

PANDEMIA E OS DIREITOS SOCIAIS

COVID-19

Covid-19 e as relações de trabalho pelo mundo

*Informativo de Fernanda Caldas Giorgi
Jane Salvador de Bueno Gizzi
João Gabriel Pimentel Lopes
Ricardo Mendonça*

PARTE 2
América Latina

GONÇALVES, AUACHE, SALVADOR, ALLAN & MENDONÇA

ADVOCACIA

MAURO MENEZES
& ADVOGADOS

LBS

ADVOGADOS
Loguercio • Beiro • Surian

INSTITUTO DE DEFESA DA
CLASSE
TRABALHADORA



LADO



ÍNDICE – Clique para conhecer as medidas relativas ao país desejado

1. [Argentina](#) p. 2
2. [México](#) p. 3
3. [Chile](#) p. 4
4. [Colômbia](#) p. 9
5. [Peru](#) p. 13
6. [Uruguai](#) p. 18
7. [Anexo – Recomendações da OIT](#) p. 23

Argentina

Na Argentina, o governo Alberto Fernández adotou como política pública de combate ao COVID-19 o isolamento horizontal, com importantes medidas de restrição à circulação e aglomeração de pessoas. Foram adotadas medidas de proteção aos trabalhadores, tais como:

- a) Suspensão do trabalho de maiores de 60 anos – exceto aqueles que desempenham atividades consideradas essenciais, tais como os da área de saúde –, gestantes e outros trabalhadores e trabalhadoras incluídos em grupos de risco, independentemente do vínculo jurídico que mantenham com as empresas (artigos 2º do Decreto 297 de 2020; 2º da Resolución-2020-202-APN-MT e 1º da Resolución-2020-207-APN-MT).
- b) Priorização do trabalho em domicílio ou mediante teletrabalho – a negociação com os empregadores deve se pautar pelo princípio da boa-fé objetiva (art. 2º da Resolución-2020-207-APN-MT).
- c) Atribuição de faltas justificadas aos trabalhadores que precisarem se ausentar do local de prestação de serviços enquanto durar a suspensão das aulas. Tal condição deverá ser informada ao empregador e apenas um dos pais gozará da interrupção contratual (art. 6º da Resolución-2020-202-APN-MT).

Argentina

- d) Aos que permanecerem prestando serviços normalmente, incumbirá aos empregadores e empregadoras extremar os cuidados que permitam satisfazer as condições de trabalho em consonância com todos os protocolos estabelecidos pela autoridade sanitária para a emergência do COVID-19 (art. 6º da Resolución-2020-202-APN-MT).
- e) Proibição de dispensas sem justa causa ou justificadas na falta ou diminuição do trabalho, bem como em força maior, até 31 de maio de 2020 (decreto 329/2020).

México

No México, o governo federal determinou a suspensão, até 30 de abril, de atividades não essenciais nos setores público, privado e social, sem prejuízo aos salários. Além disso, nos setores essenciais, não serão permitidas reuniões de mais de 50 pessoas. Determinou-se, ainda, o isolamento domiciliar obrigatório e independente da natureza da atividade exercida a maiores de 60 anos, gestantes ou pessoas com doenças crônicas e autoimunes, sem prejuízo dos salários.

Chile

O Chile, país governado por um presidente comprometido com a pauta econômica e que tem como mote a salvaguarda das empresas e do mercado, adotou medidas tímidas de enfrentamento da pandemia, em matéria de trabalho.

De acordo com publicação da BBC News Brasil, em 15 de março o país já havia contabilizado 61 casos do COVID-19, mas ações efetivas foram poucas: quarentena de 14 dias para os que estivessem chegando de países com alto índice da doença; proibição de eventos com mais de 500 pessoas; suspensão das aulas por 14 dias, porém sem liberação dos pais do trabalho para cuidarem de seus filhos e não levarem o vírus para suas casas.

Já no dia seguinte, 16 de março, em razão da dobra (em 24h) do número de casos de contaminação, foi determinado o fechamento das fronteiras e reduzido o número de pessoas em reuniões e eventos, atos públicos e cerimônias, de 500 para 50.

No âmbito do serviço público, no dia 18, por meio do Ofício Circular nº 10, os Ministros do Interior e Segurança Pública e da Fazenda do governo chileno editaram diretrizes conjuntas, segundo as quais deixou-se a cargo das chefias estabelecer a realização de trabalho remoto para funcionários e servidores públicos, definir as tarefas a serem realizadas e prover os instrumentos necessários a tanto; além da orientação para que nos casos de prestação de serviços presenciais, deveriam adotar planos de contingenciamento e de turnos de trabalho para impedir aglomerações.

Chile

No mesmo dia declarou-se Estado de Exceção Constitucional de Catástrofe, por Calamidade Pública, no território do Chile, válido por um prazo de 90 dias contados da publicação da medida no Diário Oficial. Foram designados membros das Forças Armadas como chefes da Defesa Nacional para, em coordenação com outros entes e autoridades institucionais (Ministério da Saúde, autoridades regionais e o Comitê de Operações de Emergência Regional), tomarem medidas de contenção do vírus, manutenção da ordem pública, prevenção dos danos à segurança nacional e assistência à população (controle do trânsito de pessoas; proteção aos serviços de utilidade pública; promoção da reserva e distribuição de alimentos e bens em geral necessários à subsistência da população; estabelecimento de regras para reuniões em lugares de uso público etc.).

No dia 19 de março, por meio do parecer emitido pelo Departamento Jurídico do Ministério do Trabalho chileno – identificado como DICTAMEN nº 1239/005 – O Estado, sob o argumento de garantir os empregos e de atender as recomendações da OMS, sugeriu ações alternativas para o cumprimento das obrigações contratuais, mediante ajuste direto entre empregadores e trabalhadores, tais como:

Chile

- a) prestação de serviços remotos ou teletrabalho;
- b) estabelecimento de horários diferenciados para a entrada e a saída, de forma a evitar aglomerações em horários de pico nos transportes públicos;
- c) férias coletivas, nos termos da lei (Código do Trabalho);
- d) antecipação de feriados legais;
- e) trabalho em turnos, restringindo-se o contingente de trabalhadores em um mesmo espaço físico;
- f) limitação do número de trabalhadores nos espaços de lanche e nos meios de transporte fornecidos pela empresa;
- g) restrição ao número de usuários ou clientes nos casos em que há atendimento direito ao público.

Na esteira do parecer 1116/004 de 06.03.2020, do artigo 184 do Código do Trabalho (artigo 1º) e da jurisprudência administrativa do órgão, a Diretora do Trabalho reforçou o dever geral do empregador de proteger a vida e a saúde de seus empregados, sob pena de responsabilidade e, sob pena de o trabalhador interromper ou, em caso de risco iminente, de abandonar o seu posto, sem sanções ou prejuízo. O risco iminente, afirmou, pode tanto advir das próprias circunstâncias inerentes às atividades desenvolvidas como de eventos alheios à vontade das partes (força maior ou caso fortuito, definidos pelo artigo 45 do Código Civil chileno, como “o imprevisto de que não é possível resistir”). Segundo ela, a pandemia do Covid-19 se enquadra perfeitamente na hipótese de força maior ou caso fortuito, segundo a legislação doméstica.

Chile

Por outro lado, lembrou que tais circunstâncias, a princípio, liberariam as partes de seus deveres contratuais recíprocos, mas a jurisprudência administrativa reiterada e uniforme do órgão é no sentido de que a análise deve ser feita caso a caso. Nesta pandemia, reforça, o empregador não deverá ser liberado das obrigações pactuadas, mesmo se ocorrer o fechamento da empresa por medida da autoridade sanitária, na medida em que se trata de circunstância transitória que não impedirá a retomada da prestação dos serviços pelo trabalhador.

À falta de força normativa, tais documentos – até porque são meros pareceres – não obrigam e nem vinculam os empregadores. Apenas sugerem algumas ações de controle da pandemia, fazem advertências, mas não impõem nenhuma proteção efetiva ao trabalho e aos salários.

É verdade que no dia 20 de março, o Presidente da República, Sebastián Piñera, anunciou um plano econômico para combater a pandemia, com liberação de quase 12 bilhões de dólares – cerca de 4,7% do PIB do país (in [notícia Folha de São Paulo](#), Eduardo Cucolo, São Paulo, 26 de março de 2020) – para, segundo ele, a proteção de pequenas e médias empresas, das populações vulneráveis e dos trabalhadores. No entanto, ao serem publicadas as medidas, verificou-se que, do ponto de vista dos trabalhadores, limitavam-se a dispositivos facultativos, dependentes de ajustes entre empregadores e empregados.

Chile

Em matéria de trabalho, as medidas facultativas foram promulgadas por meio da *Ley de Protección al Empleo*:

- a) Permitida a suspensão automática do contrato de trabalho nos casos de atividades proibidas pela autoridade sanitária, com a garantia de recebimento de seguro-desemprego pelos empregados – valor de 70% no primeiro mês do salário após a suspensão e variável, reduzindo-se nos meses subsequentes, conforme o salário do empregado.
- b) Permitido o pacto individual ou coletivo de suspensão do contrato de trabalho, garantindo-se apenas o recebimento do seguro-desemprego – valor de 70% no primeiro mês do salário após a suspensão e variável, reduzindo-se nos meses subsequentes, conforme o salário do empregado..
- c) Permitida a pactuação para redução da jornada de trabalho, com a garantia de pagamento de até 25% do salário pelo seguro-desemprego.

Colômbia

Presidida por um conservador, Iván Duque, a Colômbia não se saiu melhor na edição de medidas que contemplem os trabalhadores. Assim como no Chile, os documentos oficiais emitidos em matéria de trabalho não têm força de lei, deixando a cargo dos patrões adotarem ou não as ações sugeridas pelo governo, por meio de seus respectivos órgãos e ministérios.

Os atos administrativos dignos de nota são os seguintes:

- a) Em 24 de fevereiro de 2020, foi emitida a Circular nº 0017 com o propósito de classificar grupos de trabalhadores expostos aos diferentes graus de risco, para que fossem tomadas medidas de prevenção ao COVID-19: risco de exposição direta (setor de saúde); risco de exposição indireta (trabalhadores cujas funções envolvem contato com pessoas no transporte aéreo, marítimo ou fluvial, além do pessoal de serviços gerais e limpeza); risco de exposição intermediária (trabalhadores onde a proximidade no ambiente de trabalho facilita a transmissão). Dentre as estratégias a serem seguidas pelos empregadores e contratantes estão: propiciar canais de comunicação com as autoridades competentes para notificação de casos de suspeita de contaminação; controle dos riscos; ações de limpeza e autocuidado; difusão da informação; etc.

Colômbia

- b) Estímulo à correta higienização das mãos e a desinfecção dos locais de trabalho; prover informação sobre as medidas de prevenção; criar canais de informação e relato de sintomas suspeitos ou de contato com pessoas infectadas; promover treinamento em prevenção para trabalhadores de alguns setores (saúde, migrações, higiene e limpeza); informar casos suspeitos aos órgãos competentes;
- c) Estímulo à adoção de ações temporárias e com caráter preventivo, a depender de avaliação própria, como: a) teletrabalho aos servidores públicos e trabalhadores egressos de países com casos da doença, assim como àqueles que tiveram contato com pessoas diagnosticadas e aos que desenvolveram sintomas respiratórios leves e moderados. b) horários flexíveis com o intuito de evitar aglomerações de pessoas nos locais de trabalho e no transporte público nos mesmos horários; c) redução de reuniões presenciais e da quantidade de pessoas em pequenos espaços e ou com pouca ventilação; d) evitar aglomerações.

A Presidência da República por meio do Decreto 417, de 17/3, declarou estado de emergência econômica, social e ecológica em todo o território nacional, por meio da qual, dentre outras determinações de caráter geral, ordenou aos centros de trabalho públicos e privados que tomassem medidas de controle sanitário e prevenção, bem como impusessem, ao máximo, a prestação de serviços por teletrabalho.

Colômbia

No mesmo dia (17) o Ministério do Trabalho colombiano emitiu a Circular 021, trazendo diretrizes para proteção ao emprego que poderiam (e não deveriam) ser seguidas pelos empregadores: a) trabalho em casa, mediante acordo entre as partes; b) teletrabalho; c) jornada de trabalho flexível; d) férias anuais antecipadas e coletivas; e) licenças remuneradas, conforme previsão legal para os casos de grave calamidade doméstica, devidamente comprovada; f) salários sem prestação de serviços, por liberalidade do empregador.

Nova circular externa (nº 022) de 19 de março, emitida pelo Ministério do Trabalho, esclareceu que as dispensas coletivas não foram autorizadas e nem as suspensões dos contratos de trabalho. Recordando a disposição constitucional de que “o trabalho é uma obrigação social e goza, em todas as suas modalidades, da especial proteção do Estado” (artigo 25 da Constituição colombiana), informou que não “foi emitida nenhuma autorização para a demissão coletiva de trabalhadores ou a suspensão de contratos de trabalho.”

Colômbia

Finalmente por meio do Decreto 457 de 22 de março de 2020 impôs-se o isolamento preventivo obrigatório em todo o território nacional, com vigência a partir de 25 de março até 13 de abril. As pessoas só estão autorizadas a sair de suas casas em circunstâncias absolutamente necessárias à garantia de sua vida e sobrevivência (como assistência e prestação de serviços de saúde, aquisição de bens de primeira necessidade, etc.); também está permitida a prestação de alguns serviços tidos como essenciais (serviços penitenciários, de vigilância e segurança privada, de fornecimento de energia elétrica, serviços médicos, serviços necessários à manutenção da cadeia de produção, abastecimento, transporte de medicamentos, serviços públicos essenciais à mitigação, prevenção e atendimento de emergências sanitárias, entre outros).

Não havendo garantia de emprego e salário ou medida econômica efetiva de salvaguarda, e a despeito das medidas de proteção sugeridas pelo Ministério do Trabalho por meio da Circular 0021, os trabalhadores não estarão imunes à redução salarial, à suspensão não remunerada de seus contratos ou mediante algum auxílio ou bonificação de caráter não salarial, às dispensas individuais sem justa causa e ao encerramento dos contratos de prova (experiência). A exigência de que haja mútuo acordo para a implementação de algumas dessas medidas, como no caso das duas primeiras, é meramente formal. Na prática o empregado não terá poder de barganha frente seu empregador.

Peru

O Decreto Supremo nº 008-2020-SA, de 11 de março de 2020, declara emergência sanitária no âmbito nacional pelo prazo de 90 dias, determinando que nos centros de trabalho fossem adotadas medidas de prevenção e controle sanitário para evitar a propagação da Covid-19 e indicando que as instituições públicas e privadas deveriam contribuir para a implementação da norma.

Por meio do Decreto de Urgência nº 025-2020, de 11 de março de 2020, foram adotadas medidas urgentes e excepcionais para reforçar o sistema de vigilância e resposta sanitária, dispondo sobre a criação de regras especiais em matéria de teletrabalho para fazer frente ao coronavírus, o qual se aplicará aos setores públicos e privados.

No dia 15 de março de 2020, por meio do DS nº 044-2020-PCM, declarou-se Estado de Emergência Nacional pelo prazo de 15 dias, os quais foram prorrogados até 12/04/2020 (DS 051-2020-PCM). Com base neste decreto supremo, foram adotadas as seguintes medidas:

Peru

1. **Restrição da liberdade de ir e vir – isolamento social obrigatório de 5 da manhã às 8 da noite (possibilidade de sair para trabalhar mediante passe especial de trânsito), imobilização social obrigatória de 8 da noite às 5 da manhã (vedada circulação em via pública sob pena de detenção e processamento por delito contra fé pública) e proibição de uso de veículos particulares, nos termos do DS nº 046-2020-PCM. Exceção para sair na via pública – prestação ou acesso a serviços relativos a:**
 - a) gêneros alimentícios;
 - b) produtos farmacêuticos;
 - c) acesso a serviços de saúde;
 - d) realização de trabalhos relativos aos serviços essenciais indicados na norma;
 - e) retorno à residência habitual;
 - f) assistência e cuidado de idosos, crianças ou pessoas vulneráveis;
 - g) produção, armazenamento e venda de combustíveis;
 - h) entidades financeiras, de seguros e pensões;
 - i) hotéis e centros de alojamento apenas com a finalidade de cumprir a quarentena;
 - j) meios de comunicação e *call centers*;
 - k) trabalhadores do setor público cujo trabalho esteja relacionado ao combate ao coronavírus e de forma restrita;
 - l) atividades indispensáveis para o setor produtivo e industrial incluídas pelo Ministério de Economia e Finanças – utilizando esta hipótese, algumas atividades da mineração foram incluídas no rol de atividades indispensáveis e seu funcionamento foi autorizado e;
 - m) qualquer outra atividade de natureza análoga às acima descritas ou que devam realizar-se por caso fortuito ou força maior;

Peru

2. Restrições às atividades comerciais, culturais, recreativas, hoteleiras e de restaurantes;
3. Fechamento temporário das fronteiras a partir das 23h59 do dia 16/03/2020;
4. Redução na ordem de 50% da oferta de transporte urbano;
5. Intervenção da polícia nacional e das forças armadas.

Decreto de Urgência nº 026-2020-EF:

1. Autorização para realizar modificações orçamentárias com vistas à organização e ao desenvolvimento de uma rede de apoio aos idosos e pessoas com deficiência severa; para execução de ações de prevenção e limpeza das unidades do serviço público de transportes da região de Lima, bonificações para o pessoal da área da saúde, aumento dos espaços físicos para prestar serviços de saúde e compra/contratação de equipamentos e serviços relacionados ao combate à Covid-19 (atendimento telefônico, coleta de amostras a domicílio, kits de higiene, serviços de limpeza etc.).
2. Teletrabalho
 - a) Não aplicável aos trabalhadores com descanso médico ou diagnosticados com Covid-19, aos quais se garante o salário, mesmo sem prestação de serviços.
 - b) Deve ser aplicado às pessoas consideradas grupo de risco ou que foram impedidas de entrar no país em razão do fechamento das fronteiras e todas aquelas que trabalham em setores/atividades não autorizados a funcionar enquanto durar a emergência sanitária.
 - c) Se o trabalho remoto for inaplicável a determinado trabalho (ex. construção civil), enquanto durar a emergência sanitária, deve ser concedida licença remunerada, sujeita à compensação posterior.
 - d) A mudança de regime de trabalho não pode afetar a natureza do vínculo laboral, a remuneração nem as demais condições de trabalho, salvo aquelas que estejam vinculadas à presença no local estabelecido pelo empregador ou que sejam mais benéficas ao trabalhador. A modificação deve ser notificada ao trabalhador, que deve receber orientações relativas à saúde e segurança e obedecê-las. Os equipamentos e meios necessários ao desenvolvimento do trabalho remoto podem ser proporcionados pelo empregador ou pelo trabalhador.

Peru

2. Restrições às atividades comerciais, culturais, recreativas, hoteleiras e de restaurantes;
3. Fechamento temporário das fronteiras a partir das 23h59 do dia 16/03/2020;
4. Redução na ordem de 50% da oferta de transporte urbano;
5. Intervenção da polícia nacional e das forças armadas.

Decretos de Urgência nº 026-2020-EF/ 027-2020-EF/ 029-2020-EF/ 033-2020-EF:

1. Autorização para realizar modificações orçamentárias com vistas à organização e ao desenvolvimento de uma rede de apoio aos idosos e pessoas com deficiência severa; para execução de ações de prevenção e limpeza das unidades do serviço público de transportes da região de Lima, bonificações para o pessoal da área da saúde, aumento dos espaços físicos para prestar serviços de saúde e compra/contratação de equipamentos e serviços relacionados ao combate à Covid-19 (atendimento telefônico, coleta de amostras a domicílio, kits de higiene, serviços de limpeza etc.).
2. Teletrabalho
 - a) Não aplicável aos trabalhadores com descanso médico ou diagnosticados com Covid-19, aos quais se garante o salário, mesmo sem prestação de serviços.
 - b) Deve ser aplicado às pessoas consideradas grupo de risco ou que foram impedidas de entrar no país em razão do fechamento das fronteiras e todas aquelas que trabalham em setores/atividades não autorizados a funcionar enquanto durar a emergência sanitária.
 - c) Se o trabalho remoto for inaplicável a determinado trabalho (ex. construção civil), enquanto durar a emergência sanitária, deve ser concedida licença remunerada, sujeita à compensação posterior.
 - d) A mudança de regime de trabalho não pode afetar a natureza do vínculo laboral, a remuneração nem as demais condições de trabalho, salvo aquelas que estejam vinculadas à presença no local estabelecido pelo empregador ou que sejam mais benéficas ao trabalhador. A modificação deve ser notificada ao trabalhador, que deve receber orientações relativas à saúde e segurança e obedecê-las. Os equipamentos e meios necessários ao desenvolvimento do trabalho remoto podem ser proporcionados pelo empregador ou pelo trabalhador.

Peru

3. **Benefício por incapacidade laboral para pacientes diagnosticados com Covid-19.**
4. **Pagamento excepcional e único no valor de S/ 380,00 (cerca de US\$ 100) para lares em condição de pobreza ou pobreza extrema.**
5. **Financiamento e renegociação de dívidas de micro e pequenas empresas.**
6. **Aquisição e distribuição de produtos da cesta básica pelos governos locais a população em situação de vulnerabilidade.**
7. **Pagamento de um subsídio no valor de S/ 380,00 (cerca de US\$ 100) para trabalhadores informais que não tenham sido beneficiados pelo DU nº 027-2020.**
8. **Possibilidade de saque dos depósitos feitos a título de Compensación por Tiempo de Servicio – CTS (verba semelhante ao nosso FGTS) no montante máximo de S/ 2400,00.**
9. **Suspensão temporária e excepcional do pagamento feito ao sistema privado de previdência (AFPs) – abril e maio.**
10. **Sem aportes nos últimos 12 meses, podem retirar até 2000 soles.**
11. **Subsídio aos empregadores do setor privado condicionado à manutenção de empregos – 35% da remuneração de trabalhadores que ganham até S/ 1500,00.**
12. **Autorização para o Banco da Nação outorgar empréstimos a empresas públicas de direito privado.**

Trabalhadores diagnosticados com Covid-19 receberão desde o primeiro dia de afastamento subsídio de EsSalud (semelhante ao nosso INSS), sendo que em caso de adoecimento o empregador deve arcar com seus salários até o 20º dia de afastamento.

Uruguai

O governo uruguaio decretou estado de emergência sanitária nacional ante a pandemia causada pelo coronavírus e, desde então, vem adotando uma série de medidas econômicas, trabalhistas e sociais para enfrentar os efeitos decorrentes das ações de contenção do vírus e da doença.

Medidas de isolamento social voluntário

- Isolamento social voluntário, embora haja campanha para que as pessoas evitem aglomerações, tomem as medidas de higiene preventivas e, se possível, fiquem em casa.
- Fechamento progressivo das fronteiras.
- Suspensão de espetáculos públicos, das atividades da biblioteca nacional e dos museus.
- Suspensão das aulas em todos os níveis educativos, públicos ou privados, com organização de um mecanismo para garantir a alimentação diária dos estudantes que almoçam nas instituições de ensino.
- Recomendação de fechamento preventivo e provisório de estabelecimentos comerciais de locais de grande porte, excluindo os de venda de alimentos e farmácias.
- Restrição ao funcionamento de feiras vicinais que não sejam de produtos alimentares.
- Extensão do benefício de acesso à internet sem custo a 120.000 serviços do plano Universal Hogares.

Uruguai

Medidas destinadas a grupos vulneráveis

- Criação de novos refúgios para pessoas em situação de rua, o fortalecimento dos planos do Instituto Nacional de Alimentação (INDA) e o reforço do saldo disponível do Cartão Uruguai Social (TAS).
- Duplicação da quantidade de alimentos destinados a restaurantes municipais, aumento do acesso à cesta básica outorgada pelo Ministério de Desenvolvimento Social e ampliação das linhas telefônicas para atender a pessoas que solicitem algum tipo de ajuda alimentar.
- Anúncio de campanha de sensibilização e maior coordenação com o Poder Judiciário, com a finalidade de evitar casos de violência de gênero ou violência doméstica durante o período de isolamento social.

Medidas econômicas

- Linhas de crédito em condições flexíveis do Banco da República, no valor total de 50 milhões de dólares, e trabalho com organizações multilaterais de crédito para aumentá-lo para 125 milhões de dólares.
- Empréstimos para pequenas e médias empresas.
- Propostas legislativas de exoneração parcial de tributos, adiamento e facilitação de pagamento.
 - Adiamento das datas de vencimento de pagamentos de tributos (Dirección General Impositiva e Banco de Previsión Social).
 - Redução, pagamento parcelado e diferido de tributos para determinadas empresas – ex. empresas individuais e empresas com até dez empregados.
 - Redução de 18% no valor da contribuição imobiliária dos produtores agropecuários ou de frutas.
 - Aumento do fundo de garantia de crédito da Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE) para que as instituições financeiras possam conceder empréstimos de até 2.500 milhões de dólares.
 - Criação de uma linha de crédito para empresas afetadas diretamente pela emergência sanitária, com taxa subsidiada pelo governo (programa de crédito dirigido ANDE).
 - Adiamento de um mês da data de vencimento para todos os beneficiários de programas de crédito dirigido da ANDE.
 - Autorização pelo Banco Central do Uruguai a instituições financeiras para prolongar o prazo dos empréstimos concedidos ao setor não financeiro em 180 dias.

Uruguai

Poder Judiciário

- Suspensão de prazos e atos judiciais, exceto os indispensáveis e as atividades judiciais que possam ser realizadas virtualmente, no período de 14/03 até 03/04.

Medidas relacionadas ao mundo do trabalho

- Exortação do teletrabalho como medida alternativa de prevenção do Covid-19 para os setores públicos e privados (16/03/2020).
- Resolução do Ministério do Trabalho e Seguridade Social para a flexibilização do uso do seguro-desemprego e permissão de utilização parcial do benefício a todos os setores de atividade (18/03/2020 e 20/03/2020).
- Resolução do Ministério do Trabalho e Seguridade Social estabelecendo que compete ao empregador, à Comissão Bipartite de Segurança e aos Serviços de Prevenção e Saúde no Trabalho coordenar esforços para elaborar protocolos de prevenção e intervenção ante o risco da Covid-19, segundo a natureza e peculiaridades de cada empresa ou instituição (19/03/2020).
- Envio de projeto de lei para incluir o Covid-19 como doença profissional por 45 dias, o que permitirá o recebimento de benefício previdenciário por trabalhadores da área da saúde, médicos ou não, do setor privado que se contagiem.
- Criação do Fundo coronavírus, que se sustentará com os lucros de organizações públicas e contribuições de salários de funcionários políticos e funcionários públicos com salário líquido superior a 80.000 pesos. O desconto salarial será realizado em faixas de 5, 10 e 20% conforme o valor nominal recebido, por dois meses, com possibilidade de extensão.
- Presidente da República decreta que as pessoas maiores de 65 anos, salvo as que possam realizar trabalho remoto, poderão permanecer em isolamento pelo prazo máximo de 30 dias, recebendo auxílio doença (25/03/2020).

Uruguai

Poder Judiciário

- Suspensão de prazos e atos judiciais, exceto os indispensáveis e as atividades judiciais que possam ser realizadas virtualmente, no período de 14/03 até 03/04.

Medidas relacionadas ao mundo do trabalho

- Exortação do teletrabalho como medida alternativa de prevenção do Covid-19 para os setores públicos e privados (16/03/2020).
- Resolução do Ministério do Trabalho e Seguridade Social para a flexibilização do uso do seguro-desemprego e permissão de utilização parcial do benefício a todos os setores de atividade (18/03/2020 e 20/03/2020).
- Resolução do Ministério do Trabalho e Seguridade Social estabelecendo que compete ao empregador, à Comissão Bipartite de Segurança e aos Serviços de Prevenção e Saúde no Trabalho coordenar esforços para elaborar protocolos de prevenção e intervenção ante o risco da Covid-19, segundo a natureza e peculiaridades de cada empresa ou instituição (19/03/2020).
- Envio de projeto de lei para incluir o Covid-19 como doença profissional por 45 dias, o que permitirá o recebimento de benefício previdenciário por trabalhadores da área da saúde, médicos ou não, do setor privado que se contagiem.
- Criação do Fundo coronavírus, que se sustentará com os lucros de organizações públicas e contribuições de salários de funcionários políticos e funcionários públicos com salário líquido superior a 80.000 pesos. O desconto salarial será realizado em faixas de 5, 10 e 20% conforme o valor nominal recebido, por dois meses, com possibilidade de extensão.
- Presidente da República decreta que as pessoas maiores de 65 anos, salvo as que possam realizar trabalho remoto, poderão permanecer em isolamento pelo prazo máximo de 30 dias, recebendo auxílio doença (25/03/2020).

Uruguai

Além das medidas governamentais que vêm sendo progressivamente adotadas, os atores sociais têm, por meio do diálogo e da negociação coletiva, coordenado esforços para enfrentar a situação de emergência sanitária e, assim, colaborar com o combate à propagação do coronavírus. Exemplo disso é o acordo coletivo celebrado no âmbito da construção civil, por meio do qual promove-se o afastamento de cerca de 45 mil trabalhadores no período de 23/03 a 11/04, com recebimento de uma verba sem natureza salarial no valor de 16.505 pesos. Além disso, criam-se comissões bipartites para resolver casos de excepcional impossibilidade de interromper a obra, bem como para planejar o retorno das atividades após o término da emergência sanitária.

Síntese dos instrumentos jurídicos disponíveis para enfrentar o coronavírus:

- Protocolos de prevenção elaborados de maneira tripartite;
- Quarentena (Decretos nº 93/020 e 94/020);
- Auxílio-doença (Decreto Lei nº 14.407 e Decreto nº 94/020);
- Exortação ao teletrabajo (Decreto nº 94/020);
- Gozo de licença criada em 2019 (Lei nº 12.590);
- Adiantamento do gozo de licença (Resolução MTSS nº 55/020);
- Licença extraordinária sem salário, mas com pagamento de verba extraordinária (acordo coletivo construção civil)
- Seguro-desemprego
 - Benefício concedido por suspensão total do trabalho, com complemento paga pelo empregador e sem comprometimento das contribuições feitas ao BPS (Decreto Lei nº 15.180 e modificações; Lei nº 16.713);
 - Benefício concedido por suspensão total do trabalho, sem complemento (Decreto Lei nº 15.180 e modificações);
 - Benefício especial por suspensão ou redução parcial do trabalho (Resolução MTSS nº 143/020 e modificações);

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.

Jane Salvador Bueno Gizzi – Advogada, Sócia de Gonçalves, Auache, Salvador, Allan e Mendonça, Advogados Associados, Mestre em Direito Econômico e Social pela PUC/PR, Membro do Instituto Defesa da Classe Trabalhadora. Coordenadora 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, Sócio de Gonçalves, Auache, Salvador, Allan e Mendonça, Advogados Associados, Mestre em Direito Econômico e Socioambiental pela PUC/PR, Mestre em Direitos Humanos, Interculturalidade e Desenvolvimento pela Universidade Pablo de Olavide, Sevilha, Espanha, Doutorando em Ciências Jurídicas e Políticas por esta mesma instituição, Membro do Instituto Defesa da Classe Trabalhadora e integrante da Rede LADO