram redução de jornada de trabalho e salário no percentual de 70%, através da Medida Provisória nº 1045, de 27 de abril de 2021, que possibilitou a utilização, por parte da empresa, desse benefício até o dia 24/08/2021.

Pode-se observar, também, que a quantidade de funcionários foi reduzida de janeiro de 2020 até maio de 2021, porém essas demissões que ocorreram foram a pedido dos próprios funcionários.

4.3 ANÁLISE DESCRITIVA DOS RESULTADOS

Pode-se verificar, do questionário aplicado aos escritórios contábeis selecionados, que eles possuem, em sua maioria, entre 101 e 200 clientes, correspondendo a 64,5% da amostra. Quanto à adesão das empresas aos benefícios da Lei 14.020/2020, obteve-se a informação de que, em média, 20 empresas por escritório contábil utilizaram-se dos

benefícios da normativa legal, logo, pode-se concluir que apenas 10% do total dos clientes aplicou a Lei 14.020/2020. Este percentual foi obtido partindo-se da premissa que a maioria dos escritórios possui de 101 até 200 empresas e, a maior parte dos respondentes teve até 20 empresas que optaram pelo benefício da Lei, assim, se obtém o percentual de 10% mencionado.

Analisando as empresas que fizeram a opção, pode-se observar que há, na amostra, companhias de diversos portes. Ainda, nessas empresas, pode-se observar que a metade, aproximadamente, teve até 50 funcionários com seus contratos de trabalho suspensos ou com redução de jornada e salário.

De modo a complementar a análise, observou-se os efeitos práticos da Lei em uma empresa do ramo de serviços, onde se pode observar que houve uma economia significativa em relação ao líquido da folha de pagamento e o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS). Essa economia pode auxiliar a empresa a manter suas atividades e, também, garantir a manutenção dos empregos.

5 CONCLUSÃO

A pandemia da Covid-19 gerou uma crise econômica no País. Agravou o quadro de desemprego, provocou uma retração na economia, impondo ao Governo Federal a adoção de medidas para mitigar os danos.

Dentro do pacote de medidas, emerge a Lei 14.020/2020. Ela possibilitou a redução da jornada de trabalho nos percentuais de 25%, 50% e 70% e a suspensão dos contratos de trabalho, almejando que os empregadores e empregados venham a manter as suas atividades, no período de calamidade pública.

Por isso, se verificou a oportunidade de se estudar os impactos do dispositivo legal, em empresas vinculadas aos escritórios de contabilidade das cidades de Bento Gonçalves, Farroupilha, Garibaldi e Carlos Barbosa.

A pesquisa foi realizada através de uma amostragem entre alguns escritórios de contabilidade das cidades acima elencadas, bem como um estudo de caso. Dos 40 (quarenta) escritórios consultados, obteve-se a resposta de 31 (trinta e um), e a empresa escolhida foi do setor de serviços.

Para tal, formulou-se o seguinte problema e o objetivo de pesquisa: analisar os impactos nas relações de trabalho com o advento da Lei 14.020/2020.

Com base nas respostas obtidas, pode-se verificar que houve uma baixa adesão das empresas, do espaço amostral, aos benefícios da referida Lei. Apenas 10% das instituições fizeram mão das oportunidades previstas na legislação, no entanto, isso não impede que se trate os dados colhidos, a fim de se apresentar resultados quanto ao objetivo proposto.

Como resposta ao problema formulado, pode-se concluir que a relação entre empregador e empregado, com o advento da Lei 14.020/2020 foi favorável. Permitiu-se manter o vínculo empregatício, evitou possíveis custos com demissões, gerando estabilidade temporária na oportunidade de emprego e na manutenção da força de trabalho.

Quanto ao estudo de caso, referente a 01 (uma) empresa do ramo de serviços, obteve-se um resultado também favorável. A economia da organização analisada aumentou de forma expressiva, conservou-se o emprego e renda dos trabalhadores, por não haver desligamentos por parte do empregador, atingindo a finalidade proposta pelo Governo Federal.

Este estudo se limitou à análise da correspondente amostra de pesquisa. Sendo assim, reitera-se que os resultados aqui obtidos não podem ser generalizados, em virtude das peculiaridades da amostra e da região abordada.

Por fim, sugere-se, para fins de futuros estudos, a análise de outros escritórios de contabilidade e, também, empresas de outras regiões e segmentos, de modo a efetuar a comparabilidade com os resultados obtidos neste estudo.

Referências

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST comentadas**. 20. ed. São Paulo: Rideel, 2018. 1468 p. Disponível em: [.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/174312/pdf/0?code=hD8O9KWaxtFkRKzrT7gHRKh8iQNNqHNi8JyRhVY2O+pom+k5zE/AgKZEgTRIM4+I3ZjpA4i59+9W+j5ib2hV5Q](https://www.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/174312/pdf/0?code=hD8O9KWaxtFkRKzrT7gHRKh8iQNNqHNi8JyRhVY2O+pom+k5zE/AgKZEgTRIM4+I3ZjpA4i59+9W+j5ib2hV5Q). Acesso em: 18 set. 2020.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. Em defesa da justiça do trabalho, do direito do trabalho e da CLT: os ataques e as ameaças da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 83, n. 1, p. 89-113, 2017. jan./mar. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106363/2017_arantes_delaide_defesa_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 set. 2020.

BANKS, Marcus. **Dados visuais: para pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artemed, 2009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536321349/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 22 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#adctart10iib. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 26 ago. 2020.

_____. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 02 nov. 2020.

_____. **Lei nº 14.020, 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 coronavírus, 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim (org.). **CLT Organizada**: consolidação das leis do trabalho. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. 1054 p. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989484/cfi/6/68!/4/28138/2@0:25.5>. Acesso em: 18 set. 2020.

COSTA, Gian Lucas Sudatti da. A pandemia do novo coronavírus e os impactos na economia e nas relações trabalhistas no Brasil. **Etic** 2020, v. 16, n. 16, p. 1-15. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/8484-67654297-1-PB.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2020.

COSTA, Joana Simões de Melo; REIS, Mauricio Cortez. **Uma análise da MP no 936/2020 sobre os rendimentos dos trabalhadores e a renda domiciliar per capita**. 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10064/1/NT_71_Disoc_Uma%20an%c3%a1lise%20da%20MP%20n%20936_2020%20sobre%20os%20rendimentos%20dos%20trabalhadores.pdf. Acesso em: 26 ago. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 268-294, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2013/n%202/A%20CLT%20aos%2070%20anos,%20rumo%20a%20um%20Direito%20do%20Trabalho%20constitucionalizado.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

FISCODATA. **Decreto nº 10.422, de 13 de Julho de 2020**. Disponível em: <http://www.fiscodata.com.br/tex/ver/id/306317>. Acesso em: 10 out. 2020.

_____. **Decreto nº 10.470, de 24 de Agosto de 2020**. Disponível em: <http://www.fiscodata.com.br/tex/ver/id/307108>. Acesso em: 15 out. 2020.

_____. **Decreto nº 10.517, de 13 de Outubro de 2020**. Disponível em: <http://www.fiscodata.com.br/tex/ver/id/308098>. Acesso em: 15 out. 2020.

_____. **Lei nº 14.020, de 06 de Julho de 2020**. Disponível em: <http://www.fiscodata.com.br/tex/ver/id/306177>. Acesso em: 10 out. 2020.

FUJIYOSHI, Sônia Midori (ed.). **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. 4. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2019. 278 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520460283/cfi/4!/4/4@0:00:13.0>. Acesso em: 18 set. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 230 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/cfi/6/10!/4/16@0:0>. Acesso em: 22 nov. 2020.

HECKSHER, Marcos D.; FOGUEL, Miguel N. **Benefícios emergenciais aos trabalhadores informais e formais no Brasil: estimativas das taxas de cobertura combinadas da lei no 13.982/2020 e da medida provisória no 936/2020**. 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9990/1/NT_66_Disoc_Beneficios%20emergenciais%20aos%20trabalhadores.pdf. Acesso em: 26 ago. 2020.

IOB. **O contrato individual de trabalho só tem validade caso tenha sido formalizado por escrito?** Disponível em:

<https://www.iobonline.com.br/pages/coreonline/coreonlineDocuments.jsf?guid=I62721120B0C79803E040DE0A24AC0629-a=0&tipodoc=5&esfera=FE&ls=2&index=3>. Acesso em: 10 out. 2020.

_____. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - Medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública - Conversão da Medida Provisória nº 936 de 2020 - Alteração da Legislação Federal.** Disponível em:

<https://www.iobonline.com.br/pages/coreonline/coreonlineDocuments.jsf?guid=IA9D8558473FC9907E05363B5DE0AB779-a=0&tipodoc=1&esfera=FE&ls=2&index=1#@art>. Acesso em: 10 nov. 2020.

_____. **Tabela - Seguro-desemprego - Valores.** Disponível em:

<https://www.iobonline.com.br/pages/coreonline/coreonlineDocuments.jsf?guid=I618AF A00A32D693CE040DE0A24AC2BF4-a=0&tipodoc=3&esfera=FE&ls=2&index=1>. Acesso em: 10 out. 2020.

JUNIOR, Jose Cairo. **Lei 14.020: comentários à Lei 14.020, decorrente da aprovação da MP Nº 936/20. 2020.** Documento disponível para Kindle.

LEFISC. **Coronavírus (Covid-19) - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Modelos de Suspensão - Redução de Jornada e Horários – MP nº 936/2020.** Disponível em:

https://www.lefisc.com.br/boletins/2020/abril_semana_1/programa_manutencao_emprego/index.asp. Acesso em: 05 out. 2020.

_____. **Coronavírus (Covid-19) - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Modelo de Suspensão - Redução de Jornada e Horários – MP nº 936/2020 – Parte II.** Disponível em:

https://www.lefisc.com.br/boletins/2020/abril_semana_2/programa_manutencao_emprego/index.asp. Acesso em: 05 out. 2020.

_____. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Disponível em:

<https://www.lefisc.com.br/open.aspx?id=1&cod=195430>. Acesso em: 20 out. 2020.

_____. **MP nº 1045, de 27 de abril de 2021.** Disponível em:

<https://www.lefisc.com.br/open.aspx?id=1&cod=202871>. Acesso em: 12 mai. 2021.

LOYOLA, Kheyder; SPONTON, Silvana (coord.). **CLT interpretada.** São Paulo: Rideel, 2016. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/174267/pdf/5?code=yKuyzHi/i4r/sYbNHIDTgUieQ3Jt3WX6GUm1Bd7D+3Jzm4obbo+xcbxYmG9r2d9Q6aXM+7r5ygEVhpMy9KP/Q==>. Acesso em: 26 set. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: Entenda o que mudou, CLT Comparada e Comentada.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 313 p. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600885/cfi/4!/4/4@0.00:9.01>. Acesso em: 10 set. 2020.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação Científica: prática de fichamentos, resumos, resenhas.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 335 p. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020328/cfi/6/48!/4/580/4@0:100>. Acesso em: 17 nov. 2020.

NOLETO, Eliezer de Queiroz (org.). **CLT Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Câmara, 2018. 309 p. Documento disponível para Kindle.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Reforma Trabalhista: CLT e Legislação Comparadas**, Lei 13.467/2017. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018. 293 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017847/cfi/6/10!/4/20/2@0:15.8>. Acesso em: 10 set. 2020.

PAIXÃO, Gicelli. **Comentários: sobre a Lei que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. 2020. Documento disponível para Kindle.

QUEIROZ, Maurício Veloso. MP Trabalhista: possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário durante a calamidade pública causada pela covid-19. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 231-237, 18 ago. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/388/304>. Acesso em: 20 ago. 2020.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. 271 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582602324/cfi/300!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 18 nov. 2020.