

PANDEMIA E OS DIREITOS SOCIAIS

COVID-19

Covid-19 e as relações de trabalho pelo mundo

*Informativo de Fernanda Caldas Giorgi
João Gabriel Pimentel Lopes
Ricardo Mendonça*

PARTE 1
Europa/Austrália

GONÇALVES, AUACHE, SALVADOR, ALLAN & MENDONÇA

ADVOCACIA

MAURO MENEZES
& ADVOGADOS

LBS

ADVOGADOS
Loguercio • Beiro • Surian

INSTITUTO DE DEFESA DA
CLASSE
TRABALHADORA



LADO



Alemanha

- a) Se uma empresa verificar queda na demanda que possa causar a perda de, no mínimo, 10% da sua força de trabalho, fica autorizada a adotar o regime de trabalho de curta duração.
- b) Foi criado um fundo de mais de 10 bilhões de euros com o intuito de complementar a renda dos trabalhadores que tenham suas jornadas de trabalho reduzidas em virtude da crise.
- c) Questões relacionadas à concessão de férias devem ser discutidas com os conselhos de empresa, não podendo o empregador alterá-las unilateralmente.

Austrália

A Austrália anunciou que auxiliará o pagamento de salários de empresas com capital de giro de até 50 milhões de dólares australianos, com montante equivalente à metade dos impostos pagos por essas empresas.

Dinamarca

A Dinamarca anunciou uma cobertura de até 75% dos salários de funcionários de empresas que se comprometam a não cortar empregos.

Espanha

Por meio do Real Decreto-Lei nº 8/20202, o governo espanhol mobilizou cerca de 20% do PIB – 200 bilhões de euros – para implementar medidas de proteção e apoio a famílias, classe trabalhadora, autônomos e empresas. A estratégia do governo está dividida em duas fases. A primeira, destinada a amenizar os efeitos econômicos e sociais imediatos provocados pela crise do Covid-19 e a segunda, orientada para a recuperação da economia, da produção e do emprego no momento posterior à superação da emergência sanitária. 3 eixos:

1º eixo: Apoio aos grupos mais vulneráveis

- a) Destinação de 600 milhões de euros para o financiamento das prestações básicas dos serviços sociais das comunidades autônomas e entes locais.
- b) Garantia de fornecimento de água, energia e serviços de telecomunicação para as famílias vulneráveis.
- c) Garantia do direito à moradia, com estabelecimento de moratória no pagamento das hipotecas.

Espanha

2º eixo: Acompanhamento das empresas que não demitem – classe trabalhadora e autônomos

- a) Redução da jornada de trabalho para fazer frente às necessidades de conciliação de tarefas familiares e cuidado derivadas da crise.
- b) Teletrabalho como medida de flexibilização principal.
- c) Ajustes temporários na folha de pagamentos mediante o uso do instituto jurídico "*Expedientes Temporales de Regulación del Empleo*", com pagamento de prestação por desemprego garantido até para pessoas que não cumpram o requisito de contribuição prévia e exoneração das correspondentes contribuições sociais devidas pelas empresas.
- d) Flexibilização e agilidade de acesso ao benefício chamado "*cese de actividad*" pago aos autônomos que ficam sem trabalho.

Espanha

3º eixo: Garantia temporária de liquidez das empresas:

- a) Criação de uma linha de crédito, com garantia pública, de até 100 mil milhões de euros.
- b) Aprovação de garantias adicionais de crédito no valor de 2 mil milhões de euros para empresas exportadoras, favorecendo especialmente empresas pequenas e médias.
- c) Regime específico de suspensão de contratos públicos, com ampliação de prazos e compensação de salários, com a finalidade de evitar a resolução dos contratos e a consequente perda de empregos.

Além dessas medidas, o governo reforçou o financiamento das pesquisas científicas (30 milhões de euros) com o fim de desenvolver vacina ou cura para o Covid-19.

França

A Assembleia Nacional Francesa aprovou, em 22 de março, projeto de lei que declara o “estado de urgência sanitária”, que permite ao governo editar normas excepcionais em matéria trabalhista, previdenciária e administrativa (serviço público), que tenham por objeto:

- a) Limitar a ruptura de contratos de trabalho e atenuar os efeitos da queda na atividade, facilitando e fortalecendo o uso da atividade parcial para todas as empresas, independentemente de sua dimensão, em especial, mediante a adaptação temporária do regime social aplicável às indenizações pagas nesse contexto, estendendo-o a novas categorias de beneficiários, reduzindo, no caso dos assalariados, os restos a pagar pelo empregador, e, no caso dos autônomos, a perda de renda, adaptando seus meios de implementação, promovendo melhor coordenação com a formação profissional e uma melhor integração dos empregados de tempo parcial.
- b) Adaptar os termos e condições para a fruição do benefício previdenciário complementar devido em caso de ausência ao trabalho.

França

- c) Permitir que, por acordo ou convenção coletiva, seja autorizado ao empregador a impor ou modificar as datas de uma parte das férias anuais remuneradas, até o limite de seis dias úteis, derrogando-se os períodos de aviso prévio de férias e definidos pelo Código do Trabalho e pelas convenções e acordos coletivos aplicáveis a cada empresa.
- d) Permitir que qualquer empregador possa impor ou modificar unilateralmente as datas dos dias de redução da jornada de trabalho, os dias de descanso previstos em contratos com remuneração por horas ou dias e os dias de descanso previstos nos bancos de horas dos assalariados, derrogando-se os períodos de aviso prévio e os termos de acordos e convenções coletivas.
- e) Permitir que as empresas de setores particularmente necessários para a segurança da nação ou para a continuidade da vida econômica e social possam derrogar as normas de ordem pública e estipulações convencionais relativas à jornada de trabalho, descanso semanal e descanso dominical.
- f) Modificar, excepcionalmente, os prazos e as condições de pagamento dos valores pagos na forma de participação nos lucros.
- g) Modificar o prazo e as condições de pagamento do prêmio excepcional de poder de compra.

França

- h) Adaptar a organização das eleições da representação sindical, modificando-se, se necessário, a definição da comissão eleitoral e, em consequência, prorrogando-se, a título excepcional, a duração dos mandatos atuais de conselheiros e membros de comissões paritárias regionais interprofissionais.
- i) Organizar os procedimentos de exercício de tarefas pelos serviços de saúde ocupacional.
- j) Modificar os procedimentos de informação e consulta de órgãos representativos dos empregados, em particular o comitê econômico e social, para que possam emitir as opiniões necessárias dentro dos prazos estabelecidos e suspender os processos eleitorais dos comitês econômicos e sociais em curso.
- k) Adaptar as disposições do Código do Trabalho relativas à formação profissional.
- l) Adaptar, excepcionalmente, os métodos para determinar os períodos de pagamento de seguro desemprego ou outros rendimentos dedicados a compensar a perda (ainda que parcial) dos salários.

Itália

- a) Pagamento único de 600 euros programado para o mês de março para trabalhadores autônomos (freelancers, artesãos, comerciantes, produtores diretos, trabalhadores sazonais de turismo, trabalhadores agrícolas e trabalhadores do setor de cultura e diversões).
- b) Criação de fundo residual de 300 milhões de euros para suporte a trabalhadores informais.
- c) Permissão, aos pais de crianças menores de 12 anos ou com deficiências, de licença de 15 dias, com recebimento de 50% da remuneração.
- d) Alternativamente à licença aos pais de filhos menores de 12 anos, garante-se um auxílio de 600 euros para contratação de serviços de cuidados. O valor é de 1000 euros em caso de profissionais da área de saúde que precisem deixar seus filhos em casa.
- e) Ampliação em 12 dias das licenças remuneradas para empregados que prestam assistência a familiares com deficiência, durante os meses de março e abril.
- f) Permissão do "*lavoro agile*" (à distância) a todas as empresas e órgãos públicos.

Itália

- g) Manutenção dos salários dos empregados que tenham que permanecer em quarentena, desde que não tenham férias, banco de horas ou outros repousos para compensar/fruir.**
- h) Bônus de 100 euros para os funcionários com renda inferior a 40.000 euros anuais que trabalharem durante o mês de março.**
- i) Suspensão das contribuições previdenciárias, dos prêmios de seguros obrigatórios devidos pelos empregadores.**
- j) Suspensão, por sessenta dias, dos procedimentos de demissão coletiva iniciados após 23 de fevereiro de 2020.**
- k) Para os trabalhadores do setor privado, o empregador poderá avaliar a possibilidade de reconhecer formas de flexibilidade horária ou mudanças temporárias no horário de trabalho desses trabalhadores, limitadas à duração da emergência ou ao uso de outras ferramentas. flexibilidade normalmente prevista por negociação coletiva (por exemplo, banco de horas) ou pela concessão de licenças extraordinárias.**

Portugal

Em 20 de março, a Presidência do Conselho de Ministros editou o Decreto nº 2-A/2020, para regulamentar a execução da declaração de estado de emergência efetuada pelo Presidente da República em 18 de março de 2020 – Decreto nº 14-A/2020. As medidas dispostas no Decreto nº 2-A/2020 têm por finalidade conter a transmissão do vírus e a expansão da doença COVID-19, centrando-se em questões de circulação na via pública, contato entre pessoas, prestação de serviços e funcionamento ou suspensão de determinados tipos de instalações, estabelecimentos e atividades.

Do ponto de vista das relações de trabalho, o principal aspecto deste decreto é a obrigatoriedade da adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções o permitam (artigo 6º).

A definição de quais instalações, estabelecimentos e atividades serão fechadas ou suspensas (anexos I e II) leva em consideração a necessidade de reduzir ao máximo o contato entre pessoas, já que este é forte veículo de contágio e propagação do vírus. Assim, por exemplo, não foram suspensos comércio eletrônico, prestação de serviços à distância, sem contato com o público ou que desenvolvam suas atividades por meio de plataforma eletrônica (artigo 11º).

Portugal

As medidas restritivas de direitos e liberdades adotadas têm repercussões econômicas e sociais, que foram objeto de análise e atuação por parte do Conselho de Ministros. Dentre as providências emergenciais e temporárias adotadas/cogitadas, destacam-se:

1. **Garantia de moradia** – proposta de lei que estabelece um regime excepcional e temporário de contagem dos prazos dos contratos de arrendamento habitacionais e não habitacionais.
2. **Setor de comunicações eletrônicas** – Decreto-lei que simplifica e suspende algumas obrigações de forma a assegurar a prestação ininterrupta de tais serviços à população.
3. **Diferimento das obrigações contributivas** perante a Segurança Social pelas entidades empregadoras e pelos trabalhadores independentes

Portugal

4. Regime simplificado de acesso ao *lay off*– Apoio extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em empresa em situação de crise empresarial, no valor de 2/3 da remuneração, assegurando a Segurança Social o pagamento de 70% desse valor, sendo o remanescente suportado pela entidade empregadora.
 - a) Plano extraordinário de formação, com um apoio que pode atingir 635 euros por trabalhador.
 - b) Incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa, no valor de 635 euros por trabalhador.
5. Prorrogação extraordinária de prestações por desemprego e todas as prestações do sistema de segurança social que garantam mínimos de subsistência cujo período de concessão ou prazo de renovação termine antes da cessação das medidas de prevenção.
6. Medida de apoio excepcional aos trabalhadores e trabalhadoras que necessitem de faltar ao trabalho por assistência inadiável a filho menor de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrente de fechamento de estabelecimento de ensino, de apoio à primeira infância ou deficiência.

Portugal

7. Programa de apoio a Cidadãos, Organizações públicas e privadas, e Escolas, em colaboração com empresas do setor tecnológico, para disponibilização de capacidade e aplicações de trabalho colaborativo em condições preferenciais.
8. Crédito e facilitação da renegociação de dívidas, sob a condição de manutenção de emprego.
 - a) Setor de pesca – Decreto-lei que cria uma linha de crédito com juros bonificados dirigida aos operadores do setor da pesca.
 - b) Restaurantes e similares – 600 milhões de euros, dos quais 270 milhões para micro e pequenas empresas.
 - c) Setor turismo: agências de viagens, empresas de animação, organização de eventos e similares – 200 milhões de euros, dos quais 75 para micro e pequenas empresas; empreendimentos e alojamento turísticos – 900 milhões de euros, dos quais 300 para micro e pequenas empresas.
 - d) Indústrias têxtil, de vestuário, de calçado, extrativas, e da fileira da madeira – 1300 milhões de euros, dos quais 400 para micro e pequenas empresas.
 - e) Condições de acesso à linha de crédito de 200 milhões de euros, destinada à economia em geral, revistas e flexibilizadas.
 - f) Resolução sobre o diferimento por um período de 12 meses das prestações vincendas até 30 de setembro de 2020 relativas a subsídios reembolsáveis atribuídos no âmbito de sistemas de incentivos do Quadro de Referência Estratégico Nacional ou do Portugal 2020.

Reino Unido

O governo britânico anunciou que pagará os salários de empregados que estejam impedidos de trabalhar por conta da pandemia do coronavírus. O auxílio governamental durará pelo menos três meses e poderá chegar a 80% do salário dos empregados que forem mantidos por seus empregadores, cobrindo um montante de até 2.500 libras por mês. Quanto aos trabalhadores autônomos, foi suspensa a cobrança de impostos e são esperadas medidas complementares de garantia de renda.

ANEXO – ORIENTAÇÕES DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DIANTE DA PANDEMIA DA COVID-19

Fonte: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739048/lang--en/index.htm>.

1. Melhorar as medidas de SST, incluindo distanciamento social, fornecimento de equipamentos de proteção (especialmente para trabalhadores da saúde e correlatos, voluntários e outros em contato permanente com pessoas), procedimentos de higiene e formas de organização do trabalho (apoiadas por campanhas de informação e conscientização), além de diálogo social entre empregadores e trabalhadores e seus representantes, utilizando, por exemplo, comitês de SST.
2. Incentivar acordos de trabalho flexíveis apropriados, como o teletrabalho.
3. Prevenir a discriminação e exclusão relacionadas ao Covid-19.
4. Melhorar o acesso universal a serviços de saúde financiados coletivamente para todos, inclusive trabalhadores sem seguro e suas famílias.
5. Expandir o acesso a licenças médicas pagas financiadas pela coletividade, benefícios de doença e licença parental/de assistência para garantir segurança de renda para aqueles que estão doentes, em quarentena ou cuidando de crianças, idosos ou outros membros da família.

ANEXO – ORIENTAÇÕES DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DIANTE DA PANDEMIA DA COVID-19

Fonte: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739048/lang--en/index.htm>.

6. Estimular a economia e a demanda de trabalho por meio de políticas econômicas e de emprego para estabilizar a atividade econômica.
7. Políticas fiscais ativas, particularmente medidas de proteção social, incluindo transferências direcionadas e estabilizadores automáticos, como seguro-desemprego, além de investimentos públicos e benefícios fiscais para pessoas de baixa renda e micro, pequenas e médias empresas (MPME).
8. Política monetária acomodatória (redução da taxa de juros, relaxamento do superávit primário, provisões de liquidez direcionadas).
9. Empréstimos e apoio financeiro direcionados a setores específicos para proteger empresas, especialmente MPME. Investir em sistemas de saúde é crucial na construção de resiliência contra o Covid-19, mas também oferece uma oportunidade para criar empregos decentes.
10. Proteger o emprego e a renda de empresas e trabalhadores impactados negativamente pelos efeitos indiretos (fechamento de fábricas, interrupção de cadeias de suprimentos, proibição de viagens, cancelamento de eventos públicos etc.).

ANEXO – ORIENTAÇÕES DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DIANTE DA PANDEMIA DA COVID-19

Fonte: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739048/lang--en/index.htm>.

11. Proteção social por meio de esquemas existentes e/ou pagamentos ad hoc para trabalhadores, incluindo trabalhadores informais, casuais, sazonais e migrantes e trabalhadores independentes (por exemplo, por meio do acesso a benefícios de desemprego, assistência social e programas públicos de emprego).
12. Esquemas de retenção de emprego, incluindo acordos de trabalho de curta duração/benefícios parciais de desemprego e outros apoios a prazo para empresas, como subsídios salariais [e cortes temporários no imposto sobre os salários/isenções de contribuições para a segurança social], provisão de férias remuneradas e extensão dos benefícios existentes direitos a trabalhadores e licença de treinamento, subsídios e esquemas relacionados.
13. Medidas de alívio financeiro/tributário e suavização de receita com prazo determinado para apoiar a continuidade dos negócios, especialmente MPME e trabalhadores independentes (por exemplo, subsídios, mediação de crédito/refinanciamento para superar restrições de liquidez).

Sobre os autores:

Fernanda Caldas Giorgi – Advogada, Sócia de LBS Advogados, Especialista em Direitos Humanos do Trabalho e Direito Transnacional do Trabalho pela Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha e membro do Instituto Lavoro e da Rede LADO.

João Gabriel Pimentel Lopes – Advogado, Coordenador da Unidade Salvador do escritório Mauro Menezes & Advogados, Mestre em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília e membro da Rede LADO.

Ricardo Nunes de Mendonça – Advogado, Professor Universitário, Mestre e Doutorando em Direito pela PUC/PR e pela Universidade Pablo de Olavide, Sevilha, respectivamente. Diretor do Instituto Defesa da Classe Trabalhadora – DECLATRA e membro da Rede LADO.