

Flávia Fragale: Medidas de proteção ao emprego nos EUA

Nas últimas semanas, muito se tem debatido acerca das medidas tomadas no Brasil para proteção ao emprego e à renda em meio à pandemia de Covid-19, mais notadamente as disciplinadas pelas Medidas Provisórias nº 873 e 874 de 2020.



É interessante verificar, ao se olhar para os ordenamentos

jurídicos estrangeiros, que a maioria dos países têm adotado medidas semelhantes, em maior ou menor extensão. Isso se dá porque estamos todos passando, independentemente do sistema jurídico adotado, da forma de governo e do grau de interferência do Estado na sociedade, pelos mesmos problemas frente à atual pandemia.

A ideia desse pequeno artigo é pontuar as principais medidas tomadas nos EUA e verificar pontos de convergência e de divergência delas com as medidas adotadas em nosso país. Não há pretensão alguma de se apontar acertos ou erros ou de se dizer qual a melhor abordagem e sim apenas de levantar reflexões.

Em primeiro lugar, é curioso verificar que, mesmo em um país (EUA) com tradição de interferência pequena na sociedade, principalmente no mundo do trabalho, o Estado apareceu com mais evidência durante a pandemia. Causa surpresa à maioria dos brasileiros, que têm a ideia de que não há regulação de direito do trabalho nos EUA, constatar que esse ramo lá existe sim e aparece, quando preciso, nos momentos de maior fragilidade e em que se exige maior solidariedade e atuação do Estado.

É importante frisar o quão rápido as normas foram editadas nos EUA, apesar de longas e detalhadas, e mesmo tendo tramitado pelas duas casas do Congresso Americano. De se observar que as medidas vieram por Leis, visto não haver, naquele país, ferramenta semelhante às nossas Medidas Provisórias. A celeridade demonstra a união dos dois partidos que compõem o parlamento em busca de rapidamente atender às necessidades da sociedade frente à urgência dos efeitos da pandemia.



A primeira Lei endereçando as questões da pandemia nos EUA com impacto nos indivíduos foi o chamado “Families First Coronavirus Response Act”^[1], de 18/03/2020. Esta Lei conta com quatro partes e endereça questões diversas, como: normas fiscais, destinação de dinheiro para a saúde e seguridade social, ajuda alimentar para crianças fora da escola e adultos que necessitem de alimentação gratuita, licenças ao trabalho em decorrência da pandemia, aportes de dinheiro ao seguro desemprego administrado pelos estados, obrigatoriedade dos planos de saúde realizarem exames para diagnóstico da COVID-19 sem cobrança de coparticipação. É de se ressaltar que, nos EUA, são os Estados e não o governo federal quem regula e administra o seguro desemprego e outras questões trabalhistas. Assim, a Lei em questão apenas fez aportes em dinheiro aos estados e determinou, em contrapartida, posturas que eles deverão adotar em suas jurisdições.

As medidas que mais chamam à atenção nesta primeira norma mencionada são as seguintes. Primeiro, a possibilidade de trabalhadores requererem licença não remunerada durante 10 (dez) dias para resolverem questões relacionadas à pandemia (por exemplo reorganizar sua rotina, acomodar crianças que estão fora da escola etc). Além dessa licença, a norma prevê licença remunerada pela empresa por no máximo 80 horas em casos de recomendação médica de afastamento, de pessoa com sintomas de coronavírus e em busca de diagnóstico, de trabalhador que esteja cuidando de alguém com sintoma, e, ainda, de trabalhador que tenha filho que esteja em casa porque a escola está fechada. De se observar que a licença remunerada é paga pelo empregador e não pelo seguro social. Em contrapartida, ao conceder essa licença, o empregador terá incentivos fiscais. Por fim, a norma traz relevante regra anti-discriminação, estabelecendo que é ilegal o empregador dispensar ou tomar qualquer medida disciplinar contra empregado que se utilize dessa licença ou que ajuíze reclamação a ela relacionada, sob pena de ser penalizado administrativamente.

Em adição à Lei acima analisada, em 28/03/2020 foi editado o chamado “Cares Act — Coronavirus Aid, Relief and Economic Security Act”^[2]. Tal Lei conta com mais de 100 artigos, altamente detalhados, com dispositivos acerca diversas áreas, como: auxílios financeiros para indivíduos, dilação de prazos para pagamento de impostos, empréstimos, suprimento de medicamentos, incentivos para laboratórios, auxílio para hospitais, regulamento de telemedicina, entre outros.

A parte mais importante do Cares para o mundo do trabalho é o chamado Paycheck Protection Program^[3] que muito se assemelha ao disposto na nossa MP 944, ao conceder um empréstimo às pequenas empresas (com menos de 500 empregados), empregadores individuais e autônomos, com a finalidade de preservar a atividade econômica e, consequentemente, os empregos. Ao contrário da medida brasileira, o programa americano estende a possibilidade de uso do valor dos empréstimos para além da folha de pagamento. A norma americana autoriza o uso de tal empréstimo não só para o pagamento de funcionários mas também para pagar financiamento imobiliário do estabelecimento; pagar aluguel do imóvel onde funciona a empresa; arcar com gastos da empresa com água, luz e internet por exemplo; bem como pagar empréstimos feitos pela empresa antes da pandemia. Por fim, o mais interessante é que a norma estipula o perdão da dívida à empresa caso ela mantenha todos os seus empregados na folha de pagamento por oito semanas após o empréstimo e se este for usado exclusivamente para pagamento da folha ou gastos com o estabelecimento.



Outra importante medida estipulada no Cares Act é o pagamento de US\$ 1.002 por pessoa e mais US\$ 500 por criança aos que tenham renda anual bruta de US\$ 75.000 dólares ou menos. A ideia se assemelha ao nosso “coronavoucher”, o auxílio de R\$ 600,00 previsto no artigo 2º da Lei 13.982. Diferente da medida brasileira, o chamado “stimulus check” (cheque de estímulo) independe de requerimento. O benefício será creditado automaticamente na conta do cidadão por meio de dados da receita americana ou por meio de cheque a ser enviado para as residências dos que forem considerados elegíveis. Outra diferença é que se trata de um pagamento único, ao contrário do benefício brasileiro de R\$ 600,00 que será pago em três parcelas.

Quanto ao seguro desemprego, como se trata de questão regulada em cada estado, o que o Cares fez foi determinar que os estados aumentem o prazo do benefício e flexibilizem seus requisitos. Além disso, o Cares previu um aumento no valor do benefício, de modo que além do que cada estado paga haverá um valor adicional pago pela União.

Com relação às doenças profissionais e acidentes do trabalho (Workers Compensation), a matéria também é de competência de cada estado dos EUA, por meio de agências específicas. O valor pago aos empregados em caso de doença ou acidente decorrentes do trabalho é uma espécie de seguro, custeado pelas empresas, e que exclui outras indenizações. Na maioria dos estados foi editada norma presumindo que em empregos da linha de frente (first respondents), como policiais, bombeiros, médicos, enfermeiros, motoristas de ambulâncias e outros, se o empregado tiver Covid-19 presumidamente a doença foi adquirida no trabalho e ele terá direito à compensação. Curiosamente, o mesmo tema havia sido tratado de forma diametralmente oposta no Brasil. Aqui, a MP 927 havia estipulado, no artigo 29, que os casos de contaminação pelo coronavírus presumidamente não seriam decorrentes do trabalho. É certo que tal artigo foi suspenso pelo STF em medida cautelar nos autos de ação direta de inconstitucionalidade. Assim, no Brasil, casos de Covid-19 poderão ser enquadrados como decorrentes do trabalho mediante prova específica, sem presunção em qualquer sentido.

Por fim, vale observar que não há, nos EUA, norma semelhante à MP 927, que trata do teletrabalho, antecipação de férias, férias coletivas e outras medidas, nem semelhante à MP 936, que trata da suspensão do contrato e da redução da jornada com proporcional redução do salário. Isto ocorre porque tais regras, naquele país, são ditadas pelo direito contratual comum ou então por normas coletivas, no caso de trabalhadores sindicalizados, sem interferência estatal.

Como se observa, mesmo em dois países com histórias, organização da federação e sistemas jurídicos tão distintos, existe uma visão comum, durante a pandemia, de que o Estado deve servir como rede de proteção a fim de proteger a economia e os postos de trabalho. Trata-se, é verdade, de duas abordagens distintas: no Brasil com sua tradição de maior interferência e ajuda direta do Estado para com o indivíduo, e nos EUA com medidas de maior estímulo às empresas para que, através delas, os cidadãos garantam seu sustento. As duas abordagens, contudo, convergem para o mesmo objetivo, qual seja o de manter a sobrevivência econômica da sociedade já fragilizada por questões sanitárias.



FONTES:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>

<https://www.equifax.com/personal/education/covid-19/>

<https://ogletree.com/coronavirus-covid-19-resource-center/faqs/>

[1] Public Law 116-127 – MAR. 18, 2020 – 116th Congress

[2] S. 3548

[3] Division B, Title 1

Date Created

19/05/2020