



TRABALHISTA

CORONAVÍRUS: COMO FICAM AS RELAÇÕES DE TRABALHO?

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, na quarta-feira, dia 11/03, pandemia global do coronavírus. Incluem-se, entre as recomendações de prevenção, a limpeza e higienização do local de trabalho, a promoção regular de limpeza das mãos e a disposição de lenços em locais de fácil acesso. Também foi recomendado evitar multidões e sugerido o teletrabalho no caso de epidemia.

QUARENTENA E ISOLAMENTO

No início de fevereiro, foi sancionada no Brasil a Lei 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

O isolamento e a quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas, bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação das pessoas que não estejam doentes, a fim de evitar a possível contaminação ou a propagação do vírus) são algumas das medidas que podem ser aplicadas pelo Poder Público.

Neste caso, o período de ausência decorrente será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada (artigo 3º, parágrafo 3º). As medidas de isolamento e quarentena, no entanto, somente poderão ser tomadas pelos gestores locais de saúde, mediante autorização do Ministério da Saúde. A Portaria 356/2020 do Ministério da Saúde regulamenta diversos procedimentos da Lei da Quarentena.

No caso de afastamentos não decorrentes do coronavírus, aplicam-se as disposições gerais para licença por motivo de saúde. Neste caso, trabalhadores filiados ao Regime Geral de Previdência Social incapacitados para o trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15

dias têm direito ao auxílio-doença. Durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento, cabe à empresa pagar ao empregado o seu salário integral. Após o 16º dia, o pagamento é feito pelo INSS.

Os demais filiados ao INSS, como prestadores de serviço, profissionais autônomos e outros contribuintes para a Previdência, também podem acionar o órgão para ter direito ao auxílio-doença.

TELETRABALHO

Uma das medidas sugeridas para evitar a aglomeração de pessoas é o teletrabalho, definido como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

De acordo com o artigo 75-C da CLT, a prestação de serviços nessa modalidade deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades realizadas pelo empregado. O teletrabalho pode ser estabelecido por mútuo consentimento entre empregado e empregador a partir de aditivo contratual.

No caso de uma situação de emergência eventual, no entanto, como no caso do Covid, a adoção do trabalho remoto é temporária e pode prescindir de algumas etapas formais, desde que respeitados os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho. Embora o empregado esteja trabalhando em casa, o local contratual da prestação do serviço continua sendo a empresa.

AMBIENTE SAUDÁVEL

Está entre as obrigações da empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Além disso, também deve instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, sobre





as precauções a tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (CLT, artigo 157, incisos I e II).

O empregado, da mesma forma, tem o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na sua aplicação. Quando correr perigo manifesto de mal considerável (artigo 483, alínea c, da CLT), ele pode considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização, desde que configurado risco iminente.

A Lei nº 13.979/2020 é bastante clara ao estabelecer, por ordem oficial, a determinação de realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas. Logo, o direito à privacidade e intimidade do trabalhador, conquanto tenha assento constitucional, cede lugar ao interesse coletivo, devendo, em tal situação excepcional, ser relativizado. De mais a mais, a consequência jurídica pelo não cumprimento das recomendações sanitárias, inclusive aquelas referendadas pela empresa e que já estejam sendo adotadas pelas autoridades de saúde, implica na penalização do empregado mediante advertências e suspensões, podendo chegar, no último caso ou a depender da gravidade do ato, em rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Assim sendo, é importantíssimo que as empresas tomem medidas preventivas de forma a conferir aos seus trabalhadores uma ambiente saudável. A Procuradoria Geral do Trabalho expediu a NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP, que recomenda aos empregadores, sindicatos patronais, sindicatos profissionais que representem setores econômicos que adotem medidas de segurança nas empresas, tais como:

- fornecimento de lavatórios com água e sabão;
- fornecimento de sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade);
- adoção de medidas que impliquem em alterações na rotina de trabalho, como, por exemplo, política de flexibilidade de jornada quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre

outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades;

- estabelecimento de política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade a infecção pelo coronavírus e para que obedeçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde;
- não permissão a circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho que possam representar risco à sua saúde por exposição ao novo coronavírus, seja aos demais inerentes a esses espaços;
- observância dos planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância;
- adoção de outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, de molde a resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária;
- advertir os gestores dos contratos de prestação de serviços, quando houver serviços terceirizados, quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus (SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (COVID-19);
- negociar acordos e/ou instrumentos coletivos de trabalho prevendo flexibilização de horários, especialmente para os trabalhadores que integrem grupos vulneráveis, o abono de faltas sem a apresentação de atestado médico àqueles que apresentarem sintomas sugestivos da COVID-19, entre outras medidas necessárias para conter a transmissão da doença.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Advogados: Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha
Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG
Tel. (31) 2121-0438 - <https://sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

Siga-nos nas redes sociais



Facebook



Instagram



LinkedIn