



Apoio às pessoas e empresas para lidar com o vírus COVID-19: opções de respostas imediatas para o emprego e as políticas sociais

Atualizado em 20 de março de 2020

O avanço da COVID-19 impõe desafios sem precedentes para pessoas, famílias e empresas. A contenção da pandemia e proteção das pessoas é a principal prioridade. Não obstante, cadeias de suprimentos interrompidas, medidas de contenção que limitam as interações econômicas e sociais e a queda da demanda, colocam em risco o emprego e os meios de subsistência das pessoas. Faz-se mister responder à crise com políticas sociais e de estímulo ao emprego. Reduzir a exposição dos trabalhadores à COVID-19 no local de trabalho e garantir o acesso a auxílio de renda para trabalhadores doentes e em quarentena é essencial. Pais que trabalham precisam de ajuda para lidar com necessidades de cuidado imprevistas diante do fechamento de escolas e da particular vulnerabilidade de parentes idosos. Regimes de trabalho em horário reduzido podem ajudar a proteger os empregos e proporcionar alívio às empresas em dificuldades, conforme evidenciado durante a última crise financeira e econômica. Os trabalhadores que perdem seus empregos e fontes de renda, incluindo aqueles em modalidades de trabalho informal, precisam de auxílio à renda. Como as empresas sofrem uma queda acentuada na demanda, o rápido apoio financeiro por meio de doações ou créditos pode ajudá-las a suprir as lacunas de liquidez. Muitos países afetados introduziram ou anunciaram medidas ambiciosas nos últimos dias e semanas, muitas vezes com foco no apoio aos mais vulneráveis, que foram incumbidos com uma parcela desproporcional do ônus. Esta nota e a [tabela de políticas](#) anexa contribuem para o compartilhamento de evidências sobre o papel e a eficácia de várias ferramentas de políticas.



O surto do vírus COVID-19 representa um desafio importante, sem precedentes, para economias e sociedades. A economia global enfrenta seu maior perigo desde a crise financeira. Conter a epidemia e proteger as pessoas é a principal prioridade. Reforçar os sistemas de saúde e a pesquisa médica para garantir que os cuidados adequados possam ser prestados a todos os infectados pelo vírus vem em primeiro lugar; mas os governos também precisam encontrar soluções rápidas e eficazes para lidar com o impacto econômico e social tanto da doença propriamente dito quanto das medidas de contenção adotadas para limitar a propagação do vírus sobre trabalhadores e empresas.

Esta crise é de natureza diferente da anterior e requer uma combinação e um cronograma diferentes de respostas políticas. A disseminação do vírus COVID-19 interrompeu as cadeias de suprimentos internacionais, principalmente com a China, e está forçando os trabalhadores a permanecer em casa em quarentena, doentes ou por conta das medidas de confinamento. Esse "choque de oferta" é muito difícil de resolver com as políticas monetárias e fiscais usuais. Como as empresas se veem forçadas a interromper e reduzir suas operações, perdem a capacidade de continuar pagando os salários a seus funcionários. Essa situação ameaça a renda das famílias e, somada ao cenário de crescente incerteza, leva à redução do consumo das famílias – resultando em um "choque de demanda" que pressionará ainda mais as empresas e seus funcionários, bem como trabalhadores autônomos. Além de enfrentarem a emergência de saúde pública, os governos precisam agir rapidamente para fornecer liquidez aos empregadores e trabalhadores independentes e fortalecer o auxílio ao rendimento dos trabalhadores e de suas famílias.

Esta análise é uma primeira tentativa de reunir ferramentas de emprego e políticas sociais à disposição dos governos para combater o impacto econômico e social da crise da COVID-19. Muitas dessas medidas já estão sendo implementadas por países ao redor do mundo; outras poderão ser adotadas conforme a situação evolui nos próximos dias e semanas. Este documento é acompanhado, portanto, por uma tabela com um panorama geral das respostas das políticas dos países, [disponível online](#), e que será atualizada continuamente.

Reduzir a exposição de trabalhadores ao vírus COVID-19 no local de trabalho

Muitos países estão tomando medidas para limitar a interação física. O foco inicial foram as interações interpessoais no local de trabalho e no deslocamento diário para o trabalho, uma vez que os locais de trabalho e o transporte público costumam reunir um grande número de pessoas, aumentando assim o risco de contrair e espalhar o vírus COVID-19.



Opções de políticas para reduzir a exposição de trabalhadores ao vírus COVID-19 no local de trabalho

- Relaxar os regulamentos existentes ou introduzir novas opções para o teletrabalho.
- Prestar assistência financeira e não financeira a pequenas e médias empresas (PMEs) para ajudá-las a desenvolver rapidamente a capacidade de teletrabalho e rotinas eficazes de teletrabalho.
- Incentivar as organizações de empregadores a informarem seus membros dos benefícios do teletrabalho e a oferecer assistência.
- Colaborar com empresas de tecnologia para fornecer às PME e aos trabalhadores autônomos acesso livre e rápido às ferramentas de comunicação e compartilhamento.
- Fornecer ou incentivar sindicatos e empregadores a negociarem diretrizes para reduzir a exposição dos trabalhadores nos locais de trabalho onde o teletrabalho não é possível.

Além de promover o cumprimento de diretrizes sanitárias, governos e empregadores têm incentivado o **"teletrabalho"** em bases prolongadas o qual, com o equipamento de TI certo, é possível em muitos locais de trabalho. De fato, o teletrabalho se tornou cada vez mais comum nos últimos dez anos. Embora alguns empregadores tenham hesitado em promovê-lo, é de interesse direto deles reduzir a exposição de seus funcionários ao vírus para limitar as ausências relacionadas à doença e manter as operações. Onde é necessária uma presença mínima da equipe no local de trabalho, pode-se recorrer ao teletrabalho "rotativo". Os empregadores também podem reorganizar as rotinas de trabalho para limitar o contato interpessoal, como reduzindo o compartilhamento do escritório e cancelando reuniões maiores. Algumas atividades, no entanto, sempre exigirão que os trabalhadores estejam fisicamente presentes, como nos setores de atendimento, transporte, varejo, setor de energia e serviços de emergência.

Os regulamentos que permitem o teletrabalho existem em muitos países da OCDE, tanto em lei quanto como resultado de negociações coletivas; por vezes, são bastante restritivos e podem exigir um acordo ex ante pelos parceiros sociais. Tais requisitos podem ser atenuados. A Itália, por exemplo, simplificou o procedimento para o teletrabalho: nos próximos seis meses, empresas e funcionários podem organizar o teletrabalho sem um acordo prévio com os sindicatos, sem um contrato por escrito e no local de escolha do funcionário. Para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores que não podem trabalhar em casa, os parceiros sociais assinaram um acordo vinculativo sobre os procedimentos para reduzir a exposição dos trabalhadores ao vírus COVID-19 no local de trabalho.

Os governos também estão oferecendo diferentes tipos de **apoio às pequenas e médias empresas (PMEs) para ajudá-los a desenvolver rapidamente as capacidades de teletrabalho** por meio de assistência financeira para a compra de equipamentos e apoiando o desenvolvimento de políticas adequadas de teletrabalho. No Japão, por exemplo, as empresas agora podem receber um subsídio de 50% (até 1 milhão de ienes) para custear a instalação de postos de teletrabalho. O Ministério da Inovação italiano criou uma página virtual que fornece uma visão geral das várias ferramentas disponíveis na Internet que permitem trabalho e educação remotos (<https://solidarietadigitale.agid.gov.it/>). Algumas grandes empresas de tecnologia, incluindo Amazon Web Services, Cisco, Dropbox e Google, estão concedendo acesso gratuito temporário a algumas de suas ferramentas de comunicação e compartilhamento a empresas e trabalhadores.



Em alguns países e para alguns grupos, **más condições de moradia** podem dificultar o auto-isolamento das pessoas e impossibilitar o teletrabalho eficaz. Diante de uma doença infecciosa como a COVID-19, viver de forma aglomerada pode ser particularmente problemático, impossibilita o distanciamento físico e facilita a propagação da doença quando um membro da família adoce. Mais de um quarto de todas as famílias da Letônia, México, Polônia e República Eslovaca vivem em condições de aglomeração. Outra dificuldade é a falta de computadores pessoais para até um quarto das famílias em dez países da OCDE; na Turquia e no México, menos da metade das famílias tem acesso a um computador em casa.

Repor a renda de trabalhadores doentes e suas famílias

A licença médica remunerada é uma ferramenta crucial para lidar com o impacto econômico da crise da COVID-19 para os trabalhadores e suas famílias. Isso pode fornecer alguma continuidade de renda aos trabalhadores que não podem trabalhar porque foram diagnosticados com COVID-19 ou precisam se auto-isolar. Ao garantir que os trabalhadores doentes possam permanecer em casa até que não sejam mais contagiosos, a licença médica remunerada contribui para os esforços de retardar a transmissão do vírus.

Opções de políticas para reforçar o apoio à renda de trabalhadores doentes e suas famílias

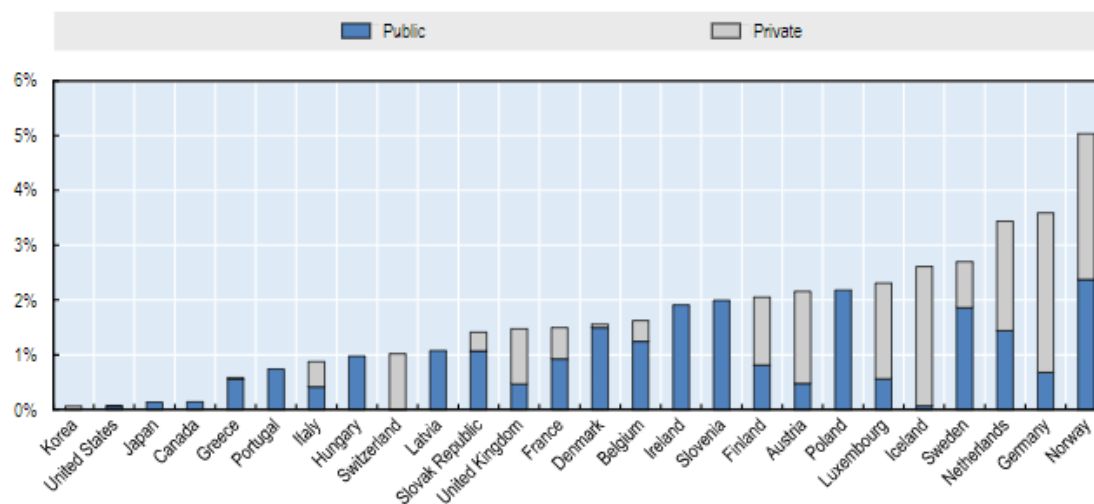
- Extensão da cobertura de licença médica remunerada a trabalhadores informais, incluindo trabalhadores autônomos.
- Prolongar a duração das licenças médicas remuneradas ou dispensar os períodos de carência, e alinhá-los às recomendações médicas e de quarentena.
- Adaptar os requisitos para conceder licenças médicas remuneradas, como, por exemplo, dispensar a necessidade de apresentar atestado médico.

A maioria dos países da OCDE concede aos trabalhadores compensação financeira durante a licença médica. Frequentemente, o período inicial é coberto pelo empregador, na forma de pagamento contínuo de salário por um período de 5 a 15 dias na maioria dos países da OCDE, mas pode chegar a várias semanas ou meses na Áustria, Alemanha ou Itália e até 2 anos nos Países Baixos. Além disso, quase todos os países da OCDE fornecem auxílio-rendimento governamental pago publicamente a trabalhadores doentes, que podem ir muito além das obrigações dos empregadores, podendo alcançar até um ano em muitos países ou mesmo mais do que isso em outros. O nível de compensação durante a licença médica é alto em muitos países, substituindo em regra cerca de 50 a 80% do último salário e até 100% nos Países Baixos e Noruega. Nos países com os sistemas mais generosos, o total de gastos com licenças médicas remuneradas, incluindo pagamentos de empregadores ou do setor público, soma 3% da remuneração total dos empregados ou mais (vide Figura 1).



Figura.1. Compensação por licença médica é significativa em alguns países

Gastos públicos e privados com remuneração por licença médica, como porcentagem da compensação recebida pelos empregados, 2017 ou o último ano disponível



Nota: Os dados sobre gastos privados são provavelmente de menor qualidade do que as informações sobre alocações orçamentárias. Isso vale principalmente para dados sobre subsídios por doença não obrigatórios fornecidos pelo empregador (conforme estipulado em contratos de trabalho individuais e/ou em empresas ou outros acordos coletivos de trabalho). O subsídio por doença voluntário fornecido pelo empregador não está sujeito a requisitos de relatório e estimativas de sua magnitude podem não estar disponíveis de modo abrangente. Como resultado, as estimativas apresentadas aqui subestimam a verdadeira extensão do subsídio por doença fornecido pelo setor privado e, por extensão, o gasto total com subsídio por doença em países onde os trabalhadores precisam contar com esses benefícios fornecidos pelo empregador, como por exemplo no Canadá e nos Estados Unidos.

Fonte: Cálculos baseados no Banco de Dados de Despesas Sociais da OCDE, <http://oe.cd/socx>.

Em alguns países, contudo, a remuneração por licença médica cobre apenas uma pequena fração do salário anterior e/ou é menor que o período recomendado de auto-isolamento para pessoas com sintomas de COVID-19. A Coreia do Sul e os Estados Unidos não contam com obrigações legais de aplicação geral determinando que empregadores mantenham os pagamentos de salário em caso de enfermidade e tampouco esses países oferecem auxílios públicos obrigatórios (OCDE, 2018 [1]). Dados abrangentes de gastos com remunerações por doença fornecidos pelo empregador não estão disponíveis para os Estados Unidos, mas um quarto dos trabalhadores norte-americanos não tem acesso a licença médica remunerada (metade no caso de trabalhadores com baixos salários) e dois terços dos trabalhadores têm direito a menos de 10 dias de licença médica paga por ano (Bureau of Labor Statistics, 2019 [2]). Com a lei “Families First CoronaVirus Response Act” (Lei de Resposta ao coronavírus: famílias em primeiro lugar), os Estados Unidos introduziram duas semanas de licença médica remuneradas para trabalhadores afetados pelo vírus COVID-19, que será inicialmente pago pelos empregadores, mas com reembolso integral do governo federal.

Em muitos países, o acesso a licenças médicas remuneradas é limitado para trabalhadores atípicos. A dependência excessiva de provisões voluntárias da parte de empregadores pode significar menor cobertura para empregados de meio período ou com contratos de curta duração. Essas lacunas são particularmente preocupantes quando os riscos à saúde são elevados para esses grupos, tais como no setor de serviços, em que há mais exposição a infecções. Na Austrália trabalhadores autônomos e trabalhadores ocasionais não têm direito a compensação por doença. As lacunas também afetam as medidas públicas, especialmente para trabalhadores autônomos (vide Gráfico 2). Nos Países Baixos, esses trabalhadores não precisam ter seguro contra perdas temporárias de rendimentos causadas por doenças; eles podem optar pelo seguro privado, mas apenas uma minoria o faz. Fazem jus, no entanto,



a um complemento de renda, até o nível de assistência social regular, ou a empréstimo com juros zero. Na Itália, os trabalhadores independentes não têm nenhum seguro de doença previsto na lei, embora alguns possam estar cobertos por planos de saúde coletivos. Para trabalhadores temporários, as durações máximas de compensação por doença são geralmente mais curtas do que aquelas com contratos permanentes, porque a duração do benefício geralmente é limitada até a data final do contrato temporário. Para trabalhadores temporários na Itália, a duração do benefício também depende dos dias trabalhados no último ano (o que não é o caso dos empregados com contratos permanentes).

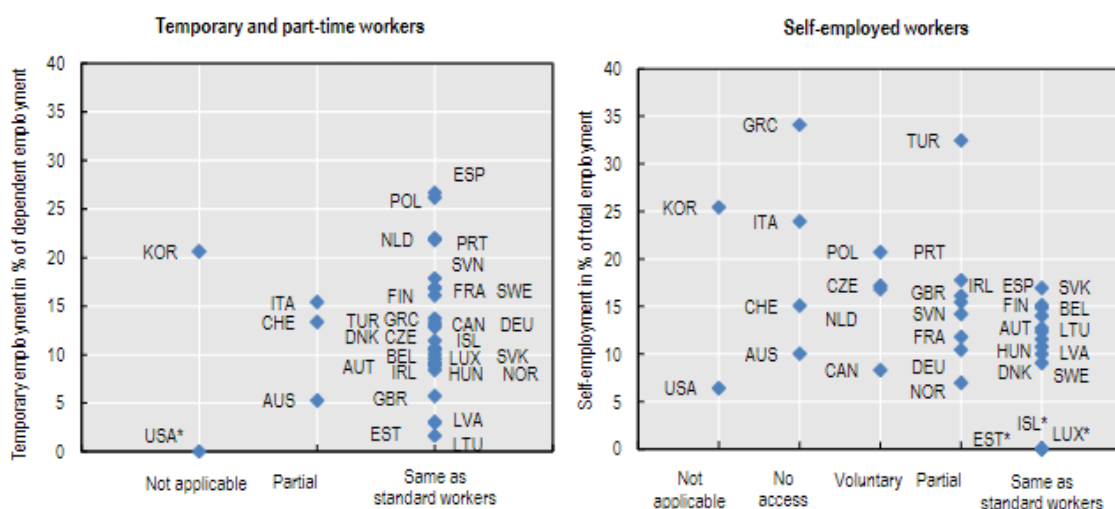
Em alguns países, a cobertura em caso de doença é obrigatória para trabalhadores autônomos com renda acima de um determinado mínimo (para outros, a cobertura pode ser voluntária). Porém, os períodos máximos para recebimento dos direitos podem ser mais curtos e os períodos de espera muito mais longos para trabalhadores autônomos do que para empregados sob contrato, por exemplo, 10 dias em Portugal (3 dias para empregados) e 7 dias na França (3 dias para empregados).

Os governos adotaram uma série de medidas para repor a renda dos trabalhadores doentes durante a crise da COVID-19. Portugal dispensou o período de espera para trabalhadores autônomos em se tratando do benefício por doença. O Reino Unido anunciou que abolirá o período de espera de três dias para o pagamento regulamentar pelo empregador, bem como o período de espera de uma semana para o pagamento a pessoas com baixos salários e trabalhadores autônomos. Na Áustria, as pessoas que podem ter a COVID-19 não precisam enviar um atestado de doença tendo em vista que a política austríaca é muito rígida quanto a idas a consultórios médico ou hospitais para evitar a propagação do vírus nesses ambientes. Além disso, para os trabalhadores em licença médica com COVID-19, os empregadores são reembolsados por pagamentos salariais continuados após dez dias de ausência, contra 12 semanas para licença médica normal. Na Alemanha, de acordo com a legislação existente destinada a conter a propagação de doenças infecciosas, os trabalhadores autônomos podem reivindicar um benefício de reposição de renda no nível de seus ganhos declarados no ano fiscal anterior.

O setor privado também vem tomando medidas. Algumas empresas estão oferecendo a seus funcionários licença médica remunerada para permitir que aqueles que se sentem mal fiquem em casa.

Figura.2. Para trabalhadores atípicos, acesso a benefícios estatutários em caso de doença pode ser limitado

Acesso a benefícios estatutários para trabalhadores atípicos comparados a trabalhadores típicos por modalidade de contrato e incidência de trabalho, 2017



Nota: Lacunas entre funcionários sob contrato padrão (contrato de tempo integral em aberto) e trabalhadores autônomos/temporários e em regime de meio período. As compensações por doença referem-se à reposição de renda (não ao acesso à assistência médica). O acesso "parcial" pode surgir se: a) condições de elegibilidade, valores de benefícios ou durações de recebimento forem menos vantajosas para trabalhadores fora do padrão; b) benefícios baseados em seguros e não contributivos coexistam e os indivíduos podem acessar apenas este último; ou c) trabalhadores atípicos podem optar por declarar uma base de contribuição mais baixa, enquanto trabalhadores típicos pagam contribuições com ganhos totais (possivelmente sujeitos a um teto). "Sem acesso": obrigatório para trabalhadores típicos, mas trabalhadores atípicos são excluídos. Não aplicável: não existem planos de benefícios de doença obrigatórios nos EUA e na Coreia do Sul. Nenhuma informação sobre trabalhadores temporários e de meio período no Japão. * Os dados sobre a incidência para autônomos estão ausentes/incompletos para Estônia, Islândia e Luxemburgo e referem-se a 2015 para a República Eslovaca e 2014 para a Letônia. Faltam dados sobre a incidência de emprego temporário nos EUA.

Fonte: Austrália: Whiteford e Heron (2018 [3]), países europeus: adaptado de Spasova et al. (2017 [4]), Canadá, Japão, Coreia do Sul: informações fornecidas pelas delegações dos países à OCDE, EUA: SSA e ISSA (2018 [5]). Participação do trabalho autônomo no emprego total, trabalhadores temporários em porcentagem de empregados: OCDE (2018), "Labour Force Statistics: Summary tables" and OECD Employment and Labour Market Statistics" (banco de dados).

Prover reposição de rendimentos a trabalhadores em quarentena que não podem trabalhar de casa

Para conter a propagação do vírus COVID-19, a maioria dos países da OCDE introduziu requisitos de quarentena para trabalhadores que retornam de países de alto risco ou que estiveram em estreito contato com pessoas que apresentavam sintomas ou foram diagnosticados. Um número crescente de países da OCDE adotou medidas de confinamento. Embora alguns trabalhadores possam continuar trabalhando enquanto se isolam em casa, muitos não podem recorrer a essa possibilidade.

Opções de políticas de apoio a trabalhadores em quarentena que não podem trabalhar de casa

- Adaptar regulamentos para assegurar que trabalhadores em quarentena tenham acesso a licenças médicas remuneradas
- Reembolsar empregadores que fornecem licença médica remunerada a trabalhadores em quarentena.
- Garantir apoio a trabalhadores atípicos em quarentena.

A situação legal dos **trabalhadores em quarentena obrigatória que não podem trabalhar de casa** difere entre os países. Em alguns, os trabalhadores em quarentena são cobertos por licença médica remunerada. Na Áustria e na Alemanha, por exemplo, a legislação existente trata trabalhadores em quarentena que não podem trabalhar de casa como em licença médica, ou seja, continuam a receber seu salário (por 4-12 semanas na Áustria, por 6 semanas na Alemanha). Nos Países Baixos, os trabalhadores em quarentena geralmente continuam a receber o salário habitual do empregador, embora isso dependa do motivo da quarentena (após viagens profissionais ou férias) e do tipo de contrato de trabalho. O Reino Unido anunciou que licenças médicas obrigatórias serão disponibilizadas para todos os trabalhadores que são aconselhados a se auto-isolarem devido ao vírus COVID-19, mesmo que não apresentem sintomas. Em alguns países, como Bélgica, França e Países Baixos, os trabalhadores em quarentena que não podem trabalhar em casa podem ser cobertos por regimes de trabalho de jornada reduzida que são disponibilizados em caso de força maior.

Considerando os custos potencialmente altos para os empregadores e dos grandes benefícios à saúde pública, os países têm apoiado os empregadores a arcar com os custos da ausência de trabalhadores:



na Alemanha, os empregadores podem reivindicar reembolso dos pagamentos de salários continuados das autoridades regionais. A situação na Áustria é semelhante. O Reino Unido anunciou que as empresas com menos de 250 funcionários poderão reivindicar reembolsos de licenças médicas obrigatórias pago a funcionários que precisam se ausentar por causa da COVID-19 por um período de até 14 dias. Em Portugal, os trabalhadores em quarentena receberão benefícios de saúde pagos pela seguridade social em nível equivalente ao seu salário.

Os trabalhadores autônomos serão mais afetados em seus rendimentos se tiverem que ficar em quarentena, gerando maior incertezas, exceto em países com disposições específicas para esses casos. Na Alemanha, a reposição de rendimentos para autônomos se estende além daqueles que estão doentes para incluir aqueles com um motivo justificado para realizar quarentena.

Apoiar trabalhadores com necessidades imprevistas de cuidado parental

O fechamento de serviços de guarda de crianças e escolas em larga escala implementadas em um número crescente de países da OCDE no momento pode causar dificuldades consideráveis para os pais que precisam conciliar trabalho com cuidados parentais durante dias laborais. Uma complicação adicional é que os avôs, que costumam contar como prestadores de cuidados informais, são particularmente vulneráveis e são obrigados a minimizar o contato próximo com outras pessoas, principalmente com crianças.

Opções de políticas de apoio a trabalhadores e famílias com responsabilidades parentais

- Oferecer opções públicas de assistência à infância aos pais que trabalham em serviços essenciais, como assistência médica, serviços públicos e serviços de emergência.
- Fornecer opções públicas de cuidados alternativos.
- Oferecer apoio financeiro direto aos trabalhadores que precisam de licença.
- Conceder subsídios financeiros aos empregadores que concedem licença remunerada aos trabalhadores.
- Adaptação dos requisitos de teletrabalho às responsabilidades de cuidado dos trabalhadores em termos de horas e carga de trabalho.

O teletrabalho em horário comercial pode ser muito difícil, se não impossível, na prática, principalmente para famílias com crianças pequenas, casais em que apenas um parceiro pode realizar teletrabalho e pais solteiros. Pais em profissões que demandam menos qualificação e com menor remuneração têm menor probabilidade de poder trabalhar em casa (OCDE, 2016 [6]), e podem não ter condições de contratar serviços de cuidados externos (como babás particulares), quando disponíveis.

Os pais que trabalham podem ter a opção de solicitar afastamento do trabalho. No curto prazo, eles poderão usar as férias anuais obrigatórias, embora isso geralmente permaneça a critério do empregador. No Reino Unido, por exemplo, os trabalhadores devem notificar seus empregadores antes de sair, e estes podem restringir e/ou recusar-se a conceder licença em determinados períodos. Nos Estados Unidos, em nível nacional, os trabalhadores não têm direito a férias anuais remuneradas.

Os direitos dos pais de tirar licença adicional no caso de, por exemplo, fechamento de escolas ou de serviços de guarda, geralmente não são claros. Quase todos os países da OCDE concedem aos



funcionários o direito de sair para cuidar de crianças doentes ou feridas ou outros dependentes (OCDE, 2020 [7]). Em alguns países, os pais têm direito a uma licença em caso de fechamento imprevisto (Polônia e República Eslovaca) ou outras "emergências imprevistas" (Austrália e Reino Unido), o que provavelmente incluiria o fechamento repentino da escola. Outros (Áustria, Alemanha) esclareceram recentemente que os direitos a licenças de emergência existentes se aplicarão em casos de fechamento de escolas ou creches. No entanto, esses direitos às vezes se estendem apenas ao limite de duração das férias não remuneradas, e o empregador tem discricionariedade sobre a decisão de continuar o pagamento dos salários normalmente para além desse período. Muitos países podem não ter condições de tirar licenças não remuneradas seja por qual for o período de tempo. Em outros países (Áustria, Alemanha e República Eslovaca), essas licenças (ou o direito de manter o pagamento durante a licença) são limitadas no tempo, enquanto em outros não é claro por quanto tempo esses direitos continuariam a ser aplicados.

Alguns países começaram a implementar **medidas de emergência para ajudar os pais** que trabalham em casos de fechamento de escolas ou creches. Em vários países onde as instalações de escolas e creches foram fechadas (Áustria, França, Alemanha e Países Baixos), algumas instalações permanecem abertas, com uma equipe mínima, para cuidar de filhos de trabalhadores de serviços essenciais, principalmente em saúde e assistência social e ensino. Na França, as instalações de creches destinadas a essas famílias podem receber até 10 crianças, e as babás que trabalham fora de casa podem receber excepcionalmente até 6 em vez de 3 crianças. Nos Países Baixos, a lista de ocupações essenciais também inclui transporte público, produção de alimentos, transporte e distribuição, transporte de combustíveis, gerenciamento de resíduos, mídia, polícia e forças armadas e autoridades públicas essenciais.

Os países também estão oferecendo **apoio financeiro para ajudar nos custos com cuidados alternativos**. Na Itália, os pais que trabalham com filhos abaixo de 12 anos têm a possibilidade de tirar 15 dias de licença, pagos (50% do salário) ou não pagos para pais com filhos acima de 12 anos. Como alternativa, eles podem receber um vale de 600 euros (1.000 euros para trabalhadores em assistência médica) para cuidados alternativos. Essa possibilidade está disponível para funcionários e trabalhadores autônomos. A França declarou que os pais afetados pelo fechamento da escola e/ou em auto-isolamento terão direito a licença médica remunerada se não for possível encontrar solução alternativa de cuidados ou trabalho (como teletrabalho). Portugal anunciou que os pais com filhos menores de 12 anos que não podem trabalhar em casa e cujos filhos são afetados pelo fechamento da escola recebem um benefício de dois terços do seu salário mensal de base, pago em partes iguais pelos empregadores e pela seguridade social. Trabalhadores autônomos podem reivindicar um terço de seu salário-padrão.

Uma outra medida é o **apoio financeiro aos empregadores que fornecem licença remunerada aos trabalhadores**. No Japão, o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar anunciou um subsídio para empresas que estabelecem seus próprios sistemas de licença remunerada para trabalhadores afetados pelo fechamento de escolas. Os empregadores serão compensados pelo pagamento contínuo de salários enquanto os trabalhadores estiverem de licença até um limite de JPY 8.330 por pessoa, por dia.

Trabalhadores com dependentes idosos podem precisar de folga com igual urgência. Vários países da OCDE concedem aos trabalhadores o direito legal de sair para cuidar de pais ou parentes adultos com uma doença grave ou crítica (tais como Áustria, Alemanha, Coreia do Sul, Países Baixos e Reino Unido), muitas vezes sem remuneração. Esses direitos provavelmente se aplicariam nos casos em que parentes desenvolvem sintomas graves, contudo não está claro se eles se estendem a parentes idosos com sintomas leves (inicialmente) ou em auto-isolamento. Além disso, mesmo quando se trata de um direito legal, os trabalhadores geralmente são obrigados a notificar antes de partir, o que pode não ser prático quando um parente exige cuidados urgentes.



Garantir empregos e a viabilidade econômica das empresas

À luz do enorme desafio que as empresas de todos os setores enfrentam ao lidar com um choque combinado de oferta e demanda, são necessárias medidas imediatas para garantir empregos e rendas e conceder flexibilidade às empresas para recrutar rapidamente para substituir empregados, quando necessário.

Uma importante lição aprendida com a crise financeira global de 2008 é o papel positivo que os **regimes de trabalho de jornada reduzida curto prazo (STW, da sigla em inglês)** podem desempenhar na mitigação dos custos econômicos e sociais das principais crises econômicas (OCDE, 2010 [8]; 2014 [9]; 2018 [10]). Os esquemas de STW buscam preservar empregos em empresas que experimentam uma queda temporária na demanda. Fornecem apoio público à renda de trabalhadores cujas horas de trabalho foram reduzidas ou que foram temporariamente demitidos enquanto as empresas mantêm seu contrato com um empregado durante o período de STW ou a suspensão do trabalho. Isso permite que os empregadores mantenham o talento e a experiência dos trabalhadores e permite que eles retomem rapidamente a produção assim que as condições econômicas se recuperarem.

Opções de políticas para garantir empregos e a renda das empresas que sofrem com o choque de demanda

- Introdução, ampliação e relaxamento temporário dos requisitos de participação e da condicionalidade em regimes de jornada reduzida.
- Simplificar procedimentos e fornecer acesso fácil a informações online para os empregadores.
- Promover a adoção de treinamento online para investir nas habilidades dos funcionários durante a crise.
- Facilitar o recrutamento rápido de funcionários para substituir trabalhadores doentes em funções essenciais.

A maioria dos países da OCDE opera esquemas STW. As diferenças institucionais relacionam-se, entre outras, às condições de participação (tais como justificativa econômica, acordos com sindicatos e associações de trabalhadores, elegibilidade para receber auxílio-desemprego), condições para seu uso (tais como plano de recuperação, treinamento, busca de emprego) e a maneira como os custos do STW são compartilhados entre governos, empresas e trabalhadores. O desafio para os formuladores de políticas é encontrar o equilíbrio certo entre garantir sua adoção adequada e manter a relação custo-benefício, ou seja, evitar que empregos que seriam preservados de qualquer maneira ou que inviáveis, mesmo a longo prazo, sejam indevidamente beneficiados.

A prioridade central no contexto atual é promover a rápida adoção do STW, o que requer a disponibilidade de informações online claras e facilmente acessíveis sobre como usar os esquemas STW, além de relaxar temporariamente os requisitos de participação e condicionalidade.

Vários países adotaram medidas recentes para expandir o STW e facilitar o acesso a esses esquemas. A Alemanha simplificou o acesso ao “Kurzarbeit” (trabalho de jornada reduzida). As empresas agora podem solicitar apoio se 10% de sua força de trabalho forem afetadas por cortes no horário de trabalho, em comparação com um terço anteriormente. Além de compensar 60% da diferença no lucro líquido mensal devido à redução de horas, a agência de trabalho passará a cobrir as contribuições para o seguro social pelas horas perdidas na íntegra. Este é um aumento em comparação com a crise financeira, quando apenas 50% das contribuições para o seguro social foram subsidiadas e os empregadores tiveram que



cobrir a outra metade. A Alemanha também estendeu o Kurzarbeit ao trabalho temporário/de agência, impedindo assim uma maior segmentação do mercado de trabalho.

A Itália estendeu o trabalho de curta duração ("Cassa Integrazione Guadagni") a todos os setores e empresas por até 9 semanas. O Japão expandiu a cobertura e relaxou exigências para seu regime de jornadas de trabalho reduzida, o Subsídio de Ajuste do Emprego (EAS). Anteriormente, uma das condições do EAS era uma redução de 10% da produção por mais de três meses; agora esse período foi reduzido para apenas um mês. Em regiões em "estado de emergência" (atualmente apenas em Hokkaido), esse requisito é considerado satisfeito, independentemente da produção ou das vendas das empresas, a taxa de subsídio é aumentada e trabalhadores atípicos são igualmente cobertos.

A Coreia do Sul também relaxou os requisitos para seu programa de auxílio para conservar empregos. Também elevou por seis meses o nível do auxílio salarial que as empresas podem reivindicar se mantiverem seus empregados em programas de licença remunerada ou de ausência, de metade para dois terços do salário pago por grandes empresas e de dois terços a três quartos do salário pago às PME. Portugal anunciou um "regime de demissão temporária", permitindo às empresas em dificuldades econômicas reter seus funcionários, continuando a receber dois terços de seus salários, 70% dos quais serão cobertos pela seguridade social. O governo dinamarquês concordou com os parceiros sociais em cobrir 75% das remunerações a funcionários em empresas atingidas pela crise até um limite máximo se as empresas continuarem pagando os 25% restantes em vez de demitir trabalhadores. Os funcionários contribuem tirando cinco dias de férias anuais obrigatórias. A França unificou e simplificou seus esquemas de STW e os expandiu para todos os trabalhadores, com uma taxa de reposição de 84% do salário bruto (100% se os trabalhadores participam de treinamento ou são pagos salário mínimo) totalmente cobertos pelo orçamento geral, em vez de direcionar os esquemas para os trabalhadores em torno do salário mínimo. Em alguns países, como Bélgica, França e Países Baixos, os esquemas de trabalho de jornada reduzida existentes podem ser estendidos para aplicação em caso de força maior, cobrindo pessoas colocadas em quarentena ou empresas afetadas por uma epidemia.

Durante o período de paralisação, as empresas poderiam promover **treinamento online** para investir na capacitação dos funcionários. A França, por exemplo, está incentivando as empresas a usar um auxílio de treinamento especial, a Formação FNE, em vez do STW tradicional. A Formação FNE havia sido desenvolvida originalmente para empresas que sofreram mudanças estruturais que precisavam requalificar ou aprimorar sua força de trabalho.

A França e a Itália também introduziram limitações às demissões econômicas para forçar as empresas a utilizarem os esquemas expandidos de STW em vez de demitir trabalhadores. Tais medidas podem tranquilizar os trabalhadores em um período de ansiedade já forte, limitar comportamentos oportunistas de poucos empregadores que podem usar a crise como uma desculpa para demitir trabalhadores "difíceis" e evitar o estigma social de serem demitidos. No entanto, eles também podem levar à falência de algumas empresas se o acesso aos esquemas de STW para as empresas for incompleto, impraticável ou muito caro. Além disso, se as limitações às demissões econômicas não forem rapidamente levantadas após o término da epidemia, elas poderão inibir os processos de reestruturação e retardar a recuperação. Alguns trabalhadores podem se ver atrelados em empresas inviáveis, em vez de serem atendidos por serviços públicos de emprego que poderiam oferecer treinamento e outros apoios.

O rápido aumento do número de trabalhadores doentes, em quarentena ou ausentes do trabalho para cuidar de seus filhos também ameaça prejudicar o funcionamento de setores econômicos essenciais, notadamente saúde, cuidados de longa duração e transporte. Nesse contexto, pode ser necessário adotar medidas para facilitar o recrutamento rápido de funcionários temporários para assumir funções essenciais, tais como suspensão pontual de regulamentos que limitam a contratação de trabalhadores com contratos temporários e/ou incentivos direcionados aos trabalhadores que assumem esses empregos, apesar da crise sanitária.



Prestar apoio financeiro aos que perderam emprego ou aos trabalhadores autônomos que perderam renda

A crise da COVID-19 coloca em risco empregos e meios de subsistência no curto e no médio prazo, tanto por causa da ruptura de cadeias de suprimentos quanto pela queda na demanda. Para agravar o cenário, os trabalhadores que não têm acesso a licenças adequadas em caso de enfermidade ou para cuidar de suas famílias podem ter que reduzir suas atividades ou mesmo deixar seus empregos. O aumento da insegurança econômica pode prejudicar a capacidade de algumas famílias de pagar aluguéis, realizar pagamentos mensais de hipotecas ou cobrir o custo de serviços públicos. Durante um período em que muitos governos estão pedindo às pessoas para “se abrigarem em casa”, são especialmente importantes medidas de apoio para garantir que as famílias possam permanecer em suas moradias.

Opções de políticas para trabalhadores que perderam seus empregos ou trabalhadores autônomos que perderam renda

- Ampliar o acesso ao auxílio-desemprego a trabalhadores atípicos.
- Facilitar o acesso a benefícios direcionados a famílias de baixa renda.
- Considerar pagamentos únicos para os trabalhadores afetados.
- Revisão do conteúdo e/ou prazos das reformas que restringem o acesso a auxílio-desemprego previamente agendados.
- Ajudar os trabalhadores economicamente vulneráveis a permanecerem em suas casas, suspendendo despejos e adiando pagamentos de hipotecas e serviços públicos.

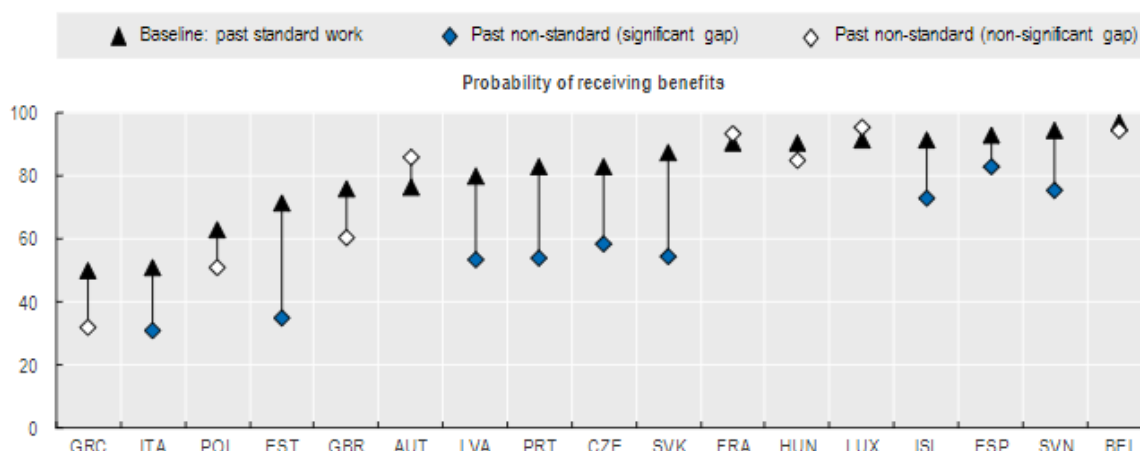
Os benefícios de desemprego e transferência de renda são cruciais para amortecer as perdas de rendimento. No entanto, nem todos os que perdem emprego têm acesso a esse apoio, o que é especialmente problemático se o seguro de saúde estiver vinculado ao emprego ou ao recebimento de benefícios. Uma análise recente da OCDE (OCDE, 2019 [11]) mostra que, antes das reformas políticas recentes e em andamento, o auxílio ao rendimento para trabalhadores “convencionais” (aqueles com trabalho contínuo em tempo integral no passado) era relativamente acessível na França, Luxemburgo, Islândia, Espanha, Eslovênia e Bélgica, com 90% ou mais recebendo pelo menos algum apoio após uma perda de emprego. O apoio era menos acessível na Estônia, Reino Unido, Áustria, Letônia, Portugal, República Tcheca e República Eslovaca, mas a probabilidade de receber apoio ainda era acima de 70% nesses países. Na Polônia, Grécia e Itália, mesmo os trabalhadores comuns corriam risco significativo de não receber apoio após uma perda de emprego (Gráfico 3).

Os trabalhadores atípicos ou informais são, em média, significativamente menos protegidos do que os trabalhadores empregados de forma convencional contra risco de perda de emprego ou renda. Em alguns países, como República Tcheca, Estônia, Letônia, Portugal e República Eslovaca, os trabalhadores envolvidos em trabalho autônomo, emprego de curta duração ou jornada parcial têm 40 a 50% menos chances de receber qualquer forma de apoio à renda durante um período de instabilidade empregatícia do que funcionários convencionais. Mesmo onde os trabalhadores atípicos recebem apoio, eles geralmente recebem benefícios muito abaixo do que os empregados convencionais, como no caso da Grécia, Itália, Eslovênia e Espanha.



Figura.3. Trabalhadores atípicos recebem pouco apoio de renda em alguns países

Pacote geral de apoio a indivíduos em idade de trabalhar, 2014-15



Nota: Recebimento previsto de benefício durante um ano inteiro comparando: i) um adulto em idade ativa que está desempregado, teve um emprego convencional ininterrupto em tempo integral com ganhos médios nos dois anos anteriores e vive em lar de dois adultos, baixa renda e sem filhos (“linha de base: trabalho passado “típico”, marcadores em forma de triângulo); e ii) um indivíduo de outra forma semelhante, cujo histórico de trabalho passado seja “fora do padrão”: principalmente em trabalho de meio período, principalmente por conta própria ou padrões de trabalho interrompidos durante os dois anos anteriores ao ano de referência (“passado fora do padrão”, marcadores claros e escuros em forma de diamante). Resultados adicionais para diferentes categorias de trabalho fora do padrão estão disponíveis para alguns países. A significância estatística refere-se às lacunas entre os casos de linha de base e comparador (intervalo de confiança de 90%). Estudantes em tempo integral e aposentados são excluídos da amostra. Detalhes sobre dados e especificação do modelo estão resumidos na Caixa 7.3 e apresentados com mais detalhes em Fernández, Immervoll e Pacifico (a seguir [12]). A fonte de dados, as Estatísticas da União Europeia sobre Renda e Condições de Vida (EU-SILC), abrange países adicionais, mas são excluídas aqui porque o tamanho efetivo da amostra era pequeno (por exemplo, Irlanda, Lituânia), porque os microdados necessários estavam totalmente indisponíveis (Alemanha), porque as principais variáveis de status de emprego são registradas apenas para um indivíduo por família (Dinamarca, Finlândia, Países Baixos e Suécia), ou devido a informações parciais ou parcialmente conflitantes sobre renda ou recebimento de benefícios (Noruega).

Fonte: OCDE (2019 [11]), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, <https://dx.doi.org/10.1787/9ee00155-pt>.

Já antes da crise da COVID-19, muitos países estavam explorando alternativas para acesso a auxílio-desemprego no contexto de mudanças nos arranjos de trabalho. Por exemplo, Áustria, Canadá, França e Espanha estenderam o direito ao auxílio-desemprego a trabalhadores autônomos. A Dinamarca também reforçou a portabilidade de direitos conquistados em diferentes empregos e formas de emprego. A Itália facilitou o acesso aos benefícios da rede de segurança sujeitos a condição de recursos.

Medidas de emergência temporárias adicionais podem ser necessárias para auxílio-rendimento urgente e de fácil acesso durante a crise da COVID-19. Vários países anunciaram iniciativas, que às vezes são modeladas nas respostas iniciais à crise financeira global em 2008/09 (OCDE, 2014 [9]).

Um foco foi **facilitar o acesso a benefícios direcionados a famílias de baixa renda**. O Reino Unido anunciou que trabalhadores autônomos com baixos rendimentos terão pronto acesso ao principal programa de subsídios condicionados à renda (Universal Credit) e que um novo fundo foi criado para que autoridades locais possam apoiar a pessoas vulneráveis em sua área.

Outra opção é realizar **pagamentos pontuais aos trabalhadores com necessidades urgentes**. Na França, durante a crise financeira global, um pagamento temporário fixo de 500 euros foi pago diretamente



pelos serviços públicos de emprego a trabalhadores que perderam o emprego, mas não eram elegíveis ao seguro-desemprego. A Austrália anunciou que 6,5 milhões de australianos de baixa renda com direitos a benefícios receberão um pagamento único de AUD 750. Na Itália, alguns trabalhadores autônomos receberão um pagamento fixo pelo mês de março de 600 EUR.

Os governos também podem **revisar o teor ou o cronograma das reformas que estão agendadas**. Na França, a reforma de 2019-2020 do seguro-desemprego restringe as condições mínimas de elegibilidade da contribuição, de 4 para 6 meses de trabalho em um período de 24 meses, e limita as taxas de substituição de trabalhadores em contratos de prazo fixo. Como esses trabalhadores não correm apenas o risco de perder o emprego, mas também têm menor probabilidade de se beneficiar de outras formas de proteção, como os esquemas STW, a reforma foi parcialmente adiada por vários meses. Nos Estados Unidos, o acesso ao Programa de Assistência Nutricional Suplementar (SNAP, anteriormente “vale-refeição”) deve ser reforçado em abril.

Os serviços públicos de emprego podem precisar adaptar **procedimentos para reivindicação de benefícios**, a **entrega e definição de políticas ativas para o mercado de trabalho** e a aplicação de critérios para seu acionamento. Os pedidos de benefícios por telefone, email ou online devem rapidamente se tornar a norma durante a atual emergência sanitária. As reivindicações de benefícios remotos já são possíveis na maioria dos países, mas vários ainda exigem que as solicitações sejam feitas pessoalmente.¹ A Alemanha cancelou todas as entrevistas pessoais para candidatos a emprego; os serviços públicos de emprego da Estônia e da Bélgica agora oferecem aconselhamento online de busca de emprego e mediação. Da mesma forma, a prestação de serviços relacionadas a emprego tiveram que ser interrompidas, especialmente se elas ocorrerem em grupos (como clubes de treinamento ou de emprego), em benefício de cursos online e aconselhamento em grupo virtual.

Os países também estão implementando respostas para garantir que **as famílias possam permanecer em suas moradias** se têm dificuldade para cobrir despesas de aluguel, hipoteca ou serviços públicos devido a perda de emprego ou remuneração. Vários (Itália, Espanha, República Eslovaca e Reino Unido) introduziram adiamentos temporários dos pagamentos de hipotecas; outros suspenderam temporariamente execuções hipotecárias (Estados Unidos) ou despejos (França, Espanha, Reino Unido, Estados Unidos e algumas regiões e municípios canadenses). Por meio de uma mudança na legislação, a Grécia está permitindo temporariamente que os inquilinos cujo contrato de trabalho tenha sido suspenso por causa da crise da COVID-19 paguem apenas 60% do aluguel mensal em sua residência principal em março e abril. O Japão está permitindo que as famílias afetadas pela COVID-19 adiem os pagamentos das contas de serviços públicos, se necessário. Alguns países introduziram medidas para apoiar os sem-teto, que são especialmente vulneráveis à propagação da COVID-19 e não têm a capacidade de efetivamente “abrigar-se”: a França, por exemplo, solicitou quartos de hotel para serem usados pelos sem-teto durante o confinamento.

Apoiar financeiramente as empresas afetadas pela queda na demanda

Além de meios para adequar rapidamente o número de funcionários, muitas empresas precisam de apoio financeiro. Isso se aplica especialmente às pequenas empresas e aos trabalhadores autônomos, incluindo lojas, restaurantes e no setor cultural.

1 Vide a Tabela 3 em Immervoll e Knotz (2018 [13]).



Opções de políticas de apoio financeiro às empresas afetadas pela crise

- Diferir pagamentos de impostos e contribuições sociais
- Conceder facilidades financeiras temporariamente para dar mais liquidez às empresas.

Vários países tomaram medidas rápidas para ajudar as empresas a reduzir custos ou a garantir liquidez, permitindo o diferimento dos pagamentos de impostos e de contribuições sociais. A Austrália, por exemplo, anunciou um pacote para reduzir os encargos financeiros para as PME, incluindo mudanças nas regras de depreciação e a possibilidade de as empresas duramente afetadas pela crise econômica diferirem obrigações fiscais. A Dinamarca anunciou a oferta de uma linha de crédito de DKK 125 bilhões (5% do PIB), permitindo que as empresas adiem o pagamento de IVA e impostos. O Reino Unido abolirá os impostos sobre pequenas propriedades comerciais e hoteleiros por um ano. A Alemanha facilitou a concessão de diferimentos de impostos, a adaptação de pagamentos antecipados e renunciou a medidas de execução e multas por atraso no pagamento até o final do ano, se o devedor de um pagamento de imposto pendente for diretamente afetado pela crise da COVID-19.

Muitos países também têm respondido com ofertas de empréstimos **públicos e créditos de emergência**. A Austrália fornecerá suporte temporário de liquidez para pequenas e médias empresas com funcionários afetados pela crise da COVID-19 de até AUD 25.000, que deverá beneficiar cerca de 690.000 empresas. O Reino Unido anunciou um esquema de empréstimos comerciais emergenciais que concede aos credores uma garantia do governo de 80% para empréstimos feitos às PME e que cobre pagamentos de juros e outras taxas por até 12 meses. O governo do Reino Unido também anunciou doações em dinheiro de GBP 3.000 a todas as pequenas empresas, o que equivale a um pagamento total de 2 bilhões de libras esterlinas. A Itália e a Alemanha expandirão os programas existentes de assistência à liquidez para facilitar o acesso das empresas a empréstimos baratos.

Vários países também anunciaram o reembolso a empresas pelos custos de assistência médica a funcionários que estão fora do trabalho por causa da COVID-19, veja acima.

O fornecimento de apoio financeiro às empresas também requer a mobilização do setor financeiro e o apoio dos bancos centrais, medidas que estão além do escopo deste documento. Outras medidas específicas para as PME podem ser encontradas na nota do Centro de Empreendedorismo, PME, Regiões e Cidades (CFE) da OCDE [[disponível online](#)].

Referências

- Bureau of Labor Statistics (2019), *Paid Leave Benefits*, [2]
https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2019/benefits_leave.htm .
- Fernández, R., H. Immervoll and D. Pacifico (forthcoming), “Beyond repair? Anatomy of income support for standard and non-standard workers in OECD countries”, *OECD Employment, Social and Migration Working Papers*, OECD Publishing, Paris. [12]
- Immervoll, H. and C. Knotz (2018), “How demanding are activation requirements for jobseekers”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 215, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2bdfecca-en> . [13]



- OECD (2020), *OECD Family Database*, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> . [7]
- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9ee00155-en> . [11]
- OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264308817-en> . [10]
- OECD (2018), *Towards Better Social and Employment Security in Korea*, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264288256-en> . [1]
- OECD (2016), *Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family*, <http://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf> . [6]
- OECD (2014), “The crisis and its aftermath: A stress test for societies and for social policies”, in *Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-5-en . [9]
- OECD (2010), *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en . [8]
- Spasova, S. et al. (2017), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe*, European Commission, Brussels, <http://dx.doi.org/10.2767/700791> . [4]
- SSA and ISSA (2018), *Social Security Programs throughout the World: The Americas, 2017*, <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/americas/ssptw17americas.pdf>. [5]
- Whiteford, P. and A. Heron (2018), “Australia: Providing social protection to non-standard workers with tax financing”, in *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264306943-5-en> . [3]

Visão Geral

Uma tabela com as políticas de resposta dos diferentes países pode ser acessada no endereço <http://oe.cd/covid19tablesocial>.

Contatos

Stefano SCARPETTA (✉ stefano.scarpetta@oecd.org)

Monika QUEISSER (✉ monika.queisser@oecd.org)

Andrea GARNERO (✉ andrea.garnero@oecd.org)

Sebastian KÖNIGS (✉ sebastian.koenigs@oecd.org)



Publicado originalmente pela OCDE sob o título: [Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response](#) Traduzido com o apoio da Delegação do Brasil na OCDE. Os textos oficiais são os textos em inglês e/ou francês. A qualidade da tradução e sua coerência com o texto no idioma original são de exclusiva responsabilidade da Delegação do Brasil na OCDE.

Este trabalho é publicado sob a responsabilidade do Secretário-Geral da OCDE. As opiniões expressas e os argumentos utilizados não refletem necessariamente o ponto de vista oficial dos países membros da OCDE.

Tanto este documento como quaisquer dados e qualquer mapa incluído nele devem ser entendidos sem prejuízo do status ou soberania de qualquer território, da delimitação de fronteiras e limites internacionais ou do nome de qualquer território, cidade ou área.

O uso deste trabalho, seja em sua versão digital ou impressa, é regido pelos termos e condições encontrados em <http://www.oecd.org/termsandconditions>

Por favor, cite como: OCDE (2020), " APOIO ÀS PESSOAS E EMPRESAS PARA LIDAR COM O VÍRUS COVID-19: OPÇÕES DE RESPOSTAS IMEDIATAS PARA O EMPREGO E AS POLÍTICAS SOCIAIS", ELS Policy Brief nas respostas de Políticas Públicas ao COVID-19, OCDE, Paris <http://oe.cd/covid19briefsocial>

