



UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS – PUC GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MÁRIO CÉZAR ALMEIDA DOS SANTOS

PROGRAMA EMERGENCIAL DE EMPREGO E RENDA:
OS ASPECTOS DETERMINANTES DA LEI 13982 - 14020 E NO TRABALHO HOME
OFFICE

GOIÂNIA
2023



**PROGRAMA EMERGENCIAL DE EMPREGO E RENDA:
OS ASPECTOS DETERMINANTES DA LEI 13982 - 14020 E NO TRABALHO HOME
OFFICE¹
EMERGENCY EMPLOYMENT AND INCOME PROGRAM:
THE DETERMINING ASPECTS OF LAW 13982 - 14020 AND HOME OFFICE
WORK**

Mario Cezar Almeida dos Santos^{**}
Pedro Roberto Silva Pinto^{***}

RESUMO: Este estudo teve como objetivo analisar os aspectos positivos e negativos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, implementado como resposta à crise econômica gerada pela pandemia da Covid-19 no Brasil. A pesquisa identificou que as restrições impostas às atividades econômicas para conter a disseminação do vírus resultaram em um declínio do crescimento econômico, afetando as taxas de contratação e aumentando os desligamentos, com impactos diretos sobre a renda e o poder de compra das famílias brasileiras. A metodologia adotada incluiu a análise de indicadores de desempenho do mercado de trabalho e a avaliação das medidas governamentais de apoio financeiro. Em um cenário onde as oportunidades de recolocação eram escassas, os subsídios governamentais, tanto federais quanto distritais, desempenharam um papel importante no auxílio às famílias para manter um nível mínimo de consumo. Além disso, o estudo revelou que as empresas se adaptaram à crise com o aumento de práticas como o trabalho remoto (home office) e as vendas através de plataformas digitais como WhatsApp e Instagram. Observou-se também um aumento na produtividade dos empregados em seus respectivos empregos. Contudo, apesar dos desafios impostos pela pandemia, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, juntamente com outras iniciativas governamentais, conseguiram atenuar de forma eficaz os impactos negativos no mercado de trabalho e na economia em geral. No entanto, destaca-se a necessidade de estudos futuros para uma análise mais aprofundada dos efeitos a longo prazo dessas medidas.

PALAVRAS-CHAVE: Programa Emergencial de Emprego e Renda, MP, Covid-19, Os subsídios, *home office*, Instagram.

ABSTRACT: This study aimed to analyze the positive and negative aspects of the Emergency Employment and Income Maintenance Program, implemented as a response to the economic crisis generated by the Covid-19 pandemic in Brazil. The research partner found that restrictions imposed on economic activities to contain the spread of the virus resulted in a decline in economic growth, affecting hiring rates and increasing layoffs, with direct impacts on the income and purchasing power of Brazilian families. The included methodology included the analysis of labor market performance indicators and the evaluation of

* Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do professor Pedro Roberto Silva Pinto

** SANTOS Mario Cezar Almeida Graduando em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Rua Dona Stella nº 489 Setor Negrão de Lima, Goiânia – Goiás CEP 74650-100. Email: mariocsantos2014@gmail.com

*** PINTO, Pedro Roberto Silva, Bacharel em Ciências Contábeis, Pós-graduado no curso de Planejamento Tributário, Auditoria e Controladoria. Docente Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Avenida Universitária nº 1440 Setor Leste Universitário, Goiânia – Goiás, CEP 74605-010. Email: profpedropucgo@gmail.com

government financial support measures. In a scenario where relocation opportunities were scarce, government subsidies, both federal and district, played an important role in helping families maintain a minimum level of consumption. Furthermore, the study revealed that companies adapted to the crisis with the increase in practices such as remote work (home office) and sales through digital platforms such as WhatsApp and Instagram. I also observed an increase in the productivity of workers in their respective jobs. However, despite the challenges posed by the pandemic, the Emergency Employment and Income Maintenance Program, together with other government initiatives, manages to effectively mitigate the negative impacts on the job market and the economy in general. However, the need for future studies is highlighted to further analyze the long-term effects of these measures.

KEYWORDS: Emergency Employment and Income Program, MP, Covid-19, Subsidies, home office, Instagram.

1 INTRODUÇÃO

O Programa Emergencial de Emprego e Renda surgiu como uma resposta governamental diante de um cenário de crise econômica e sanitária. Essa crise, desencadeada por eventos como a pandemia da COVID-19, impulsionou governos ao redor do mundo a desenvolver políticas para proteger empregos, sustentar a economia e apoiar cidadãos e empresas em tempos de incerteza.

As Leis 13982 a 14020 foram promulgadas nesse contexto, visando oferecer suporte financeiro e regulamentar as relações de trabalho afetadas pela crise. Estas leis abordaram diversas questões, desde a provisão de auxílio emergencial para trabalhadores e famílias em situação de vulnerabilidade até a implementação de medidas para manter empregos e auxiliar empresas (NAHAS, 2021).

Um dos aspectos mais dessas leis foi o fomento e a regulamentação do trabalho home office ou remoto. A pandemia forçou muitas organizações a adotarem o trabalho remoto, uma modalidade até então secundária em muitos setores. As leis 13982 a 14020 desempenharam um papel fundamental em estabelecer diretrizes para essa nova forma de trabalho, abordando questões como direitos e deveres dos trabalhadores, adaptação de contratos de trabalho, e questões de saúde e segurança no trabalho remoto.

Além disso, essas leis trouxeram desafios e oportunidades para as organizações. Por um lado, exigiram adaptações rápidas nos modelos de negócios e na gestão de recursos humanos. Por outro, proporcionaram uma oportunidade para explorar novas formas de trabalho, potencialmente aumentando a flexibilidade e a satisfação dos funcionários.

Nesse contexto, a pesquisa busca responder a seguinte problemática: quais foram os aspectos determinantes na Contabilidade em relação as leis do Programa Emergencial de Emprego e Renda? Assim, o artigo busca descrever as características do Programa

Emergencial e relacioná-lo com as expectativas da população nos anos que a pandemia esteve presente, junto à população.

Esse trabalho justifica-se pela necessidade de explorar o Programa Emergencial de Emprego e Renda, com foco nas Leis 13982 a 14020 e como ele foi implementado diante de crises econômicas e sanitárias, como a pandemia da COVID-19. A análise dessas leis é importante para entender como as organizações adaptaram suas práticas contábeis e financeiras em resposta a novas demandas regulatórias e mudanças no mercado.

Além disso, a transição súbita para o trabalho remoto, como uma das medidas impostas por estas leis, marca uma virada nas operações tradicionais de muitas empresas. Entender como essa transição afeta a contabilidade é necessário para adaptar efetivamente as práticas de trabalho às novas realidades, mantendo a conformidade e a sustentabilidade financeira.

Este estudo contribui para a compreensão detalhada do impacto das Leis 13982 a 14020 no cenário contábil das empresas. Essa análise beneficia os profissionais da contabilidade e os gestores financeiros, proporcionando uma visão clara das implicações dessas leis para suas atividades diárias. Adicionalmente, o estudo ilumina os efeitos do trabalho remoto nas operações contábeis, uma informação vital para organizações que buscam aprimorar suas operações em um ambiente de trabalho cada vez mais digital e remoto.

Ao examinar a resposta a crises como a pandemia da COVID-19, o estudo oferece lições para o planejamento e a preparação de crises futuras, com foco especial nos aspectos financeiros e contábeis. Isso é particularmente relevante em um mundo onde crises econômicas e sanitárias podem surgir repentinamente.

Além disso, este trabalho contribui para o entendimento das políticas públicas emergenciais, oferecendo uma análise crítica de seu impacto no setor privado, especialmente na contabilidade e finanças. Esta avaliação é fundamental para moldar políticas futuras que sejam mais eficazes e alinhadas com as necessidades das empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste estudo, explora-se diversos aspectos relacionados ao Programa Emergencial de Emprego e Renda, iniciando com um exame da condição da população ocupada antes da pandemia, seguido de uma análise detalhada sobre a pandemia do COVID-19 e suas consequências globais. Investiga-se as ações do Governo Federal em resposta à crise, direcionando a pesquisa na implementação e no embasamento para a concessão do auxílio emergencial. Além disso, o estudo aborda os impactos econômicos da pandemia, avaliando

como afetou o cenário empresarial e econômico, e conclui com uma análise dos reflexos dessas mudanças no campo da contabilidade, destacando os desafios e adaptações enfrentados por profissionais e empresas no setor.

2.1 DA POPULAÇÃO OCUPADA ANTES DA PANDEMIA

Antes de 2020, a prática do Home Office era relativamente menos difundida, com um crescimento que, embora constante, dobrava apenas a cada 15 anos. No entanto, o advento da pandemia de COVID-19 acelerou essa expansão. Durante esse período, observou-se um aumento na adoção do trabalho remoto equivalente a 30 anos de crescimento pré-pandêmico, uma transformação no mundo corporativo. Vale ressaltar que essa prática já havia sido regulamentada em 2017, como parte da reforma trabalhista, o que estabeleceu um alicerce legal para sua adoção mais ampla durante a crise sanitária.

Segundo estudo de Barrero, Bloom, Buckman e Davis (2021) o *home office* elevou os níveis de bem-estar e satisfação com a vida de seus adeptos na comparação com os trabalhadores que continuaram a trabalhar presencialmente, gerando também economia de tempo e dinheiro com deslocamentos e disseminando a possibilidade de se trabalhar de qualquer lugar.

Esse novo modelo de trabalho remoto, de acordo com Bloom (2022), as empresas passaram a ter menos demissões em suas equipes de trabalho e os feedbacks de satisfação com o trabalho também passou a ser mais produtivo. Na Europa e nos Estados Unidos as empresas são mais abertas ao trabalho remoto, mais isso é uma questão de cultura, perfil de mercado ou até uma carência de infraestrutura e estudo.

As empresas também com esse tipo de trabalho, que seus colaboradores, um aumento de produtividade muito significativa, quanto ao presencial, e em grandes centros como São Paulo, a redução de grandes deslocamentos nos dias úteis.

O FGV IBRE vem tentando medir a percepção de produtividade no *home office* tanto pelo lado das empresas quanto pela dos trabalhadores. Além disso, a enquete especial incluída nas sondagens de outubro do ano passado procura entender as características deste trabalho remoto e o número de dias que vem sendo adotado de *home office* pelas empresas, um resultado que pode ser comparado ao que vinha ocorrendo no período mais crítico da pandemia. **Proporção de empresas adotando o *home office***

A população ocupada no segundo trimestre de 2020 foi estimada em 83,3 milhões de pessoas, que representou uma redução de quase 10 milhões, quando comparada ao trimestre imediatamente anterior, em que a estimativa era de 92,2 milhões.

Neste período em questão teve início a aplicação das medidas de isolamento social que visaram à contenção da pandemia. Já no terceiro trimestre de 2020, a taxa de desocupação foi estimada em 14,6 %, um índice 1,3% maior que no trimestre imediatamente anterior, e 2,8% maior em relação ao mesmo período do ano de 2019 (IBGE, 2020).

Esse cenário demonstra o impacto visível da pandemia sobre o mercado de trabalho brasileiro, que segundo Bridi (2020) já estava em deterioração. A população ocupada no terceiro trimestre de 2020 foi estimada em 82,5 milhões de pessoas, o que representou uma redução de 800 mil pessoas em relação ao trimestre imediatamente anterior.

No quarto trimestre de 2020, a estimativa para a taxa de desocupação foi de 13,9%, uma redução de 0,7% quando comparada ao trimestre imediatamente anterior, e um aumento de 3% quando comparada ao mesmo período do ano de 2019 (IBGE, 2020). Nesse mesmo período a população ocupada foi estimada em 86,2 milhões de pessoas. Um aumento de aproximadamente 3 milhões de pessoas ocupadas, quando comparado ao trimestre imediatamente anterior.

2.2 RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR

A relação entre empregado e empregador é uma dinâmica complexa e envolve uma série de regulamentações advindas das leis trabalhistas e se encontra em constante evolução, especialmente em momentos de mudanças sociais e econômicas, como as provocadas pela pandemia da COVID-19. Esta relação, historicamente caracterizada por uma hierarquia e dependência, enfrentou desafios e transformações profundas nos últimos anos, especialmente em termos de flexibilidade, comunicação e expectativas mútuas.

Durante a pandemia, a aceleração na adoção do trabalho remoto redefiniu as fronteiras tradicionais do local de trabalho. Como apontado por Felstead e Henseke (2017), o trabalho remoto modificou as expectativas de empregadores e empregados, criando uma dinâmica onde a autonomia e a flexibilidade passaram a ser mais valorizadas. Empregadores que antes viam o trabalho remoto com ceticismo foram forçados a reconhecer seus benefícios, não apenas em termos de continuidade dos negócios, mas também na promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos empregados.

Por outro lado, a relação empregador-empregado também enfrentou novos desafios, como a manutenção da cultura organizacional e do engajamento dos funcionários à distância. A pesquisa de Gallup (2020) mostrou que o engajamento dos empregados é crucial para o sucesso de uma organização, e manter esse engajamento se tornou um desafio adicional no cenário do trabalho remoto. Assim, os empregadores tiveram que repensar estratégias de

gestão, comunicação e reconhecimento, adaptando-as ao ambiente virtual.

Além disso, a pandemia destacou a importância da saúde mental e do bem-estar dos empregados. Empregadores passaram a reconhecer que o suporte ao bem-estar dos funcionários não é apenas uma questão de responsabilidade social corporativa, mas também um aspecto crítico para a produtividade e retenção de talentos, conforme destacado por Kniffin et al. (2021) em seu estudo sobre as implicações da COVID-19 para o local de trabalho.

Assim, a pandemia reforçou a necessidade de flexibilidade e adaptabilidade tanto por parte dos empregados quanto dos empregadores. A capacidade de se adaptar rapidamente às mudanças tornou-se uma competência essencial, como demonstrado pela rapidez com que muitas empresas e trabalhadores se adaptaram ao trabalho remoto. Esta adaptabilidade, segundo a Organização Internacional do Trabalho (2020), é fundamental para a resiliência das empresas e dos trabalhadores em tempos de crise.

Nesse contexto, a pandemia da COVID-19 transformou a relação entre empregado e empregador. As mudanças provocadas pela adoção em massa do trabalho remoto, pela necessidade de manter o engajamento dos funcionários à distância, e pelo foco crescente no bem-estar dos empregados, redefiniram esta relação. A pandemia destacou a importância da flexibilidade, comunicação eficaz e apoio ao bem-estar, aspectos que continuarão a moldar essa dinâmica no futuro pós-pandêmico.

2.3 DAS AÇÕES DO GOVERNO FEDERAL

O governo federal do Brasil, depois de muita pressão da sociedade civil organizada, encaminhou ao Congresso Nacional, com data de 1º de abril de 2020, a Medida Provisória nº 936, com o objetivo declarado de manter empregos e a remuneração dos trabalhadores, atingidos pelo impacto da epidemia de corona vírus sobre as atividades econômicas.

A MP (Medida Provisória) autoriza a redução temporária da jornada de trabalho e dos salários, na mesma proporção, bem como da suspensão dos contratos de trabalho, oferecendo aos trabalhadores um benefício que cobriria parte da perda de rendimentos durante esse período.

As regras desse novo programa são apresentadas e comentadas neste, visando contribuir para o debate. Essa MP 936 se soma a um conjunto mais amplo de iniciativas tomadas pelo governo e o Congresso, em relação aos desafios colocados pela epidemia para a saúde pública, mas também sobre seus impactos sociais e econômicos.

Nesse sentido, vale lembrar que, em 22 de março, o governo Bolsonaro havia editado

a Medida Provisória nº 927 que, entre seus dispositivos, autorizava a suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses, sem garantia de renda e de emprego. Diante da forte reação das Centrais Sindicais, partidos e movimento sociais, o governo recuou, e no dia seguinte, revogou esse dispositivo da Medida Provisória 927.

Por outro lado, o Congresso Nacional aprovou, em 30 de março, o Projeto de Lei 1.066/2020, instituindo a Renda Básica de Emergência, que prevê um benefício de R\$ 600,00 mensais a trabalhadores informais e pessoas inscritas no Cadastro Único dos Programas Sociais do Governo Federal. Esse projeto de lei foi sancionado pelo presidente da República em 1º de abril, mas, até o fechamento desta Nota Técnica, ainda não tinha sido publicado no Diário Oficial da União (Dieese, 2020, p. 2).

Pela Medida Provisória 936, a redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, do salário fica autorizada, mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva e com duração máxima de 90 dias. A redução poderá ser, a princípio, de 25%, 50% ou 70% do salário do trabalhador(a). em compensação, (o/a) trabalhador(a) receberá, de forma complementar, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. O valor do Benefício será calculado aplicando-se o percentual de redução do salário ao que (o/a) trabalhador(a) teria direito se requeresse o seguro-desemprego.

Ou seja, se o trabalhador tiver a jornada e salário reduzidos em 50%, seu benefício será de 50% do valor do seguro-desemprego ao qual teria direito, se tivesse sido dispensado.

O percentual de redução de jornada e salário poderá ser diferente dos mencionados acima, em caso de negociação coletiva, mas o benefício será limitado a essas frações pré-determinadas. Assim, se a redução ficar entre 25% e 50%, o percentual do benefício fica em 25% do seguro-desemprego; para redução de salário de 50% a 70%, o benefício será de 50%; e se a redução for maior do que 70%, o benefício se limitará a esse percentual. Porém, reduções salariais inferiores a 25% não darão direito ao complemento estabelecido na MP. A empresa pagava um percentual acima mencionado e o governo pagou o restante do salário.

A jornada e o salário voltar ao normal com a cessação do estado de calamidade, do prazo pactuado ou caso o empregador decida antecipar seu encerramento (Dieese, 2020, p. 2-3).

A Medida Provisória outrora autorizava que as empresas, mediante acordo individual ou negociação coletiva, suspendam o contrato de trabalho por até dois meses ou por dois períodos de 30 dias cada. Essa alternativa, na prática, se configura como uma redução de 100% da jornada e do salário. Nesse caso, o trabalhador fará jus ao recebimento de benefício mensal, cujo valor dependerá do tamanho da empresa.

Para as empresas com receita bruta anual de até R\$ 4,8 milhões, o que corresponde ao limite máximo de enquadramento do Simples Nacional, o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda será equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego ao qual o trabalhador teria direito.

Para as empresas com receita bruta anual superior a esse valor, a empresa teria que pagar 30% do salário do empregado, que receberia também o benefício emergencial na proporção de 70% do valor do seguro-desemprego a que teria direito. Vale alertar que a parcela da empresa, nessa última hipótese, tem como base de cálculo o salário do empregado.

Qualquer que seja o tamanho da empresa, na hipótese de suspensão do contrato, deve ser mantido os benefícios, tais como planos de saúde, vale refeição etc. Durante a suspensão do contrato, não poderia haver prestação de trabalho remoto ou de qualquer forma. Se isto ocorrer, além das penalidades aplicáveis, o empregador teria de pagar o salário integral correspondente (Dieese, 2020, p. 3).

Estudos recentes já se debruçaram sobre essas políticas, embora com objetivos distintos dos aqui propostos. Komatsu e Menezes-Filho (2020) concluíram que a RBE poderia atenuar fortemente a queda da renda e o aumento da pobreza, em vários cenários de desemprego. Hecksher e Foguel (2020) avaliaram a cobertura potencial da RBE e do Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e apontaram que essas medidas poderiam atingir, conjuntamente, até 80% da população.

Costa e Reis (2020) avaliaram o potencial efeito da Medida Provisória nº 936/2020 sobre a renda do trabalho e a renda domiciliar per capita e concluíram que a medida tem pouco impacto sobre os trabalhadores com renda do trabalho menor que três salários-mínimos e impactos heterogêneos nos estratos superiores.

2.4 OS IMPACTOS NA ECONOMIA E CONTABILIDADE

A pandemia de Covid-19 afetou especialmente as micro e pequenas empresas (MPE) no Brasil, com a queda brusca na demanda, interrupção das atividades e, eventualmente, o fechamento definitivo de diversos empreendimentos. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que durante a primeira onda da doença, até junho de 2020, 716.372 empresas encerraram suas operações, sendo 99,8% delas de menor porte. Esse impacto resultou em uma perda expressiva de estoque de capital.

Com base nos dados do IBGE, o estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) intitulado “Covid deixou sequelas: a destruição do estoque de capital das micro e pequenas empresas como consequência da pandemia de covid-19”, apresenta o total de

estoque de capital das empresas brasileiras por porte e setor. Para medir o impacto da pandemia nas empresas de menor porte, os pesquisadores produziram inicialmente uma estimativa inédita do estoque de capital das MPE: R\$ 240 bilhões em dezembro de 2018.

Esse balanço revela que apenas na primeira onda da doença, as micro e pequenas empresas perderam entre R\$ 9,1 bilhões e R\$ 24,1 bilhões em estoque de capital, sendo os setores de comércio e serviços os mais afetados.

Esse tipo de negócios de empresas aqui mencionado, não converte o estoque de capital em dinheiro. “Estamos falando de prateleiras, móveis, materiais que dificilmente vão ser vendidos. Sendo conservador, é ao menos R\$ 20 bilhões que virou lixo”, onde uma pesquisa do Ipea, pode confirmar.

De acordo com uma publicação, a reconstrução desse estoque de capital se torna um desafio, uma vez que o acesso ao crédito para as MPE no Brasil é restrito e caro. A principal fonte de recursos para esses empreendimentos costuma ser a poupança individual. A estimativa realizada pelo Ipea busca auxiliar no dimensionamento da necessidade de políticas públicas voltadas para a retomada econômica dessas empresas e na criação de mecanismos que facilitem o acesso ao crédito privado.

Levantamento apresentado considerava que o número e o real impacto da pandemia poderiam ser ainda maiores, caso fossem considerados fatores como o fechamento de negócios após junho de 2020, a exclusão dos microempreendedores individuais, dos negócios informais e os ativos intangíveis. Segundo os pesquisadores, é provável que o valor total de estoque perdido pelas MPE superaria os R\$ 24,1 bilhões.

Diante do quadro Epidemiológico que vivenciamos, de que a necessidade de políticas públicas voltadas para a reconstrução do estoque de capital das micro e pequenas empresas. Entre as soluções está a facilitação do acesso ao crédito por parte desses empreendimentos, visando acelerar a retomada econômica do país.

Além dos impactos causados na área de saúde pública o coronavírus levou a uma série de consequências econômicas que obviamente afetam diretamente o dia a dia dos profissionais e escritórios de contabilidade. Com ciência disso é fácil perceber que entender o impacto do coronavírus no setor de contabilidade é fundamental para atravessar a crise e manter seu negócio estável e competitivo quando o novo cenário, se antes era preciso reduzir os riscos aos quais sua empresa estava suscetível, hoje isso é uma questão que pode manter a sua empresa no mercado, saudável e sustentável.

Pense que você precisará cada vez mais de uma base para tomadas de decisões baseadas nos impactos do coronavírus em toda a sua empresa. Infelizmente muitos

empresários estão demorando para entender a dimensão das mudanças que a pandemia irá acarretar, e quanto mais empurram as tomadas de decisão para frente, mais se tornam vulneráveis no mercado em constante mudança, para ajudar a entender o quão grande é o impacto do coronavírus no setor de contabilidade, vamos fazer uma breve retrospectiva a respeito da evolução do início de março até agora com a pandemia que afeta o mercado do mundo todo e a vida de todos nós como nunca antes na história.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Portanto, quanto ao objetivo, será aplicada a pesquisa descritiva, que segundo Beuren *et al.* (2014). Essa técnica tem por finalidade descrever as características de determinado fenômeno e ou estabelecer relações entre elas. A pesquisa descritiva possibilita a observação, registro, classificação, análise e interpretação, sem a interferência do pesquisador.

Quanto às estratégias de procedimentos serão aplicadas as pesquisas documental e bibliográfica. A técnica de pesquisa documental será aplicada, considerando que o documento Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será o objeto de estudo. Para Martins e Theóphilo (2018, p. 87-88) a pesquisa embora semelhante à pesquisa bibliográfica, difere-se dessa em virtude de utilizar material não estudado e editado sob a mesma perspectiva que se pretende.

São exemplos de pesquisa documental quando o objeto de estudo está centrado em relatórios, estudos, leis, cartas, demonstrações contábeis, base de dados (Censo Agropecuário, Censo populacional, plataforma de dados econômicos), e outros.

Já a pesquisa bibliográfica será aplicada na fase de revisão de literatura para desenvolvimento do tema, por meio do uso de livros, artigos científicos e demais produções científicas, fundamentando o problema, referencial teórico e metodologia.

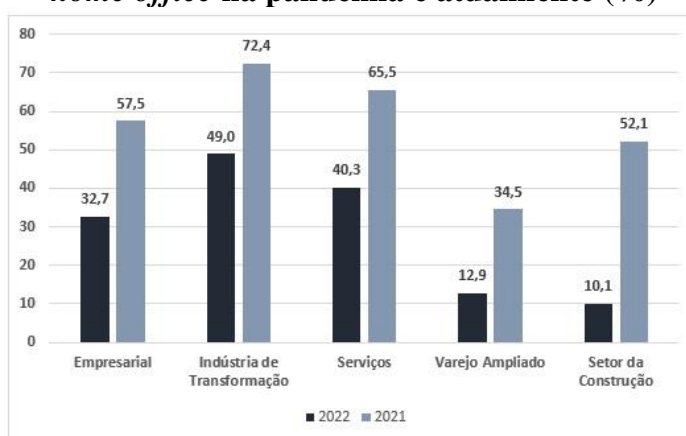
Para Andrade (2010, p. 25) a técnica de pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental para todas as pesquisas. Ela está conjugada com as diversas estratégias de levantamento de dados, como por exemplo, pesquisa levantamento (survey), de laboratório; documental; e outras (ANDRADE, 2010, p. 25; SOUSA; OLIVEIRA; ALVES, 2021, p. 64-65).

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tem abrangência nacional, com pretensão de analisá-lo com impacto para todas as regiões do país, portanto, não será utilizada amostra, mas a população.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em 2021, 57,5% das empresas afirmam ter adotado o modelo *home office* no Brasil, de forma parcial ou total, incluindo os que já adotavam essa modalidade antes da pandemia. Esse percentual diminuiu para 32,7% em outubro de 2022. A Indústria e o Setor de Serviços, que se haviam destacado durante a pandemia, quando atingiram proporções de adoção de *home office* por 72,4% e 65,5% das empresas, respectivamente, reduziram o uso do trabalho remoto para 49% e 40,3%.

Gráfico 1 – Proporção de empresas que adotaram o trabalho remoto ou regime de *home office* na pandemia e atualmente (%)



Fonte: FGV IBRE

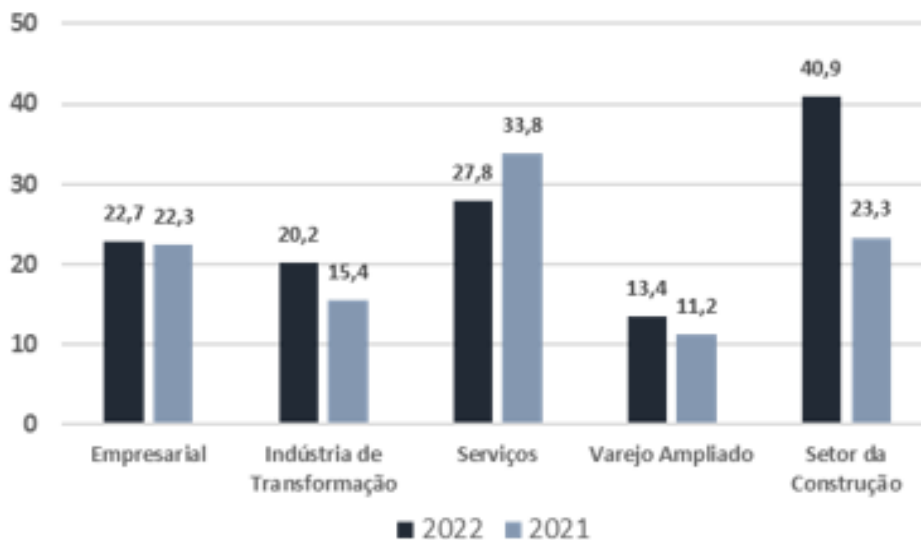
Sabemos que há diferenças perceptíveis entre os segmentos dentro dos grandes setores. No setor de serviços, 89,5% das empresas do segmento de Serviços de Informação e Comunicação adotaram ou já adotavam algum tipo de trabalho remoto em 2021. Atualmente esse percentual continua alto, mas caiu para 74,2%. Nos Serviços Prestados às Famílias, em que o uso do *home office* alcançou 36,7% das empresas durante a pandemia, a prática caiu a 12,8% em outubro (tabelas em anexo).

Entre os Serviços Prestados às Famílias a maior redução do uso de *home office* ocorreu nos Serviços de Acomodação.

Proporção de colaboradores em regime remoto

A proporção de colaboradores em trabalho remoto pouco se alterou entre 2021 e 2022, sugerindo que as empresas que mantiveram a prática possam ter aumentado o número de trabalhadores em regime remoto. Hoje, o maior percentual foi registrado na construção (40,9%) e o menor no Comércio (13,4%). No ano anterior essas proporções haviam sido de 23,3% e 11,2%, respectivamente.

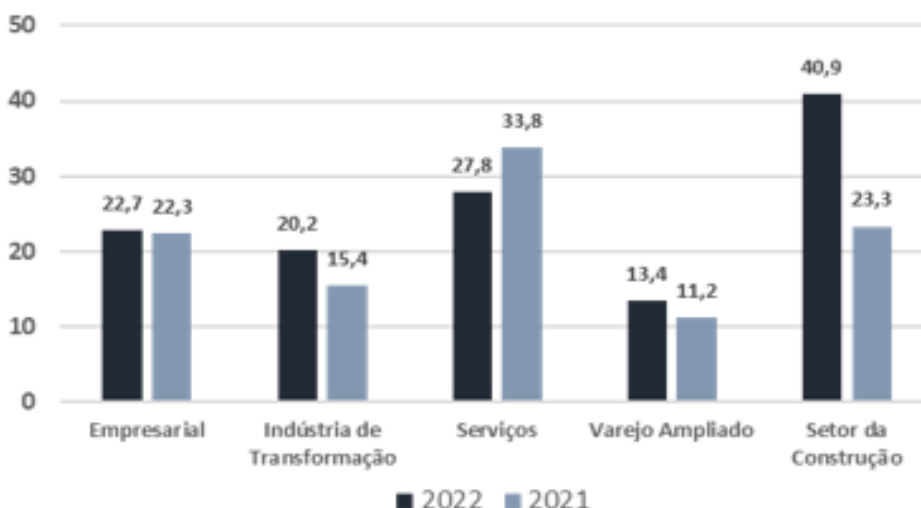
Gráfico 2 - Proporção dos colaboradores em regime remoto ou *home office* (%)



Fonte: FGV IBRE

Na percepção dos trabalhadores, entre 2021 e 2022 observa-se também uma diminuição da prática do trabalho remoto: o percentual de trabalhadores com algum dia em *home office* passou de 55,5% em 2021 para 34,1% em 2022.

Gráfico 3 – Proporção de trabalhadores em *home office* e número médio de dias de trabalho remoto por semana (%)



Fonte: FGV IBRE

A redução do percentual de trabalhadores em *home office* pode ser por influência da melhoria do quadro pandêmico, com redução das restrições à mobilidade urbana e retorno da vida próxima à normalidade. Em 2021, por mais que a pandemia começasse a

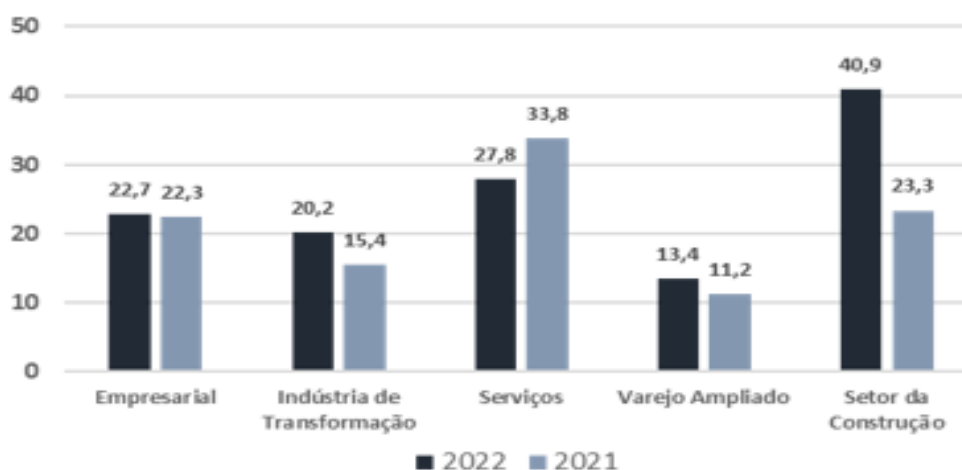
ter números menos negativos no aspecto da saúde, ainda se vivia sob um clima de maior incerteza sobre a Covid-19.

Estudos de Barrero, Bloom e Davis (2021), mostram que nos EUA havia desigualdade nos trabalhos remotos. No grupo de pessoas com maior escolaridade se obtinha um percentual maior de pessoas que recebiam para trabalhar de forma integral em casa.

Ao longo da pandemia, 63,4% das pessoas com graduação trabalhavam de casa integralmente, um número que caiu posteriormente a 30,7%. Enquanto o uso de home office por pessoas que não possuíam ensino médio completo caiu de 24,6%, durante a pandemia, para 12,8%.

Essa desigualdade também pode ser notada nos dados da Sondagem do Consumidor do FGV IBRE. Das pessoas que estavam trabalhando, foi observado que o home office é predominante nas categorias salariais mais elevadas. No grupo de pessoas de renda mais baixa, 82,8% das pessoas estavam com trabalho totalmente presencial em outubro de 2022. Quando se olha na faixa de renda mais alta, o percentual de trabalho presencial ou em home office quase se equivalem.

Gráfico 4 - Proporção de trabalhadores com pelo menos um dia em *home office* ou totalmente presencial, por faixa de renda.



Fonte: FGV IBRE

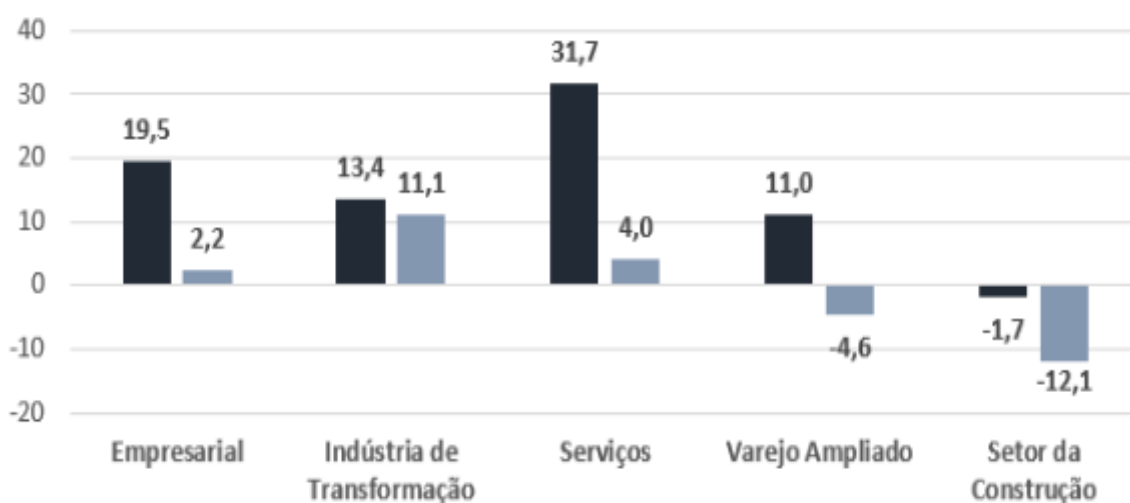
Percepção sobre impacto do *home office* na produtividade

Outra questão abordada na pesquisa com as empresas foi em relação à percepção dos impactos na produtividade. Em 2021, cerca de 21,6% das empresas que adotaram

home office observaram aumento na produtividade dos colaboradores enquanto 19,4% apontavam redução.

Em 2022, a proporção de empresas que notaram aumento da produtividade de seus colaboradores aumentou para cerca de 30%, 8 pontos percentuais a mais do que no ano anterior, enquanto as que avaliam que houve perda de produtividade diminuiu para 10,2%. Esse saldo positivo na percepção da produtividade de 2,2% em 2021 para 19,5% em 2022 foi influenciado pelas respostas nos setores industrial e de Serviços. Na Construção, houve aumento da proporção de empresas que vêm observando queda na produtividade.

Gráfico 5 - Percepção das empresas sobre a produtividade dos colaboradores com o trabalho remoto ou *home office* (Saldo das Respostas em pontos percentuais)

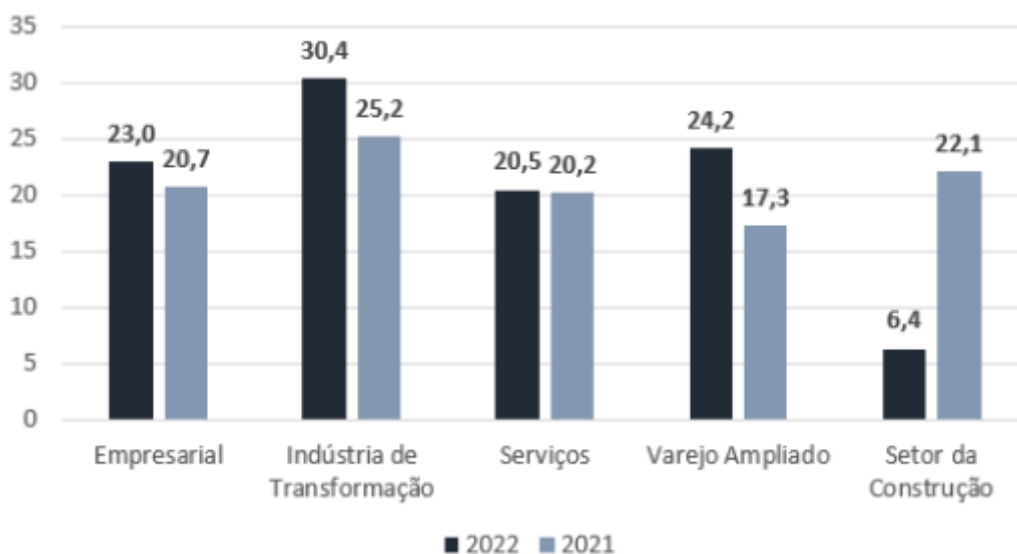


Fonte: FGV IBRE

O ganho ou perda de produtividade também foi mensurado: as empresas reportam 23,0% de aumento médio na produtividade em outubro de 2022 contra 20,7% em setembro de 2021. Entre os que apontaram redução da produtividade, a taxa média de queda foi de 15,4% em 2022 contra 20,6% em 2021. Esse padrão simétrico ocorre nos principais setores, mas não dentro dos segmentos.

A magnitude dos ganhos de produtividade cresceu na Indústria, ou seja, as empresas desse setor observam um aumento de produtividade de 30,4% em 2022 (contra 25,2% em 2021). Enquanto isso, no Comércio foi percebido uma perda de produtividade da ordem de 20,2% em 2021 e de 26,3% em 2022.

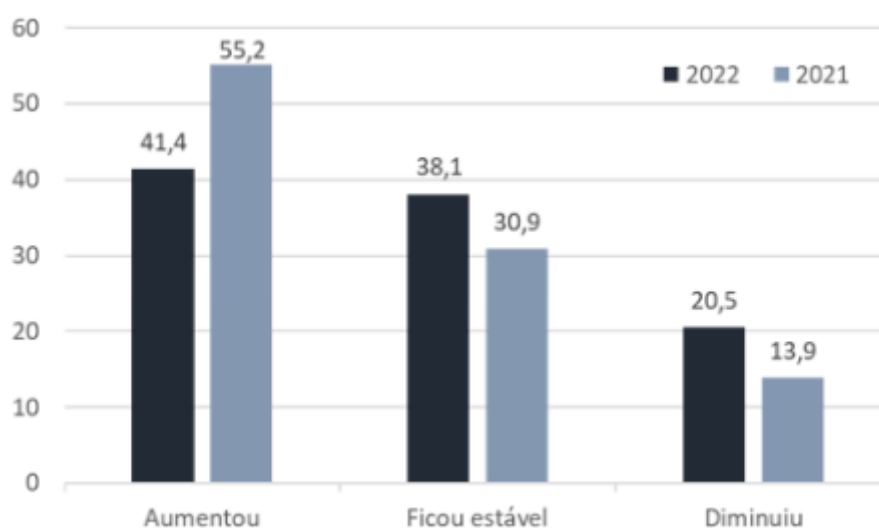
Gráfico 6 - Aumento médio da produtividade dos colaboradores com o trabalho remoto ou *home office* (%)



Fonte: FGV IBR

Produtividade e número de dias no regime remoto são alguns pontos em divergência entre empresas e seus colaboradores. Como vimos acima, entre as empresas, apenas 19,5% consideram ter ocorrido aumento na produtividade com a adoção do *home office*. Já entre os trabalhadores, a maioria se considera mais produtivo no trabalho remoto.

Gráfico 7 - Percepção dos trabalhadores sobre produtividade no trabalho remoto, em %



Fonte: FGV IBRE

Número de dias em *home office* hoje e no futuro

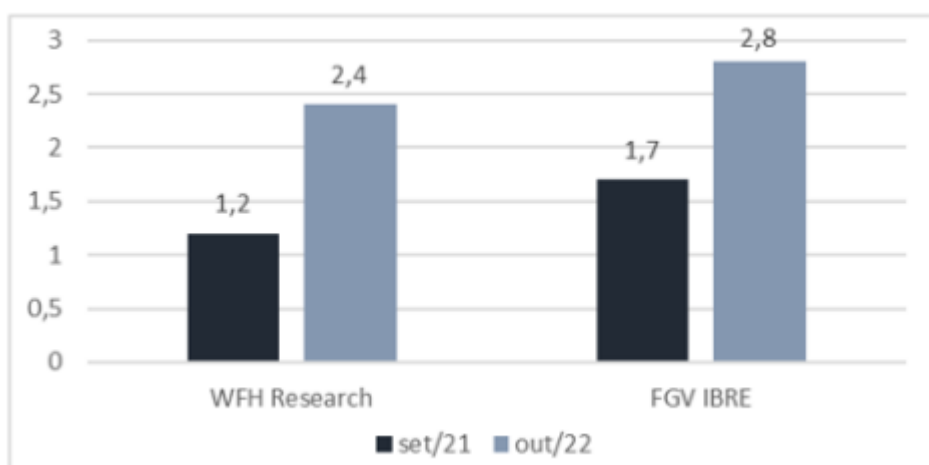
Consultamos as empresas quantos dias os colaboradores estão em regime remoto dividindo as áreas administrativas e operacionais, e qual a expectativa da empresa para o esse regime no futuro. Em 2021, a média de dias dos colaboradores em *home office* da área administrativa era de 3,1 dias em média e a perspectiva era de redução para 1,7 dia. Em 2022, a média de dias em *home office* se manteve ligeiramente estável, ou seja, próxima a 3 e a perspectiva é que se mantenha no futuro.

De uma maneira geral, as empresas esperavam, a partir da normalização dos negócios, que o modelo de home office diminuísse, o que efetivamente não aconteceu. Ao contrário, ele cresceu nas áreas operacionais de 1,1 dia por semana em 2021 para 1,6 dia em 2022 e a perspectiva é que fique em 1,4 dia no futuro.

Bloom, Barrero e Davis (2022), obtiveram resultados próximos aos observados nas Sondagens. O gráfico abaixo mostra que os empregadores nos Estados Unidos pretendem manter cerca de 2,4 dias de trabalho em casa. Esse número cresceu desde que a pesquisa *Working from home* (WFH), começou a ser divulgada em agosto de 2020. Em setembro de 2021, a expectativa de dias de home office após a pandemia era de 1,2 dia na semana.

O gráfico e a tabela abaixo mostram a evolução dos dias de trabalho remoto entre as pesquisas.

Gráfico 8 - Evolução dos dias esperados de manutenção de *home office* por parte dos empregadores após a pandemia



Fonte: WFH Survey e FGV IBRE

Em outra pesquisa do FGV IBRE, na Sondagem do Mercado de Trabalho, também houve um quesito em outubro de 2022 sobre o tema *Home Office*. A pesquisa tem desenho

amostral e estrutura diferente da Sondagem do Consumidor, mas mostra um resultado sobre os principais fatores positivos de se trabalhar de casa na visão das pessoas que estavam trabalhando pelo menos um dia da semana nessa modalidade.

Chama atenção que apenas 4% das pessoas entrevistadas afirmaram não ver nenhum ponto positivo no trabalho remoto, e muitas delas marcaram mais de uma opção como fator positivo (por isso a soma ultrapassa os 100% de respostas). Os dois fatores mais citados foram a vantagem de não se perder tempo com deslocamentos e em possuir horários mais flexíveis.

Gráfico 9 -Principais pontos positivos no trabalho remoto, em %



Fonte: FGV IBRE

Em síntese, a percepção das empresas e dos trabalhadores de que o fenômeno do *home office* tenderia a se reduzir drasticamente com o avanço da vacinação e o controle da pandemia parece ser diferente de um ano atrás. Os benefícios de qualidade de vida e produtividade é observado por ambos embora em magnitudes diferentes.

O aumento da produtividade do *home office* parece estar fortemente relacionado com o nível de escolaridade e a consequente renda dos trabalhadores e de seu tipo de ocupação nos setores econômicos, pelo lado das empresas isso depende do investimento das empresas em ferramentas de gestão capazes de medir o desempenho e garantir a sustentabilidade desse modelo no longo prazo com uma revisão dos contratos de trabalho.

Às vésperas da pandemia da COVID-19, no primeiro trimestre de 2020, a taxa de desocupação no Brasil chegou a 11,6%, aproximou-se do ápice na desocupação que ocorreu em 2017, ocasião em que a taxa flutuava em torno de 13% (Mattei; Heinen, 2020).

Também nesse período em 2017, segundo Bridi (2020), houve desdobramentos quanto à regulação pública do trabalho, em decorrência da aprovação da reforma trabalhista que instituiu novas práticas no contexto laboral, como formas alternativas de contratação, que favoreceram a negociação individual e reduziram o poder de negociação dos sindicatos, e propiciaram uma deterioração no mercado de trabalho brasileiro.

De acordo com dados estatísticos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), no segundo trimestre de 2020, a taxa de desocupação no Brasil foi estimada em 13,3%, quando comparada ao trimestre imediatamente anterior, constatou-se um aumento percentual de 1,1%, já em comparação ao mesmo período do ano anterior, o aumento foi de 1,3 % (IBGE, 2020)

A pesquisa aponta a pesquisa do Home Office nas empresas e escritórios na era da pandemia, onde 15 anos antes de 2020 era pouco conhecido, que dobrava a cada 15 anos antes de 2020. Mas o crescimento dessa prática durante a pandemia covid 19 foi equivalente a 30 anos de crescimento pré-pandêmico. Onde os escritórios de contabilidade, tiveram de se adequar aos impactos do covid-19 (coronavírus), onde se fazia pouco e se tornou mais frequente o home office, se descobriu que a produtividade das pessoas que aderiram, aumentou o seu desenvolvimento de trabalho e do seu psicológico, assim tornando o home office, um trabalho atrativo para as empresas e em outros cenários. Onde cresceu de 55% para 93%.

Diante desse fato as empresas, aumentaram suas vendas, como também outras não conseguiram passar por essa pandemia, mais algumas delas começaram a se expandir nas vendas no Instagram, WhatsApp e também no Facebook, mais porem foram empresas de pessoas jovens, com cursos superior, como administração, marketing, não que alguns empresários sem curso superior, não tinha capacidade de se desenvolver no mercado, assim os seus vendedores se tornaram mais capacitados na área de vendas, onde poderiam também ficar mais valorizados.

Em busca de reduzir os efeitos negativos na economia do país, o governo federal do Brasil, adotou algumas medidas que foram anunciadas em Medida Provisória no mês de abril, e mudaram bastante a forma de se trabalhar com contabilidade, o documento em questão traz uma série de recomendações no formato de um plano para atuar a curto, médio e longo prazo.

Uma busca de resistir aos impactos da crise e se recuperar, preservando o máximo de empregos e vidas possível, essas medidas têm um impacto de mais de 4% no PIB, um valor acima da média vista nos países mais emergentes que fica em 1,4% e em países desenvolvidos que fica em torno de três por cento.

Vamos falar das medidas adotadas pelo governo federal do Brasil para poder entender o impacto do coronavírus no setor de contabilidade da sua empresa.

Folha de pagamento: durante a pandemia existiu uma queda de demanda e oferta no mercado, criada pelas medidas de isolamento social que fizeram muitas empresas não conseguirem sustentar seu fluxo de caixa para o cumprimento de suas obrigações sociais. Onde o Governo Federal do Brasil entrou com auxílio financeiro anunciado para as pequenas e médias empresas pelo período de dois meses pode, contudo, diminuir o impacto do coronavírus no setor de contabilidade.

Afastamento de funcionários: Os adiantamentos de férias se mostrou uma excelente opção na hora de afastar os funcionários sem precisar rescindir os contratos. Assim as empresas tendo mais um tempo para se adaptar no período pandêmico.

A Medida Provisória liberada no dia vinte e três de março permitiu inclusive a concessão do direito de férias a funcionários que ainda não tenham cumprido o período necessário para o direito.

Também foi possível uma negociação entre o patrão e o empregado de concessão férias de períodos futuros, visando assim reduzir o impacto do coronavírus no setor de contabilidade, desde que essa negociação seja feita em acordo individual e escrito, onde não se foi estabelecido um modelo padrão de contrato, mais porém poderia ser feito dentro das normas trabalhistas, citando como nº CTPS e PIS data de admissão em outros.

Quanto ao adicional de um terço sobre o valor das férias, pode ser pago imediatamente ou no fim do período que validaria o direito do funcionário, já o pagamento das férias em si deverá acontecer até o quinto dia útil do mês seguinte ao seu início.

Também foi possível antecipar o descanso referente aos feriados não religiosos de ordem federal, estadual e municipal, desde que os colaboradores beneficiados sejam notificados quarenta e oito horas antes.

Quanto a concessão dos feriados religiosos, esta deverá ser feito em comum acordo com o empregado e registrada em acordo individual por escrito. A comunicação deve acontecer por meio escrito ou eletrônico e deve constar a relação dos feriados utilizados.

Pausa no Fundo de Garantia: O FGTS foi suspenso pelos próximos noventa dias. Exceto pelas empresas optantes pelo regime Simples Nacional em que a apuração referente a março, abril e junho foram adiadas para os meses de outubro novembro e dezembro subsequente ao mesmo ano. Contudo, cabe lembrar que as medidas provisórias foram válidas apenas no período de cento e vinte dias.

Banco de Horas: Para reduzir o impacto do coronavírus no setor de contabilidade

também foi liberado a interrupção das atividades e o uso do Banco de Horas.

Impacto do coronavírus (convid-19) no setor de contabilidade da sua empresa

Os empresários tiveram de adotar as medidas cabíveis a fim de minimizar o impacto do coronavírus no setor de contabilidade, para o qual foram estabelecidas algumas diretrizes pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

Em relação as auditorias independentes a *NBC TA 560, Eventos Subsequentes e a NBC TA 540 – Auditoria de Estimativas Contábeis e Divulgações Relacionadas* – destinam-se a esclarecer sobre a maneira correta de preencher os demonstrativos contábeis. Nessas normas encontram-se as orientações para o preenchimento de dados da maneira correta durante esse período e com as suas notas explicativas.

Já para a apresentação dos demonstrativos foi preciso se adequar ao que está previsto na NBC TG 26. Aqui é importante lembrarmos que a empresa precisa oferecer todos os dados extras nas situações em que há risco real de quebra da organização ou quando os números para estimativas contábeis não forem conclusivos.

E ao longo prazo a NBC TG 24 irá servir como orientação para avaliar os impactos do coronavírus no setor de contabilidade. Por isso será indispensável o registro e divulgação de todas as consequências financeiras advindas desse período. Com essas informações em mente a contabilidade esteve preparada para resistir a esse período e contribuir para a superação nacional dessa pandemia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar os aspectos positivos e negativos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, uma iniciativa governamental lançada no auge da pandemia de COVID-19, em abril de 2020. Apesar de ter sido instituído inicialmente como uma resposta de emergência, o programa continuou a ser relevante e benéfico até os dias atuais, oferecendo suporte significativo para organizações e empregados.

Os resultados obtidos apontam para várias vantagens do programa, especialmente no que diz respeito ao setor de recursos humanos das empresas. Entre os benefícios observados, destacam-se o auxílio no afastamento de funcionários sem a necessidade de demissão, a suspensão temporária do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) por até noventa dias – exceto para empresas optantes pelo regime Simples Nacional – e a implementação de um Banco de Horas, permitindo a compensação de horas não trabalhadas durante a paralisação das atividades empresariais.

A conclusão do estudo ressalta que as Medidas Provisórias adotadas pelo Governo Federal trouxeram inúmeros benefícios, principalmente na gestão de recursos humanos, incluindo a gestão de férias e banco de horas. Estas medidas foram fundamentais para evitar demissões em massa, particularmente em empresas de pequeno porte.

Do ponto de vista prático, constata-se que as medidas provisórias não só ajudaram a manter a estabilidade econômica das pequenas empresas, evitando o fechamento e demissões em massa, mas também contribuíram para um equilíbrio mais amplo na economia. Observou-se um fortalecimento do mercado interno, expansão dos negócios e, conseqüentemente, um impacto positivo no Produto Interno Bruto (PIB) do país.

Contudo, o estudo enfrentou limitações, principalmente devido à escassez de publicações e materiais detalhados sobre a pandemia do COVID-19 e os impactos econômicos específicos das medidas adotadas. Para pesquisas futuras, sugere-se uma análise mais aprofundada das Medidas Provisórias e dos benefícios alcançados pelas empresas, a fim de expandir a compreensão dos efeitos de longo prazo dessas políticas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

BARRERO, Jose Maria; BLOOM, Nicholas; DAVIS, Steven J. **Internet access and its implications for productivity, inequality, and resilience**. National Bureau of Economic Research, 2021.

BEUREN, Fernanda Hänsch et al. Análise de conteúdo de publicações em sistemas produto-serviço. **Revista Produção Online**, v. 14, n. 1, p. 35-57, 2014.

BRASIL. Lei 14.020, 13982 de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Brasília: O FGV IBRE WFH SURVEY E FGV IBRE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 e 936, DE 22 DE MARÇO DE 2020 . Jair Bolsonaro

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 100, p. 141-166, 2020.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. NBC TA 540: Auditoria de Estimativas Contábeis, incluindo o Valor Justo, e Divulgações Relacionadas. Brasília: CFC, 2019. Disponível em: <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-ta-de-auditoria-independente/> Acesso em: 13/12/2023.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. NBC TA 560: Eventos Subsequentes. Brasília: CFC, 2023. Disponível em: <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-ta-de-auditoria-independente/> Acesso em: 13/12/2023.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. NBC TG 24: Eventos Subsequentes. Brasília: CFC, 2017. Disponível em: <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/normas-completas/>. Acesso em: 13/12/2023.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. NBC TG 26: Apresentação das Demonstrações Contábeis. Brasília: CFC, 2017. Disponível em: . Acesso em: 13/12/2023.

COSTA, J. S. M.; REIS, M. C. Uma análise da MP n. 936 sobre os rendimentos dos trabalhadores e a renda domiciliar per capita. Brasília: Ipea, maio 2020.

COSTA, S. da S. Pandemia e desemprego no Brasil. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, RJ, v. 54, n. 4, 2020, p. 969–978.

DE SOUSA, Angélica Silva; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; ALVES, Laís Hilário. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021.

DIEESE. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19. São Paulo: NOTA TÉCNICA, 2020.

FELSTEAD, Alan; HENSEKE, Golo. Assessing the Growth of Remote Working and Its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance. **New Technology, Work and Employment**, [s.l.], v. 32, n. 3, p. 195-212, 2017. DOI: 10.1111/ntwe.12107.

GALLUP. State of the Global Workplace. [S.l.]: Gallup, 2020. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>. Acesso em: 13/12/2023.

HECKSHER, M. D.; FOGUEL, M. N. Benefícios emergenciais aos trabalhadores informais e formais no Brasil: estimativas das taxas de cobertura combinadas da Lei nº 13.982 e da MP no 936. Brasília: Ipea, abr. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Pandemia Covid19. Brasília: IPEA, ano. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/>. Acesso em: 13/12/2023.

KNIFFIN, Kevin M. et al. COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, [s.l.], v. 76, n. 1, p. 63-77, 2021. DOI: 10.1037/amp0000716.

KOMATSU, B.; MENEZES-FILHO, N. Simulações de impactos da Covid-19 e da renda básica emergencial sobre o desemprego, renda, pobreza e desigualdade. São Paulo: Insper, abr. 2020.

MARTINS, Gilberto de Andrade e THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas. Acesso em: 13 dez. 2023.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. *Revista de Economia Política*, v. 40, n. 4, p. 647-668, 2020.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de

trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 40, p. 647-668, 2020.

NAHAS, Thereza Christina. O futuro do direito do trabalho no marco regulatório brasileiro. **Notícias CIELO**, n. 11, p. 5, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. COVID-19 e o mundo do trabalho. [S.l.]: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13/12/2023. Presidência da República, 2020.

SOUSA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e Fundamentos. **Cadernos da FUNCAMP**, v. 20, n. 43, 2021, p. 64-83.