

SUGESTÕES PROVISÓRIAS PARA CLIENTES DA IFC NO APOIO AOS TRABALHADORES NO CONTEXTO DA COVID-19

A COVID-19 apresenta muitos desafios para os empregadores globalmente, incluindo os clientes da IFC, que são geradores de empregos e de meios de subsistência para os trabalhadores e suas famílias. Esses desafios incluem proporcionar condições seguras de trabalho para quem ainda estiver trabalhando; garantir a continuidade dos negócios enquanto os trabalhadores estiverem ausentes; apoiar os trabalhadores que não puderem trabalhar por motivo de doença, segurança, cuidados ou razões econômicas durante a crise; e lidar com possíveis mudanças nas regulamentações trabalhistas.

Muitos países estão alterando as leis e políticas nacionais como resposta aos desafios apresentados pela COVID-19, e os clientes da IFC devem estar cientes de mudanças no cenário jurídico. Os clientes da IFC devem continuar a seguir a legislação e regulamentação trabalhista local, bem como o Padrão de Desempenho 2 (PS2) da IFC sobre Condições de Trabalho. Este guia de orientação apresenta informações úteis para apoiar a tomada de decisões em resposta aos impactos da COVID-19 sobre os trabalhadores e os empregos, enfocando as seguintes áreas:

- Saúde e segurança, incluindo ações para evitar a transmissão;
- Proteção dos empregos, incluindo o apoio aos trabalhadores em tempos difíceis e a capacidade de resistência das empresas para funcionar durante e após a crise atual;
- Redução responsável na folha de pagamento como alternativa somente se não houver outra opção, e como reempregar esses trabalhadores, quando possível, assim que a situação tiver melhorado.

Cada seção apresenta uma breve visão geral sobre o tema, sugestões de abordagens e dicas práticas a serem consideradas. Os clientes podem compartilhar essas informações internamente e com os terceirizados que trabalham em projetos apoiados pela IFC. Leia o termo de responsabilidade no final do documento.

ENTENDENDO OS IMPACTOS E OS RISCOS DA COVID-19

A rapidez da propagação da COVID-19 e a natureza do vírus têm causado preocupações com relação à segurança dos trabalhadores e do público com o qual eles podem entrar em contato.

Existem outros riscos para os trabalhadores que as empresas devem considerar e planejar com cuidado, como: perda da renda a curto ou longo prazo dos trabalhadores; adaptação às necessidades dos trabalhadores de auto-isolamento ou para o cuidado de outras pessoas; e incerteza e insegurança geral dos trabalhadores.

Para entender melhor os riscos físicos e econômicos para os trabalhadores, as empresas devem garantir que essas questões sejam devidamente incorporadas ao seu planejamento de resposta emergencial. Para mais detalhes, consulte as Diretrizes Provisórias para Clientes da IFC no Desenvolvimento de um Plano de Preparação e Resposta à Emergência da COVID-19 (EPRP).

A COVID-19 pode impactar significativamente segmentos vulneráveis da equipe de trabalho. Alguns exemplos são:

Grupos potencialmente vulneráveis	Fatores de vulnerabilidade
Trabalhadores informais, temporários, autônomos, freelance/"gig" ou por temporada	Podem sentir insegurança elevada no trabalho, ter menor acesso a mecanismos de proteção governamental e enfrentar dificuldades de entendimento (ou outras) ao receber informações relacionadas à COVID-19.
Trabalhadores mais velhos, trabalhadores com problemas de saúde e trabalhadores com deficiência	Podem estar mais vulneráveis a doenças, pertencer a grupos de maior risco de contágio da COVID-19 e estar sujeitos ao estigma social.
Trabalhadores migrantes	Podem enfrentar vulnerabilidades adicionais devido a uma maior dependência em relação ao empregador. A perda do emprego pode ser acompanhada pela incapacidade de retornar ao país de origem, de acessar mecanismos de proteção governamental ou de se candidatar a empregos alternativos, podendo levar a possíveis violações da lei de imigração. Os trabalhadores migrantes também podem enfrentar desafios de entendimento ao receber informações relacionadas à COVID-19.
Mulheres	Podem enfrentar discriminação direta ou indireta caso ocorram reestruturações no quadro de funcionários ou demissões, por exemplo, se elas estiverem em grande número em áreas não essenciais de uma empresa. Além disso, vulnerabilidades adicionais podem decorrer de outras responsabilidades não remuneradas resultantes do papel tradicional de cuidadoras que as mulheres têm, incluindo os riscos de transmissão para quem recebe e presta assistência à pessoas da terceira idade. Também pode haver um risco maior de violência de gênero, como violência doméstica e de parceiros íntimos, pelas razões mencionadas acima.

ACÇÃO: ABORDAGEM DA SEGURANÇA

Um primeiro passo fundamental é garantir que os trabalhadores estejam seguros no trabalho, ou que os trabalhadores que estejam em risco ou possam colocar outros em risco não estejam no local de trabalho. Para mais informações, consulte as Sugestões Provisórias para Clientes da IFC na Prevenção e Gestão de Riscos da COVID-19 no Local de Trabalho.

Uma visão breve, não exaustiva, das medidas de prevenção e resposta se encontra abaixo:

Medidas possíveis	Descrição
Divulgação de informações sobre a COVID-19	<p>Podem incluir campanhas de conscientização/treinamento ou o estabelecimento de canais de comunicação específicos (por exemplo, grupos no WhatsApp ou e-mails).</p> <p>Não deve haver discriminação ou estigmatização das pessoas com COVID-19 ou de seus familiares.</p>

Medidas possíveis	Descrição
Pedir aos trabalhadores doentes ou possivelmente contagiados que fiquem em casa ou realizem teletrabalho.	Incentivar os trabalhadores a permanecerem em casa. Caso apresentem sintomas da COVID-19, poderão necessitar conscientização (leia o mencionado anteriormente), como também receber pequenos questionários médicos. A empresa deve revisar políticas de licença médica existentes.
Higiene ao tossir	A conscientização sobre a higiene adequada ao tossir deve ser acompanhada da disponibilização de água e sabão para a limpeza durante sua permanência nas instalações.
Distanciamento físico	Garantir que os trabalhadores mantenham uma distância segura de 2 metros entre si pode implicar em uma reorganização do local de trabalho, limitando reuniões e ajustando as estruturas de turno quando necessário.
Higienização das mãos	Da mesma maneira que a higiene ao tossir, trabalhadores devem ser informados sobre a lavagem adequada das mãos, e instalações apropriadas para realizá-la devem ser disponibilizadas.
Limpeza e desinfecção	Determine se é necessária uma limpeza/desinfecção mais completa do local de trabalho e confirme se há material de limpeza adequado disponível.
Preparação de alimentos	Os protocolos de limpeza e desinfecção devem se estender às instalações de preparação de alimentos, e o pessoal da cozinha deve ser proibido de trabalhar se apresentar sintomas da COVID-19.
Controle de qualidade do ar	Melhorar a ventilação ou a filtragem do ar é de particular importância em áreas onde é provável que exista (caso seja difícil evitar) a presença de muitas pessoas, por exemplo, elevadores e salas de controle.
Equipamentos de proteção individual	Pode envolver a necessidade de luvas ou proteção respiratória, especialmente se houver a possibilidade de trabalhadores entrarem em contato com pessoas contagiadas.
Alojamento para os trabalhadores	É preciso sempre considerar que as medidas preventivas no local de trabalho podem ser estendidas aos alojamentos dos trabalhadores, inclusive os que estiverem em áreas mais distantes.

As medidas de saúde e segurança relacionadas à COVID-19 devem ser aplicadas a todos os trabalhadores, incluindo os terceirizados. Sempre que possível, é necessário buscar recomendações específicas para o setor de atuação da empresa. Além disso, uma atenção especial deve ser dispensada às necessidades de saúde e segurança dos trabalhadores vulneráveis. Isso inclui assegurar que qualquer informação sobre saúde e segurança seja divulgada de forma acessível, podendo ser entendida por trabalhadores temporários, analfabetos ou pouco alfabetizados.

ACÇÃO: PROTEÇÃO DO TRABALHO E ABORDAGEM DA INSEGURANÇA

Os trabalhadores podem sentir muita insegurança pessoal e profissional em decorrência da COVID-19. Alguns exemplos são:

- Preocupação em ter que continuar trabalhando por medo de perder o emprego, mesmo que não estejam se sentindo bem ou tenham algum familiar em casa que não esteja bem ou esteja em isolamento;
- Preocupação em perder o emprego se a empresa estiver fechada por quarentena ou se estiver sujeita à restrições de circulação;
- Preocupação em ser demitido devido à situação financeira do empregador;
- Preocupação de que não serão readmitidos se a empresa fechar temporariamente ou se forem dispensados de forma temporária;
- Dificuldade para conciliar o trabalho e as responsabilidades com os filhos — já que as creches e escolas estão fechadas — especialmente quando trabalham em serviços essenciais que não podem ser realizados à distância;
- Medo de não receber o salário e os benefícios por um tempo; e
- Receio de não poder voltar ao trabalho no futuro se buscarem alternativas de curto prazo ou outras fontes de renda.

Algumas abordagens para manter os funcionários no trabalho ou outro tipo de apoio

Para que as empresas sejam resilientes e se recuperem dessa crise da melhor forma possível, é essencial preservar as habilidades, a experiência e a disposição dos funcionários, clientes e comunidades. As empresas que conseguirem restabelecer rapidamente sua capacidade de trabalho terão mais chances de atender às atividades econômicas após a recuperação, beneficiando-se até mesmo de novas oportunidades.

Há uma série de alternativas para a demissão em massa, que deve ser o último recurso. Muitas dessas alternativas podem ser de baixo custo e podem ser gradualmente introduzidas ou flexibilizadas. O modelo de decisões abaixo pode ajudar as empresas a considerarem qual abordagem é a mais apropriada. Essa pode ser uma abordagem por etapas que é desenvolvida ao longo do tempo. A regra geral deve ser começar com as medidas que tenham o menor impacto negativo sobre os trabalhadores.

Alguns elementos centrais do processo são:

- **Leve em consideração o desenrolar de políticas e aspectos legais.** Alguns países estão limitando as demissões em função da COVID-19 ou estão exigindo aprovações especiais. Também pode haver apoio governamental disponível. Por exemplo, alguns governos estão concedendo subsídios ou benefícios fiscais se os trabalhadores forem mantidos;
- **Consulte os trabalhadores e seus representantes.** Os trabalhadores podem ter boas ideias sobre como manter os empregos em tempos difíceis. Consultar e combinar certas medidas, tais como reduções salariais temporárias ou mudanças nos horários de trabalho, é geralmente recomendado e muitas vezes legalmente necessário. A forma como essas consultas são realizadas deve levar em consideração os riscos à saúde decorrentes da COVID-19. É preciso evitar reuniões presenciais com muitas pessoas e considerar métodos alternativos de comunicação (virtual);
- **Revise, reveja, reavalie. O cenário da COVID-19 está em constante mudança, mas certamente os impactos do vírus diminuirão com o tempo.** Garantir a flexibilidade para mudar uma medida é melhor do que tomar decisões irreversíveis ou difíceis de reverter. Por exemplo, a demissão de início de grupos de trabalhadores provavelmente deixará a empresa sem as competências e a experiência para liderar uma recuperação quando a crise acabar;
- **Mantenha clara a comunicação.** A comunicação constante e clara é fundamental, especialmente quando existem boatos, informações contraditórias e preocupações significativas entre os funcionários. Informações periódicas podem minimizar confusões ou mal-entendidos, gerar confiança e proporcionar a tranquilidade tão necessária para os funcionários.

COVID-19: Estrutura de Proteção do Trabalho

PERGUNTAS INICIAIS

Reestruturação dos negócios	Medidas governamentais devido à COVID-19	Trabalhadores vulneráveis	Terceiros	Leis e normas
A produção/serviços podem ser alterados para atender às necessidades emergenciais da C-19?	Há a implementação de medidas governamentais devido à C-19?	Há segmentos do quadro de funcionários que são particularmente propensos a impactos em sua renda?	Existe a possibilidade de medidas alternativas de pagamento para fornecedores ou contratados?	Quais são as normas trabalhistas de segurança e saúde ocupacional aplicáveis, como auxílio doença ou direito a afastamento por insegurança no trabalho?
Como as habilidades da equipe de trabalho podem se transformar para responder à nova escala / tipo de operação?	Alguns exemplos são esquemas de proteção de renda e limitações de demissões decorrentes da C-19.	Alguns exemplos incluem trabalhadores migrantes, terceirizados e trabalhadores assistenciais.	Exemplos: despacho de pedidos, pagamentos provisórios, pagamento por encomenda/recebimento	Quais são as cláusulas aplicáveis de previdência social, como seguro desemprego e auxílio doença?

RESPOSTAS POSSÍVEIS

Prevenção da transmissão	Reorganização do horário de trabalho	Reestruturação da mão de obra	Adoção de medidas
Minimize a transmissão no local de trabalho (distanciamento físico, alojamento, transporte, medidas de higiene).	Procure esforçar-se ao máximo para oferecer licenças por doença, conforme, pelo menos, a legislação nacional.	Dispense temporariamente trabalhadores com habilidades definidas para respaldar a resposta à emergência.	Dispensas temporárias, especialmente se houver apoio financeiro por parte do governo.
Trabalho de casa/teletrabalho/trabalho flexível	Reduza o horário/semana/turnos de trabalho (para assim reduzir a proximidade física).	Redistribuição dos trabalhadores para outras partes do negócio.	Transfira trabalhadores para atividades de desenvolvimento interno ou limpeza, atualização e manutenção.
Implemente protocolos para enviar os trabalhadores doentes para casa.	Permita que os trabalhadores tirem férias voluntárias ou não remuneradas.	Capacitação/treinamento dos trabalhadores para atender às necessidades de habilidades alternativas.	Permita/incentive os trabalhadores a fazerem trabalho voluntário em suas comunidades.
Implemente protocolos de higiene e diretrizes de segurança.			Apoio à subsistência, como oferecer subsídios alimentícios ou permitir que os trabalhadores permaneçam em um alojamento no local de trabalho.

Etapas de ação segundo a Estrutura de Proteção do Trabalho devido à COVID-19

O PS2 da IFC prevê que, antes de realizar uma demissão coletiva, os clientes devem “realizar uma análise de alternativas para essa medida”. Ele apresenta exemplos de alternativas que incluem programas negociados de redução do tempo de trabalho, programas de capacitação de funcionários e trabalhos de manutenção a longo prazo durante períodos de baixa produção.

Alguns outros exemplos de possíveis respostas de proteção do trabalho, com base na estrutura acima, incluem:

- A transferência de funcionários para outras partes da empresa, ou para outras empresas do grupo, pode ser uma forma de manter os trabalhadores (além de preservar as habilidades e aumentar o comprometimento do pessoal);
- Identificação de tarefas de manutenção, pesquisa ou desenvolvimento que possam ser realizadas a curto e médio prazo;
- A redução do horário de trabalho ou a revisão dos turnos pode, de certa forma, minimizar o impacto da redução das necessidades de mão de obra. Exemplos incluem esquemas de “trabalho compartilhado”, nos quais dois (ou mais) trabalhadores são contratados em regime de meio período para realizar um trabalho normalmente feito por um trabalhador em tempo integral. Esta alternativa é ideal se os salários dos trabalhadores forem complementados por subsídios governamentais ou outras fontes de recursos;
- Alguns trabalhadores podem ter a possibilidade de tirar férias voluntárias ou não remuneradas. Essa abordagem deve incluir uma consulta completa aos trabalhadores e seus representantes por meio de um processo claro e transparente. Os impactos sobre os trabalhadores podem ser reduzidos se houver apoio governamental disponível;
- Dispensas ou licenças temporárias são uma alternativa se não houver outras opções. Novamente, qualquer tipo de suporte financeiro governamental para apoio aos trabalhadores pode reduzir a possibilidade de busca de trabalhos alternativos em um cenário tão complexo. Na ausência de disposições nacionais, os clientes podem considerar a manutenção de alguma parte do salário e/ou benefícios (especificamente, cobertura de seguro saúde) durante as dispensas temporárias;
- Algumas empresas industriais transformaram seus processos de produção para fabricar produtos que atendam as necessidades emergenciais da COVID-19. Isso pode incluir empresas de vestuário que produzem neste momento máscaras e roupas cirúrgicas, empresas de álcool que produzem álcool em gel e empresas de engenharia que produzem ventiladores médicos. Há um potencial significativo de adaptação e inovação, e a reestruturação empresarial tem a vantagem adicional de preservar os empregos e o comprometimento dos trabalhadores;
- Algumas empresas estão incentivando seus trabalhadores a prestarem serviços voluntários de emergência onde suas habilidades sejam mais apropriadas.

A análise das medidas de proteção do trabalho também deve considerar os impactos sobre segmentos vulneráveis da equipe de trabalho mencionados anteriormente. Alguns exemplos de perguntas a serem feitas são: as medidas levam em conta a situação específica dos trabalhadores migrantes? As necessidades dos trabalhadores da terceira idade são consideradas e atendidas nos protocolos, particularmente em função da sua maior vulnerabilidade à COVID-19? As mudanças no horário de trabalho afetam de forma desproporcional determinados segmentos da equipe de trabalho? O auxílio doença pode apoiar os trabalhadores particularmente vulneráveis, por exemplo, assegurando que os trabalhadores da terceira idade ou os mais suscetíveis possam ficar em casa por um período de quarentena completa e pós-quarentena?

Outras medidas adicionais além da proteção do trabalho

- Caso os empregadores forneçam alojamento para os trabalhadores, é necessário verificar a segurança destas instalações, mesmo que funcionários estejam atualmente ausentes do trabalho devido a uma licença médica prolongada, suspensão do contrato ou transferência para trabalho emergencial;
- Considere suspender qualquer aluguel ou outros encargos que sejam pagos pelos trabalhadores;
- Ofereça treinamento para que a equipe possa trabalhar em situações emergenciais ou pós-emergenciais;

- Identifique oportunidades de apoio às necessidades dos trabalhadores no cuidado das crianças caso as creches e escolas estejam fechadas. Desta forma será possível garantir que o pessoal indispensável terá acesso a serviços de cuidado infantil, permitindo trabalho domiciliar e horário flexível, além de permitir que os funcionários tirem férias remuneradas. Veja a Nota da IFC: “Apoio do Empregador em Serviços de Cuidado Infantil na Era COVID-19: orientações para os empregadores”.

AÇÃO: REDUÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO COMO ÚLTIMO RECURSO

Em alguns casos, após a consideração de todas as alternativas analisadas em conjunto com os trabalhadores, a redução da folha de pagamento (também conhecida como demissão coletiva ou demissão em massa) pode ser inevitável. Neste caso, é importante notificar a IFC o mais rápido possível de que é provável que ocorra essa redução.

A redução da folha de pagamento deve ser realizada de acordo com as disposições contidas na legislação nacional e nos acordos de negociação coletiva pertinentes. O PS2 da IFC estabelece uma série de requisitos para a realização de um corte responsável, em consonância com os princípios de aconselhamento e combate à discriminação. As orientações práticas se encontram na página https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment

- Realize uma análise das alternativas para a demissão coletiva que estejam de acordo com as medidas de proteção ao trabalho que foram mencionadas anteriormente. Caso não sejam identificadas alternativas viáveis, desenvolva um plano de redução da folha de pagamento que inclua medidas para reduzir e mitigar os impactos adversos que ela possa representar para os trabalhadores;
- Consulte os sindicatos ou outros representantes trabalhistas sobre essa proposta de redução. É importante que a consulta exista para evitar ou diminuir o corte de pessoal, considerando o método de seleção e mitigando os efeitos decorrentes. Essa consulta pode precisar ser realizada à distância, tendo em vista os riscos à saúde apresentados pela COVID-19. Os resultados devem ser considerados no plano final de redução da folha;
- Garanta que os critérios de seleção para os cortes sejam objetivos, justos e transparentes. O objetivo da redução da folha de pagamento deve particularmente ser neutro em relação à representação em termos de gênero. Estude condições de recontração preferenciais para trabalhadores sujeitos a essa redução;
- Implemente um procedimento que proporcione aos indivíduos o direito de recorrer sobre sua escolha de demissão;
- Pague prontamente todos os valores em atraso referentes a salários, encargos sociais e benefícios àqueles afetados pela redução na folha. Quando os pagamentos forem feitos em benefício dos trabalhadores, eles deverão receber os comprovantes desses pagamentos. Deve ser dada uma atenção especial ao impacto sobre a cobertura de saúde dos trabalhadores dispensados quando ela depender do emprego, e se existe a possibilidade de estender tais benefícios por um período de tempo determinado, particularmente cobrindo doenças derivadas da COVID-19 ou fatores relacionados;
- Em caso de insolvência, os administradores da insolvência serão responsáveis por verificar se os trabalhadores receberam qualquer salário pendente ou outros valores a eles devidos. A legislação nacional regulará se os trabalhadores têm direitos especiais de preferência sobre os demais credores.

FERRAMENTAS: LISTA DE VERIFICAÇÃO DO CLIENTE PARA PROTEÇÃO E SEGURANÇA AO TRABALHO E EMPREGO

Avalie o apoio governamental e os requisitos legais aplicáveis:

1. Quais medidas o governo estabeleceu para informar as opções de proteção ao trabalho?

- a. Medidas comerciais: benefícios fiscais, empréstimos/créditos preferenciais;
- b. Medidas trabalhistas: proteção social estendida (desemprego temporário, auxílio doença ou licenças de assistência médica), garantia salarial ou apoio à renda dos trabalhadores.

2. **Quais são os requisitos legais de segurança relevantes no que diz respeito aos seguintes aspectos?**
 - a. Atualização das avaliações de riscos no local de trabalho;
 - b. Fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) adequados;
 - c. Instalações para higienização;
 - d. Direito dos trabalhadores a afastamento por insegurança no trabalho.
3. **Quais são os requisitos legais aplicáveis às licenças médicas remuneradas e outras similares, tal como se aplicam aos trabalhadores com suspeita ou confirmação de COVID-19 ou que tenham responsabilidades de assistência médica em decorrência da COVID-19, além de medidas de mitigação? Caso a legislação nacional não preveja licença por doença ou assistência médica, é possível concedê-la? Existem outras formas de apoio que podem ser fornecidas ou melhoradas em relação aos trabalhadores que estão doentes ou que estão sob cuidados?**

Avalie as medidas possíveis de segurança do trabalhador e de proteção ao emprego:

4. **Quais as opções disponíveis para apoiar o bem-estar e a segurança da renda dos trabalhadores durante a crise?**
 - a. Distribuição de apoios ao trabalhador;
 - b. Necessidades básicas/subsídios alimentícios;
 - c. Permitir aos trabalhadores o uso contínuo do alojamento ou refeitório, tomando as medidas de saúde e segurança correspondentes.
5. **Ao empregar trabalhadores cuja continuidade de atividades é essencial para a resposta à crise da COVID-19, quais mecanismos adicionais podem ser implementados em relação aos seguintes aspectos?**
 - a. Saúde e segurança do trabalhador, minimizando a transmissão;
 - b. Apoio ao cuidado infantil por meio direto e indireto.
6. **Quais são os membros da equipe mais vulneráveis aos seguintes itens?**
 - a. Possível exposição ou infecção pela COVID-19;
 - b. Impactos na renda associados à insegurança no trabalho ou perda do emprego.
7. **Nos lugares onde há restrições à circulação dos trabalhadores devido à COVID-19, quais componentes do negócio podem ser realizados de forma remota/em casa?**
 - a. Os trabalhadores têm o equipamento necessário para realizar essas tarefas à distância/em casa?
 - b. Esses trabalhadores têm responsabilidades adicionais, por exemplo, devido ao fechamento das escolas?
8. **Existem formas de reestruturação das atividades ou produtos/serviços para atender às necessidades de resposta associadas à crise da COVID-19?**
9. **Há alojamento disponível para os trabalhadores? Quais medidas de saúde e segurança são necessárias para minimizar os riscos de transmissão?**
10. **A equipe de trabalho e seus representantes foram consultados sobre as opções de proteção ao emprego e manutenção da segurança de renda dos trabalhadores?**
11. **Quais são as opções para reorganizar a jornada de trabalho a fim de proteger os empregos?**
 - a. Reduza o horário/semana/turnos de trabalho (para assim reduzir a proximidade física);
 - b. Solicite que os trabalhadores tirem licenças remuneradas;
 - c. Permita que eles tirem férias voluntárias ou não remuneradas.
12. **Como conscientizar os trabalhadores sobre o potencial impacto dos acordos alternativos de trabalho/licença sobre outros benefícios/direitos (previdência social, pensões, seguro saúde), se houver?**

13. Quais são as opções para reestruturar a equipe de trabalho a fim de proteger os empregos?
 - a. Dispense temporariamente trabalhadores com habilidades definidas para respaldar a resposta à emergência;
 - b. Remaneje os trabalhadores para outras partes do negócio;
 - c. Capacite/treine os trabalhadores.
14. Existe garantia formal de readmissão dos trabalhadores após a recuperação?
15. Quais são as medidas de retenção disponíveis para o cliente para manter os trabalhadores registrados, mesmo que não estejam ativos?
 - a. Dispensas temporárias, especialmente se houver apoio financeiro por parte do governo;
 - b. Transfira trabalhadores para atividades de desenvolvimento interno ou limpeza, atualização e manutenção;
 - c. Permita/incentive os trabalhadores a fazerem trabalho voluntário em suas comunidades.
16. Você já compartilhou este Guia de Orientação com os terceirizados e outros parceiros de negócios e enfatizou a importância conjunta da proteção dos empregos e da preparação para a recuperação?

Quando a demissão coletiva for inevitável

17. Se todas as alternativas tiverem sido plenamente consideradas e a demissão em massa for inevitável, a IFC e, quando necessário, as autoridades competentes, foram notificadas e a empresa começou a consultar os trabalhadores para desenvolver um plano de dispensa? Você conhece os requisitos legais nacionais e os requisitos do PS2 da IFC, parágrafos 18-19?

© 2020 International Finance Corporation. Todos os direitos reservados

Termo de responsabilidade: Este documento contém sugestões destinadas a auxiliar os clientes da IFC na resposta à pandemia da COVID-19. Os clientes também devem consultar as informações e recomendações relacionadas à COVID-19 da Organização Mundial da Saúde (OMS) e outras organizações internacionais especializadas em saúde e controle de doenças, bem como as informações de autoridades governamentais de saúde locais, regionais e nacionais, considerando que tais recomendações estão sujeitas a mudanças. Podem também estar disponíveis informações relevantes de organizações internacionais ligadas aos setores de negócios dos clientes. Este documento não visa ser detalhado, mas sim dar orientações gerais sem especificidade de setor. Os clientes em setores de alto risco devem consultar procedimentos e normas específicos.

É importante ressaltar que, embora tenhamos nos esforçado ao máximo para assegurar que as informações contidas neste documento sejam precisas, completas e atualizadas, a situação pode mudar rapidamente e, portanto, este documento poderia não refletir a situação atual. A IFC não assegura a exatidão, abrangência ou atualidade das informações contidas neste documento. A IFC não assume responsabilidade ou obrigação por quaisquer erros, omissões ou discrepâncias nas informações contidas neste documento, e tampouco assume responsabilidade ou obrigação com relação ao uso ou confiança em quaisquer informações, métodos, processos, conclusões ou julgamentos contidos aqui. As informações incluídas no presente documento não pretendem constituir assessoria jurídica, comercial ou médica e não devem ser consideradas ou tratadas como alternativas à orientação específica dos consultores profissionais dos clientes.

Divulgação: A IFC incentiva a divulgação deste trabalho. Esses materiais podem ser reproduzidos e distribuídos para fins educacionais e não comerciais desde que seja dado o devido crédito e o termo de responsabilidade esteja incluído.

Agradecemos a Ergon Associates por suas contribuições para este produto.

Saiba mais sobre a IFC e o trabalho que realizamos para melhorar as práticas de ESG: ifc.org/sustainability

© International Finance Corporation 2020. Todos os direitos reservados.

2121 Pennsylvania Avenue, N.W.

Washington D.C., 20433 USA

Internet: www.ifc.org