



Revista Catarinense da Ciência Contábil

ISSN: 1808-3781

ISSN: 2237-7662

revista@crcsc.org.br

Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina  
Brasil

Moreira, Ana Beatriz Fernandes; Souza, Jackeline Lucas; Guedes, Francisca Yasmin de Aguiar  
IMPACTOS TRABALHISTAS E TRIBUTÁRIOS DA LEI N.º 14.020/2020 EM MEIO À COVID-19

Revista Catarinense da Ciência Contábil, vol. 21, 2022, pp. 1-17

Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina

Florianópolis, Brasil

DOI: <https://doi.org/10.16930/2237-7662202232951>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477569870019>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc


Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso  
abierto

## IMPACTOS TRABALHISTAS E TRIBUTÁRIOS DA LEI N.º 14.020/2020 EM MEIO À COVID-19

### LABOR AND TAX IMPACTS OF LAW NUMBER 14.020/2020 AMID COVID-19


**ANA BEATRIZ FERNANDES  
MOREIRA**

*Universidade Federal do Ceará  
Endereço: Avenida da Universidade, 2853 | Benfica |  
60.020-181 | Fortaleza/CE | Brasil.*

 <https://orcid.org/0000-0003-1478-0290>  
[biafernandesmoreira@hotmail.com](mailto:biafernandesmoreira@hotmail.com)

**JACKELINE LUCAS SOUZA**

*Universidade Federal do Ceará  
Endereço: Avenida da Universidade, 2853 | Benfica |  
60.020-181 | Fortaleza/CE | Brasil.*

 <https://orcid.org/0000-0002-0012-6717>  
[jackeline.souza@hotmail.com](mailto:jackeline.souza@hotmail.com)

**FRANCISCA YASMIN DE AGUIAR  
GUEDES**

*Universidade Federal do Ceará  
Endereço: Avenida da Universidade, 2853 | Benfica |  
60.020-181 | Fortaleza/CE | Brasil.*

 <https://orcid.org/0000-0002-3716-774X>  
[fcayguedes@gmail.com](mailto:fcayguedes@gmail.com)

### RESUMO

A pesquisa tem como objetivo mensurar os custos trabalhistas e os impactos tributários oriundos da Lei n.º 14.020, de 6 julho de 2020 (decorrente da conversão da Medida Provisória n.º 936, de 1º de abril de 2020), que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (relançado pela Medida Provisória n.º 1.045, de 27 de abril de 2021), nos agentes: governo, empresa e empregados. Foi realizado um estudo de caso com uma indústria têxtil, segregando as variáveis impactadas com a adoção da lei quanto a ônus e bônus e quanto a custos trabalhistas e impactos tributários para os sujeitos envolvidos. O bônus de capital de giro mensal da empresa, objeto deste estudo, da redução de jornada de 25% à suspensão dos contratos, variou, respectivamente, entre 43,1 e 132,7 mil reais, à contrapartida de ônus entre 41,5 e 110,3 mil reais no governo e entre 3,4 e 28,2 mil reais nos funcionários. A opção pela suspensão, em abril e maio, gerou economia de 265,5 mil reais e preservou 97,7% dos seus empregos. O estudo serve como modelo de aplicação das opções geradas pelo poder público em contingências que afetam o mercado de trabalho, contribuindo para a literatura como diagnóstico dos efeitos dessas ações.

**Palavras-chave:** Impactos trabalhistas e tributários. Benefício emergencial. Suspensão dos contratos de trabalho. Covid-19.

---

Editado em português e inglês. Versão original em português.

Recebido em 12/04/2022. Revisado em 27/06/2022. Aceito em 05/09/2022 pelo Prof. Dr. Rogério João Lunkes (Editor-Chefe). Publicado em 07/10/2022.

Copyright © 2022 RCCC. Todos os direitos reservados. É permitida a citação de parte de artigos sem autorização prévia, desde que identificada a fonte.

## ABSTRACT

*The research aims to measure the labor costs and tax impacts arising from Law No. 14.020, of July 6<sup>th</sup>, 2020 (resulting from the conversion of Provisional Measure No. 936, of April 1<sup>st</sup>, 2020), which established the Emergency Program for Employment Maintenance and Income (relaunched by Provisional Measure No. 1.045, of April 27<sup>th</sup>, 2021), in agents: government, company, and employees. A case study was carried out with the textile industry, segregating the variables impacted by the adoption of the law regarding burdens and bonuses and regarding labor costs and tax impacts for the subjects involved. The company's monthly working capital bonus, which is the object of this study, after the 25% reduction in working hours to the suspension of contracts, would vary, respectively, between 43.1 and 132.7 thousand reais, the counterpart of burden between 41.5 and 110.3 thousand reais in the government and between 3.4 and 28.2 thousand reais in employees. The option for suspension in March and April saved him 265.5 thousand reais and preserved 97.7% of his jobs. This research serves as a model for the application of options generated by the government in contingencies that affect the labor market, in addition to contributing to the literature as a diagnosis of the effects of these actions.*

**Keywords:** *Labor and tax impacts. Emergency benefit. Suspension of employment contracts. Covid-19.*

## 1 INTRODUÇÃO

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi notificada pela China sobre uma doença de caráter respiratório, com origem na cidade de Wuhan. Pesquisadores descobriram que se tratava de um novo tipo de vírus, denominado Coronavírus, descoberto em sua sexta versão no ano de 2019 – por isso o nome Covid-19. Conforme Welle (2020), rapidamente o vírus se espalhou a nível mundial e, ao final de fevereiro de 2020, já havia chegado em mais de 40 países, com mais de 2.700 mortes e 80.000 casos confirmados.

Em 7 de fevereiro de 2020, através da Lei n.º 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, o presidente da república do Brasil – Jair Messias Bolsonaro – estabeleceu medidas de isolamento social e quarentena a fim de conter a crise sanitária que se alastrava mundialmente, seguindo o modelo da China e Itália. Diversos países começaram a tomar medidas para conter o crescimento do número de casos, entre elas o fechamento de fronteiras, o cancelamento de festas públicas e eventos esportivos, a suspensão das aulas presenciais e outras, e os países que registraram, no início de 2020, maior número de infectados, mortos pelo coronavírus, foram Itália, Estados Unidos e Espanha (Casaca *et al.*, 2020).

Em 11 de março de 2020, a OMS declarou, por meio do pronunciamento do diretor geral, Tedros Adhanom Ghebreyesus, que a Covid-19 tinha característica de pandemia, reforçando que o isolamento social seria essencial para o controle da situação (World Health Organization, 2020).

O cenário pandêmico e improdutivo às atividades laborais consideradas “não essenciais” no Brasil gerou consequências diretas na economia a médio e longo prazos. Estas consequências levaram o Governo Federal a regulamentar a Medida Provisória n.º 936, de 1º de abril de 2020, convertida na Lei n.º 14.020, de 6 julho de 2020, que estabeleceu regras de flexibilização das leis trabalhistas por meio do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (relançado pela MP n.º 1.045, de 27 de abril de 2021), injetando recursos na atividade econômica por meio de subsídios trabalhistas à renda da população do país, gerando impactos tributários.

Souza, Kachenski e Costa (2021) afirmaram que, com a suspensão dos contratos de trabalhos e a legislação dos subsídios concedidos pelo Governo Federal, decorrentes dessas regulamentações, houve um aumento considerável de trabalho nos escritórios de contabilidade, sobretudo nas primeiras semanas após a chegada da pandemia no país, relacionado aos aspectos trabalhistas e tributários.

Neste contexto, a pesquisa se propõe a responder a seguinte questão-problema: Quais os custos trabalhistas e os impactos tributários decorrentes da implementação da Lei n.º 14.020/2020 nos agentes governo, empregadores e empregados, em meio à Covid-19? Visando explorar tal questionamento, o objetivo geral da pesquisa é mensurar os custos trabalhistas e os impactos tributários decorrentes da implementação da Lei n.º 14.020/2020 nos governos, empregadores e empregados, causados pela Covid-19, em uma empresa têxtil do Ceará.

A pesquisa é relevante ao evidenciar que a Lei n.º 14.020/2020 promoveu a estabilidade provisória dos empregos como medida de enfrentamento dos empregados e empregadores frente à crise causada pela pandemia da Covid-19, evitando a perda da renda do trabalhador e gerando redução de carga tributária aos empregadores. A suspensão e/ou redução dos contratos de trabalho pela assunção dos encargos pelo Governo Federal ou pela flexibilização das regras trabalhistas na relação empresa-empregado permite promover avaliações de viabilidade econômica, pela manutenção da renda dos trabalhadores e negociação de seus empregos.

Desde a Constituição Federal de 1967, a estabilidade do empregado na empresa deixou de ser obrigação do empregador, a partir da implementação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); isto explica porque servidores públicos de estatais não recebem FGTS, uma vez que possuem estabilidade empregatícia. Desde então, várias propostas têm sido sugeridas, a fim de promover maior flexibilização nas relações trabalhistas – redução de carga horária de trabalho e criação do banco de horas para controle e compensação de horas extras – permitindo que os agentes envolvidos nessa relação se adaptem aos cenários de crises globais, gerando manutenção de empregos, diminuição de encargos empresariais e, conseqüentemente, ajuste incremental na economia, como apontam alguns estudos (Nasihgil & Duarte, 2015; Delgado, 2019).

Desta forma, este estudo se justifica ao promover a análise comportamental empresa, empregado e governo diante de um cenário de crise sanitária e econômica, a partir das opções geradas pelo poder público para a sua continuidade, contribuindo para a literatura e seus usuários como diagnóstico dos efeitos dessas ações. As políticas públicas são necessárias não só para a manutenção de empregos, mas para a viabilização de fluxo de caixa, a redução de custos, a sobrevivência de pequenas e médias empresas e a inclusão do teletrabalho em maior escala, permitindo avaliar os empregados sob a ótica de parceiros empresariais, o governo pela promoção do desenvolvimento econômico e os empregadores como responsáveis sociais pelo desdobramento que o vínculo empregatício gera à sociedade.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 MP n.º 936, de 1º de abril de 2020 (convertida na Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020)

Em virtude da seriedade da situação da pandemia corrente, foi declarado o estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e, progressivamente, foram publicados decretos de isolamento social nos estados. De acordo com a Confederação Nacional de Serviços [CNS] (2020), a retração econômica no Brasil ocasionada pela Covid-19 teve seu maior impacto nos setores do comércio, com queda de 10,7% no PIB comercial do país e potencial fechamento de 2 milhões de postos de trabalho, porém, os efeitos em todos os setores se caracterizaram por redução da renda dos empregados.

No contexto de uma pandemia, o planejamento e a resposta para as questões que envolvem o bem-estar da população não são simplesmente técnicos, mas de como interagem os papéis do governo, da população e da mídia mediante a responsabilidade coletiva e são intrinsecamente político-sociais (Carney & Bennett, 2014). Neste viés, o Estado se coloca em uma posição difícil entre conciliar as necessidades de isolamento com as consequências econômicas – de menor arrecadação – e sociais – uma vez que o ser humano é um ser social.

Com objetivo de proteger os agentes da relação de emprego, o Governo Federal publicou a Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020, que teve vigência encerrada em 19 de julho

do mesmo ano. A norma tratou de alternativas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, fornecendo, em seu art. 3º, as medidas que poderiam ser tomadas pelo empregador.

Art. 3º: I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (Medida Provisória n.º 927, 2020).

Tais opções possibilitaram a diminuição de ônus trabalhistas das organizações em relação à suspensão das atividades presenciais sem que fosse quebrada a relação de emprego. A referida norma permitiu a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho, a concessão de férias aos que não tiveram seu período aquisitivo transcorrido (inciso II, § 1º, art. 6º da MP n.º 927/2020), com diferimento do 1/3 de férias para até a data em que é devida a gratificação natalina (art. 8º da MP n.º 927/2020), e o diferimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio, prevendo o seu parcelamento em até 6 vezes, sem multa e atualização.

No entanto, a MP n.º 927/2020 trouxe, em seu art. 18, o direcionamento do trabalhador para a qualificação e consequente suspensão dos contratos de trabalho, inspirado no art. 476-A do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT], mas foi rapidamente revogado pela MP n.º 928, de 23 de março de 2020. Sendo assim, este artigo foi a semente da MP n.º 936, de 1º de abril de 2020, adotada para tratar da suspensão de forma mais branda e detalhada durante o período contingencial, bem como fornecer outra possibilidade, a redução de jornada e de salário.

A Lei n.º 14.020/2020 (decorrente da MP n.º 936/2020 e relançada pela MP n.º 1.045/2021) instituiu o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda com o objetivo de evitar o desemprego dos trabalhadores formalizados e garantir a continuidade das atividades empresariais do Brasil, por meio de novas possibilidades para o empregador no âmbito trabalhista, as quais são: a suspensão dos contratos de trabalho, a redução de jornada e de salário e a criação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (“Bem”) para auxiliar as entidades no pagamento, financiado pelo crédito extraordinário de R\$ 51,6 bilhões, de acordo com a MP n.º 935, de 1º de abril de 2020.

A respeito do BEm, este não integra remuneração e tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, o qual varia entre R\$ 1.100,00 e R\$ 1.911,84 (Governo Federal, 2021) – sem que o benefício previdenciário se altere – e a sua concessão integral ou parcial depende da opção escolhida pelo empregador. Todavia, o desembolso do governo exige do empresário como contrapartida a garantia de emprego dos funcionários por período dobrado do tempo acordado com a redução ou a suspensão (Lei n.º 14.020, 2020).

Com a desoneração da folha de pagamento em benefício do empresário, e compensação pecuniária ao empregado por meio do BEm, a Lei n.º 14.020/2020 gerou um benefício tributário, que, por ser uma política distributiva, tem diversos interesses satisfeitos, tanto no âmbito dos benefícios exclusivos para seus destinatários, como para o conjunto de “*insiders*”, que inclui fornecedores, empregados e consumidores dos empresários beneficiados (Mancuso & Moreira, 2013).

Conforme levantamento do Governo Federal (2021a), durante o ano de 2020, cerca de 10 milhões de trabalhadores formais tiveram seus empregos preservados pelo programa. Por conta disso, a MP n.º 1.045, de 27 de abril de 2021, relançou o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo certo de 120 dias a contar da data da publicação da norma.



No que se refere à suspensão temporária dos contratos empregatícios, o inciso I do §2º do art. 8º da Lei n.º 14.020/2020 estabelece que o empregado gozará de todos os benefícios concedidos pelo empregador com a sua adoção (baseado no §4º do art. 476-A da CLT) – e que o colaborador ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo (Lei n.º 14.020, 2020).

O cálculo do desembolso do governo (BEm) será o equivalente a 100% do seguro-desemprego por trabalhador para empresas de faturamento inferior a R\$ 4,8 milhões no ano-calendário anterior. Esta faixa foi escolhida estrategicamente pelo governo por representar o teto do regime de tributação do Simples Nacional, buscando favorecer aos pequenos e médios empresários.

Já para as entidades que superaram este faturamento no ano-calendário anterior, o governo concede 70% do seguro-desemprego aos colaboradores de contrato suspenso, pois elas complementarão a renda com, no mínimo, 30% do salário contratual dos seus empregados, parcela denominada de “ajuda compensatória”, termo já presente na suspensão dos contratos prevista no §3º do art. 476-A da CLT. Deste modo, o governo entende que as empresas de maior porte têm condições de arcar com parte dos custos da crise econômica. Todavia, a ajuda compensatória não é considerada remuneração e traz inúmeras vantagens tributárias tanto para a empresa quanto para os seus funcionários, conforme explicitado nos incisos I a VI do § 5º do art. 9º da Lei n.º 14.020/2020.

Art. 9º, § 5º: II - terá natureza indenizatória; III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço [...]; e VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real (Lei n.º 14.020, 2020).

Sabendo que a ajuda compensatória tem natureza indenizatória, a suspensão deve fornecer bônus tributários ao empregado, já que se torna segurado facultativo do INSS e não tem IRRF deduzido. Para o empregador, a ajuda compensatória (art. 9º) tem a vantagem de ser excluída do lucro líquido para apuração do Lucro Real.

No âmbito da preservação de renda do empregado, Zylberstajn (2020) calculou a taxa de reposição do empregado em relação ao salário que receberia na normalidade para diferentes faixas de proventos, utilizando o salário líquido como base comparativa (Tabela 1).

Tabela 1

**Renda resultante da suspensão do contrato de trabalho (em R\$ 1,00)**

Salário bruto	Salário líquido	Faturamento até R\$ 4,8 milhões/ano			Faturamento > R\$ 4,8 milhões/ano		
		Benefício	Taxa de reposição em relação ao salário		Benefício + ajuda	Taxa de reposição em relação ao salário	
			Bruto	Líquido		Bruto	Líquido
1.045	967	1.045	100%	108%	1.045	100%	108%
1.500	1.381	1.045	70%	76%	1.182	79%	86%
2.000	1.836	1.480	74%	81%	1.636	82%	89%
2.500	2.153	1.730	69%	80%	1.961	78%	91%
3.000	2.593	1.814	60%	70%	2.170	72%	84%
4.000	3.166	1.814	45%	57%	2.470	62%	78%
5.000	4.026	1.814	36%	45%	2.770	55%	69%

Salário bruto	Salário líquido	Faturamento até R\$ 4,8 milhões/ano			Faturamento > R\$ 4,8 milhões/ano		
		Benefício	Taxa de reposição em relação ao salário		Benefício + ajuda	Taxa de reposição em relação ao salário	
			Bruto	Líquido		Bruto	Líquido
7.500	6.787	1.814	24%	27%	3.520	47%	52%
10.000	9.287	1.814	18%	20%	4.270	43%	46%
12.000	11.287	1.814	15%	16%	4.870	41%	43%

Fonte: Adaptado de Zylberstajn (2020).

Nota-se que, nos dois grupos de empresas, os empregados de salário-mínimo ganham um aumento de 8% na renda líquida com a suspensão, além de que nas empresas com faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões, para todos os que ganham até R\$ 3.000,00, a suspensão do contrato de trabalho provoca uma redução na renda inferior a 30%. Nas empresas com faturamento maior que R\$ 4,8 milhões, por sua vez, a margem de 70% da renda é preservada para salários de até R\$4.000,00 (Zylberstajn, 2020).

A redução de jornada e de salário prevista no art. 7º da Lei n.º 14.020/2020 permite como percentuais, exclusivamente, 25%, 50% ou 70%, se acordo individual. A medida salienta que o pagamento do salário proporcional deverá preservar o salário-hora (inciso I do art. 7º da Lei n.º 14.020/2020) e que a concessão de ajuda compensatória é opcional. Já o BEm será calculado aplicando-se o percentual de redução sobre o seguro-desemprego.

Observando o impacto da medida sob a ótica dos funcionários, Zylberstajn (2020) calculou a taxa de reposição do que empregados de diversas faixas salariais receberiam da empresa juntamente com o Governo com a Lei n.º 14.020/2020, em relação aos seus salários líquidos na normalidade. A taxa de reposição superior a 80% foi mantida na maioria dos casos, mas o estudo levou em consideração apenas o fluxo de caixa do presente, não considerando as provisões para férias, 13º e FGTS, que certamente foram ônus consideráveis. E, apesar de não seguir um padrão linear, à medida que as faixas salariais aumentam, em geral a recuperação do salário líquido se torna menor, sendo a redução de 25% a que trouxe menos ônus aos empregados.

## 2.2 Estudos anteriores

Esta seção compreende estudos anteriores que foram localizados por meio das bases Spell e Capes Periódicos, com os filtros “suspensão dos contratos”, “*lay-off*”, “desoneração da folha de pagamento”, “custos trabalhistas”, “benefícios tributários” e “renúncia fiscal”, no período de 1994 a 2021.

Segundo Schäfer, Konraht e Ferreira (2016), o Estado é beneficiário da riqueza gerada pelas empresas, já que elas podem melhorar o bem-estar social a partir de índices elevados de desenvolvimento humano e econômico. Ciente do papel fundamental destas entidades, o Governo Federal promulgou a Lei n.º 14.020/2020, visando preservar a sustentabilidade das empresas e, consequentemente, a renda dos seus colaboradores em meio à crise pandêmica e econômica, tendo, como custo de oportunidade, a renúncia fiscal de altos encargos trabalhistas.

Contudo, sob a ótica da ética empresarial, Bacarat, Neto e Accioly (2021) defendem que a organização que adota a suspensão dos contratos de trabalho dos colaboradores caminha em oposição às diretrizes de responsabilidade social, visto que há uma relação desigual entre empregador e empregado. Já Souza (2020) reforça que, apesar das opções da Lei n.º 14.020/2020 não serem normas integralmente justas para o empregado, a ideia de que o empregado é o hipossuficiente no âmbito da relação laboral não pode ser vista de maneira radical, pois não há dúvida de que os empregadores também estão vulneráveis à situação acometida pela Covid-19.

As iniciativas governamentais no Brasil se assemelharam às de outros países para contenção da crise econômica. Mais especificamente na América Latina, em que o país tem forte influência nas relações de mercado, Constanzi (2020) fez um estudo acerca das medidas tributárias

e trabalhistas adotadas em 23 países do continente, incluindo o Caribe, e a compensação salarial a empregados pelo Estado, juntamente com a postergação de impostos, a transferência para as famílias e a concessão de linhas de crédito esteve presente em quase todos os países abordados.

Para Silva, Martins e Vendruscolo (2015), a lei trabalhista do Brasil é complexa, pois impõe obrigações aos trabalhadores e às empresas, definindo “custos do trabalho” como o total das despesas realizadas com a mão de obra do trabalhador, incluindo remuneração, benefícios e encargos sociais. Gassen, Ludwig e Michels (2019) afirmam que, em momentos de crise, tais custos desestruturam as empresas.

Analogamente, Pastore (1994) relatou que o Brasil é um país de encargos altos e salários baixos. Deste modo, a rede mundial de auditoria e contabilidade UHY constatou, em 2013, que o Brasil é o país com encargos trabalhistas mais elevados dentre as 25 nações analisadas do G7 e do Brics: o Brasil paga, em média, 57,6% do valor bruto do salário em tributos, enquanto a média global é de 22,5% (Época Negócios, 2013). Para Carvalho e Bueno (2018), uma carga tributária alta tem efeitos negativos sobre o crescimento econômico, corroborando com Hanlon e Heitzman (2010) na discussão dos impactos sobre o fluxo de caixa e a geração de riqueza.

Em contraponto, Lora e Fajardo-González (2016) relatam que os efeitos dos impostos sobre a folha de pagamento são ambíguos, já que a maioria deles confere aos trabalhadores um conjunto de benefícios. Quando esses tributos aumentam, as empresas podem compensá-los na forma de salários mais baixos, se os trabalhadores valorizam os benefícios tanto quanto o custo das contribuições; mas, se os benefícios fiscais sobre os salários não forem acumulados pelos funcionários, o emprego provavelmente será afetado (Lora & Fajardo-González, 2016).

Um levantamento feito pelo Núcleo de Tributação do Centro de Regulação e Democracia do Instituto de Ensino e Pesquisa [Insper] (2020) apontou que foram adotadas 289 medidas tributárias por 47 países (excluindo o Brasil) para combater os efeitos do novo Coronavírus na economia. De acordo com o estudo, primeiramente, as ações foram para postergação de tributos; e, em segundo lugar, a redução da carga tributária. Quando se consideram somente os tributos da categoria “folha de salários”, enquanto no Brasil a taxa de diferimento chegou a 80%, os outros países diferiram esses tributos em 64%, em média, enquanto a média de redução ficou equilibrada.

Azevedo e Cabello (2020) expõem que a política de renúncia de receitas tem sido expressiva no Brasil, aumentando 50% entre 2008 e 2012. Ela funciona como se o setor público devolvesse valores recebidos às organizações – é um gasto tributário que não transita pelo orçamento público. Contudo, tais medidas costumam dispersar os custos destes privilégios tributários entre os “outsiders” – a parte restante da sociedade – cuja carga tributária pode ser elevada para compensar a perda de receitas, ou que pode deixar de receber serviços públicos que seriam financiados por elas (Mancuso & Moreira, 2013).

Botelho, Abrantes e Fialho (2019) visaram avaliar as políticas contemporâneas de desonerações tributárias e sua relação com o desenvolvimento regional do Brasil, a partir da análise de pesquisas bibliográficas sobre políticas de desoneração tributária, na literatura nacional e internacional. Foi observado que tais políticas podem ser usadas para encobrir problemas econômicos maiores, criando mecanismos fiscais que demandam menos forças políticas e contribuindo para a desigualdade entre setores econômicos e regiões do Brasil.

Tendo em vista o caráter de contingência da calamidade pública em razão da Covid-19, o setor empresarial necessita analisar a viabilidade econômica da suspensão e redução dos contratos para seus negócios à luz de uma abordagem situacional (Ferreira, Reis & Pereira, 2002).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo consiste na avaliação dos impactos tributários e trabalhistas da redução de jornada e salário e da suspensão de contratos durante a duração do estado de calamidade nacional. A tipologia da pesquisa é descritiva, bibliográfica, documental e estudo de caso.



Foi realizado um estudo de caso em uma sociedade limitada do ramo de confecção e comercialização de vestuário íntimo com sede na cidade de Fortaleza/CE, que, conforme o Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará [Ipece] (2014), se trata de um mercado local importante devido à sua tradição na indústria e à concentração de investimentos, este último representando 19,7% do total no Ceará. A empresa analisada possui 86 colaboradores, com duas grávidas excluídas da amostra: os 84 funcionários abordados possuem salários contratuais que variam entre R\$ 1.055,00 e R\$ 3.267,00, com média de R\$ 1.248,50.

Este setor teve suas operações presenciais interrompidas a partir de 20 de março de 2020, por ser considerado como de atividade não essencial, a inatividade se estendeu até 31 de maio de 2020, quando se iniciou a liberação gradual de 20%, 40% e 100% do trabalho presencial em, respectivamente, 1º de junho, 8 de junho e 6 de julho de 2020 (Decretos estaduais n.º 33.608, de 30 de maio de 2020, n.º 33.617, de 6 de junho de 2020 e n.º 33.645, de 4 de julho de 2020).

Assim, pelas hipóteses previstas na MP n.º 927/2020, a entidade tomou a decisão de conceder férias coletivas com o saldo remanescente do período de março, cumprindo as 48 horas de aviso (art. 11 da MP n.º 927/2020), além da postergação de 1/3 de férias (art. 8º da MP n.º 927/2020) e do diferimento do FGTS (inciso VIII, art. 3º da MP n.º 927/2020) como forma de diminuir o ônus pelo período de inatividade. Com o surgimento da MP n.º 936/2020, em 1º de abril, a entidade resolveu estudar as opções previstas pela norma, a fim de tomar a melhor decisão para seus negócios no cenário contingencial.

A Lei n.º 14.020/2020 trouxe consequências diversas aos agentes da relação de emprego – governo, empresa e empregador. Como há uma interdependência entre eles, o que influencia positivamente em um determinado agente (“bônus”) impacta negativamente em outro (“ônus”). Assim, utilizou-se como estratégia a classificação das variáveis de acordo com o ônus e o bônus com a implantação da MP n.º 936/2020 no objeto estudado.

Posteriormente, fez-se necessário enquadrá-las no ramo do direito a que se referem: entendeu-se como necessária a distinção das que se relacionam somente com o Direito Trabalhista (“custos trabalhistas”) das que compõem o Direito Tributário (“impactos tributários”), para maior precisão das consequências da norma. Assim, as variáveis envolvidas no âmago de cada pessoa da relação de trabalho foram classificadas conforme ônus ou bônus relativo e como custo trabalhista ou impacto tributário (Tabela 2).

Tabela 2

**Classificação das variáveis envolvidas por agente**

	Custos trabalhistas	Impactos tributários	Agente	Bônus	Ônus
<b>Folha de pagamento</b>					
1. Desconto sindical	X	-	Empregado	X	-
			Empregado	-	X
2. FGTS (s/ salário, férias e 13º)	-	X	Empresa	X	-
			Governo	-	X
3. INSS patronal (sem terceiros)	-	X	Empresa	X	-
			Governo	-	X
4. INSS patronal terceiros <sup>a</sup>	-	X	Empresa	X	-
			Governo	-	X
5. INSS retido empregado	-	X	Empregado	X	-
			Governo	-	X
6. IR retido empregado	-	X	Empregado	X	-
			Governo	-	X
7. Provisão 13º salário <sup>b</sup>	X	-	Empregado	-	X

	Custos trabalhistas	Impactos tributários	Agente	Bônus	Ônus
			Empresa	X	-
8. Provisão férias	X	-	Empregado	-	X
			Empresa	X	-
9. Salário	X	-	Empregado	-	X
			Empresa	X	-
10. VT – desconto (6%)	X	-	Empregado	X	-
11. VT – direito empregado <sup>c</sup>	X	-	Empresa	X	-
<b>Benefícios decorrentes da opção pela MP</b>					
			Empregado	X	-
12. Ajuda Compensatória <sup>d</sup>	X	-	Empresa	-	X
			Empregado	X	-
13. Benefício Emergencial	X	-	Governo	-	X

Legenda: VT: vale transporte

**Nota.** <sup>a</sup>O termo “terceiros” abrange SESI, SESC, Senac, Senar, Senai, salário educação, RAT, Incra e Sebrae. <sup>b</sup>Férias e 13º possuem situação nula na redução de jornada. <sup>c</sup>Para o VT, considerou-se que a redução de jornada diminuiria em dias e não em horas/dia. <sup>d</sup>Na empresa, a ajuda compensatória só foi concedida quando obrigatória (suspensão). Encargos sobre férias e 13º salário não foram considerados.

Fonte: Elaboração própria.

Na mensuração dos impactos da Lei n.º 14.020/2020 no agente governo, considerou-se as retenções sobre o empregado e os encargos tributários da folha de pagamento, além do Bem. No agente empresa, foram analisados os gastos com a ajuda compensatória e os encargos comuns à folha salarial. No empregado, foram analisados os proventos decorrentes da norma – Bem e ajuda compensatória – e as rubricas que costumam ter na normalidade para fins comparativos.

## 4 RESULTADOS

Os resultados apontados, de acordo com os dados dos funcionários, foram analisados comparando o mês anterior à aplicação da legislação em vigor na época – março/2020 – com o mês inicial da aplicação da Lei n.º 14.020/2020 – abril/2020 (Tabela 3).

Tabela 3

### Mensuração dos ônus e bônus por agente antes da Lei n.º 14.020/2020 (em R\$ 1,00)

Agente	Custos trabalhistas		Impactos tributários		Total líquido (ônus – bônus)
	Bônus	Ônus	Bônus	Ônus	
<b>Governo</b>	-	-	46.372	-	<b>46.372</b>
<b>Empresa</b>	-	(127.394)	-	(38.127)	<b>(165.521)</b>
<b>Empregados</b>	125.266	(2.134)	10.021	(8.244)	<b>124.909</b>

**Nota.** <sup>a</sup>Os saldos de ônus e bônus não se anulam em razão da dupla consideração do ônus de FGTS com a adoção da Lei n.º 14.020/2020 – governo e empregados – e ao bônus com custos trabalhistas dos empregados, que não teve contrapartida por não envolvimento de outros agentes atingidos (sindicatos e empresas de transporte).

Fonte: Elaboração própria.

Em março – período sem consequências da Lei n.º 14.020/2020 – a empresa necessitou obter um ônus (R\$ 165.521) para que governo e empregados obtivessem bônus de R\$ 46.372 e R\$ 124.909, respectivamente.

A respeito do agente governo, foram contabilizadas as variáveis da folha de pagamento e dos benefícios decorrentes da Lei n.º 14.020/2020 que afetam este sujeito (Tabela 4).

Tabela 4

**Mensuração dos impactos da Lei n.º 14.020/2020 no agente governo (em R\$ 1,00)**

Proposta	Custos trabalhistas		Impactos tributários		Total líquido (ônus – bônus)
	Bônus	Ônus	Bônus	Ônus	
Suspensão	-	(65.276)	-	(45.061)	<b>(110.337)</b>
Redução de 70%	-	(65.276)	-	(31.543)	<b>(96.819)</b>
Redução de 50%	-	(46.637)	-	(22.531)	<b>(69.168)</b>
Redução de 30%	-	(28.001)	-	(13.518)	<b>(41.519)</b>

Fonte: Elaboração própria.

Analisando os resultados obtidos, infere-se que à medida que a inatividade do trabalho é maior, ou seja, da suspensão total da mão de obra à redução de 30% da carga horária, o custo de oportunidade da renúncia fiscal se torna mais oneroso para o governo, em detrimento da saúde econômico-financeira das empresas, por este agente ser beneficiário da riqueza gerada por elas a longo prazo (Schäfer *et al.*, 2016), e da manutenção de renda dos colaboradores e seus familiares.

O custo trabalhista do governo, que, nas quatro alternativas, se trata integralmente do BEm, junto à não extinção do contrato, se apresenta como uma alternativa em oposição ao caos social, alinhado ao posicionamento de Souza (2020). Na suspensão, o BEm desta indústria chega a ser quase o dobro do que se arrecadaria de receita tributária nesta indústria em períodos normais.

Já as perdas com impactos tributários decorreram, sobretudo, da ausência ou redução de encargos do Fisco – medidas adotadas nos países em geral, conforme o Insper (2020) – ao considerar tanto o BEm como a ajuda compensatória como parcelas indenizatórias. A redução de 1,25% de INSS de terceiros prevista na MP n.º 932/2020 foi considerada, já que a medida estava vigente em abril de 2020, mas isto não gerou distorções significativas.

Para averiguar os impactos no agente empregador, foi feita uma simulação dos saldos referentes à adoção da Lei n.º 14.020/2020 na referida indústria em abril (Tabela 5).

Tabela 5

**Mensuração dos impactos da Lei n.º 14.020/2020 no agente empresa (em R\$ 1,00)**

Proposta	Custos trabalhistas		Impactos tributários		Total líquido (ônus – bônus)
	Bônus	Ônus	Bônus	Ônus	
Suspensão	127.394	(31.462)	36.817	-	<b>132.748</b>
Redução de 70%	74.901	-	25.772	-	<b>100.673</b>
Redução de 50%	53.501	-	18.408	-	<b>71.909</b>
Redução de 30%	32.100	-	11.045	-	<b>43.145</b>

Fonte: Elaboração própria.

Ao adotar a Lei n.º 14.020/2020, a empresa obtém relevante impacto positivo na folha salarial em todas as medidas previstas, proveniente, sobretudo, da diminuição dos custos trabalhistas, com destaque para a variável salários e, no caso da suspensão, as provisões de férias e 13º, visto que na redução não há mudanças quanto à contabilização destes *accruals*. Com a carga tributária e os gastos sociais com seus funcionários atenuados, a empresa poderá investir em si própria e, consequentemente, criar mais postos de trabalho (Nasihgil *et al.*, 2015).

Nos impactos tributários, destaque para a redução do INSS patronal, que, segundo os achados de Silva *et al.* (2015), possui parcela considerável do custo do trabalho. Vale ressaltar que os impactos tributários poderiam ser maiores caso a empresa adotasse o regime de tributação pelo lucro real, já que a ajuda compensatória, seu único ônus na suspensão, reduziria em cerca de R\$ 10.697 (34% x R\$ 31.462) os tributos sobre o lucro.

Embora sabendo que na suspensão a sociedade poderia obter uma economia maior – até três vezes mais que a redução de jornada de salário em 30%, por exemplo – a organização dependeria exclusivamente das vendas *online* do estoque de produtos acabados de março,

enquanto, na redução, poder-se-ia retornar à fabricação das mercadorias, apesar de que o cenário era de crise de queda de demanda.

Como o governo cearense impôs o fechamento integral do setor têxtil e de roupas no final de março, a entidade optou pela suspensão dos contratos de 84 funcionários a partir da promulgação da MP n.º 936/2020, em abril, e, com o bônus obtido – economia estimada em R\$ 132,7 mil por mês de suspensão – investiu em tecnologia para expandir suas vendas virtuais, o que aumentou a receita de R\$ 42,3 mil em abril para R\$ 102,5 mil em maio, sabendo que, em tempos normais, a empresa auferia entre 300 e 500 mil reais de receita bruta, a depender da época do ano.

Em junho de 2020, foi declarada a permissão de retorno presencial de 20% a 40% do quadro de colaboradores. Então, a sociedade decidiu retomar as suas atividades usufruindo da jornada integral dos funcionários essenciais à produção e, como a suspensão era limitada a 60 dias antes do Decreto n.º 10.422/2020, restou-lhe usufruir dos artifícios da MP n.º 927/2020 para os empregados que permaneceram na inatividade, já que esta vigorou até a permissão do retorno integral para o seu setor, em julho de 2020.

Com relação aos efeitos da caracterização dos 84 funcionários da folha de pagamento da entidade de que trata a Lei n.º 14.020/2020, foram obtidos os montantes relacionados (Tabela 6).

Tabela 6

**Mensuração dos impactos da Lei n.º 14.020/2020 no agente empregado (em R\$ 1,00)**

Proposta	Custos trabalhistas		Impactos tributários		Total líquido (ônus – bônus)	Por empregado (÷84)	
	Bônus	Ônus	Bônus	Ônus		Com FGTS, férias e 13º	Sem FGTS, férias e 13º
<b>Suspensão</b>	98.872	(125.266)	8.244	(10.021)	<b>(28.171)</b>	(335)	27
<b>Redução de 70%</b>	66.770	(73.412)	5.771	(7.015)	<b>(7.886)</b>	(94)	(10)
<b>Redução de 50%</b>	47.704	(52.437)	4.122	(5.011)	<b>(5.621)</b>	(67)	(7)
<b>Redução de 30%</b>	28.641	(31.462)	2.473	(3.006)	<b>(3.354)</b>	(40)	(4)

Fonte: Elaboração própria.

Para os empregados, as implicações das medidas da Lei n.º 14.020/2020 foram todas negativas, em detrimento da garantia provisória de emprego, corroborando com a ideologia defendida por Nasihgil *et al.* (2015) de que inovações legislativas que suprimem garantias dos trabalhadores devem ser compensadas.

Na visão de curto prazo, a suspensão dos contratos assume a vantagem para o empregado por aumentar o seu caixa em R\$ 27,00, com reposição de 102% em relação ao salário líquido médio de março (R\$ 1.124,95). O mesmo impacto fora observado por Zylberstajn (2020), quando constatou reposição entre 86% e 108% para salários brutos entre R\$ 1.045,00 e R\$ 1.500,00, pela ausência de descontos tributários, importante para incrementos em fins de necessidade básica.

Na visão a longo prazo, todas as hipóteses de redução de jornada apontaram resultados menos onerosos do que a suspensão aos funcionários, porém, sendo melhores que no curto prazo por proporcionarem reposição de valores decorrentes de férias e 13º salário, no montante de R\$ 20.392, o que equilibra os bônus e ônus trabalhistas, e o FGTS, no que se refere aos impactos tributários. Do ponto de vista qualitativo, a suspensão dos contratos pode exigir a reposição total da contribuição previdenciária, se o colaborador tem a visão longínqua de que o tempo de paralisação da relação empregatícia pode atrasar por igual período a sua aposentadoria.

Outras normas tributárias e trabalhistas ocorreram na situação emergencial. Enquanto a MP n.º 927/2020 se referiu aos diferimentos do FGTS e 1/3 de férias, as Portarias n.º 139/2020 e n.º 150/2020 postergaram INSS, PIS e Cofins. Considerando o somatório das rubricas citadas em março, abril e maio, a empresa teve um total postergado de R\$ 111,6 mil, sendo 50,2% (R\$ 56

mil) da competência de março, o mês de início da inatividade. Ou seja, a entidade obterá um alívio com saldos em caixa não previstos e, ainda, o rendimento deste montante.

De acordo com as normas citadas, estes saldos – que normalmente seriam pagos no mês subsequente ao da competência – ou seja, em abril, maio e junho, à exceção de 1/3 de férias, que seria pago no período do gozo, em março (6 dias para 100% dos funcionários) e junho (24 dias para 60% dos colaboradores) – passaram a ser saídas de caixa em: julho, para o FGTS, parcelado em seis vezes; 20 de agosto, 20 de outubro e 20 de novembro, para INSS, PIS e Cofins; em 20 de dezembro, para 1/3 de férias (Tabela 7).

Tabela 7

Desmembramento do fluxo de caixa por rubrica – Período: 03 a 12/2020 (em R\$ 1,00)

Período	FGTS (a)	INSS (b)	PIS (c)	Cofins (d)	1/3 férias (e)	Total (f) = (a+b+c+d+e)	Index (g)	Total acum (h) = (f+g+h <sub>0</sub> )
<b>MAR</b>	-	-	-	-	6.992	6.992	17	<b>7.009</b>
<b>ABR</b>	10.021	26.795	2.169	10.009	-	48.994	121	<b>56.124</b>
<b>MAI</b>	-	-	275	1.268	-	1.542	125	<b>57.791</b>
<b>JUN</b>	-	-	666	3.075	50.339	54.081	194	<b>112.066</b>
<b>JUL</b>	(1.670)	-	-	-	-	(1.670)	144	<b>110.540</b>
<b>AGO</b>	(1.670)	(26.795)	(2.169)	(10.009)	-	(40.643)	140	<b>70.036</b>
<b>SET</b>	(1.670)	-	-	-	-	(1.670)	138	<b>68.504</b>
<b>OUT</b>	(1.670)	-	(275)	(1.268)	-	(3.213)	134	<b>65.425</b>
<b>NOV</b>	(1.670)	-	(666)	(3.075)	-	(5.412)	127	<b>60.140</b>
<b>DEZ</b>	(1.670)	-	-	-	(57.331)	(59.001)	50	<b>1.189</b>
<b>Total</b>	-	-	-	-	-	-	<b>1.189</b>	<b>1.189</b>

Legenda: Index: indexador – índice da poupança – com base no Banco Central do Brasil [BCB] (2020); Total acum: saldo final no último dia do mês; h<sub>0</sub>: saldo final do mês anterior.

Fonte: Elaboração própria.

Tal efeito poderia ser maior se a empresa não tivesse adotado a suspensão em abril e maio, razão pela qual estes meses não tiveram INSS patronal. Para o cálculo do bônus de liquidez, foi utilizado o índice da poupança, que corresponde ao somatório da Taxa Referencial (TR) mais 70% da Taxa do Sistema Especial de Liquidação e Custódia (Selic), quando esta for inferior a 8,5% ao ano, de acordo com o Banco Central do Brasil [BCB] (2020). Desta forma, a atualização monetária por estes índices – referente a 07/2020 (0,1303% a.m.) – sobre os valores principais postergados deve gerar um rendimento em torno de R\$ 772,18 até o final de dezembro.

## 5 CONCLUSÃO

Na mensuração de custos trabalhistas e impactos tributários decorrentes da implementação da Lei n.º 14.020/2020, nos agentes governo, empregadores e empregados, em uma indústria têxtil do Ceará, optante pelo lucro presumido, os resultados apontaram que o bônus de capital de giro mensal da empresa, da redução de jornada de 25% à suspensão dos contratos, variou, respectivamente, entre 43,1 e 132,7 mil reais, à contrapartida de ônus entre 41,5 e 110,3 mil reais no governo e entre 3,4 e 28,2 mil reais nos funcionários. A opção pela suspensão em abril e maio lhe gerou economia de 265,5 mil reais e preservou 97,7% dos seus empregos, bem como o alívio de postergação de 111,6 mil reais, decorrente de outras normas, que lhe possibilitou um rendimento de 1,2 mil reais (0,1303% a.m.) até o final de dezembro.

A respeito dos colaboradores, no curto prazo, a preservação da renda líquida é maior com a suspensão dos contratos devido aos impactos tributários; no longo prazo – ou seja, considerando férias e 13º salário – a opção pela redução lhes é menos onerosa.



Assim, a pesquisa é relevante ao evidenciar que as alternativas previstas pela legislação trabalhista – suspensão e redução dos contratos de trabalho – promoveram a estabilidade provisória dos empregos e a saúde econômico-financeira das organizações, sendo um instrumento valioso para tomada de decisão em meio às contingências econômicas futuras ao permitir avaliações de viabilidade econômica da aplicação das opções da Lei n.º 14.020/2020.

As limitações deste estudo ficam na seara das particularidades das empresas, o que não permite um acompanhamento exclusivo desses impactos. Outro impasse foi a diferença ônus-bônus, devido à dupla consideração do ônus de FGTS com a adoção da Lei n.º 14.020/2020 – governo e empregados – e ao bônus com custos trabalhistas dos empregados, que não teve contrapartida por não envolvimento de outros agentes atingidos (sindicatos e empresas de transporte). Também não houve a consideração dos encargos sobre férias e 13º salário.

Propõe-se, para estudos posteriores, a adoção da comparabilidade das medidas amparadas pela Lei n.º 14.020/2020 em empresas de diferentes segmentos e localidades, bem como a realização de estudo de caso em empresas optantes pela tributação com base no lucro real, para análise do efeito da dedução da ajuda compensatória, e em optantes pelo regime do Simples Nacional, para avaliação do impacto da norma em empresas de menor porte.

## REFERÊNCIAS

- Azevedo, R., & Cabello, O. (2020). Controle e transparência sobre os gastos tributários em municípios brasileiros. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 15(2), 83-99.
- Bacarat, E. M., Neto, R. T., & e Accioly, E. (2021). Medida Provisória nº 936/2020: análise da suspensão do contrato de trabalho à luz da ética empresarial. *Revista Argumentum* 22(3), 1229-1248.
- Banco Central do Brasil. (2020). *Remuneração dos depósitos de poupança*. Recuperado em 22 de maio, 2020, de <https://www4.bcb.gov.br/pec/poupanca/poupanca.asp?frame=1>
- Botelho, L. H. F., Abrantes, L. A., & Fialho, N. S. (2019). Reflexões sobre as aplicações de políticas de desonerações tributárias no desenvolvimento regional brasileiro. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 24(79), 1-20.
- Carney, T., & Bennett, B. (2014). Framing pandemic management: new governance, science or culture?. *Health Sociology Review*, 23(2), 136–147.
- Carvalho, M. H. F., & Bueno, N. P. (2018). O efeito da carga tributária no crescimento da economia. *Revista Gestão & Tecnologia*, 18(3), 188-204.
- Casaca, M. C. G., Casaca, J. E. G., Cordes, M. E. G. & Cordes M. G. G. (2020, mar./abr.). Comparação de dados de infecções e mortes pelo novo Coronavírus de diferentes países do mundo com os dados brasileiros desde o primeiro infectado até o final da primeira quinzena de abril de 2020. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(2), 3434-3454.
- Confederação Nacional de Serviços (2020, março 25). *A pandemia da COVID-19 e seus impactos na economia mundial e brasileira*. Recuperado em 20 de maio, 2020, de <http://www.cnservicos.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Impactos-economicos-do-Covid-19-v11.pdf>

- Constanzi, R. N. (2020, abril). Respostas da Seguridade Social à Crise da Pandemia de Coronavírus/COVID-19. *Boletim Informativo da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas*, (475), 20-31.
- Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943* (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF.
- Decreto n. 10.422, de 13 de julho de 2020* (2020). Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Diário Oficial da União: Brasília, DF.
- Decreto n. 33.645, de 4 de julho de 2020* (2020). Prorroga o isolamento social no estado do Ceará, renova a política de regionalização das medidas de isolamento social, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado: Fortaleza, CE.
- Decreto n. 33.617, de 6 de junho de 2020* (2020). Prorroga o isolamento social no estado do Ceará, renova a política de regionalização das medidas de isolamento social, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado: Fortaleza, CE.
- Decreto n. 33.608, de 30 de maio de 2020* (2020). Prorroga o isolamento social no estado do Ceará, na forma do Decreto nº 33.519, de 19 de março de 2020, e institui a regionalização das medidas de isolamento social, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado: Fortaleza, CE.
- Decreto n. 6, de 20 de março de 2020* (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. Diário Oficial da União: Brasília, DF.
- Delgado, M. G. (2019). *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo, SP: LTR.
- Época Negócios. (2013). *Brasil é o país com os encargos trabalhistas mais altos*. Recuperado em 4 de agosto, 2020, de <https://epocanegocios.globo.com/Informacao/Visao/noticia/2013/02/brasil-e-o-pais-com-os-encargos-trabalhistas-mais-altos.html>
- Ferreira, A. A., Reis, A. C. F., & Pereira, M. I. (2002). *Gestão empresarial de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas*. São Paulo, SP: Thonson Learning.
- Gassen, C., Ludwig, M. E., & Michels, A. (2019). Relação entre carga tributária e valor adicionado. *Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade*, 9(2), 39-48.
- Governo Federal (2021a). *Após sucesso em 2020, governo reedita Programa de Manutenção de Emprego e Renda*. Recuperado em 23 de julho, 2021, de <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/trabalho/abril/apos-sucesso-em-2020-governo-reedita-programa-de-manutencao-de-emprego-e-renda>

- Governo Federal (2021). *Seguro-desemprego formal*. Recuperado em 23 de julho, 2021, de <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/trabalhador/seguro-desemprego/seguro-desemprego-formal>
- Hanlon, M., & Heitzman, S. (2010). A review of tax research. *Journal of Accounting and Economics Conference*, (50), 127-178. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2010.09.002>
- Instituto de Ensino e Pesquisa (2020, abril 8). *Levantamento feito pelo núcleo de tributação lista medidas tributárias adotadas por 43 países*. Recuperado em 8 de abril, 2020, de [https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/05/Mapeamento\\_Inspers\\_COVID19\\_medidas\\_tributaria\\_v14\\_proteg.xls](https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/05/Mapeamento_Inspers_COVID19_medidas_tributaria_v14_proteg.xls)
- Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (2014). *Desenvolvimento econômico do Ceará: Evidências recentes e reflexões*. Recuperado em 22 de abril, 2020, de [https://www.ipece.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/45/2015/02/Desenvolvimento\\_Economico\\_do\\_Ceara\\_Evidencias\\_Recentes\\_e\\_Reflexoes.pdf](https://www.ipece.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/45/2015/02/Desenvolvimento_Economico_do_Ceara_Evidencias_Recentes_e_Reflexoes.pdf)
- Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020 (2020). Conversão da Medida Provisória nº 936, de 2020. Diário Oficial da União: Brasília, DF.
- Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (2020). Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União: Brasília, DF.
- Lora, E. & Fajardo-González, J. (2016). Emprego e impostos na América Latina: um estudo empírico dos efeitos da folha de pagamento, da renda das empresas e dos impostos sobre o valor agregado nos resultados trabalhistas. *Notebooks econômicos*, 35(67), 75-117.
- Mancuso, W. P., & Moreira, D. C. (2013). Benefícios tributários valem a pena? Um estudo de formulação de políticas públicas. *Revista de Sociologia e Política*, 21(45), 107-121.
- Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021 (2021). Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF.
- Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 (2020). Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF.
- Medida Provisória nº 932, de 31 de março de 2020 (2020). Altera as alíquotas de contribuição aos serviços sociais autônomos que especifica e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF.

*Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020 (2020).* Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial da União: Brasília, DF.

*Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 (2020).* Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF.

Nasihgil, A. A. N. & Duarte, F. C. (2015, jul./dez.). A flexibilização do Direito do Trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito – Universidade Federal do Ceará. Nomos*, 35(2), 117-138.

Pastore, J. (1994). *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo, SP: LTR.

*Portaria nº 150, de 7 de abril de 2020 (2020).* Altera a Portaria ME nº 139, de 3 de abril de 2020, que prorroga o prazo para o recolhimento de tributos federais, na situação que especifica em decorrência da pandemia relacionada ao Coronavírus. Diário Oficial da União: Brasília, DF.

*Portaria nº 139 de 3 de abril de 2020 (2020).* Prorroga o prazo para o recolhimento de tributos federais, na situação que especifica em decorrência da pandemia relacionada ao Coronavírus. Diário Oficial da União: Brasília, DF.

Schäfer, J. D., Konraht, J. M., & Ferreira, L. F. (2016). O custo tributário nas empresas brasileiras de energia elétrica: uma análise por meio da Demonstração do Valor Adicionado. *Revista Capital Científico - Eletrônica*, 14(3), 84-99.

Silva, M. P., Martins, C. R., & Vendruscolo, M. I. (2015). Custo do trabalho no Brasil: um estudo nas empresas que se destacaram no ranking da internacionalização. *Revista Economia e Desenvolvimento*, 14(1), 126-139.

Souza, F. F., Kachenski, R. B., & Costa, F. (2021). Escritórios de contabilidade e sua relação com os clientes frente à crise da COVID-19. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 20, e3138.

Souza, F. A. D. S. (2020, jul./dez.). Pandemia do coronavírus e as medidas adotadas no mundo do trabalho pelo Estado: a Lei nº 14.020/2020 e a suspensão temporária dos contratos de trabalho. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 6(2), 20-37.

Welle, D. (2020). *A evolução da pandemia de Coronavírus*. Recuperado em 08 de maio, 2020, de <https://www.dw.com/pt-br/a-evolu%C3%A7%C3%A3o-da-pandemia-de-coronav%C3%ADrus/g-52174021>

World Health Organization (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19*. Retrieved 19 March, 2020, from

<https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Zylberstajn, H. (2020, abril). COVID-19: A Potência das Medidas Trabalhistas. *Boletim Informativo da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas*, (475), pp. 14-19.