

COVID-19 – CORONAVÍRUS

PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO

DEVER GERAL DA SOCIEDADE NO ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

A Organização Mundial de Saúde – OMS declarou, em 11 de março de 2020, a pandemia do novo coronavírus (COVID-19), doença cujo comportamento ainda é desconhecido, em certa medida, e que registra expressivo número de casos confirmados em todo o mundo.

Há certo consenso quanto à necessidade de ações efetivas por parte de toda a sociedade para a contenção da disseminação da doença, tendo em vista, especialmente, o seu potencial impacto sobre os serviços públicos e privados de saúde.

A Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/90) prescreve que a saúde é direito fundamental do ser humano e impõe ao Estado o dever de prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício, mas também deixa claro que o dever do Estado **"não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade"**.

RECOMENDAÇÕES GERAIS – CONDUTAS PARA PREVENÇÃO AO CONTÁGIO

NOTAS TÉCNICAS 02 E 03 PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAP (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO)

- ✓ **FORNECER** lavatórios com água e sabão;
- ✓ **FORNECER** sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade);
- ✓ **ADOTAR** 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;
- ✓ **ESTABELECER** 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 PERMITIR** 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;
- ✓ **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).

RECOMENDAÇÕES GERAIS – CONDUTAS PARA PREVENÇÃO AO CONTÁGIO

NOTAS TÉCNICAS 02 E 03 PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAP (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO)

- ✓ **ADOTAR** outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, de molde a resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária;
- ✓ **SEGUIR** os 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;
- ✓ **NEGOCIAR** acordos e/ou instrumentos coletivos de trabalho prevendo flexibilização de horários, especialmente para os trabalhadores que integrem grupos vulneráveis;
- ✓ **ABONAR** faltas, ainda que sem a apresentação de atestado médico, àqueles que apresentarem sintomas sugestivos da COVID-19;
- ✓ **BENEFICIAR** trabalhadoras e trabalhadores, quando estes constituírem famílias monoparentais, ou seja, forem os únicos responsáveis por crianças e adolescentes, idosos e pessoas com deficiência que necessitem de cuidados em sua família, buscando medidas flexibilizadoras da prestação de serviços, ou em último caso, a sua substituição temporária, sendo-lhe assegurado o direito à manutenção da relação de trabalho;
- ✓ **ESTABELECE**r política de conscientização e autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, com posterior isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos.

DAS AUSÊNCIAS AO TRABALHO – ABONO DE FALTAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA

Nas situações em que a ausência ao trabalho for imposta por motivo de isolamento, quarentena ou para realização de exames compulsórios (conforme previsto na Lei 13.979/2020), as faltas são consideradas justificadas e devem ser abonadas pelo empregador (art. 3º, da Lei).

ISOLAMENTO – Somente ocorre por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica;

QUARENTENA – Somente ocorre por ato administrativo formal e devidamente motivado do Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro de Estado da Saúde ou superior.

Não há norma que imponha ao empregador obrigação e abonar faltas além dessas hipóteses (ou das já consagradas no ordenamento jurídico).

Recomenda-se, entretanto, avaliar com bom senso e razoabilidade as circunstâncias de cada caso concreto, sendo recomendado o abono das faltas ou atrasos em situações efetivamente justificadas (conforme inclusive já apontado anteriormente nesta apresentação, em referência às recomendações dos Atos Conjuntos do Ministério Público do Trabalho).

DO TELETRABALHO – HOME OFFICE

A adoção do TELETRABALHO, nas atividades que com ele sejam compatíveis, é medida de prevenção amplamente recomendada no contexto da pandemia de coronavírus.

O TELETRABALHO é regulamentado pela Lei 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista) e pode ser adotado mediante aditivo contratual, caso a possibilidade não esteja já prevista contratualmente desde a admissão.

O instrumento contratual deve especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado, além de regular a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado.

Mesmo em se tratando de trabalho remoto, mantém-se entre as obrigações da empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

DO TELETRABALHO – HOME OFFICE

Os limites legais e contratuais de jornada permanecem aplicáveis, mas a CLT **exclui** o teletrabalho do regime geral de controle de horários. No entanto, a eventual comprovação de que o controle é efetivamente possível (registros de *login/logout*, por exemplo), pode gerar riscos de condenação em horas extras.

Caso haja possibilidade de caracterização de efetivo controle de horários, recomenda-se:

- ✓ ajustar a adoção do controle de ponto por exceção conforme agora autoriza o art. 74, § 4º, que foi introduzido na CLT pela Lei n. 13.874/2019);
- ✓ impor restrições de acesso ao sistema somente no horário de trabalho pactuado;
- ✓ impor a utilização de leitor digital que demonstra quando o profissional acessa a máquina;
- ✓ impor necessidade de renovação de senha por diversas vezes ao dia, ou outras medidas desta natureza, conforme seja viabilizado pelo *software* utilizado.

DA LICENÇA REMUNERADA

A concessão de licença remunerada pode ser uma opção para o empregador, neste momento, seja como medida preventiva de contágio, seja como forma de contenção de despesas diversas, nos casos em que as atividades sejam parcial ou totalmente impactadas.

A licença remunerada pode ser concedida por período inferior ou superior a 30 (trinta) dias, mas, **se superior**, o empregado perde o direito às férias, mantendo-se, contudo, o direito ao pagamento do respectivo terço constitucional.

Licenças remuneradas por período **inferior** a 30 (trinta) dias são consideradas faltas justificadas ao trabalho, não podendo ser descontadas das férias.

DAS FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO – FÉRIAS COLETIVAS

A concessão de férias coletivas é uma hipótese legal e viável diante das circunstâncias de paralisação temporária das atividades do empregador.

As férias coletivas podem abranger todos os empregados da empresa ou apenas determinados estabelecimentos ou setores.

As férias coletivas podem ser concedidas em 2 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Para concessão das férias coletivas, o empregador deve:

- ✓ Informar o órgão local do Ministério da Economia – Secretaria Especial do Trabalho sobre a data do início e término das férias coletivas, descrevendo quais estabelecimentos ou setores foram contemplados;
- ✓ Informar ao Sindicato profissional acerca da comunicação prevista no tópico anterior;
- ✓ Comunicar a todos os empregados envolvidos no processo sobre a concessão de férias, afixando os avisos nos locais/postos de trabalho em áreas comuns (ex.: painel de avisos);
- ✓ Realizar o respectivo pagamento com antecedência mínima de 02 (dois) dias.

Ressalvados possíveis posicionamentos divergentes, entende-se que, no atual contexto de pandemia, pode ser flexibilizada a regra quanto à antecedência da comunicação, tendo em vista a situação excepcional e de urgência que se impõe.

A concessão de férias individuais em caráter de urgência pressupõe, em tese, o descumprimento aos prazos legais pertinentes (arts. 135 e 145 da CLT). Há um risco inerente, portanto, cuja minimização (não elisão, frise-se) pode ser obtida mediante tomada de termos de solicitação em que os próprios trabalhadores manifestem o interesse na antecipação, por razões pessoais e tendo em vista o contexto da pandemia.

DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO EFICAZ PARA A BUSCA DE SOLUÇÕES E MITIGAÇÃO DE RISCOS

Desde a entrada em vigor da **Reforma Trabalhista**, as normas coletivas sobrepõem-se à lei em diversas matérias, dentre as quais a jornada de trabalho, teletrabalho, sobreaviso, jornada intermitente, remuneração por produtividade, prêmios de incentivo, dentre outros.

É possível, por exemplo, a previsão em instrumento coletivo de compensação dos dias parados com o labor, por exemplo, de 3 (três) horas extras por dia, pelo período que se fizer necessário para a completa recuperação do trabalho, a redução da jornada de trabalho com correspondente redução salarial, a comunicação das férias coletivas com antecedência inferior à prevista em lei, etc.

Para os diversos problemas relacionados aos efeitos da pandemia sobre as relações de trabalho, a negociação coletiva consiste em instrumento eficaz para se encontrar a solução que melhor atenda aos interesses de todos e, principalmente, que importe menor risco jurídico.

DO DIREITO À INTIMIDADE – EXIGÊNCIA DE EXAMES – DIVULGAÇÃO DE RESULTADOS

O médico do trabalho deve guardar o sigilo médico e tem o dever e a obrigação de fazer a comunicação para as autoridades de saúde, no caso de doença infectocontagiosa.

O empregador é responsável por promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, podendo ser responsabilizado caso descuide dessa obrigação. Deve, pois, implementar ações efetivas para evitar a permanência, no ambiente de trabalho, de pessoas possivelmente contaminadas, cabendo, inclusive, o encaminhamento às autoridades sanitárias, pelo médico do trabalho, em caso de suspeita de contágio e recusa do empregado à realização espontânea de exames.

Informações pessoais referentes a casos identificados devem ser preservadas, tanto nas ações do Poder Público quanto internamente, nas empresas, sob pena de caracterizar-se violação ao direito constitucional à intimidade.

A questão suscita dúvida razoável, por caracterizar um aparente conflito entre o direito à intimidade e o dever de promoção da saúde, sendo carregada de subjetividade. Recomenda-se, caso a empresa venha a ter conhecimento do contágio, que quaisquer medidas partam necessariamente do médico do trabalho, que, preservando o necessário sigilo, afastará o empregado de suas atividades e comunicará às autoridades competentes, para fins de controle e estatística.