

## OS IMPACTOS DA LEI 14.020/2020 COM RELAÇÃO À GARANTIA DE EMPREGOS NO PAÍS

*Jullye da Silva Siquieri<sup>1</sup>*  
*Patrícia Ferraz Rosa<sup>2</sup>*  
*Luis Fernando Moraes de Mello<sup>3</sup>*

### RESUMO

A seguinte pesquisa realiza um estudo bibliográfico e documental, na busca de conceitos e documentos legais para a construção teórica sobre os impactos da lei que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda devido ao estado de calamidade pública enfrentado pelo país, o objetivo é refletir sobre os principais pontos que a lei auxiliou no momento pandêmico. Apesar das dificuldades ainda enfrentadas, as medidas tomadas em conformidade com a lei 14.020/2020 foram de grande aplicabilidade pelas empresas, mantendo vários empregos, amenizando assim problemas futuros.

**PALAVRAS-CHAVE:** Emprego. Pandemia. Benefício Emergencial.

### ABSTRACT

The following research carries out a bibliographical and documentary study, in search of concepts and legal documents for theoretical construction on the impacts of the law that instituted the Emergency Program for the Maintenance of Employment and Income due to the state of public calamity faced by the country, the objective it is to reflect on the main points that the law helped in the pandemic moment. Despite the difficulties still faced, the measures taken in accordance with law 14.020/2020 were highly applicable by companies, maintaining several jobs, thus alleviating future problems.

**KEYWORDS:** Job. Pandemic. Emergency benefit

**SUMÁRIO:** 1 Introdução; 2 Pandemia e o Comprometimento do trabalho; 3 Impacto da Pandemia nas Pequenas Empresas; 4 Medida Provisória n° 936, de 1° de Abril de 2020 e Conversão para a Lei n° 14.020/2020, de 6 de Julho de 2020; 5 Suspensão do Contrato de Trabalho; 6 Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário; 7 Resultados e análises; 8 Conclusões; 9 Referências.

<sup>1</sup> Acadêmica do 7° Termo de Direito da Faculdade AJES. E-mail institucional: [jullye.siquieri.acad@ajes.edu.br](mailto:jullye.siquieri.acad@ajes.edu.br). E-mail pessoal: [jullyesiquieri@hotmail.com](mailto:jullyesiquieri@hotmail.com).

<sup>2</sup> Acadêmica do 6° Termo de Direito da Faculdade AJES. E-mail institucional: [patricia.rosa.acad@ajes.edu.br](mailto:patricia.rosa.acad@ajes.edu.br). E-mail pessoal: [paaatriciaaaferraazz@gmail.com](mailto:paaatriciaaaferraazz@gmail.com).

<sup>3</sup> Professor Orientador. Professor da AJES, Mestre em direito pela Unisinos. Coodernador do núcleo de prática jurídica da AJES. E-mail institucional: [luisfernandomello@ajes.edu.br](mailto:luisfernandomello@ajes.edu.br)

## 1. INTRODUÇÃO

É de conhecimento de todos que no ano de 2020 iniciou-se a pandemia no Brasil, sendo que o primeiro caso confirmado foi no dia 26 de fevereiro de 2020. Após isso, a situação foi se agravando com o aumento de casos por todo o país.

Antes mesmo da confirmação do primeiro caso no Brasil, houve a aprovação da Lei 13.979, em 06 de fevereiro de 2020, que estabeleceu medidas para o enfrentamento ao novo coronavírus como a adoção do isolamento social e da quarentena, o uso obrigatório de máscaras, a distribuição de equipamento de proteção individual para os profissionais essenciais; a realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais e coleta de amostras clínicas, e entre outros.

Essas medidas tiveram grande importância para o enfrentamento da pandemia e do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, contribuindo para frear o contágio da doença.

As projeções para o crescimento do país antes da pandemia em 2020, era um crescimento superior a 2%.

Contudo, devido à pandemia do coronavírus em todo mundo, mudou totalmente as projeções econômicas existentes, sendo previsto uma contração de toda economia global. Conforme o risco de contaminação foi aumentando, medidas mais drásticas foram sendo tomadas, dentre elas o lockdown ou o fechamento de algumas atividades específicas, como bares, restaurantes e escolas.

Durante esses períodos de fechamento, as empresas continuam tendo seus custos fixos como alugueis, pagamento de salários e impostos, aumentando o risco da falência dessas empresas.

Portanto, houve um grande impacto econômico e muitas empresas fecharam suas portas. Visando tentar manter essas empresas e manter os empregos, foram editadas Medidas Provisórias para o enfrentamento do estado de calamidade pública que foi reconhecido no país.

Em abril de 2020, foi editada a Medida Provisória 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em conjunto para criar regras para coibir as dispensas em massa foram editadas outras medidas também a 927, 928, 944 e 945.

Nesta ótica, o intuito das medidas provisórias era tentar trazer o equilíbrio para as empresas que tiveram que cumprir os decretos do lockdown, e evitar as dispensas em massa,

o que é muito prejudicial para a economia do país.

A Medida Provisória 927 estabeleceu uma flexibilização de alguns direitos previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), sendo eles o teletrabalho, a antecipação de férias, concessão de férias coletivas, antecipação de feriados, adiamento nos pagamentos do FGTS, dentre outras.

Posteriormente, foi publicada a <sup>4</sup>Medida Provisória 936, que previa a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, com o pagamento de Benefício de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, reduzir as consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Após três meses da edição da Medida Provisória 936, ela foi convertida na Lei 14.020, de 6 de julho de 2020 dando continuidade às mesmas medidas. O objetivo dessa pesquisa foi analisar se o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda garantiu os empregos formais no Brasil durante a pandemia. Avaliando os dados de admissões e desligamentos no país durante esse período, a quantidade de acordos realizados e quais os tipos de acordo que mais foram utilizados pelas empresas.

## **2. A Pandemia e o Comprometimento do Trabalho**

Com o efeito do coronavírus, nenhum país estava preparado para as consequências da pandemia, na saúde e na economia. Principalmente pelo fato de que para conter o contágio do vírus exigia-se um isolamento social, e com isso os problemas econômicos aumentaram cada vez mais.

Devido aos resultados negativos que o vírus causa no sistema respiratório, o isolamento social foi o principal meio de prevenção encontrado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para então reprimir o contágio, principalmente para as pessoas que eram classificadas como grupo de risco (diabéticos, hipertensos, asmáticos, fumantes, idosos, gestantes e dentre outros tipos de doenças).

Pela razão de ter sido necessário fazer o isolamento social, os cidadãos brasileiros sentiram-se desfavoráveis em relação aos resultados no mercado de trabalho e

<sup>4</sup>POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. **O trabalho em tempos do coronavírus.** 2020.pp. 20 –22, 27.

consequentemente na economia, pois os comércios tiveram que fechar as portas seguindo o

protocolo governamental de lockdown em alguns estados.

Assim sendo, iniciou-se transtornos devido as duvidas surgidas em relação a legislação trabalhista para a flexibilização de direitos entre as partes do empreendedores e trabalhadores.

Consequentemente, surgiram a principio as primeiras Medidas Provisórias que auxiliaram nesse período sobre como agir em cada situação. Para ajudar no enfrentamento do fechamento de alguns comércios essas medidas trouxeram, por exemplo, o teletrabalho, aumento dos serviços de entregas delivery.

### **3. Impacto da Pandemia nas Pequenas Empresas**

Desde o princípio da pandemia já era nítido o grande impacto negativo nos negócios brasileiros, onde a maioria precisou se reinventar e reajustar para continuarem funcionando em meio as condições sanitárias para o controle do Covid.

Os microempreendedores individuais (MEI) são os autônomos, pessoas que trabalham por conta própria, com limite de faturamento de até R\$ 81 mil por ano, e que podem contratar até um funcionário, essa modalidade busca formalizar os trabalhadores para não ficarem sem nenhum amparo legal.

Com o isolamento social, muitos microempreendedores sentiram no bolso esse impacto, devido às muitas restrições de circulação, para reduzir a contaminação, a baixa no consumo foi inegável, diminuindo assim o faturamento dessas pequenas empresas.

Segundo o estudo realizado pelo Sebrae e FGV, “O impacto da pandemia de coronavírus nos Pequenos Negócios” – 10ª Edição, 66% dos MEIs tiveram um faturamento em 2020 pior que em 2019, 77% tiveram queda nas vendas do carnaval 2021 em relação ao carnaval de 2020 e um aumento nas demissões de 8% para 11%.<sup>5</sup>

Ainda segundo essa pesquisa, houve um aumento nas vendas pela internet e também por delivery, e, para o ano de 2021 a medida governamental que era a mais desejada seria a extensão de linhas de crédito com condições especiais, seguida pela extensão do auxílio emergencial.

<sup>5</sup>SEBRAE. **O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios –10ª edição.** 2021. p. 6.

#### **4. Medida Provisória nº 936, de 1º de Abril de 2020 e Conversão para a Lei nº 14.020/2020, de 6 de Julho de 2020**

O contexto da Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que 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.

O início da vigência desta medida provisória foi um pouco conturbado, pois várias empresas esperavam, ansiosamente, alguma posição do governo pelo fato de estarem fechadas sem saber como proceder com os funcionários, então essas medidas foram de extrema importância e urgência.

Após a edição da Medida Provisória, demorou alguns dias para ser adaptado o site da Secretaria de Trabalho, para receber as informações referentes aos acordos. As empresas tinham o prazo de 10 dias corridos para comunicar essa informação corretamente para que assim o funcionário conseguisse receber o benefício emergencial.

Em 6 de julho de 2020, houve a conversão da Medida Provisória 936 para a Lei nº 14.020, assim as empresas continuaram utilizando os programas da lei até acabar o estado de calamidade pública, que foi determinado para até 31 de dezembro de 2020.

Os acordos que já estavam realizados nas regras da Medida Provisória 936 mantiveram a validade. A nova lei manteve as regras gerais da Medida Provisória 936, como por exemplo, os períodos máximos para os acordos de redução de jornada e salário (90 dias) e de suspensão do contrato de trabalho (60 dias).

Em se tratando das mudanças que a lei trouxe podemos citar algumas, estabeleceu que no caso de empregada gestante o período final de garantia provisória no emprego iniciará cinco meses após o parto:

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

E proibiu a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência enquanto durar o estado de calamidade pública decretada devido a pandemia, “V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada”.

Sobre o tema, os trabalhadores tinham como dever informar corretamente ao empregador em qual conta bancária desejava receber o benefício. Caso a conta não fosse

informada, ou se a informação estivesse errada, o valor seria pago em uma conta digital aberta no nome do trabalhador.

Aqueles empregados que já recebiam benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, como aposentado, assim como aqueles em gozo de seguro-desemprego não teriam direito ao benefício emergencial.

O trabalhador com mais de um vínculo formal poderia receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo com redução proporcional da jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária.<sup>6</sup>

## 5. Suspensões do Contrato de Trabalho

De acordo com o artigo 442 da CLT, o contrato de trabalho é definido como um acordo “tácito ou expresso” que corresponde à relação de emprego.

Sendo assim, o Governo Federal instituiu medidas trabalhistas a serem adotadas, começando com a publicação da Medida Provisória 927, que permitiu a flexibilização no tópico do teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, aplicação do banco de horas entre outras medidas.

Além disso, a publicação da Medida Provisória 936 e depois a sua conversão na Lei 14.020, que autorizaram a suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante acordo entre as partes, por meio de acordo escrito, coletivo ou individual.

Durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado continuava fazendo jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e ficava autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Nesse período de suspensão, o empregado não poderia, de forma alguma, manter as atividades de trabalho, ainda que parcialmente ou por meio de teletrabalho ou trabalho remoto, ficando descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nessa situação, o empregador estaria sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

<sup>6</sup> BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020**. Planalto.gov, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm).

Para as empresas com receita bruta de até 4,8 milhões em 2019 o trabalhador receberia 100% da parcela do benefício emergencial, já para as empresas com receita bruta maior que 4,8 milhões em 2019 o trabalhador receberia 70% da parcela do benefício emergencial mais 30% do salário.

Um outro ponto interessante é que caso o trabalhador tivesse direito a plano de saúde ou tíquete alimentação, estes benefícios deveriam ser mantidos durante a suspensão do contrato de trabalho.

Ocorreram muitos questionamentos por parte dos trabalhadores que se caso fizessem o acordo perderiam o seguro-desemprego. Existe um esclarecimento sobre isso no site do Ministério do Trabalho “O recebimento do benefício emergencial não será descontado do seguro-desemprego que o trabalhador tiver direito em caso de demissão e os salários que receber com redução ou suspensão não afetarão o cálculo do valor do seguro-desemprego”

## **6. Reduções Proporcionais de Jornada de Trabalho e de Salário**

O empregador poderia fazer o acordo optando pela redução proporcional de jornada de trabalho e salário de seus empregados, desde que observados os requisitos exigidos em lei.

As exigências impostas pela lei eram a preservação do valor do salário-hora de trabalho, pactuação do acordo coletivo ou individual escrito entre empregador e empregado e encaminhar a proposta de acordo ao empregado com dois dias de antecedência.

A redução poderia ser feita exclusivamente dentro dos seguintes percentuais: 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento), reduzindo a jornada de trabalho e também o salário na mesma proporção.

A redução de 25% poderia ser ajustada com todos os empregados. Nas outras duas faixas a redução poderia ser acordada com empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou hipossuficientes (portadores de diploma em curso superior com salário superior a dois tetos da previdência – R\$ 12.202,12. Para os demais empregados a redução somente poderia ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> **LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020.** Planalto.gov, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm). Acesso em: 10 de outubro de 2021.

Em conformidade com o que já dito acima, esta medida teve grande importância, considerando a necessidade de limitação imposta às empresas para o seu funcionamento, a fim de diminuir a circulação de pessoas.

Consequentemente, essa foi uma das soluções encontradas para a tentativa de diminuir os prejuízos e as dispensas em massa.

## 7. RESULTADOS E ANÁLISES

Analisando as estatísticas mensais do emprego formal segundo os dados do Novo Caged do período de janeiro de 2020 a janeiro de 2021, pode-se observar que no início do ano de 2020 as admissões e desligamentos estavam em alta, no mês de abril de 2020 houve uma queda das admissões e também dos desligamentos, e após isso os desligamentos tiveram uma curva menor de crescimento, voltando a aumentar em janeiro de 2021.

No mês de abril de 2020 quando houve uma grande queda das admissões a atividade econômica mais afetada foi a de serviços, seguida pelo comércio, indústria, construção e por último, agropecuária.

No entanto, após a queda das admissões em abril de 2020, nos meses subsequentes aconteceram aumentos gradativos mês após mês. Sobre a variação do mesmo mês de janeiro em relação ao ano anterior houve um aumento nas admissões de 13,8%.

Houve aumento das admissões, todavia, com salário inferior, a nosso ver, pelo fato de que para participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda o trabalhador necessitava estar em emprego formal.



Fonte: Novo Caged – SEPR/ME.

Averiguando os dados que ocorreram diretamente em relação ao benefício emergencial até dezembro de 2020 houve um total de 20.119.858 de acordos, sendo pagos 33,7

bilhões de reais. O mês de abril de 2020 foi o mês com maior número de acordos, que foi quando a medida foi editada, e após esse mês ocorreu uma estabilização nos desligamentos.

Acerca da análise dos dados, o tipo de acordo que mais foi utilizado foi a suspensão do contrato de trabalho 43,6%, seguido pela redução (70%) 21,9%, redução (50%) 18,9% e redução (25%) 14,7%.

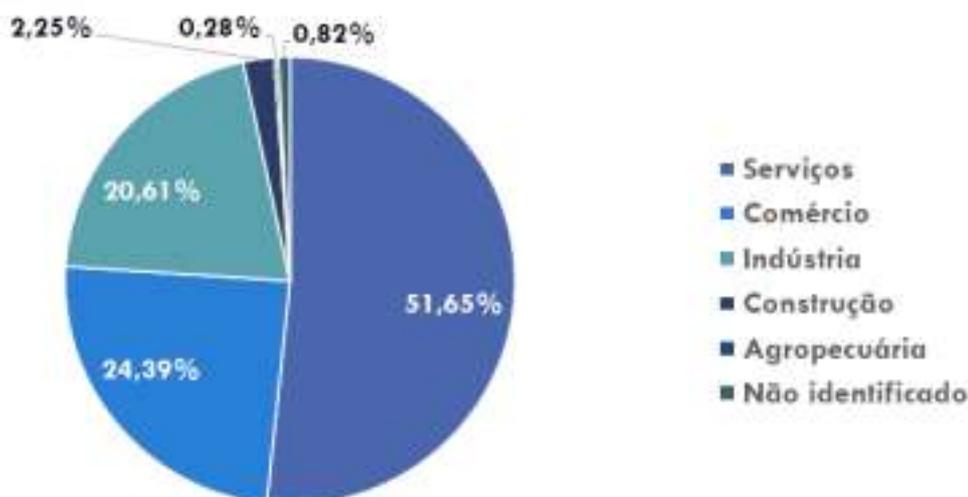
Principais resultados	
Quantidade de trabalhadores	9.849.116
Quantidade de acordos	20.119.858
Quantidade de empregadores	1.464.683
Valores previstos	34,3 bilhões (R\$)
Valores pagos	33,7 bilhões (R\$)

Fonte: Novo Caged – SEPRT/ME.

No que tange a proporção de acordos por grupamento de atividade econômica, o setor que mais recorreu ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, foi o setor dos serviços com 51,65% de acordos realizados, sendo acompanhado pelo comércio que realizou 24,39% de acordos.

Em seguida temos o setor da indústria que realizou 20,61% de assentimentos. Demais setores, construção, agropecuária, não identificado, contaram, respectivamente, com 2,25%, 0,28% e 0,82%.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> BRASIL. NOVO CAGED. **Estatísticas mensais do emprego formal. Janeiro de 2020 a Janeiro de 2021.** p.p. 4, 7, 13, 25, 27-33.



Fonte: Novo Caged – SEPR/ME.

## 8. CONCLUSÕES

A crise pandêmica que afetou fortemente a sociedade brasileira em 2020 teve impactos econômicos bastante indesejados, resultando na queda acentuada das ocupações e do fluxo efetivo de renda do trabalho. Nesse sentido, foi eminente a necessidade de uma inserção mais ativa do Estado brasileiro para enfrentar as incertezas que pairavam sobre a população em todo o território nacional.

Não havia no Brasil qualquer legislação trabalhista para as empresas seguirem diante a essas adversidades provenientes da pandemia do Covid-19, então as medidas provisórias e leis foram tratadas como possíveis soluções para minimizar os efeitos negativos e proteger empresas e trabalhadores.

Reconhecido o estado de calamidade pública do país diante de uma situação completamente inesperada e de grande impacto, se fez necessário criar essas medidas e modificar leis para evitar piores resultados em um futuro breve.

A primeira ação debatida refere-se ao esforço em garantir a manutenção de postos de trabalho formais na economia, que foi, por fim, tratada na Medida Provisória 936, transformada depois em Lei 14.020/2020. De acordo com essa normativa, foi facultado a algumas empresas reduzirem ou mesmo suspenderem as jornadas de trabalho mediante compensação governamental de percentuais pré-definidos do seguro-desemprego. Ao final, essa ação foi bastante acionada pelo setor privado, alcançando em torno de 20 milhões de acordos e exigindo um gasto público de R\$ 33,7 bilhões, considerando os números até o mês

de dezembro.

Foi possível observar ainda que o país precisou de um rol de capacidades estatais já existentes para serem mobilizados e, com isso, viabilizarem a operacionalização desse repertório de ações complementares nesse momento de crise profunda. Entre eles, pode-se citar os programas relacionados ao Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), especialmente do Programa Seguro-Desemprego, que serviu de parâmetro fundamental para a adoção de um programa de redução e suspensão de jornadas de trabalho em plena crise econômica, tendo a garantia de reposição de parcela significativa da renda dos trabalhadores submetidos.

Diante disso, as medidas foram sim de grande aplicabilidade pelas empresas, ajudando-as a manter os empregos e a redefinirem estratégias empresariais, ao amenizar os efeitos negativos, auxiliando na grande possibilidade de uma retomada acelerada nas atividades econômicas.

## REFERÊNCIAS

COSTA, Gian Lucas Sudatti da. **A pandemia do novo coronavírus e os impactos na economia e nas relações trabalhistas no Brasil.**2020.

COVID-19 e o mundo do trabalho. Ilo.org, 2020.

FERNANDES, Ingrid Elise Scaramucci. **Combate ao desemprego em época de pandemia: primeiras considerações sobre a lei nº 14.020/2020, sobre os decretos nº 13.442/2020, nº 13.470/2020 e sobre a portaria SEPTME nº 16.655/2020.** 2020.

BRASIL.**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020.** Planalto.gov, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm).

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020.** Planalto.gov, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm).

BRASIL.**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 945, DE 4 DE ABRIL DE 2020.** Planalto.gov, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm).

BRASIL.**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021.** Planalto.gov, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021.** Planalto.gov, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>.

MELO, Suelen Vaz de; ROMANHOLO, Maria Inês de Assis. **Os impactos do novo coronavírus nas relações de trabalho: uma análise da constitucionalidade da lei 14.020/2020 quanto as alterações contratuais por acordo individual escrito.** 2020.

BRASIL. NOVO CAGED. **Estatísticas mensais do emprego formal. Janeiro de 2020 a Janeiro de 2021.** POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. **O trabalho em tempos do coronavírus.** 2020. SEBRAE. **O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios –10ª edição.** 2021

RODRIGUES, Barbara de Souza; MACIEL, Lucas Pires. **A suspensão do contrato e a redução da jornada de trabalho em tempos de pandemia.** 2020.

ROUBICEK, Marcelo. **Os números que mostram o impacto da pandemia no emprego.** NEXO, 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/05/28/Os-n%C3%BAmeros-que-mostram-o-impacto-da-pandemia-no-emprego>. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

BRASIL. **LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020.** Planalto.gov, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm). Acesso em: 10 de outubro de 2021.

**Decreto Nº 10.517, DE 13 DE OUTUBRO DE 2020.** Planalto.gov, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm). Acesso em 10 de outubro de 2021.

**PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.** Disponível em: <https://servicos.mte.gov.br/bem/>