OS PRINCIPAIS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO DECORRENTES DA PANDEMIA DA COVID-19 *

THE MAIN IMPACTS IN THE WORLD OF WORK ARISING FROM THE COVID-19 PANDEMIC

Georgenor de Sousa Franco Filho **

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. No continente original. 3. Carências na África. 4. Problemas no continente insular. 5. As dificuldades enfrentadas no *Velho* Mundo. 5.1. Europa Ocidental. 5.2. Europa Setentrional. 5.3. Europa Centro-Oriental. 5.4. Europa Meridional. 6. O enfrentamento nas Américas. 6.1. América do Norte. 6.2. América Central. 6.3. América do Sul. 7. A atuação da OIT. 8. Conclusão.

RESUMO: Este estudo examina as principais medidas adotadas em todos os continentes, a partir sobretudo de fevereiro de 2020, quando foi reconhecida a pandemia de um vírus identificado como SARS-Cov-2, ou Covid-19, que tem ceifado a vida de centenas de milhares de pessoas. É feita a análise especialmente das atividades legislativas dos países, distribuídos por seus respectivos continentes, de forma a identificar os principais problemas que atravessam e as indicações do que poderá vir a suceder na fase pós-pandemia. Após o exame da situação de mais de sessenta países, são tecidas considerações sobre o papel e a atuação da Organização Internacional do Trabalho e apresentadas conclusões sobre o que se pode esperar para o amanhã na humanidade.

PALAVRAS-CHAVE: Covid-19, Pandemia, Ásia, África, Oceania, Europa, América, OIT.

* Texto elaborado para os Anais do X Congresso Internacional (Virtual) da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, na condição de Presidente da Sessão de Conferência do Prof. Cabeza Pereiro, em 13.8.2020.

** Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro de Número da Academia Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Membro da Academia Paraense de Letras, da Academia Paraense de Letras Jurídicas, da Academia Brasileira de Direito da Seguridad Social e da Asociación Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT: This study examines the main measures adopted on all continents, especially since February 2020, when the pandemic of a virus identified with SARS-Cov-2, or Covid-19, which has claimed the lives of hundreds of thousands of people, has been recognized. The analysis is made especially of the legislative activities of the countries, distributed over their respective continents, in order to identify the main problems they are experiencing and the indications of what may happen in the post-pandemic phase. After examining the situation in more than sixty countries, considerations are made on the role and performance of the International Labor Organization and conclusions are drawn about what can be expected for tomorrow in humanity.

KEYWORDS: Covid-19, Pandemic, Asia, Africa, Oceania, Europe, America, ILO.

1. INTRODUÇÃO

Vivemos, sabemos todos, em meio a uma temerosa pandemia. Lembremos que, em dezembro de 2019, surgiram, em Wuhan, na província de Hubei, República Popular da China, as primeiras vítimas de um novo coronavírus, gerador de uma doença que foi formalizada como Covid-19¹ ou Sars-Cov-2, que, em janeiro seguinte alcançou a Europa e, em seguida, o restante do planeta, atingindo sobretudo pessoas do chamado grupo de risco (maiores de sessenta anos de idade e portadores de comorbidades) espalhou-se rapidamente por todos os continentes, sendo reconhecido seus efeitos pandêmicos somente em março de 2020.

O mundo todo reclama proteção da ciência, mas essa ainda não sabe a cura ou o controle efetivo desse mal terrível. As únicas indicações são a necessidade de isolamento e distanciamento sociais², o uso de equipamentos de proteção e a permanente lavagem das mãos. Vacina não existe, ainda, e a esperança é aguardar.

¹ Trata-se do acrônimo de Corona Virus Disease (Doença do Coronavírus), surgido em 2019. Daí: COVID-19.

² Esses mecanismos podem ser explicados de modo simples. O *distanciamento social* restringe a interação das pessoas, sobretudo quando existem infectados e assintomáticos, a fim de evitar transmissão comunitária, e pode ser aplicado de forma ampliada (a todos) ou seletiva (apenas grupos de riscos, como idosos e portadores de comorbidades). O *isolamento social* separa pessoas doentes (sintomáticos, suspeitos ou confirmados da doença) das não infectadas, evitando a propagação do vírus, podendo ocorrer em domicílio ou em hospitais, geralmente por quatorze dias, a critério médico. A eles, agreguemos a *quarentena* é uma restrição de atividades ou separação de pessoa que pode ter estado em contato com outra portadora de doença contagiosa e pode se encontrar em período de incubação, podendo ser individual ou coletiva, voluntária ou compulsória.

Nesse intervalo de tempo, lento e temeroso, todos os países do mundo preocuparam-se em adotar mecanismos para superar as dificuldades da saúde, do emprego e da economia.

Iremos, em breves linhas, apresentar alguns aspectos acerca de diversos (exatos 65) países dos cinco continentes e as preocupações que vêm sendo demonstradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no trato desse tema delicado e doloroso. Fundamentamos nossas considerações, sobretudo, em dados colhidos, embora não exclusivamente, do E-Journal Italiano de Direito do Trabalho (V. 13, n. 1S, 2020)³.

2. NO CONTINENTE ORIGINAL

Vejam como tem sido tratado o problema da disseminação desse vírus na Ásia, o continente originário da Covid-19. Nesse ponto, examinaremos meia dúzia de países, inclusive Rússia e Turquia. Considerando inclusive os territórios europeus dos dois países, tendo em conta a maior extensão territorial no continente asiático.

A **Arábia Saudita** criou um pacote de estímulo de SAR 120 bilhões, correspondendo a US\$ 35,2 bilhões, dos quais SAR 70 bilhões foram reservados ao setor privado, a fim de proporcionar liquidez às empresas e trabalhadores e evitar demissões em massa, afóra o incentivo ao trabalho remoto.

Na **China**, onde tudo começou, o governo local exigiu que os empregadores não façam descontos aos seus empregados por ausência do serviço em decorrência da pandemia, da mesma forma como liberou seguro-desemprego para os desempregados e reduziu contribuições e impostos de seguro social dos empregadores. Interessante que a China atentou para a grave situação dos migrantes, que passaram a receber apoio financeiro.

Ademais, a situação na **Coréia do Sul** revela atenção com as pequenas e médias empresas e com os trabalhadores autônomos, mas ainda não está percebendo outras necessidades.

Constata-se, em todo o continente asiático, grande prejuízo para o trabalho humano e, em países como **Índia** e **Indonésia**, isso se identifica pelo abandono dos trabalhadores informais. As medidas tomadas em ambos os países atenderam a uma pequena faixa de trabalhadores e não garantem o direito à seguridade social para todos.

No **Irã**, existem planos para implementar trabalho remoto, especialmente em matéria de educação e serviço público. E, no **Japão**, o governo concede um benefício do seguro de compensação os trabalhadores infectados, que também subsidiará o valor dos salários pagos às empresas que

³ Disponível em: <https://illegj.unibo.it/issue/view/868>. Acesso em 30.5.2020.

concederem férias remuneradas a seus empregados para cuidar de crianças. A Federação Empresarial do Japão, a Keidanren, encaminhou às empresas associadas questionário sobre medidas a tomar nos locais de trabalho para fazer frente à propagação da Covid-19, e a Confederação Sindical de Japão (CSJ-RENGO) adotou vários serviços de atendimento telefônico específico.

Enfrentando grave crise econômica e política, o **Líbano** teve declarado estado de emergência de saúde pública desde 15 de março de 2020, quando ocorreu interrupção das atividades comerciais e o governo ampliou o programa antipobreza para ajudar os mais vulneráveis, mas permanece a ausência de um concreto diálogo social.

No **Paquistão**, constata-se tendência a demissões em massa ou interrupção de contrato de trabalho atingindo 21 milhões de trabalhadores, ante o fechamento temporário de muitas empresas, exceto as ligadas a alimentos, exportação e construção que sobrevivem. E, na **Rússia**, onde não se declarou estado de emergência nacional nem *lockdown*, a medida protetiva mais significativa fica a conta do pagamento dos dias não úteis tanto aos empregados que estão em atividades como aos que não trabalham.

Em **Taiwan**, cuja independência é questionada pela China continental, o governo local criou mecanismos de apoio à renda e subsídios de formação profissional para as férias não remuneradas dos empregados.

A **Turquia** restringiu direitos e liberdades fundamentais, tendo os empregadores ingressado em um fundo para se beneficiar de medidas adotadas pelo governo. Por igual, em **Israel**, regulamentos emergenciais afetarão a continuação do emprego e dificuldades se verificaram no sistema de previdência social (seguro-desemprego).

Esses exemplos da Ásia indicam ser bastante incipiente as atitudes oficiais no sentido de proteção do trabalho humano naquele continente.

3. CARÊNCIAS NA ÁFRICA

Embora no leste da África tenhamos a origem da espécie humana, conforme revelam os cientistas, com o *Homo Sapiens* há 350 mil anos, o continente é o mais pobre e carente do planeta.

Dos quatro países pesquisados (Quênia, Zâmbia, Nigéria e África do Sul), a linha de desproteção do trabalho informal é acentuada na **África do Sul**. Embora exista uma incipiente estrutura para tentar proteger os trabalhadores formais, inclusive com uma substituição temporária de renda, absolutamente nada tem sido aplicado em benefício da imensa massa de trabalhadores na informalidade.

Na **Nigéria**, o governo está aplicando a Lei de Quarentena de 1926, profundamente ultrapassada e inadequada ao momento presente, tentando

minimizar os danos aos setores público e privado organizados, sem auxiliar os informais.

O abandono dos trabalhadores na informalidade também se verifica no **Quênia**, onde nada de expressivo é realizado para proteger as empresas e os empregos formais, e, conseqüentemente, prejudicando sobretudo os informais.

A **Zâmbia** acha-se envolvida em graves problemas administrativos e com altíssimos índices de corrupção, dando pouco caso à gravidade da pandemia. Lembremos que a antiga Rodésia do Norte possui um baixíssimo IDH (0,509) e um nível de pobreza de aproximadamente 60% de sua população⁴.

Nos demais, prolifera o trabalho informal. Este é o quadro africano que, certamente, pode ser aplicado a todo o continente com maior ou raramente menor gravidade.

4. PROBLEMAS NO CONTINENTE INSULAR

O menor e o menos povoado (depois da Antártica) de todos os continentes apresenta um quadro bastante expressivo no trato da pandemia do coronavírus. A esse fim, apresento quatro exemplos que revelam essa preocupação.

Na maior das ilhas está a **Austrália**, cuja sensibilidade dos governos e da sociedade representam um papel destacado no combate à pandemia, envolvendo inclusive Conselho Australiano de Sindicatos (ACTU). Algumas medidas foram tomadas na tentativa de minimizar os danos causados por demissões generalizadas, tendo sido instituído um subsídio salarial para os afetados, mas excluídos os informais e migrantes. Da mesma forma, vem sendo dada especial atenção ao *home office* e às atividades em setores essenciais, especialmente na saúde pública.

Por seu turno, nas **Filipinas**, afora a quarentena determinada pelo Estado, foi criado subsídio para os trabalhadores locais, enquanto nas **Ilhas Fiji** os danos atingiram a principal indústria local, que é o turismo, que, como todos sabemos, sofre muitas restrições, tendo sido efetuada uma revisão do orçamento e liberado acesso às contas do Fundo Nacional de Previdência.

Na **Nova Zelândia**, o governo introduziu medidas destinadas a apoiar empresas e trabalhadores. Foram criados subsídios salariais, empréstimos às pequenas empresas e incentivados empregos com infraestrutura local.

Infere-se, dessarte, que, na Oceania, a preocupação tem sido destinada precipuamente para tentar recuperar a economia, garantindo o mínimo de proteção à saúde em geral.

⁴ Esses dados encontram-se no nosso livro *Intimidade e privacidade do trabalhador (direito internacional e direito comparado)*. São Paulo, LTr, 2016, p. 71.

5. AS DIFICULDADES ENFRENTADOS NO *VELHO* MUNDO

Nem bem os europeus continentais assistiram à saída do Reino Unido da União Europeia e a pandemia atingiu o *velho* mundo. Passou a Europa unida a enfrentar esse novo desafio e, como sabemos, as competências para matéria de saúde são mais limitadas nos tratados da União. A Comissão constituída para examinar o tema ateu-se, sobretudo, ao problema da livre circulação de profissionais da saúde entre os países do bloco.

A vida na Europa sofreu muitas modificações no que refere à circulação de pessoas em geral, dentro das fronteiras internas do Espaço Schengen, importante área que permite a liberdade de circulação dos nacionais europeus. O Acordo de Schengen, todavia, nessa fase, não está sendo aplicado na sua plenitude, e algumas fronteiras encontram-se fechadas para evitar essa mobilidade entre os países europeus, havendo previsão para a abertura gradual a partir de junho de 2020, ficando a critério de cada país a reabertura e os protocolos de fronteira⁵, observando que não há ainda um regramento uniforme para a abertura das fronteiras externas, sobretudo aos países não europeus.

Uma breve excursão por trinta países europeus levará a constatação de que, inegavelmente, a pandemia criou uma nova Europa que necessita de muita cautela e paciência para superar as dificuldades surgidas.

Para fins meramente de racionalizar o estudo, serão devidos em quatro regiões os trinta países europeus. A Europa Centro-Oriental reúne Bielorrússia, Bósnia e Herzegovina, Croácia, Eslováquia, Eslovênia, Geórgia, Hungria, Polônia, Sérvia e Ucrânia. Em seguida, a Europa Meridional, compreendendo Chipre, Espanha, Grécia, Itália, Portugal e São Marinho. Na Europa Ocidental, reunimos Alemanha, Áustria, Bélgica, França, Irlanda, Países Baixos, Reino Unido e Suíça. Encerrando, na Europa Setentrional estão Dinamarca, Estônia, Finlândia, Letônia, Noruega e Suécia. A Rússia e a Turquia, que são parcialmente europeias, foram examinadas quando tratamos da Ásia, onde se encontra a maior parte de seus respectivos territórios.

5.1. EUROPA CENTRO-ORIENTAL

Na **Bielorrússia**, a preocupação preponderante para otimizar as relações de trabalho em meio à pandemia foi realizar mudanças na legislação

⁵ Cf. https://www.eurodicas.com.br/viajar-para-europa-pos-coronavirus/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=01jun. Acesso em 2.6.2020. V., também, <https://olhardigital.com.br/coronavirus/noticia/covid-19-europa-reabre-fronteiras-apos-tres-meses-de-bloqueio/102146>. Acesso em 17.6.2020

trabalhista a fim de regular o trabalho remoto, adaptando o país à nova realidade.

Dos países que formavam a antiga **Iugoslávia**, verifica-se que a **Bósnia e Herzegovina** pouca coisa tem sido feita, mas parece que deverá ocorrer grande redução de direitos dos trabalhadores. Na **Croácia**, também ex-Iugoslávia, o governo adotou medidas para ajudar com subsídios salariais e isenção de impostos às empresas, porém deverão ocorrer cortes nos vencimentos dos servidores públicos.

A **Eslováquia** tem sido um dos menos afetados pelo coronavírus. Com os entendimentos entre empresas e trabalhadores foram facilitadas as condições dos obreiros, mais do que a própria legislação elaborada para enfrentar a crise, sendo que a ajuda financeira prometida pelo Estado para manutenção dos empregos ocorre com grande lentidão.

A **Eslovênia**, que já foi iugoslava, revelou-se mais atenta, tendo introduzido o distanciamento social, fechado escolas e a grande maioria das empresas. Por corolário, incentivou a educação a distância e o *home office*. Ademais, na linha croata, alemã e austríaca, promoveu reembolso parcial de compensações salariais para trabalhadores dispensados temporariamente, adiou pagamento de impostos e contribuições sociais e implantou renda básica temporária para os autônomos.

Resolução do governo da **Geórgia**, para atender ao estado de emergência, admitiu o distanciamento social, cuidando do regime de trabalho remoto, sem maiores interferências nas relações de trabalho.

O Decreto n. 47/2020 passou a admitir, na **Hungria**, que empregadores e empregados celebrem acordo derogando livremente disposições do Código do Trabalho local (art. 6º, n. 4), acolhendo a ampla liberdade negocial, com a prevalência, sem restrições, do negociado sobre o legislado.

A situação na **Polônia**, cujas fronteiras externas não possuem previsão para reabertura, foi bastante afetada em sua economia, com prejuízos para empregados e trabalhadores autônomos. Tenta o governo criar meios de garantir a manutenção do emprego, mas com normas ainda débeis. E a **Sérvia**, da antiga Iugoslávia criou incentivos especialmente no que refere ao trabalho remoto.

Na **Ucrânia**, foram promovidas alterações no Código do Trabalho relativamente ao trabalho remoto e jornada flexível. Quanto ao tempo de paralisação das atividades, deve ser pago 2/3 do salário do empregado. Ademais, se o empregado concordar, pode, garantido seu emprego, ser-lhe dada licença remunerada pelo prazo da quarentena.

5.2. EUROPA MERIDIONAL

A antiga colônia britânica **Chipre** (na Europa Meridional insular), por sua condição insular, implantou rígido bloqueio para acesso a seu território, e,

internamente, adotou o *lockdown*, com fechamento de escolas e fechamento do comércio não essencial. Ademais, criou mecanismos de proteção do emprego, compensando salários e auxiliando os trabalhadores autônomos.

O tratamento dado pela **Espanha** às graves questões envolvendo a pandemia do coronavírus pode ser representada por dois decretos reais que atenderam às necessidades do país. Foram medidas protetivas aos trabalhadores subordinados e autônomos e às empresas, incluindo incremento ao trabalho remoto, suspensão de contrato, seguro-desemprego e proibição de dispensa dos empregados, admitida a suspensão dos contratos de trabalho, total ou parcialmente, a exemplo do que fizeram Brasil e Portugal, por força maior, aplicando o *Expediente Temporal de Regulación de Empleo* (ERTE), o *lay-off* espanhol⁶.

O aspecto legislativo está realçado no Real Decreto-lei n. 8, de 17.3.2020, dispondo sobre medidas urgentes extraordinárias para fazer frente ao impacto econômico e social da Covid-19. São várias as medidas: isolamento preventivo, restrições a transporte público e mobilidade de pessoas, fechamento de locais de muito movimento, ajuda a trabalhadores, famílias e grupos vulneráveis, com incentivo ao trabalho a distância⁷.

Destaca-se, igualmente, o Real Decreto-lei n. 11, de 31.3.2020, com medidas urgentes complementares para enfrentar a pandemia. Objetivamente, pretende garantir o emprego, criando uma estabilidade provisória de pelo menos seis meses, a partir da data da retomada de atividade empresarial, da mesma forma apresentou preocupações em cuidar das atividades artísticas em geral, pela própria característica desse ramo.

A **Grécia** necessitou implantar o *lockdown*, fechando escolas e interrompendo atividades comerciais. O corolário foi aumento de desempregados e problemas de saúde e segurança. Note-se que um grupo de especialistas em matéria de saúde e epidemias auxiliou o governo grego na busca de soluções extraordinárias, o que, todavia, não evitou que fossem atingidos os mais vulneráveis.

Certamente um dos países que mais sofreu com a pandemia da Covid-19 foi a **Itália**, a partir da Lombardia, que foi a região mais atingida. Desde 24 de fevereiro de 2020, foram proibidas as dispensas, garantidos os empregos por sessenta dias, tendo sido aberta linha de crédito de até € 1,5 milhões por empresa, com aval do Estado. As micro, pequenas e médias

⁶ Cf. <https://observador.pt/especiais/despeditamentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/>. Acesso em 28.3.2020.

⁷ Outras considerações a respeito, v. NEHUEN ESPINILLO, Nahuel. *Medidas adoptadas en materia laboral en España, Italia y Chile a causa del Covid-19*. In Revista Derecho Laboral, Suplemento Digital. Buenos Aires, 2(80), 2020.

empresas, que formam grande número na Itália, passaram a ter direito à moratória nos empréstimos, com direito a um mecanismo de contra garantia, estendido, este, também às grandes empresas⁸. Preventivamente, o governo havia fixado o distanciamento social e o fechamento do comércio, com a ajuda acima mencionada para as empresas, e igualmente estendida a trabalhadores e famílias. Importante ressaltar que o país como um todo sofreu um grande baque em termos de turismo, que é uma das maiores fontes de renda local.

Portugal precisou se readaptar às novidades lamentáveis que essa pandemia causa. Foi adotado o teletrabalho em larga esfera, o que não era ainda prática lusitana. Da mesma forma, os portugueses passaram a ter a educação a distância aplicada. Essas atividades remotas, entretanto, não evitaram a despedida de mais de 10% da mão de obra ativa, inclusive com dispensas coletivas e não renovação dos contratos temporários, sendo provável que micro e pequenas empresas venham a deixar de funcionar. O governo adotou regime de *lay-off*, criou linha de crédito inicialmente de € 100 milhões, que foi reajustado a € 400 milhões, e também linhas setoriais, adiamento de prazo para recolhimento de tributos e moratórias em crédito para pessoas físicas e naturais⁹. A previsão é que, com a reabertura das fronteiras, o turismo volte a ser praticado em Portugal, com a necessária cautela porque muitos turistas espanhóis acorrem às terras lusitanas. Não esqueçamos que o turismo é, hoje, uma das grandes fontes de renda portuguesa.

A pequena **São Marinho**, localizada no centro-norte da Itália, Estado de pouco mais de 61 km² de superfície, também tomou medidas para enfrentar a disseminação do vírus, criando formas de garantia de emprego, com redução de renda, e preocupou-se, igualmente, com os trabalhadores transfronteiriços, comuns em seu território extremamente exíguo.

5.3. EUROPA OCIDENTAL

A atuação do governo da **Alemanha** proporcionou um melhor controle do alastramento da pandemia, quiçá pela mão firme da chanceler Ângela Merkel. O incremento aos contratos de curta duração, a preocupação com os trabalhadores por conta própria e pequenas empresas com 10 ou

⁸ Cf. <https://observador.pt/especiais/despeditamentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/>. Acesso em 28.3.2020.

⁹ Cf. <https://observador.pt/especiais/despeditamentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/>. Acesso em 28.3.2020.

menos empregados, com uma linha de crédito de € 50 mil milhões. E, passou-se a incentivar redução de jornada e incentivos aos empregadores para evitar despedimentos, devendo as empresas interessadas provarem que 10% de seus empregados correm risco de dispensa pelo eventual encerramento das atividades, ficando o governo responsável pelo pagamento de 60% ou mais dos salários desses trabalhadores¹⁰.

Na **Áustria**, escolas, lojas, restaurantes e serviços suspenderam suas atividades, tendo sido criado um sistema de trabalho de curta duração, garantindo renda de 80% a 90% para os empregados do grupo de risco (sobretudo idosos e portadores de comorbidades), além de licenças especiais e uso de férias e outros mecanismos para evitar o deslocamento. Enquanto isso, na **Bélgica** ocorreu o incremento do teletrabalho nas atividades não essenciais e a necessidade de respeitar o distanciamento social de 1,5 m nos serviços essenciais.

Na **França**, a grande preocupação legislativa tem sido evitar demissões em massa, daí o incremento do trabalho de curta duração e de flexibilização de jornada, protegendo inclusive os desempregados e os autônomos. Foi implementado regime de atividade parcial, assemelhado ao *lay-off* de Portugal, que permitiu redução de jornada de trabalho ou encerramento parcial ou total das atividades do empregador. Igualmente ficou garantido pagamento dos empregados, com isenção de contribuição social, até o máximo de € 5.404/mês¹¹.

Para empresas e trabalhadores em geral, inclusive autônomos, o governo da **Irlanda** criou um plano de apoio à renda e o trabalho em regime de *home office* foi incentivado, porque, trabalhando remotamente, é de supor que seja reduzida a circulação de pessoas.

Nos **Países Baixos**, várias medidas foram implementadas pelo governo holandês, inclusive o *lockdown*. Providências específicas tomadas para os trabalhadores autônomos, que podem solicitar um regime de apoio ao rendimento de até € 1.653,65/mensais, tendo sido igualmente permitida a redução de jornada, com os trabalhadores recebendo um seguro-desemprego para evitar a perda do posto de trabalho¹².

¹⁰ Cf. <https://observador.pt/especiais/despeditmentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/>. Acesso em 28.3.2020.

¹¹ Cf. <https://observador.pt/especiais/despeditmentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/>. Acesso em 28.3.2020.

¹² Cf. <https://observador.pt/especiais/despeditmentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/>. Acesso em 28.3.2020.

Quanto ao **Reino Unido**, demorou-se o primeiro ministro atual Boris Johnson a admitir os males da pandemia. Descuidou-se o governo da preservação da vida preocupado em preservar a economia, daí ter sido dada pouca assistência sobretudo aos mais vulneráveis. Posteriormente, medidas foram adotadas para incentivar o teletrabalho e evitar despedimentos, sendo garantido pelo Estado 80% do salário dos trabalhadores ameaçados, até o montante de £ 2.500/mês (aproximadamente € 2.711)¹³.

As medidas restritivas implantadas na **Suíça** geraram muitas dificuldades para esse país, que adotou benefícios de seguridade social especialmente para os trabalhadores de contrato temporário, além de outros em favor dos autônomos e dos mais vulneráveis.

5.4. EUROPA SETENTRIONAL

O *lockdown* adotado na **Dinamarca** assemelha-se ao de Chipre (fecharam-se escolas e estabelecimentos comerciais), notando-se que foi garantido o vencimento integral dos servidores públicos mandados trabalhar em regime de *lay-off*. Na atividade privada, o governo respondeu por 75% de seus salários (aproximadamente € 3.000/mês), tudo na tentativa de evitar dispensas em massa¹⁴.

Interessante observar o incremento acentuado do teletrabalho na **Estônia**, onde também foi reconhecida a possibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho pelo empregador (principalmente para reduzir os salários), e o Fundo de Seguro-Desemprego garantiu a remuneração dos empregados oriundos de atividades que foram afetadas pela pandemia.

Na **Finlândia**, a negociação entre os interlocutores sociais tem sido assinalada. Do lado do governo, criaram-se medidas para demissão temporária e subsídios de seguro-desemprego, cuidados para possibilitar o reemprego dos demitidos, além de se adotarem garantias de seguro-desemprego e meios de subsistência dos pequenos empresários.

Várias medidas foram adotadas pela **Letônia** para superar as dificuldades sofridas com a pandemia. Dentre outras, foram criados subsídio salarial, apoio à renda dos trabalhadores autônomos e benefícios fiscais

¹³ Cf. <https://observador.pt/especiais/despeditmentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/>. Acesso em 28.3.2020.

¹⁴ Cf. <https://observador.pt/especiais/despeditmentos-proibidos-trabalhadores-em-casa-com-salario-a-100-credito-ilimitado-que-apoios-estao-os-outros-paises-a-dar/>. Acesso em 28.3.2020.

para as empresas, e, mesmo assim, existe aparente descumprimento de leis trabalhistas.

Ajuda financeira a empresas e trabalhadores foi uma das medidas que encontrou a **Noruega**, a fim de evitar demissões e falências, além de ter fechado os estabelecimentos de ensino.

Por fim, na **Suécia**, foi estabelecido distanciamento social e reduzidas as atividades públicas em geral. O enfrentamento à crise econômica resultou em maior subsídio para seguro-desemprego, auxílio doença e licença parental, além de ter sido incentivo o trabalho a tempo parcial.

6. O ENFRENTAMENTO NAS AMÉRICAS

Dividiremos a análise das medidas adotadas por quinze dos estados americanos em três itens, cada qual dedicado a uma região do continente: América Central (Costa Rica, Guatemala, Panamá e República Dominicana), América do Norte (Estados Unidos da América, Canadá e México), e América do Sul (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Peru, Uruguai e Venezuela).

6.1. AMÉRICA CENTRAL

Na **Costa Rica**, o Decreto n. 42.227-MP-S, de 16.3.2020, declarou estado de emergência nacional, e algumas poucas medidas foram tomadas para minimizar os danos causados pela pandemia.

O governo da **Guatemala** publicou o Acordo Ministerial 140-2020, regulando o procedimento eletrônico para registro, controle e autorização de suspensão de contratos de trabalho. Essa norma é de caráter temporário e aplicada exclusivamente durante o estado de calamidade.

Circular do Ministério do Trabalho de 27.2.2020, logo no início da pandemia, orientou trabalhadores e empregadores do **Panamá** a se prevenir de eventual contaminação, com várias diretrizes para minimizar o impacto da doença, inclusive uma declaração de emergência nacional editada a 13.3.2020. De outro lado, a Assembleia Nacional aprovou a Lei n. 76/2020, acerca de teletrabalho, que ainda requer regulamentação, além de ajuda financeira para reduzir a crise econômica. Existem ainda grandes desafios a superar, dentre os quais, como anotado por Sizemore Lauchú, estão *garantizar la sostenibilidad de las empresas como medida de preservacion de los puestos de trabajo; ...; estimulos financieros a las empresas, especialmente a las micro, pequenas y medianas empresas y al sector agropecuario a fin de garantizar la seguridad alimenticia; ...; reforzar y extender*

la cobertura del Plan Panama Solidario mientras dure la declaratoria de Estado de Emergencia¹⁵.

A resposta da **República Dominicana** contou com a participação das entidades sindicais, tendo as confederações fornecidos recursos, e o governo atuou mais efetivamente através do Fundo de Assistência à Solidariedade ao Empregado (FASE), que se aplica aos trabalhadores formais. Quanto aos informais, que representam 58% da mão de obra local (aproximadamente 1,5 milhão de pessoas), foi dado auxílio através de um programa estimulando o isolamento social.

6.2. AMÉRICA DO NORTE

Em meados de junho de 2020, os **Estados Unidos da América** passaram a liderar os casos de pessoas atingidas pela terrível enfermidade, ultrapassando os dois milhões de casos. No início, apenas os governos estaduais e locais demonstraram preocupação com a disseminação do vírus, com o governo federal tomando providências em março, com medidas acerca de proteção aos desempregados, auxílio a empresas em dificuldades, às quais cabe tomar medias preventivas, e concessão de licenças médicas. Depois, embora as questões trabalhistas não tenham tido uma atenção mais específica, o governo Trump adotou a *Families First Coronavirus Response Act*, que se refere apenas à extensão de benefícios aos que perderam emprego devido ao fechamento temporário de empresas, em decorrência do coronavírus.

Duas medidas principais foram adotadas no **Canadá**. A primeira criando um benefício emergencial de US\$ 500 semanais aos trabalhadores qualificados que perderam sua renda em decorrência da pandemia. A segunda foi a adoção de um programa de subsídio salarial que responde por até 65% dos salários dos empregados do setor privado. Além disso, foram introduzidas licenças garantidoras do emprego aos trabalhadores que precisaram se afastar de atividades em face do coronavírus.

A lei trabalhista aplicável a epidemias, existente no **México**, está sendo aplicada à pandemia, embora exista muita dúvida nas relações entre empresas e empregados, deixando mais vulneráveis os trabalhadores, sendo de observar que alguns acordos foram celebrados em março de 2020 sobre matéria trabalhista e previdenciária. Maria Ascensión Morales Ramírez observa que *hasta el 8 de abril de 2020, se han perdido 346.000 empleos y el gobierno federal no ha*

¹⁵ SIZEMORE LAUCHÚ, Walker Joseph. *Efecto del coronavirus (Covid-19) en las relaciones laborales. Panamá*. In: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 133. Disponível em: <http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf>. Acesso em 2.7.2020.

*emitido acciones para el apoyo económico de las pequeñas y medianas empresas que son las que generan el empleo en el país y tampoco las ha eximido de cargas tributarias ni del pago de las cotizaciones a la seguridad social*¹⁶.

Demais dessa observação, imperioso recordar o registro de López Morales no sentido de que, *con el cese de actividades y dado que la pandemia no ha cedido del todo, se establecieron determinados lineamientos bajo el marco de lo que se ha denominado “Nueva Normalidad”, que incluyen nuevas formas de trabajo, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento aplicable, no contempla ni regula todas las formas de teletrabajo, trabajo a distancia, home office, trabajo remoto, reducción de la jornada ni trabajo por turnos; de ahí que es necesario que se efectúen las modificaciones a la normatividad a efecto de que todas estas nuevas formas de trabajo sean reguladas y con ello brindar la certeza jurídica a las partes de la relación laboral*¹⁷.

6.3. AMÉRICA DO SUL

A vizinha **Argentina** apresenta um elenco de muitas medidas para minimizar os males causados pela pandemia e combater seus efeitos. Inicialmente, o *lockdown* foi implantado, com abertura lenta e benefícios foram criados para as empresas com dificuldades para garantir salários e contribuições sociais. Ademais, foi proibida demissão temporária de empregados e passou-se a admitir a suspensão do contrato de trabalho a fim de proteger emprego e renda dos trabalhadores. Outras medidas foram tomadas pelo governo argentino, sendo que foi considerada doença ocupacional com proteção adicional as atividades essenciais, e concedida renda familiar de emergência aos grupos vulneráveis.

A Lei n. 27.541, de 13.2.2019, chamada de *Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el marco de la Emergencia Pública*, decretou estado de emergência sanitária até 31.12.2020 (art. 1º). Entretanto, como observam Méndez Filleul & Peliza, *esta norma, en ninguno de sus artículos hace referencia al COVID específicamente, no obstante al disponer la emergencia sanitaria entre otras cuestiones, la misma le servirá al Poder Ejecutivo Nacional para estructurar el andamiaje jurídico, político, económico y social, generado a partir de la expansión del coronavirus*

¹⁶ MORALES RAMÍREZ, María Ascensión. *El COVID-19 en el ámbito laboral y de seguridad social en México*. In: Revista Derecho Laboral, Suplemento Digital. 3:(88), 2020.

¹⁷ LÓPEZ MORALES, Leobardo. *Efectos del coronavirus en las relaciones laborales en América Latina. México*. In: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 113. Disponível em: <http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf>. Acesso em 2.7.2020.

*dentro de los límites de nuestro país*¹⁸. Ainda assim, com fundamento nesse diploma, nos meses seguintes, foram estabelecidos os serviços e atividades classificadas como essenciais.

É importante ressaltar a atuação do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social da Nação (MTESS), através das Resoluções ns. 178, de 6.3.2020, e 184, de 10.3.2020, que, na observação de Mário Ackermann, *fueron finalmente llevadas a su extremo el 19 de marzo de 2020 cuando, con el DNU (Decreto de Necesidad e Urgencia) 297/2020, el Poder Ejecutivo Nacional ordenó, ya con carácter general, el aislamiento social, preventivo y obligatorio en todo el territorio de la Nación desde el 20 y hasta el 31 de marzo (art. 1ro.), lo que supone que, durante este período, las personas deberán permanecer en sus residencias habituales ... (y) ... deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo...(art. 2)*¹⁹.

Essa grave situação foi objeto, adiante, dos Decretos de Necessidade e Urgência ns. 329, de 31.3.2020, que proíbe dispensas e suspensões de contratos, e 332, de 1.4.3030, relativo ao *Programa de Assistência de Emergência ao Trabalho e à Produção*. Esses dois decretos, na observação de Perez Crespo, *parecen constituir un primer ensayo de respuesta del gobierno a las relaciones entre empleadores y trabajadores en el nuevo período dentro de la emergencia por pandemia, luego de la finalización o reducción sustancial del aislamiento general obligatorio*²⁰.

O trabalho em plataforma digital foi uma recomendação inicial na Argentina e hoje possui uma lei específica: o Estatuto do Trabalho de Plataforma Digital sob demanda, de 6.5.2020, que, envolvendo tecnologia da informação, reconhece o trabalho sem vínculo de emprego, solucionando, pelo menos em parte, a questão da uberização naquele país.

O teletrabalho, a seu turno, preocupação desde os primeiros momentos da pandemia, quando foi amplamente intensificado, foi objeto das Resoluções ns. 207 e 219 de 2020 do MTESS. Cuida tanto do trabalho a domicílio como de teletrabalho, entendido este como aquele realizado total ou parcialmente no domicílio do trabalhador, em favor e sob a dependência de outra pessoa, mediante a utilização de todo tipo de tecnologia da informação e das

¹⁸ MÉNDEZ FILLEUL, Rodrigo & PELIZA, Eleonora. *Efectos del Covid-19 en las relaciones laborales en América Latina. Argentina*. In: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 13. Disponível em: <http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf>. Acesso em 2.7.2020.

¹⁹ ACKERMAN, Mário E.. *El Covid-19 (coronavirus) y la relación de trabajo*. In: Revista Derecho Laboral - Suplemento Digital, Buenos Aires, 1(7), 2020.

²⁰ PÉREZ CRESPO, Guillermo. *Consideraciones sobre los Decretos de Necesidad y Urgencia 329/2020 y 332/2020*. In: Revista Derecho Laboral - Suplemento Digital, Buenos Aires, 3(72), 2020.

comunicações, como anotado por Aníbal Cuadrado²¹, valendo lembrar que, consoante registra a Academia Internacional de Teletrabalho para a América Latina e o Caribe, a Argentina possui 2,7% do total de seus trabalhadores em regime de teletrabalho, dos quais apenas 1,6% são empregados e os demais se auto definem como autônomos²².

No **Brasil**, foi decretado estado de calamidade pública, pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20.3.2020, até 31.12.2020, sucedendo-se um grande número de medidas provisórias (MP) e portarias visando minimizar os danos causados pela pandemia.

Divergências entre o governo federal e os governos estaduais e municipais criaram muitas dificuldades para o controle da pandemia, máxime considerando o sistema de saúde bastante precário, tanto que, em meados de junho de 2020, o Brasil apresentou-se como o segundo país com mais casos de infeccionados, superado apenas pelos Estados Unidos da América.

Foram tomadas medidas para garantir o distanciamento social com a paralisação de muitas atividades econômicas. Em compensação, aumentou o sistema de *delivery*, especialmente de gêneros alimentícios e materiais de limpeza. O governo criou medidas para manutenção de renda e emprego e garantir uma renda mínima para os trabalhadores informais. As proteções de saúde e segurança para os profissionais de saúde e serviços essenciais receberam alguma atenção. Em alguns estados da Federação foi decretado *lockdown*, para tentar reduzir a disseminação do vírus.

Das medidas provisórias editadas, devem ser destacadas as seguintes: MP n. 927, de 22.3.2020, com medidas trabalhistas, inclusive a suspensão do contrato de trabalho (art. 18), revogado no dia seguinte pela MP n. 928; MP n. 936, de 1.4.2020, criando o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, convertido na Lei n. 14.020, de 6.7.2020; MP n. 944, de 3.4.2020, instituindo o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. As três, dentre outras tantas, visaram à preservação de empregos. Delas, a MP n. 927 abordou vários temas, regulando, no período do estado de calamidade pública, os seguintes temas: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação, regime de *lay-off* e diferimento do recolhimento do FGTS.

²¹ CUADRADO, Aníbal. *Trabajo a distancia, remoto o a domicilio en el marco de la crisis sanitaria*. In: Revista Derecho Laboral - Suplemento Digital, Buenos Aires, 2(52), 2020.

²² CAMINOS, Juan Ignacio. *¿La pandemia del COVID-19 nos encuentra preparados para teletrabajar?*. In: Revista Derecho Laboral - Suplemento Digital, Buenos Aires, 3(68), 2020.

Importante ressaltar que, com a crise, o Brasil passou a contemplar permissivo para negociação individual dos contratos de trabalho, de acordo com faixas salariais, admitida aos que ganham menos de R\$-2.090,00 ou mais de R\$-12.200,00, consoante o art. 12 da Lei n. 14.020/20. Ao exame pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de cautelar acerca da validade dos acordos individuais previstos na antiga MP n. 936, a regra foi considerada, por maioria, constitucional, permitindo esse tipo de acordo, sem a obrigatoriedade da anuência sindical (ADI 6.363-DF), o que, evidente, se aplica ao comando da lei de conversão acima mencionada. Aliás, o Judiciário vem enfrentando um excesso de ações acerca de medidas contra a pandemia. De 17 de março a 2 de abril de 2020, foram ajuizadas 44 ações no STF, entre ADI (Ação Declaratória de Inconstitucionalidade), ACO (Ação Cível Originária), ADPF (Arguição de Descumprimento de Prefeito Fundamental), ADO (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão).

Alguns setores da economia ganharam novo formato. Os serviços de *delivery* aumentaram, o ensino a distância cresceu 63%, as reuniões virtuais passaram a ser normais, o próprio Poder Judiciário tem mantido seu funcionamento através de sessões e audiências telepresenciais, impulsionando o processo judicial eletrônico de forma verdadeiramente assustadora e satisfatória.

A tendência de gradual reabertura das atividades em geral tem sido tentada com muita cautela porque a curva de contaminação ainda está ascendente e o isolamento social ainda é uma imposição necessária em todo o país, especialmente nas regiões mais carentes e no interior.

Com a declaração do estado de catástrofe, o **Chile** adotou medidas em torno do trabalho remoto, de garantir seguro-desemprego e de subsidiar o emprego. Nesse campo, é interessante observar que a Lei n. 21.227, de 6.4.2020, que faculta o acesso a prestações do Seguro de Desemprego em circunstâncias excepcionais, conhecida como *Ley de protección del empleo*, foi modificada pela Lei n. 21.232, de 1.6.2020, cuidando, como apontado por Marquez Herrera, de três situações específicas: 1) *la suspensión temporal del contrato de trabajo por acto de autoridad*; 2) *la suspensión del contrato de trabajo mediante la suscripción de un pacto entre el empleador y el trabajador*; y 3) *el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo*²³.

O trabalho remoto foi objeto da Lei n. 21.220, de março de 2020, que reconhece o direito à desconexão durante pelo menos doze horas contínuas em um período de 24 para quem trabalha remotamente. Nesse período de desconexão, o empregado não pode ser requisitado para nenhuma atividade, da mesma forma como nos dias de descanso, licenças ou feriados anuais,

²³ MARQUEZ HERRERA, Nicolas Marcelo. *Estabilidad en el empleo en Chile durante la crisis sanitaria Covid-19*. In: Revista Jurídica del Trabajo (número especial). Montevideo, pp. 26-27, jun.2020.

devido o empregador dar ciência ao trabalhador dos riscos profissionais da atividade que exerce e adotar medidas de segurança e saúde do trabalho em suas atividades²⁴.

Demais disso, preocupado com a população atingida pelas normas chilenas, Hugo Cifuentes Lillo observa:

El universo subjetivo definido, está constituido por los afiliados al seguro de cesantía que, como sabemos no son todos los trabajadores, aunque si la mayoría. Se encuentran sin alcanzar protección, los dependientes que mantiene su empleo con un mismo empleador desde antes de octubre de 2002, y que no se han de incorporado voluntariamente al seguro. En igual situación se encuentran los trabajadores que habiéndose pensionado continúan prestando servicios, entre otros.

Para los que voluntariamente pueden acceder al seguro, la opción consagrada por el legislador en general es contraria el sentido de la seguridad social²⁵.

A **Colômbia** adotou medidas para garantir emprego e renda dos trabalhadores formais e os direitos mínimos dos informais. Dentre eles, deve ser destacada a Circular n. 021/2020, do Ministério do Trabalho, que estabelece alternativas excludentes de suspender salários: trabalho em domicílio, teletrabalho, jornada laboral flexível, férias anuais antecipadas ou coletivas, folgas remuneradas e salários sem prestação de serviço.

Escrevendo sobre a situação colombiana, Jaramillo Jassir observou que *La crisis sanitaria y económica relevó la vulnerabilidad del sistema laboral colombiano caracterizado por la prevalencia de la informalidad que afecta al 66,3% (14 millones de trabajadores) de la población ocupada que desarrolla actividades personales sin reconocimiento de derechos, protección social ni diálogo social²⁶.*

Essa preocupação levou a ser adotado o Decreto Legislativo n. 639/2020, que estruturou o programa de apoio ao emprego formal (PAEF), estabelecendo um auxílio monetário mensal estatal por três meses de 40% do salário mínimo

²⁴ Disponível em: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em 14.6.2020. N. sent.: HÚMERES, Hector. *Efectos del coronavirus en las relaciones laborales en America Latina. Chile*. In: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 73. Disponível em: <http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf>. Acesso em 2.7.2020.

²⁵ CIFUENTES LILLO, Hugo. *Protección al empleo y acceso a prestaciones del seguro de cesantía, en circunstancias excepcionales*. In: Informativo Jurídico online RDA LLM UC. Santiago do Chile, junho.2020, p. 15. Disponível em: <http://magisterenderechollm.uc.cl/es/revista-derecho-aplicado/informativo-online-rda-llm-uc/3713-proteccion-al-empleo-y-acceso-a-prestaciones-del-seguro-de-cesantia-en-circunstancias-excepcionales>. Acesso em 8.7.2020.

²⁶ JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. *El principio de (in) estabilidad pandémica en Colombia*. In: Revista Jurídica del Trabajo (número especial). Montevideo, p. 40, jun.2020.

de todos os trabalhadores regulares impossibilitados de trabalhar por motivo de força maior ou caso fortuito.

Anota Martha Monsalve Cuellar que *el Decreto 486 del 27 de marzo de 2020, creo un incentivo economico para los trabajadores y productores del campo para evitar el desabastecimiento y el por medio del Decreto 488 de la misma fecha, se dictan medidas de orden laboral dentro de la Emergencia, Economica, Social y Ecologica para conservar el empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro del estado de excepcion. Ellos, con los transportadores, han realizado una labor digna de mencion*²⁷.

A dramática situação do **Equador**, que se defrontou com a tristeza de efetuar enterros de vítimas da Covid-19 em caixões de papelão, pela ausência de urnas regulares, em cidades como Guayaquil, levou o governo a adotar medidas entre as quais o incentivo ao trabalho remoto e o fechamento de escolas e estabelecimentos comerciais²⁸. Ademais, entrou em vigor a Lei Orgânica de Apoio Humanitário, contendo reformas como acordos trabalhistas, tarifas para serviços básicos e financiamentos, regras de negociação entre credores e devedores, entre outros.

O **Peru** registra 70% da população desenvolvendo trabalho informal, em meio a uma situação política grave, com denúncias de corrupção envolvendo dirigentes do Estado. A gravidade da pandemia do coronavírus encontrou um país que possuía uma norma sobre teletrabalho de maio de 2013, a Lei n. 30036, que objetivava regular essa nova prática como uma modalidade especial de prestação de serviços caracterizada pela utilização de tecnologias de informação e as telecomunicações (TIC), nas instituições públicas e privadas, e promover políticas públicas para garantir seu desenvolvimento, mas que não era praticado. Nessa esteira, o Poder Executivo, através do Decreto de Urgência n. 26-2020, criou a figura do trabalho remoto para incrementar essa atividade, valendo observar, como anota Mejía Acosta, que as dificuldades do trabalho remoto são grandes e *ciertamente, para la implementacion del teletrabajo se requiere la aceptacion de ambas partes (trabajador y empleador), mientras que el trabajo remoto aplica por decision unilateral del empleador durante la Emergencia Sanitaria*²⁹.

²⁷ MONSALVE CUELLAR, Martha Elisa. *Efectos del Covid-19 en las relaciones laborales en América Latina. Colombia*. In: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 85. Disponível em: <http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf>. Acesso em 2.7.2020.

²⁸ Cf. <https://www.em.com.br/app/noticia>. Acesso em 12.6.2020.

²⁹ MEJÍA ACOSTA, Marco. *Efectos del COVID-19 en las Relaciones Laborales de América Latina. Perú*. In: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 139. Disponível em: <http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf>. Acesso em 2.7.2020.

As medidas adotadas pelo **Uruguai** no combate ao coronavírus identifica a regulamentação da emergência nacional de saúde, incentivo ao trabalho remoto e adoção de medidas de reforço para evitar desemprego. Nesse aspecto, pode ser observado que a doutrina uruguaia tem se posicionado no sentido que a pandemia não permite aplicar regras de direito civil para proteger o empregador. Ao contrário, como ensina Rosenbaum Carli, *el reconocimiento de que el empleador no se encuentra eximido de responsabilidad en caso de decidir unilateralmente la ruptura del vínculo, y por ende, el ordenamiento jurídico le obliga a indemnizar al trabajador por la eventual pérdida del empleo, mediante la indemnización por despido tarifada por la ley, en un monto variable que dependerá de la antigüedad del trabajador*³⁰.

Finalmente, na **Venezuela**, que sofre com problemas gravíssimos internos, inclusive escassez de alimentos, a nota mais destacada deve ficar a conta do Decreto n. 4.167, de 13.3.2020, prorrogado sucessivas vezes, seguido da declaração de estado de emergência econômica (Decreto n. 4.194, de 4.5.2020), quando foi considerado estado de alarme para atender a emergência sanitária da Covid-19, com fundamento no art. 338 da Constituição em vigor no país vizinho. Foi, assim, ratificada a inamovibilidade de todos os trabalhadores dos setores público e privado, salvo dos exercentes de cargos de direção e os trabalhadores temporários ou eventuais, até 31.12.2020³¹.

As normas venezuelanas, segundo Saturno Troccoli, são imprecisas, indeterminadas e discricionárias, além de eivadas de inconstitucionalidade³². Anota, ainda, que *la pandemia se desataba en un momento critico para el pais, y justo cuando la Nacion suramericana atravesaba por una crisis humanitaria de magnitudes colosales, provocada por el resquebrajamiento y deterioro acelerado de su orden politico, economico y social*³³.

³⁰ ROSENBAUM CARLI, Federico. *La estabilidad en el empleo en el contexto del Covid-19 em Uruguay*. In: Revista Jurídica del Trabajo (número especial). Montevideo, p. 128, jun.2020.

³¹ N. sent.: TAMARONES ROSAS, Jean José. Estabilidad e inamovilidad en Venezuela frente al Sars-Cov-2. In: Revista Jurídica del Trabajo (número especial). Montevideo, p. 135-136, jun.2020.

³² SATURNO TROCCOLI, Gustavo. *Efectos del coronavirus en las relaciones laborales de América Latina. Venezuela*. In: Revista IDEIDES-UNTREF n. 50 (número especial), jul. 2020, p. 164. Disponível em: <http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf>. Acesso em 2.7.2020.

³³ SATURNO TROCCOLI, G. *Idem*, p. 159. Disponível em: <http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf>. Acesso em 2.7.2020.

7. A ATUAÇÃO DA OIT

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a pandemia terá ampla repercussão no mercado de trabalho, especialmente quanto à quantidade de empregos, inclusive desemprego e subemprego, à qualidade do trabalho no que diz respeito a salários e proteção social, e efeitos sobre grupos específicos de mais vulneráveis.

De acordo com a OIT, tem sido evidenciada a necessidade de dar especial atenção aos locais de trabalho, seja para identificar os grupos de riscos, como para perceber os mecanismos de propagação de doenças e adotar medidas de controle e prevenção. Esse entendimento da organização resulta da experiência anterior com surtos epidemiológicos semelhantes como o da síndrome respiratória aguda grave (SARS), do vírus da gripe A (H1N1) e do vírus do Ebola³⁴. A esse fim, as disposições da Convenção n. 155, de 1981, que trata de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ratificada pelo Brasil, apresenta adequadas medidas de prevenção e proteção da segurança e saúde no trabalho, devendo ser aplicada na sua plenitude em nosso país.

No que refere aos serviços públicos de emergência, entende a OIT ser fundamental a partilha de conhecimentos. Nesse particular, a Convenção n. 151, de 1978, que o Brasil ratificou, relativa às Relações de Trabalho na Função Pública, contém orientações a respeito. Então, esse procedimento de diálogo e intercâmbio de conhecimentos, técnicas e informações deve ser um dos meios indicados à minimização dos impactos dessa pandemia no ambiente laboral.

Por outro lado, o Código de Boas Práticas da OIT sobre os fatores ambientais no local de trabalho, de 2001, que abrange os contaminantes transportados pelo ar, responsabiliza as entidades empregadoras pela segurança e saúde dos trabalhadores e trabalhadoras e apela à participação destes e destas nas decisões sobre segurança e saúde no trabalho. As tecnologias da informação podem facilitar as abordagens das preocupações em matéria de saúde, assim como o diálogo social, no entendimento da organização³⁵.

Nessa mesma síntese setorial de 8.4.2020, a OIT aponta um aspecto simples e de grande relevância, com pormenorizado esclarecimento trazendo aspectos legais a respeito. Consigna o documento: *a lavagem das mãos é um importante mecanismo para evitar o contágio. A Convenção (n. 161) sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985, a Recomendação (n. 164) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 e a Recomendação (n. 115) sobre a Habitação dos Trabalhadores,*

³⁴ Cf. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_744845.pdf. Acesso em 14.6.2020.

³⁵ Cf. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_745741.pdf. Acesso em 14.6.2020.

1961, proporcionam orientações relevantes. O manual de autoformação sobre o acesso a água e saneamento no local de trabalho, intitulado *WASH@Work* (2016), inclui igualmente conselhos e listas de verificação que visam a aplicação dos princípios de segurança e saúde no trabalho, através de uma metodologia adaptada às necessidades específicas do fornecimento de água, saneamento e higiene nos locais de trabalho³⁶.

Ao propugnar por mecanismos de recuperação na fase pós-pandêmica, a OIT apresenta preocupação com os trabalhadores autônomos, da mesma forma como a necessidade de adoção de investimento em infraestrutura, serviços sanitários, abastecimento de água, saneamento e higiene, promovendo desenvolvimento de competências e de capacidade empresarial, contribuindo para reduzir os efeitos do desemprego³⁷.

8. CONCLUSÃO

Das considerações que fizemos neste estudo, algumas indicações podem ser retiradas.

Algumas cidades, inclusive no Brasil, adotaram rigoroso *lockdown*, e, tem sido recomendada a adoção do distanciamento social, do isolamento e da quarentena em casos específicos.

Foi criado um sistema razoável, em alguns países (notadamente nos continentes europeu e americano), de auxílio do Estado à recuperação das empresas e a garantia do emprego. O teletrabalho, com todas as suas variáveis (*home office*, trabalho remoto, trabalho a distância³⁸), tem sido adotado em muitos países de todos os continentes.

³⁶ Idem. A Convenção n. 161, de 1985, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho igualmente está em vigor no Brasil.

³⁷ Cf. Comunicado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas. 18 de março 2020.

³⁸ Essas espécies de trabalho a distância costumam ter várias denominações e diferentes significados. O trabalho remoto é o *remote work*, realizado total ou parcialmente em um local de trabalho alternativo que não seja o padrão de trabalho. O teletrabalho ou *tele work* é uma espécie de trabalho remoto, quando o trabalhador utiliza tecnologia da informação e comunicação (TIC) ou telefones fixos, podendo ser realizado em diferentes locais fora do local de trabalho padrão, utilizando dispositivos eletrônicos pessoais. O trabalho em casa é o conhecido *home office*, geralmente exercida total ou parcialmente na residência do trabalhador. O trabalho baseado em casa é o *home based work*, uma subcategoria do trabalho em casa, é normalmente realizado em casa, mesmo não sendo o local de trabalho padrão. O importante, nessa variação, é que, para a OIT, esses conceitos podem ser combinados e se sobrepõem, e, a rigor, não conduzem a nenhuma distinção efetivamente prática e expressiva, salvo mero exercício de palavras que dificulta a aplicação prática de determinadas regras.

Nota-se um grande descaso com o trabalho informal, relegado a plano inferior, embora envolvendo uma grande massa de trabalhadores. Em compensação, o trabalho formal tem sido tratado com alguma cautela, inclusive na África.

Nesse aspecto, verificamos que os Estados têm criado subsídios para os empregados, com seguro-desemprego, garantia temporária de emprego, redução de jornada com compensações, garantia de renda mínima, benefícios fiscais para os empregadores, da mesma forma como têm sido criados instrumentos para garantir alguma segurança para os trabalhadores autônomos e auxílio aos micro, pequenos e médios empresários.

É evidenciado, também, que embora as escolas tenham suspenso suas atividades, o ensino a distância sofreu um exponencial crescimento, tudo levando a acreditar que será o verdadeiro futuro da educação no mundo.

Um ponto que chama a atenção é a perda para o turismo em geral. Sejam os hotéis, restaurantes e casas de lazer que simplesmente encerraram as atividades, também as companhias aéreas entraram em processo de iminente quebra, face a redução elevada da circulação de pessoas interna e externamente. Deve demorar pelo menos três anos para que a indústria do turismo possa se recuperar.

Certamente que, retomadas as atividades em todos os países, ainda que de forma diferenciada pelas novas circunstâncias da vida pós-pandemia, deverão as normas internacionais do trabalho e os mecanismos que possui a OIT ser relevantes para auxiliar na recuperação das políticas sociais dos Estados. Induvidosamente, o diálogo social entre patrões, empregados e governos deverá ser a mola propulsora da recuperação da humanidade. A solidariedade deve ser a palavra-chave.

Escrevemos, há pouco tempo, sobre as dificuldades do mundo em distinguir a ficção da realidade em meio à crise causada por esse vírus. Enfrentamos uma guerra contra o desconhecido e, enquanto não houver a vacina que proteja o povo, todos estarão em sobressalto, sem saber o futuro.

Sabemos o que é o passado, mas apenas podemos supor o que será o futuro. Podemos presumir sobre o que vem, e afirmar sobre o que foi. Num mesmo instante, vivemos a transposição do futuro em passado: este instante é o presente.

Lembremos, como Santo Agostinho, que *o passado já não existe e o futuro ainda não existe, e [...] que até essa mesma única hora decorre em instantes fugazes: tudo o que dela escapou é passado; tudo o que dela resta é futuro*³⁹.

³⁹ SANTO AGOSTINHO. *Confissões, Livros VII, X e XI*. Trad.: Arnaldo do Espírito Santo, João Beato e Maria Cristina Castro-Maia de Sousa Pimentel. Covilhã, Universidade da Beira Interior, 2008, pp. 112-114.

É o futuro incerto e duvidoso que nos aguarda e que tanto tememos. Cícero, o grande orador romano, em *Como envelhecer*, disse: *o tempo perdido jamais retorna e ninguém conhece o futuro. Contentemo-nos com o tempo que nos é dado a viver, seja qual for!*⁴⁰.

Belém, 7.7.2020.

⁴⁰ *Apud* FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Ficção & realidade*. In: Revista de Direito do Trabalho, vol. 212/2020, Jul.-Ago. 2020. DTR\2020\7723.