

BALANÇO DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA EM SANTA CATARINA

*Vicente Loeblein Heinen**

Resumo: Este artigo visa analisar os impactos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (PEMER), instituído pela MP 936 e convertido na Lei 14.020, sobre o mercado de trabalho catarinense. Após uma breve apresentação do Programa, utilizam-se dados do Ministério da Economia para dimensionar sua incidência em Santa Catarina, tomando como referência os seguintes indicadores: volume de acordos celebrados por mês; modalidade de adesão (suspensão de contratos, redução de jornadas e salários em 25, 50 ou 70% e trabalho intermitente); setor de atividade econômica e município. Com base nessas informações, estimam-se os impactos do PEMER sobre a massa de rendimento. Entre abril e dezembro de 2020, foram firmados 874 mil acordos no estado, os quais envolveram 491 mil trabalhadores, abrangendo aproximadamente $\frac{1}{4}$ dos empregados elegíveis. As adesões ocorreram majoritariamente nos primeiros quatro meses, puxadas pelo setor industrial dos municípios de Joinville, Blumenau, Jaraguá do Sul e Brusque. A partir de julho, quase todos os acordos foram extensões de contratos suspensos, com destaque para os setores de alojamento e alimentação, educação e transportes e para os municípios de Florianópolis e Balneário Camboriú. Estima-se que esses acordos tenham provocado uma perda mensal de R\$ 57 milhões na massa de rendimentos de Santa Catarina, o que equivale a uma queda de 0,6% ao mês. A taxa de reposição salarial média fornecida pelo Benefício Emergencial para os trabalhadores catarinenses foi de 82%, sendo menor especialmente no caso das suspensões contratuais. Com isso, conclui-se que o PEMER cumpriu um papel importante ao evitar parte das demissões associadas à crise da Covid-19, no entanto também contribuiu para uma queda significativa nos rendimentos dos trabalhadores catarinenses, exigindo poucas contrapartidas às empresas beneficiadas.

Palavras-chave: Covid-19; mercado de trabalho; Benefício Emergencial; renda.

ASSESSMENT OF THE EMERGENCY EMPLOYMENT AND INCOME MAINTENANCE PROGRAM ON THE STATE OF SANTA CATARINA

Abstract: The article analyzes the impacts of the Brazilian program for employment and income maintenance face to the Covid-19 crisis (Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda) on the state of Santa Catarina. After a brief presentation of the Program, the study measures its incidence on the labor market of Santa Catarina, taking as indicators the volume of agreements signed between workers and employers and their distribution by month, modality of adhesion (layoff, reduction of working hours in 25, 50 or 70% and intermittent work), sector of economic activity and municipality. Based on this information, the study estimates the impacts of the Program on the income mass. From April to December 2020, 874 thousand agreements were signed in the state, which involved 491 thousand workers, covering approximately $\frac{1}{4}$ of the eligible employees. Adhesions occurred mostly in the first four months, driven by the industrial sector in the

* Estudante de Economia na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e bolsista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense (Necat/UFSC). E-mail: vicenteheinen@gmail.com.

municipalities of Joinville, Blumenau, Jaraguá do Sul and Brusque. As of July, almost all the agreements were extensions of layoffs, now with emphasis on the sectors of accommodation and food services, education and transport, mainly on the municipalities of Florianópolis and Balneário Camboriú. The study estimates that the agreements have caused a monthly loss of R\$ 57 million in the income mass in Santa Catarina, which is equivalent to a decrease of 0.6% per month. The average salary replacement rate provided by the Emergency Benefit for workers in the state was 82%, being lower especially in the case of layoffs. The article concludes that PEMER played an important role in avoiding part of the dismissals associated with the Covid-19 crisis. However, it also contributed to a significant fall in the income of workers, while requiring few counterparts from benefited companies.

Keywords: Covid-19; labor market; emergency benefit; income.

INTRODUÇÃO

Programas governamentais voltados à manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores foram adotados por diversos países como forma de mitigar os efeitos da crise associada à pandemia provocada pelo novo coronavírus. Na maioria dos casos, o foco dos programas foi a permissão para que empresas diminuíssem temporariamente seus custos por meio da redução de jornadas de trabalho, sendo o salário dos trabalhadores parcial ou mesmo integralmente compensados pelo governo (COSTA; REIS, 2020).

No Brasil, tais medidas também foram adotadas, ainda que com menor abrangência (SCHERER; MARCOLINO, 2020). Em linhas gerais, a atuação do Governo Federal nesse sentido seguiu as recomendações da Confederação Nacional da Indústria (CNI)¹ que, além da suspensão de contratos de trabalho e a redução de jornadas, propôs uma ampla cartilha de medidas voltadas à flexibilização das relações de trabalho no país (CESIT, 2020).

Inicialmente, o Governo buscou acatar essas recomendações por meio da Medida Provisória (MP) nº 927, publicada em 22 de março de 2020. O artigo que mais chamou a atenção nesse ato presidencial foi o que possibilitava a suspensão de contratos de trabalho por até quatro meses, com interrupção completa do pagamento de salários. Esse dispositivo sofreu reação da sociedade civil organizada, o que levou à sua revogação no dia seguinte.

Apesar disso, o restante da MP 927 permaneceu em vigor, promovendo diversas desfigurações na legislação trabalhista. A medida introduziu uma série de mecanismos

¹ De acordo com a própria CNI (2020a), o Governo acatou 31 das 39 sugestões por ela feitas. Essas proposições encontram-se no documento *Propostas da indústria para atenuar os efeitos da crise* (CNI, 2020b).

que agilizaram a realocação dos empregados e desoneraram os custos com os trabalhadores afastados nos primeiros meses da pandemia. Dentre as principais mudanças, destaca-se a permissão para que os patrões determinassem unilateralmente, mediante aviso prévio de apenas 48 horas, a adoção de expedientes como: o trabalho remoto (teletrabalho, *home office*); a concessão de férias coletivas; a antecipação de férias individuais e de feriados; e o regime especial de compensação (banco de horas). Além disso, também suspendeu exigências administrativas em segurança e saúde do trabalhador e descaracterizou a Covid-19 como doença ocupacional (DIEESE, 2020a)².

A política de suspensão de contratos voltou a aparecer na MP 936, de 1º de abril de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER). Além da suspensão de contratos, a medida também estabeleceu regras para a redução de jornadas de trabalho e salários, dessa vez incluindo mecanismos para a compensação salarial dos trabalhadores atingidos.

O PEMER vigorou até 31 de dezembro de 2021. Nesse período, influenciou decididamente a dinâmica do emprego e da renda no país, impactando sobretudo as regiões com maior grau de formalização, como é o caso de Santa Catarina. O presente artigo visa fazer um balanço desses impactos no mercado de trabalho catarinense. Para tanto, serão utilizadas principalmente as informações disponibilizadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPrT) do Ministério da Economia (2021), abrangendo o período entre 1º de abril e 31 de dezembro de 2020.

Além desta breve introdução, o artigo conta com outras cinco seções. A primeira delas apresenta brevemente os principais pontos do PEMER. Na segunda, dimensiona-se a adoção do Programa no Brasil e em Santa Catarina. A terceira seção caracteriza a dinâmica dos acordos firmados em âmbito estadual, enquanto a quarta analisa os impactos desses acordos sobre a renda dos trabalhadores catarinenses. Por fim, a quinta seção apresenta as conclusões do estudo.

1. BREVE APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA EMERGENCIAL

O PEMER estabeleceu medidas trabalhistas a serem adotadas enquanto durasse o estado de calamidade pública declarado em razão da pandemia da Covid-19. Nesse período, o Programa autorizou a suspensão temporária de contratos de trabalho e a

² A MP 927 permaneceu válida até 19 de julho, quando caducou por não ter sido votada no Congresso. A partir de então, as alterações nas relações de trabalho precisaram ser acordadas individualmente entre empregador e trabalhador, todavia seguiram prevalecendo sobre a legislação em vigor (acordado sobre o legislado) até o final de 2020.

redução de jornadas em 25%, 50% ou 70%, com descontos salariais proporcionais. Esses descontos passaram a ser subsidiados pelo Benefício Emergencial (BEm), pago pela União.

A elegibilidade do PEMER contemplou apenas os trabalhadores com registro no setor privado (inclusive celetistas em jornada parcial, intermitentes e aprendizes), não abrangendo, portanto, os funcionários da administração pública direta e indireta (inclusive empresas públicas e de economia mista) das três esferas de governo. Também ficaram de fora os trabalhadores do setor privado que recebem benefícios previdenciários, seguro-desemprego e/ou bolsas de qualificação profissional³.

Nos termos do Programa, o BEm pago pelo governo seria equivalente ao valor do seguro-desemprego ao qual o trabalhador teria direito caso fosse demitido, guardadas as proporções da redução de jornada de trabalho⁴. Assim, um trabalhador cuja jornada fosse reduzida em 25% receberia um benefício compensatório de 25% do seguro-desemprego, enquanto um trabalhador que teve seu contrato suspenso (redução de 100%) receberia o valor integral do seguro (piso de um salário mínimo, R\$ 1.045, e teto de R\$ R\$ 1.813,03 em 2020). Além disso, também foi previsto um benefício fixo de R\$ 600,00 por mês (semelhante ao Auxílio Emergencial) para os trabalhadores intermitentes, desde que estes já estivessem previamente formalizados.

No caso particular da suspensão contratual, foram estabelecidas regras distintas em função do faturamento das empresas. Aquelas que possuíam receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões deveriam fornecer ajuda compensatória mensal de 30% do salário do empregado afastado, enquanto as empresas com faturamento igual ou inferior a essa cifra ficaram isentas de compensação salarial.

O desenho do Programa previu majoritariamente acordos entre empregadores e empregados. Os acordos individuais foram liberados em todos os casos em que a redução de jornada e de salário foi de até 25% (independentemente do nível salarial), bem como nos casos em que os trabalhadores recebiam até R\$ 3.135,00 ou mais de R\$ 12.202,12 (independentemente do tipo de acordo)⁵. Somente nas faixas salariais entre esses dois

³ Sobre a cobertura do Programa, cf. HECKSHER; FOGUEL (2020).

⁴ Ao contrário das primeiras propostas do Governo, no texto da MP 936 esse benefício não foi definido como uma antecipação do valor de seguro-desemprego acumulado pelo trabalhador.

⁵ As faixas salariais iguais ou inferiores a R\$ 3.135,00 (três salários mínimos) contemplem cerca de 70% de todos os trabalhadores com registro no país (RAIS, 2020). O valor de R\$ 12.202,12 equivale a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS. Neste caso, os acordos individuais pressupõem trabalhadores com nível superior.

valores é que a convenção coletiva, com participação do sindicato da categoria, foi exigida⁶.

Havendo negociação coletiva, poderiam ser celebrados acordos com percentuais de redução de jornadas distintos de 25%, 50% ou 70%. No entanto, esses acordos foram desencorajados, uma vez que os valores previstos para eles foram sistematicamente inferiores aos dos percentuais pré-estabelecidos⁷.

Para que o pagamento do Benefício fosse operacionalizado, os termos do acordo tiveram de ser informados ao Ministério da Economia pelo empregador em um prazo de até dez dias. Cumprido esse prazo e inexistindo inconsistências cadastrais, o Governo teria até 30 dias da data da celebração do acordo para conceder o BEm ao empregado⁸.

Como compensação ao pagamento do benefício, o Programa concedeu garantia provisória de emprego pelo dobro do período em que o acordo estivesse em vigor, ou seja, um trabalhador que tivesse seu contrato suspenso por dois meses, por exemplo, teria estabilidade no emprego por mais dois meses após retornar ao trabalho. Entretanto, essa estabilidade é bastante relativa. A rigor, as demissões sem justa causa nesse período não foram proibidas, apenas punidas com indenização, a qual varia de 50% a 100% do salário que o trabalhador receberia até o final do prazo da garantia, a depender do tipo do acordo.

Subestimando a gravidade e a extensão da pandemia, o Ministério da Economia previu vida curta para as medidas do PEMER. Nos termos originais da MP 936, os acordos seriam válidos por 90 dias no caso da redução das jornadas e dos trabalhadores intermitentes; e por apenas 60 dias no caso da suspensão de contratos.

Em 6 de julho de 2020, a MP 936 foi sancionada e convertida na Lei nº 14.020, com poucas mudanças com relação ao texto original, mantendo inclusive o prazo de validade original dos acordos⁹. Foi só em 14 de julho, quando grande parte dos acordos de suspensão de contratos passavam a perder validade, que o Governo Federal prorrogou

⁶ Essa prerrogativa entra em contradição com o texto constitucional, que exige negociação coletiva para tornar judicialmente válida a alteração contratual, ainda que em caráter temporário (ANAMATRA, 2020).

⁷ No caso dos acordos coletivos, a concessão do BEm seguiu as seguintes regras: redução inferior a 25% sem compensação salarial; redução entre 25% e 50% com complemento equivalente a 25% do seguro-desemprego; redução entre 50% e 70% com complemento de 50%; e redução superior a 70% com complemento de 70%.

⁸ Conforme Costa e Reis, a vantagem do pagamento do benefício diretamente ao trabalhador, invés do ressarcimento posterior das empresas, é que, neste caso, “as firmas poderiam não aderir ao programa, por não terem liquidez ou por não terem certeza quanto à velocidade no repasse governamental [...]. No entanto, essa incerteza fica transferida ao trabalhador. Vale notar que realizar transferência aos empregadores diminuiria a quantidade de transferências realizadas pelo governo, além de simplificar o recebimento do benefício pelo empregado e reduzir as chances de erro na realização do pagamento” (2020, p. 11).

⁹ Para mais detalhes, cf. DIEESE (2020).

o prazo das medidas. Por meio do Decreto nº 10.422, a redução de jornada e de salário, bem como o auxílio aos trabalhadores intermitentes, puderam ser ampliados por mais 30 dias, enquanto a suspensão de contrato ganhou sobrevida de 60 dias. Com isso, todas as modalidades passaram a ter vigência de até 120 dias.

Esse processo se repetiu por mais duas vezes. Tanto o Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020, quanto o Decreto nº 10.517, de 14 de outubro, prorrogaram a redução de jornadas e a suspensão dos contratos por mais 60 dias cada. Com isso, as medidas totalizaram o prazo máximo de 240 dias, respeitando a duração do estado de calamidade pública, que se encerrou em 31 de dezembro de 2020. Durante a vigência do Programa, as medidas puderam ser aplicadas de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que em intervalos iguais ou superiores a dez dias.

2. SUSPENSÕES DE CONTRATOS E REDUÇÕES DE JORNADAS DE TRABALHO NO BRASIL E EM SANTA CATARINA

Na fase de implementação do PEMER, a equipe econômica do Governo Federal calculou que ele poderia atingir 24,5 milhões de trabalhadores com carteira de trabalho assinada do país até o final de 2020 (GUEDES, 2020). O número efetivo, no entanto, ficou em 9,8 milhões de trabalhadores (Tabela 1). Embora seja muito inferior à exagerada estimativa do Ministério da Economia, esse número revela que o Programa foi bastante abrangente, atingindo cerca de 30% de toda a população que se encontrava empregada no setor privado com carteira de trabalho assinada no 1º trimestre de 2020 (PNADC/T, 2020).

Tabela 1 – Acordos do PEMER e adesões por trabalhadores e empregadores no Brasil e em Santa Catarina (abr-dez/2020)

	Acordos	Trabalhadores	Acordos/Trab.	Empregadores
Santa Catarina	873.841	491.272	1,78	60.265
Brasil	20.118.865	9.849.114	2,04	1.464.503
SC/Brasil (%)	4,3	5,0	-	4,1

Fonte: Ministério da Economia (2021); Elaboração própria.

Tendo em vista as sucessivas prorrogações de prazos e a possibilidade de fracionamento das medidas, para cada trabalhador incluído, foram celebrados, em média, 2,04 acordos. Com isso, o país totalizou 20,1 milhões de acordos de suspensão de contrato ou redução de jornada de trabalho entre abril e dezembro de 2020. Essas adesões envolveram aproximadamente 1,5 milhão de empregadores, o que corresponde a cerca de 40% do total de empresas em funcionamento no país (RAIS, 2020).

Já em Santa Catarina, foram firmados 873,8 mil acordos, os quais envolveram 491,3 mil trabalhadores e 60,3 mil empregadores. O volume de trabalhadores catarinenses afetados representou 5% do agregado nacional, ficando levemente abaixo da proporção dos empregos formais concentrados no estado (5,4%).

Essa proporção foi menor com relação ao total de acordos (4,3%) e de empregadores (4,1%), uma vez que os trabalhadores catarinenses realizaram relativamente menos acordos (1,78 cada, em média) e que eles abrangeram um número menor de empresas. Estima-se que o percentual de empregadores que aderiram ao Programa em Santa Catarina tenha sido de apenas 26% do total de estabelecimentos ativos no estado (RAIS, 2020), indicando que os acordos estaduais foram mais frequentes em empresas de maior porte. Em grande medida, essa diferença é explicada pela maior relevância do setor industrial em Santa Catarina, comparativamente à média nacional¹⁰.

A Tabela 2 apresenta a distribuição dos acordos por tipo de adesão em cada localidade. Em todo o Brasil, o PEMER levou à suspensão de 8,8 milhões de contratos, sendo 350,9 mil delas localizadas em Santa Catarina. Em ambos os casos, essa foi a modalidade mais adotada, no entanto sua participação no agregado foi maior no país (43,6%) do que no estado (40,2%).

Tabela 2 – Acordos por tipo de adesão no Brasil e em Santa Catarina (abr-dez/2020)

	Santa Catarina		Brasil	
	Acordos	%	Acordos	%
Suspensão de contrato	350.941	40,2	8.765.794	43,6
Redução de 25%	178.997	20,5	2.964.044	14,7
Redução em 50%	181.516	20,8	3.806.485	18,9
Redução em 70%	154.433	17,7	4.400.966	21,9
Intermitente	7.954	0,9	181.576	0,9
Total	873.841	100	20.118.865	100

Fonte: Ministério da Economia (2021); Elaboração própria.

Por consequência, os acordos para redução de jornadas e de salários foram mais expressivos no estado, representando 58,9% do total. As empresas catarinenses firmaram 179 mil acordos para a redução de jornadas e salários em 25%; 181,5 mil para redução em 50%; e 154,4 mil para redução em 70%. No Brasil, esses números ficaram em 3

¹⁰ Embora Santa Catarina seja um dos estados com a maior participação de micro e pequenas empresas no mercado formal de trabalho, essa relação não prevaleceu nos acordos do PEMER. Enquanto no Brasil as empresas com faturamento de até R\$ 4,8 milhões concentraram 54% dos acordos, em Santa Catarina essa proporção foi de apenas 45%.

milhões; 3,8 milhões e 4,4 milhões, respectivamente. Em termos relativos, a incidência dos acordos em Santa Catarina foi superior apenas nas faixas com redução de até 50%. Nas adesões envolvendo trabalhadores intermitentes, a proporção foi de 0,9% do total em ambos os casos, totalizando 7,9 mil acordos no estado e 181,6 mil no país.

Infelizmente, os dados disponibilizados pelo Ministério da Economia (2021) não permitem verificar – ou sequer estimar – o período em que os acordos permaneceram em vigor, isto é, por quanto tempo cada grupo de trabalhadores esteve afastado ou com jornadas de trabalho reduzidas. Essa omissão diminui enormemente o poder explicativo das demais informações e dificulta comparações regionais, pois um acordo de redução de jornadas celebrado em abril, por exemplo, tanto pode ter se encerrado em maio, quanto se estendido até julho, incidindo de forma distinta na renda do trabalhador.

Quanto aos recursos concedidos pelo BEm, a única informação disponibilizada abertamente é o valor total pago pela União, que foi de R\$ 31,62 bilhões (CGU, 2021)¹¹. Isso significa que o valor médio por acordo foi de R\$ 1.571,66, mas não permite afirmar muito mais do que isso. Sem a desagregação desses dados não é possível verificar de quanto foi o benefício mensal recebido por trabalhador, tampouco a distribuição desses recursos por tipo de acordo, setor e unidade da federação.

3. CARACTERIZAÇÃO DOS ACORDOS EM SANTA CATARINA

O volume e as características dos acordos celebrados em Santa Catarina variaram muito ao longo do período e que o PEMER esteve em vigor. A adesão das empresas catarinenses foi muito intensa nos dois primeiros meses do Programa, quando o estado ainda contava com medidas de distanciamento social mais rígidas e a atividade econômica atingia seu menor patamar.

De acordo com os dados contidos na Tabela 3, somente em abril foram firmados 278,9 mil acordos em Santa Catarina, sendo 130,2 mil deles para suspensão de contratos e 140,8 mil para as três modalidades de redução de jornadas. Este foi o único mês em que houve um número expressivo de adesões por trabalhadores intermitentes, com 8 mil acordos. Já em maio foram celebrados mais 170 mil acordos, totalizando cerca de 450 mil adesões em apenas dois meses.

As adesões ao Programa arrefeceram em junho, quando o total de acordos caiu para 128,9 mil. Esse resultado se deve à retomada de alguns setores econômicos e à

¹¹ Essa cifra equivale a 62% dos R\$ 51,6 bilhões inicialmente orçados para o Programa.

consequente queda no número de trabalhadores afastados, mas sobretudo ao fato de que grande parte das suspensões acordadas entre abril e maio ainda permanecia em vigor¹². Isso explica porque em julho as suspensões voltaram a patamares elevados (59,3 mil acordos). Com a extensão do prazo para os acordos de suspensão, esse tipo de adesão reestabeleceu sua predominância sobre as reduções de jornada (cujo prazo de validade inicial era maior, de 90 dias), mantendo-se assim nos meses seguintes, quando os prazos de todas as modalidades foram iguados.

Tabela 3 – Acordos por mês e tipo de adesão em Santa Catarina (abr-dez/2020)

	Suspensão do contrato	Redução de 70%	Redução de 50%	Redução de 25%	Intermitente	Total
Abril	130.155	35.329	61.711	43.738	7.937	278.870
Maio	56.582	19.993	39.232	54.227	10	170.044
Junho	21.978	45.517	25.851	35.584	6	128.936
Julho	59.282	24.549	21.849	20.525	0	126.205
Agosto	30.828	11.987	13.691	10.197	0	66.703
Setembro	20.470	8.553	9.567	8.310	1	46.901
Outubro	13.915	4.315	4.279	2.984	0	25.493
Novembro	11.428	3.357	3.665	2.367	0	20.817
Dezembro	6.303	833	1.671	1.065	0	9.872
Total	350.941	154.433	181.516	178.997	7.954	873.841

Fonte: Ministério da Economia (2021); Elaboração própria.

A partir de agosto, observou-se uma recuperação mais expressiva da atividade econômica no estado, seguida por um incremento no nível de utilização da força de trabalho¹³. Assim, foi diminuindo gradualmente a dependência das empresas com relação ao Programa, de modo que o total de acordos celebrados em Santa Catarina caiu para 67 mil em agosto; 47 mil em setembro; 25 mil em outubro; 21 mil em novembro; e 10 mil em dezembro.

Outro fator decisivo nesse processo foi a dinâmica das empresas que não conseguiram recuperar o nível de atividade anterior à pandemia. Sobretudo nos

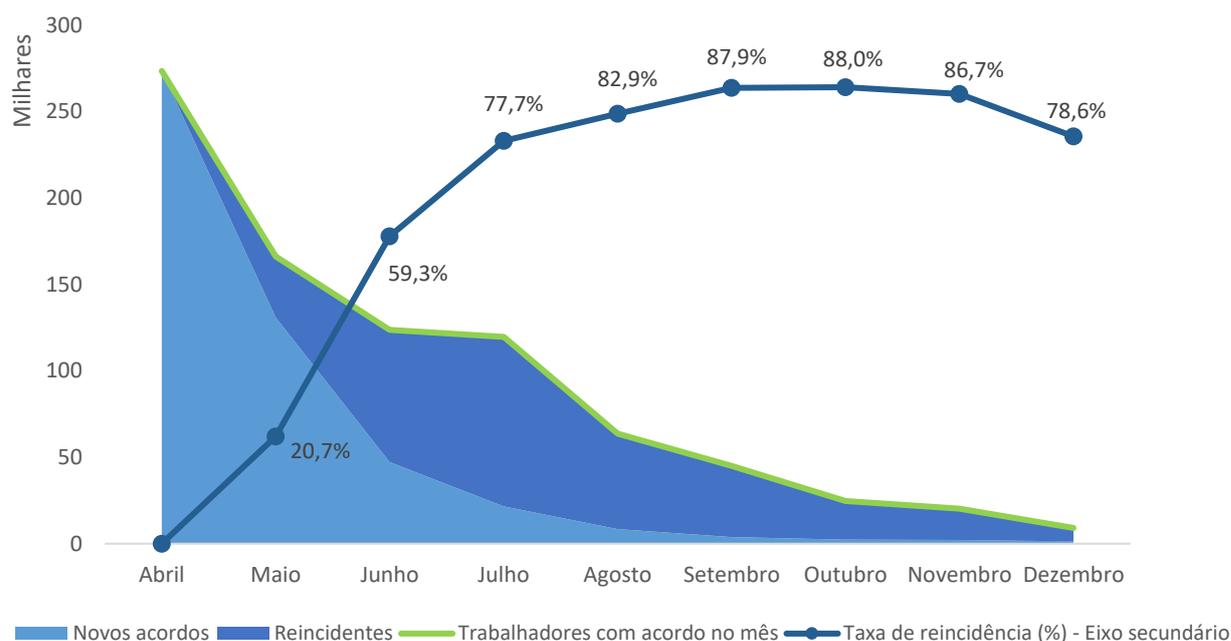
¹² O total de trabalhadores afastados diminuiu em 20% entre maio e junho (PNAD COVID-19, 2020). Supondo que cada acordo de suspensão tenha perdurado por dois meses, estima-se que a participação dos trabalhadores suspensos pelo PEMER no total de afastados tenha ficado na casa dos 40% em maio e se mantido próxima desse patamar em junho. Foi somente em julho que essa proporção caiu, aproximando-se dos 30%.

¹³ A redução das jornadas de trabalho atingiu seu ápice no 2º trimestre de 2020, quando as jornadas efetivas estiveram em média 13% abaixo das habituais. Esse percentual caiu para 5% no trimestre seguinte, indicando a normalização gradual das jornadas de trabalho (HEINEN; MATTEI, 2020).

segmentos em que não havia perspectiva de retomada das atividades no curto prazo, a alternativa mais provável foi a demissão sumária de funcionários. Por outro lado, os segmentos que mantiveram perspectiva de reintegração de trabalhadores, bem como aqueles que viram na redução de salários uma oportunidade de corte de gastos, tenderam a prorrogar sucessivamente os acordos, o que explica a manutenção de certa adesão ao PEMER até seu encerramento.

Conforme demonstra a Figura 1, a maioria dos acordos registrados a partir de junho envolveram trabalhadores que já haviam aderido ao Programa anteriormente, ou seja, reincidentes. O crescimento da taxa de reincidência dos acordos acompanhou o encerramento dos prazos iniciais estabelecidos na MP 936, atingindo 59,3% em junho e 77,7% em julho. A partir de então, manteve-se em patamares elevados, na casa dos 80%, com leve queda em dezembro.

Figura 1 – Trabalhadores por mês de adesão e taxa de reincidência dos acordos em Santa Catarina (abr-dez/2020)



Fonte: Ministério da Economia (2021); Elaboração própria.

Particularmente entre os trabalhadores com contratos suspensos, a taxa de reincidência foi baixíssima até junho, mas rapidamente subiu para 80% em julho, quando a vigência da medida foi prorrogada. Isso indica que quase todos os acordos firmados a partir de julho foram extensões de contratos suspensos nos primeiros meses em que o PEMER vigorou. Por consequência, a maioria dos cerca de 80 mil trabalhadores catarinense que firmaram seu segundo acordo de suspensão de contrato entre julho e

setembro ficaram afastados de seus postos de trabalho por, pelo menos, quatro meses ao longo de 2020¹⁴.

Esse fenômeno está diretamente ligado ao nível de utilização da força de trabalho nos setores com maior participação no emprego formal. Dentre eles, o mais determinante foi a indústria, que contabilizou 374,8 mil acordos, concentrando 42,9% do total estadual (Tabela 4). Além de sua importância para o conjunto do mercado de trabalho, a adesão do setor ao Programa também foi relativamente mais intensa, uma vez que cerca de $\frac{1}{3}$ de seus empregados pode ter sido envolvido em pelo menos um acordo, face a 27% da média estadual. Esses acordos serviram para gerir o desemprego nos segmentos que operavam com elevado grau de capacidade ociosa. Em razão disso, o setor foi o principal responsável pelo elevado volume de acordos registrados entre abril e junho, quando diversos segmentos industriais (têxtil-vestuário, calçadista, automotivo e metalúrgico à frente) sofreram fortes quedas (MATTEI; ROSA, 2020). Já a partir de julho, a adesão da indústria foi menos intensa, restringindo-se basicamente a reduções de jornadas.

A julgar pelo total de acordos celebrados, os outros dois setores que mais aderiram ao PEMER foram o comércio (130,7 mil, com 15% do total) e os serviços de alojamento e alimentação (90,9 mil acordos e 10,4% do total). Entretanto, a adesão foi relativamente mais representativa nos serviços de alojamento e alimentação, onde até 71,6% dos empregados podem ter sido atingidos¹⁵. Já no comércio, essa proporção foi bem menor, de 17,7%. Tal diferença se deve ao fato de que atividades como as de bares e restaurantes foram mais fortemente afetadas pelas medidas de distanciamento social, além de terem permanecido paralisadas por mais tempo. Com efeito, é provável que tais serviços tenham representado uma grande parcela das prorrogações de suspensão de contratos observadas a partir de julho.

O mesmo pode ser dito quanto aos setores de educação e de “outros serviços” (arte, cultura, esporte, recreação e serviços pessoais em geral), que permaneceram praticamente paralisados até o último trimestre de 2020. No ramo da educação, o número de acordos chegou a 58,9 mil, o que significa que até metade dos trabalhadores de instituições de ensino privadas podem ter sido afetados por algum tipo de medida, com

¹⁴ Essa observação é fundamental para entender o comportamento dos principais indicadores do mercado de trabalho catarinense no período, destacadamente os provenientes da PNAD Contínua. Cf. Heinen e Mattei (2020).

¹⁵ Conquanto sirva para a comparação da incidência relativa entre os setores, esse dado deve ser lido com cautela, uma vez que as atividades de alojamento e alimentação foram algumas das que mais demoraram a apresentar retomada, tendendo a contar, por isso, com elevadas taxas de reincidência dos acordos.

destaque para a suspensão contratual. Nas outras atividades de serviços, foram firmados 30,8 mil acordos. Embora esse número represente apenas 3,5% do agregado estadual, ele abrange até 41% dos trabalhadores do setor.

Tabela 4 – Acordos firmados e participação no total de empregados no setor privado com carteira assinada por grupamento de atividade econômica em Santa Catarina (abrdz/2020)

	Acordos	Part. total (%)	Part. empregados no setor (%)*
Agropecuária	1.203	0,1	1,8
Indústria	374.828	42,9	33,6
Construção	16.432	1,9	12,8
Comércio	130.717	15,0	17,7
Transporte, armazenagem e correio	63.036	7,2	37,3
Alojamento e alimentação	90.936	10,4	71,6
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	83.857	9,6	19,8
Administração pública, defesa e seguridade social	21	0,0	0,7
Educação	58.949	6,7	50,2
Saúde e serviços sociais	18.511	2,1	15,2
Outros Serviços	30.806	3,5	41,1
Serviços domésticos	4.379	0,5	3,5
Total	873.675	100	27,2

Fonte: Ministério da Economia (2021); Elaboração própria.

* O total de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada por grupamento foi estimado a partir dos microdados da PNADC/T (2020) referentes ao 1º trimestre de 2020. Como o ME não divulga o número de trabalhadores com acordo por grupamento, uma aproximação deste dado foi obtida a partir da média de acordos por trabalhador no estado. Por consequência, o indicador tende a sobrestimar os setores com maiores taxas de reincidência dos acordos.

Outro setor que chama a atenção pela alta incidência das medidas é o de transporte, armazenagem e correios, que contabilizou 63 mil acordos (7,2% do total). Nesse caso, o principal determinante foram as massivas suspensões de trabalhadores dos transportes coletivos, particularmente em concessionárias de ônibus municipais e empresas de viação. Estima-se que até 37% dos empregados do setor podem ter sido atingidos por algum tipo de acordo.

Devido à sua grande participação no mercado formal de trabalho, os serviços prestados às empresas (informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas) concentraram 9,6% das adesões estaduais. A maioria dos 89,9 mil acordos registrados no setor estiveram localizados nas atividades administrativas e serviços complementares, onde a adoção do trabalho remoto foi mais frequente, potencializando o enxugamento do quadro de funcionários ativos e o trabalho parcial.

Nos demais setores, a adesão ao Programa pode ser considerada baixa, inclusive em termos absolutos. Nos casos da agropecuária e dos serviços de saúde e assistência social, isso se deve ao menor grau de paralização das atividades. Já nos casos da construção e dos serviços domésticos, a baixa participação pode estar associada à menor presença de contratos vinculados a pessoas jurídicas (empresas) e à maior recorrência de vínculos temporários. Como o PEMER foi vedado ao setor público, ele não incidiu sobre o grupamento da administração pública, defesa e seguridade social.

A Tabela 5 apresenta os dez municípios com maior volume de acordos em Santa Catarina. Seja pelo total de acordos registrados, ou por sua incidência relativa no conjunto do emprego formal, os dados indicam que a adesão ao Programa concentrou-se nos municípios de Joinville, Florianópolis, Blumenau, Jaraguá do Sul e Brusque que, somados, representaram 42% de todos os acordos estaduais.

Tabela 5 – Municípios com maior número de acordos em Santa Catarina (abril-dez/2020)

	Suspensão	Redução de 70%	Redução de 50%	Redução de 25%	Intermit.	Total	Part. total (%)	Part. empregados (%)*
Joinville	43.695	14.186	15.160	42.204	744	115.989	13,3	31,9
Florianópolis	50.491	18.316	12.813	16.463	1.640	99.723	11,4	29,4
Blumenau	24.581	12.412	18.332	18.744	221	74.290	8,5	32,9
Jaraguá do Sul	11.469	5.014	8.167	16.954	56	41.660	4,8	35,9
Brusque	12.613	6.789	9.860	6.563	29	35.854	4,1	40,1
São José	14.462	4.903	4.874	7.032	739	32.010	3,7	17,3
Criciúma	10.532	6.210	7.571	4.607	243	29.163	3,3	24,3
Itajaí	12.430	6.218	4.897	4.777	406	28.728	3,3	18,9
Balneário Camboriú	11.716	3.836	4.368	3.504	393	23.817	2,7	29,1
Chapecó	9.018	2.997	2.517	2.429	276	17.237	2,0	11,5

Fonte: Ministério da Economia (2021); Elaboração própria.

* Como o ME também não divulgou o número de trabalhadores com acordo por município, a construção do indicador segue os mesmos procedimentos descritos na nota da Tabela 4.

A lista é liderada por Joinville, que contou com 116 mil acordos, o que equivale a 13,3% do total. Esse resultado não se deve apenas ao fato do município ser o maior do estado, mas também à expressiva adesão de suas indústrias (especialmente o segmento metalúrgico) ao Programa. Com alta participação nas modalidades de suspensão contratual (43,7 mil acordos) e de redução de jornadas em 25% (42,2 mil), as medidas do PEMER podem ter atingido até 32% dos trabalhadores joinvillense.

A segunda posição é ocupada por Florianópolis, que totalizou 99,7 mil acordos, com participação de 11,4%. Desse total, a maioria foram suspensões de contrato (50,5 mil), concentradas nas atividades de alojamento e alimentação, na educação e nos serviços prestados às empresas, que são muito expressivos na capital. O município também foi um dos poucos onde os acordos envolvendo trabalhadores intermitentes foram significativos (1,6 mil). A incidência dos acordos no total de empregados formais no setor privado em Florianópolis ficou próxima à média estadual, na casa dos 29%.

Em seguida, aparece Blumenau, com 74,3 mil acordos. Esse número equivale a 8,3% do agregado estadual, abrangendo cerca de 33% dos trabalhadores elegíveis no município. As modalidades predominantes foram as reduções de jornadas de até 50%, em grande medida associadas à indústria têxtil.

A adesão ao Programa também foi elevada em Jaraguá do Sul, onde os 41,7 mil acordos podem ter atingido 36% dos empregados. Nesse caso, a maioria das adesões foi para redução de jornadas em 25%, as quais foram mais comuns no complexo eletro-metal-mecânico.

Com uma dependência ainda maior da indústria têxtil do que Blumenau, Brusque foi um dos municípios com maior incidência relativa dos acordos, que atingiram cerca de 40% de todos os empregados com carteira no setor privado. Com 35,9 mil acordos, Brusque ficou em quinto na lista dos municípios que mais aderiram às medidas do PEMER, mesmo sendo apenas o décimo entre os que mais empregam formalmente.

Embora tenha registrado 32 mil acordos, a participação de São José (3,7%) no agregado pode ser considerada baixa, tendo em vista que o município concentra cerca de 5% dos empregos formais do estado. O mesmo vale para Itajaí (28,7 mil acordos) e, em menor grau, para Criciúma (29,2 mil), onde 19% e 24% dos trabalhadores foram atingidos, respectivamente.

As medidas também foram amplamente adotadas pelas empresas de Balneário Camboriú, que registrou 23,8 mil acordos, envolvendo até 29% dos empregados. A metade desses acordos foram suspensões de contrato, majoritariamente localizadas nos serviços de alojamento e alimentação e no comércio.

Dentre os maiores municípios do estado, Chapecó foi o que menos aderiu ao Programa (apenas 11% dos empregados elegíveis). A explicação desse fenômeno reside na dinâmica econômica do município, que foi relativamente menos prejudicado pela pandemia. Liderada pela indústria de alimentos, Chapecó foi um dos municípios que mais

abriu postos formais de trabalho em 2020. Por consequência, o estímulo para o afastamento de trabalhadores foi muito menor do que nas demais regiões do estado.

Além disso, merece destaque o impacto expressivo das medidas em municípios menores, onde a estrutura ocupacional encontra-se concentrada em setores que foram fortemente atingidos pela pandemia. Nos municípios de São João Batista (indústria calçadista), Penha (turismo) e Guabiruba (indústria têxtil), por exemplo, calcula-se que algo entre 50 e 60% de todos os empregados com carteira tenham sido parcial ou integralmente afastados por meio do PEMER.

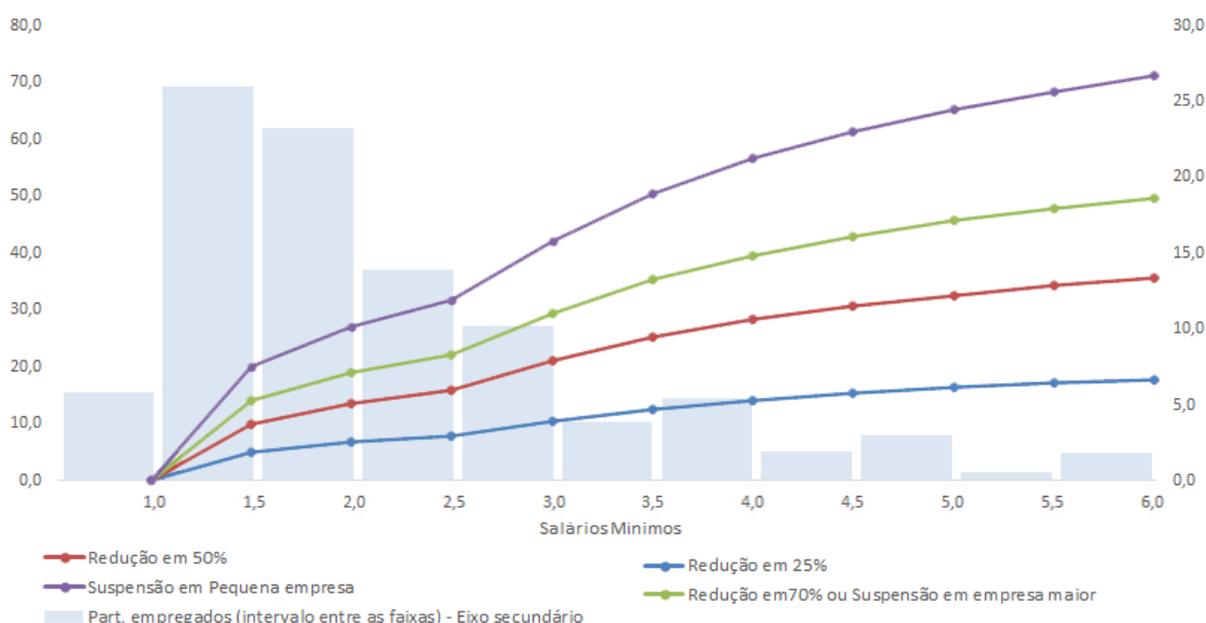
4. IMPACTOS SOBRE A RENDA DOS TRABALHADORES

A taxa de reposição salarial do Benefício Emergencial é uma das principais fontes de críticas ao PEMER (WELLE *et al*, 2020; COSTA; REIS, 2020; DIEESE, 2020b). Assim como no conjunto do país, em Santa Catarina os acordos de redução de jornadas e suspensão de contratos também ocasionaram perdas significativas nos rendimentos dos trabalhadores. A amplitude dessas perdas pode ser vista na Figura 2, que apresenta os percentuais de perda de rendimentos (incluindo o valor restituído pelo BEm, segundo as regras descritas na primeira seção deste artigo) por nível salarial e tipo de adesão. Para dimensionar a importância de cada nível salarial no conjunto do mercado de trabalho estadual, no eixo secundário do gráfico consta a distribuição percentual dos trabalhadores elegíveis por faixa de rendimentos.

Em todas as modalidades previstas, nota-se que a taxa de reposição salarial tem relação inversa com o nível de remuneração prévio. Contudo, isso não alivia muito a situação dos trabalhadores de baixa renda, visto que todos os que recebiam qualquer valor acima de um salário mínimo (R\$ 1.054) já sofreram perdas. Nas faixas salariais entre 1 e 2 salários mínimos – que são as mais expressivas do mercado formal de trabalho catarinense, concentrando cerca da metade dos trabalhadores – essa perda foi de até 27%, a depender do tipo de adesão.

Em termos relativos, o caso mais grave é dos trabalhadores que tiveram seus contratos suspensos em micro ou pequenas empresas (faturamento de até R\$ 4,8 milhões), as quais foram isentas de compensação salarial. Nesse caso, a perda progride mais intensamente à medida que os rendimentos crescem, visto que o valor pago pelo BEm está limitado a R\$ 1.813,03. Um trabalhador que firmou esse tipo de acordo e que recebia 3,5 salários mínimos (remuneração média no setor de serviços prestados às empresas), por exemplo, pode ter sofrido uma queda de 50,4% em seus rendimentos mensais.

Figura 2 – Perda salarial por tipo de adesão e faixa de rendimentos dos empregados em Santa Catarina (%)



Fontes: Ministério da Economia (2021) e microdados da PNADC/T (2020); Elaboração própria.

Nota: As colunas azuis indicam o percentual (eixo secundário) do total de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada cujos rendimentos efetivos do trabalho no 1º trimestre de 2020 se situavam nos intervalos da escala salarial (1ª coluna = até 1 SM; 2ª coluna = mais de 1 até 1,5 SM, etc.).

Segundo os dados da PNADC/T (2020), o rendimento médio dos empregados com carteira de trabalho assinada (inclusive domésticos) em Santa Catarina foi de R\$ 2.218 no 1º trimestre de 2020. Com base nessa média, a perda dos rendimentos foi de 19,9% no caso de redução da jornada de trabalho em 70%; 14,2% para redução de 50%; e 7,1% para redução de 25%. Nas suspensões em micro e pequenas empresas, a perda foi de 28,4%, sendo também de 19,9% nas demais empresas. Já entre os trabalhadores intermitentes, os rendimentos médios podem ter caído até 40,4%.

A partir desses percentuais e das informações contidas na Tabela 3 é possível fazer uma projeção simples dos impactos do PEMER na massa de rendimentos de Santa Catarina, desde que se suponha uma duração média para os acordos. A Tabela 6 apresenta estimativas mensais desse impacto, partindo da suposição de que os acordos vigoraram, em média, por 45 dias no estado¹⁶, independentemente do tipo de adesão.

¹⁶ Esse número não é completamente arbitrário. Com base nos dados do Portal da Transparência e das características dos acordos estaduais, estima-se que R\$ 1,3 bilhão dos recursos do Benefício Emergencial tenham sido destinados a Santa Catarina. A duração média dos acordos é a variável de ajuste (neste caso, igual a 45 dias) que faz com que os valores pagos pelo BEm no modelo da Tabela 6 se aproxime dessa cifra.

Tabela 6 – Simulação do impacto dos acordos do PEMER na massa de rendimentos mensais em Santa Catarina (em R\$ milhões, abr-dez/2020)

	Suspensão (Micro e pequenas empresas)	Suspensão (Médias e grandes empresas)	Redução de 70%	Redução de 50%	Redução de 25%	Intermit.	Total	Var. Massa salarial (%)
Abril	37,0	31,4	15,6	19,4	6,9	3,2	113,5	-1,3
Maio	34,6	29,3	16,6	22,0	12,0	1,6	116,2	-1,3
Junho	14,3	12,1	24,4	14,3	9,9	0,0	75,0	-0,8
Julho	20,0	17,0	20,8	10,9	6,0	0,0	74,7	-0,8
Agosto	17,2	14,6	10,7	7,7	3,2	0,0	53,4	-0,6
Setembro	10,2	8,7	6,4	5,2	2,1	0,0	32,5	-0,4
Outubro	6,9	5,8	3,8	2,9	1,1	0,0	20,5	-0,2
Novembro	5,2	4,4	2,4	1,8	0,6	0,0	14,5	-0,2
Dezembro	3,4	2,9	1,1	1,1	0,4	0,0	8,9	-0,1
Acumulado	148,9	126,2	101,8	85,4	42,1	4,8	509,3	-
Média	16,5	14,0	11,3	9,5	4,7	0,5	56,6	-0,6
Part. total (%)	29,2	24,8	20,0	16,8	8,3	1,0	100,0	-

Fonte: Ministério da Economia (2021), PNADC/T (2020) e RAIS (2020); Elaboração própria.

Nota: Como *proxy* dos salários prévios, foi utilizado o rendimento médio efetivamente recebido no 1º trimestre de 2020 pelos empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada. Para os trabalhadores intermitentes, a base foi sua remuneração média na Rais 2019. Para definir a distribuição das suspensões contratuais por porte da empresa, considerou-se que as adesões nessa modalidade seguiram a média estadual (45% dos acordos em empresas com faturamento de até 4,8 milhões).

Considerando todo o período entre abril e dezembro de 2020, estima-se que as empresas catarinenses deixaram de pagar um total de R\$ 1,8 bilhão (média de R\$200 milhões por mês) em salários graças a acordos firmados por meio do PEMER. Desse total, cerca de 30% não foi repostado pelo BEm, resultando numa perda de R\$ 509,3 milhões na massa de rendimentos dos trabalhadores catarinenses no conjunto do período, ou R\$ 56,6 milhões ao mês.

Em comparação com os rendimentos habitualmente recebidos antes da pandemia, isso representa uma retração média de 17,8% nos salários dos trabalhadores que firmaram acordos e de 0,6% ao mês na massa de rendimentos geral de Santa Catarina. Naturalmente, essa perda foi maior nos primeiros meses do Programa, quando o volume de acordos em vigor foi mais elevado. Assim, a queda na massa de rendimentos provocada pelas reduções de jornadas e suspensões de contratos foi de 1,3% em abril e maio, caindo para 0,8% entre junho e julho e para 0,6% em agosto. A partir de então, as perdas tornaram-se pouco expressivas, influenciando cada vez menos a dinâmica da renda no estado.

Dentre as modalidades de acordos, a mais significativa para a queda nos rendimentos foi a de suspensão de contrato em micro e pequenas empresas, com 29,2% da perda total. Em seguida, aparecem as suspensões em médias e grandes empresas e as reduções de jornadas e salários em 70%, com aproximadamente 24,8% e 20%, respectivamente.

Por fim, vale ressaltar que essas perdas nos rendimentos dos trabalhadores foram agravadas pelos longos prazos previstos para o pagamento do BEm pelo Governo. Mesmo sem quaisquer inconsistências cadastrais, um empregado que teve seu contrato de trabalho suspenso, por exemplo, pode ter ficado até 30 dias completamente sem rendimentos, aguardando pelo recebimento da primeira parcela do Benefício Emergencial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao contrário do que ocorreu em outros momentos de crise, a queda da produção associada à pandemia da Covid-19 foi transmitida de forma quase imediata para o mercado de trabalho. Assim, ela exigiu que o Estado atuasse principalmente em dois sentidos: conter a disseminação da doença, visando proteger a saúde dos trabalhadores e encurtar o período de retração econômica; e mitigar os efeitos da abrupta queda nas atividades econômicas sobre o emprego e a renda.

Mesmo adotando medidas pontuais para conter os efeitos do aumento do desemprego e da queda nos rendimentos, o Governo Federal não deixou de seguir seu projeto de aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho e de restrição da intervenção sindical em meio à pandemia. Essas intenções ficaram evidentes no texto original da MP 927, que além de flexibilizar amplamente a legislação trabalhista, pretendia permitir a suspensão de contratos sem quaisquer compensações salariais.

Diante da resistência das organizações dos trabalhadores a esta medida, a saída do Governo foi o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda (PEMER), instituído pela MP 936 e convertido na Lei 14.020. Com sucessivas prorrogações, o Programa vigorou de 1º de abril a 31 de dezembro de 2020, autorizando acordos para suspensões de contratos de trabalho e reduções proporcionais de jornadas e salários em 25%, 50% e 70% por um prazo de até 240 dias. Durante esse período, as reduções salariais foram compensadas pelo Benefício Emergencial (BEm), pago pela União aos trabalhadores em até 30 dias após a celebração do acordo.

Em linhas gerais, o PEMER serviu como um meio de redução de custos com trabalho para as empresas, diante da eminente queda no nível de utilização da capacidade instalada. Em Santa Catarina, ele permitiu a suspensão de 219 mil contratos, além da redução de jornadas e salários de outros 515 mil. Somando todos os tipos de adesão ao programa, foram contabilizados 874 mil acordos no estado, envolvendo 491 mil trabalhadores (27% dos empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada). Embora tenha sido prevista garantia provisória de emprego a esses trabalhadores, tal garantia foi bastante relativa, uma vez que pôde ser substituída por indenizações. No mais, poucas contrapartidas foram exigidas às empresas beneficiadas.

A maioria dos acordos estaduais foram firmados entre abril e maio. Em junho houve uma redução do volume de adesões, que foi recuperado já em julho, quando o prazo para a suspensão dos contratos foi prorrogado. A partir de então, a demissão de trabalhadores, por um lado, e a retomada das atividades econômicas, por outro, fizeram com que as empresas dependessem cada vez menos do Programa. Com efeito, quase todos os acordos celebrados a partir de agosto foram para estender o prazo de medidas adotadas anteriormente.

As adesões catarinenses ao PEMER foram capitaneadas pela indústria de transformação, com destaque para os acordos de redução de jornadas e salários no segmento metal-mecânico e de suspensão contratual nos ramos têxtil-vestuário e calçadista. Além disso, a adesão também foi bastante expressiva nos serviços de alojamento e alimentação, educação e transportes, onde as prorrogações de contrato estenderam-se até os últimos meses do ano.

Os municípios mais atingidos foram aqueles onde o emprego formal depende mais desses setores. Em razão disso, houve grande adesão, inclusive em termos relativos, nos polos industriais de Joinville, Blumenau, Jaraguá do Sul e Brusque. Por sua alta dependência das atividades de serviços (especialmente alojamento e alimentação) e do comércio, os municípios de Florianópolis e Balneário Camboriú também foram amplamente afetados.

O crescimento dos acordos foi acompanhado por uma queda nos rendimentos dos trabalhadores. No acumulado de abril a dezembro de 2020, o PEMER levou a uma perda de aproximadamente R\$ 510 milhões na renda total do estado, o que equivale a uma queda de R\$ 57 milhões ao mês. A maior parte dessa perda concentrou-se entre os meses de abril e maio, quando os acordos para redução de jornadas e, principalmente, para a

suspensão de contratos, foram responsáveis por uma retração de 1,3% ao mês na massa de rendimentos de Santa Catarina.

A taxa de reposição salarial média estimada para o estado foi de 82%, sendo menor especialmente entre os trabalhadores que estavam empregados em empresa de pequeno porte e tiveram seus contratos suspensos. Ainda que tenha cumprido seu papel de evitar parte das demissões associadas à crise da Covid-19, esses resultados indicam que o PEMER também provocou uma significativa queda na renda dos trabalhadores catarinenses, contribuindo para a retração da demanda no período.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **MP 936**: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. 2020. Disponível em: www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5. Acesso em: 20 out. 2020.

CNI – Confederação Nacional da Indústria. **Propostas da indústria para atenuar os efeitos da pandemia**. Disponível em: shorturl.at/kKMUY. Acesso em: 20 dez. 2020a.

CNI – Confederação Nacional da Indústria. **Propostas da indústria para atenuar os efeitos da crise**, 2020. Disponível em: static.portaldaindustria.com.br/portaldaindustria/noticias/media/filer_public/26/d0/26d0ec46-5832-458c-9063-391787f7aad2/propostas_da_industria_contra_a_crise.pdf. Acesso em: 20 dez. 2020b.

CESIT – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho. **Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida**, 2020. Disponível em: www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/04/Versa%cc%83o.final_.pdf. Acesso em: 14 out. 2020.

CGU – Controladoria-Geral da União. **Portal da Transparência**. 2021. Disponível em: <http://www.portaltransparencia.gov.br/>. Acesso em: 28 jan. 2021.

COSTA, J. S. M.; REIS, M. C. Uma análise da MP nº 936/2020 sobre os rendimentos dos trabalhadores e a renda domiciliar *per capita*. **Nota Técnica nº 71**, DISSOC/IPEA, 2020.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Nota técnica nº 226: Medida Provisória 927: crise do coronavírus cai na conta do trabalhador. 2020a. Disponível em: www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec226AnaliseMP927.html. Acesso em: 28 out. 2020.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Nota técnica nº 243: Como ficou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda na Lei 14.020/2020 (conversão da MP 936/2020). 2020b. Disponível em: www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec243lei14.020_MP936.html. Acesso em: 28 out. 2020.

GUEDES, Paulo Roberto Nunes. **Exposição de Motivos da MP nº 936**. Brasília: Ministério da Economia, abr/2020. Disponível em: www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf. Acesso em: 27 nov. 2020.

HECKSHER, M.; FOGUEL, M. N. Benefícios emergenciais aos trabalhadores informais e formais no Brasil: estimativas das taxas de cobertura combinadas da lei no 13.982/2020 e da Medida Provisória nº 936/2020. **Nota Técnica nº 66**, DISSOC/IPEA, 2020.

HEINEN, V. L.; MATTEI, L. **Qual a dimensão do desemprego gerado pela crise da Covid-19 em Santa Catarina?** 2020. Disponível em: necat.ufsc.br/qual-a-dimensao-do-desemprego-gerado-pela-crise-da-covid-19-em-santa-catarina/. Acesso em: 14 jan. 2021.

MATTEI, L.; ROSA, M. Impactos da pandemia sobre o setor industrial catarinense. In: **Revista NECAT**, v. 9, n. 17, jan-jun/2020, p. 10-32.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Benefício Emergencial – BEm. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2PRjnLU>. Acesso em: 26 jan. 2021.

PNADC/T – **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral** [IBGE]. 2020. Disponível em: sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas.

PNAD COVID-19 – **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid-19** [IBGE]. 2020. Disponível em: covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/. Acesso em: 31 nov. 2020.

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. Programa de disseminação das estatísticas do trabalho, 2020. Disponível em: bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_rais_vinculo_id/login.php. Acesso em: 20 dez. 2020.

SCHERER, C.; MARCOLINO, A. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19. In: **Revista Ciências do Trabalho**, v. 8, n. 17, jun/2020, p. 7-19.

WELLE, A. *et al.* **Impactos da MP 936/2020 no rendimento dos trabalhadores e na massa salarial**. IE/Unicamp: Nota nº 11/Cecon, abr/2020.

Recebido em 8 de fevereiro de 2021 e aceito em 22 de fevereiro de 2021.