

10 ANOS

SPADONI CARVALHO

ADVOGADOS

ASSOCIADOS

“AS COMPANHIAS PRESTAM MUITA ATENÇÃO AO CUSTO DE FAZER
ALGUMA COISA. DEVIAM PREOCUPAR-SE MAIS COM OS CUSTOS
DE NÃO FAZER NADA.” PHILIP KOTLER

OS IMPACTOS LEGAIS DO CORONAVÍRUS NO AMBIENTE EMPRESARIAL

OS IMPACTOS LEGAIS DO CORONAVÍRUS (COVID - 19)

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a existência de uma pandemia global decorrente da disseminação do COVID-19. A chegada do Coronavírus ao Brasil alterará o cotidiano de todas as empresas, já que o vírus é transmissível através do contato interpessoal.

A redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança é direito dos trabalhadores resguardados pela Constituição Federal e dever social da empresa zelar pela saúde de seus empregados. Visando estabelecer procedimentos para diminuição da epidemia causada pelo Coronavírus, foi editada a LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020 pelo Governo Federal.

LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020

“ [...] Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) exames médicos;

b) testes laboratoriais;

c) coleta de amostras clínicas;

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou

e) tratamentos médicos específicos;

IV - estudo ou investigação epidemiológica;

V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver;

VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos;

VII - requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa;

LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020

VIII - autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa, desde que:

- a) registrados por autoridade sanitária estrangeira; e*
- b) previstos em ato do Ministério da Saúde. [...]*

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

§ 4º As pessoas deverão sujeitar-se ao cumprimento das medidas previstas neste artigo, e o descumprimento delas acarretará responsabilização, nos termos previstos em lei.

Art. 5º Toda pessoa colaborará com as autoridades sanitárias na comunicação imediata de:

- I - possíveis contatos com agentes infecciosos do coronavírus;*
- II - circulação em áreas consideradas como regiões de contaminação pelo coronavírus.*

§ 1º A obrigação a que se refere o caput deste artigo estende-se às pessoas jurídicas de direito privado quando os dados forem solicitados por autoridade sanitária.”

Conscientes do nosso papel orientativo e visando esclarecer as possíveis perguntas a respeito dos impactos da PANDEMIA do CORONAVÍRUS nos contratos de trabalho em curso, indispensáveis alguns esclarecimentos e orientações sobre as alternativas das empresas para o enfrentamento desta crise:

O QUE É UMA PANDEMIA?

- Trata-se de uma doença epidêmica e de ampla disseminação, ou seja, uma enfermidade que ataca muitas pessoas ao mesmo tempo e de forma desequilibrada, no caso prático, estamos enfrentando uma PANDEMIA GLOBAL.

CLASSIFICAÇÕES DE RISCO: Segundo consta da Nota Técnica nº 02/2020 elaborada pelo Ministério Público do Trabalho, a Occupational Safety and Health – OSHA elaborou classificação de graus de risco à exposição considerando as funções desempenhadas pelos trabalhadores, assim compreendidos:

- **“Risco muito alto de exposição:** aqueles com alto potencial de contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19 durante procedimentos médicos, laboratoriais ou post-mortem, tais como: médicos, enfermeiras, dentistas, paramédicos, técnicos de enfermagem, profissionais que realizam exames ou coletam amostras e aqueles que realizam autopsias;

- **“Risco alto de exposição:** profissionais que entram em contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19, tais como: fornecedores de insumos de saúde, e profissionais de apoio que entrem nos quartos ou ambientes onde estejam ou estiveram presentes pacientes confirmados ou suspeitos, profissionais que realizam o transporte de pacientes, como ambulâncias, profissionais que trabalham no preparo dos corpos para cremação ou enterro;
- **Risco mediano de exposição:** profissionais que demandam o contato próximo (menos de 2 metros) com pessoas que podem estar infectadas com o novo coronavírus (SARS-coV-2), mas que não são considerados casos suspeitos ou confirmados; que tem contato com viajantes que podem ter retornado de regiões de transmissão da doença (em áreas sem transmissão comunitária); que tem contato com o público em geral (escolas, ambientes de grande concentração de pessoas, grandes lojas de comércio varejista);
- **Risco baixo de exposição:** aqueles que não requerem contato com casos suspeitos, reconhecidos ou que poderiam vir a contrair o vírus, que não tem contato (a menos de 2 metros) com o público; profissionais com contato mínimo com o público em geral e outros trabalhadores

Importante: Em caso de dificuldade de enquadramento na classificação de risco, consulte o médico do trabalho vinculado à empresa.

QUAIS SÃO AS OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADORES PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA?

- Os empregadores devem manter o ambiente de trabalho saudável e responsável, orientando os colaboradores quanto às formas de transmissão e medidas preventivas;
1. FORNECER lavatórios com água e sabão;
 2. FORNECER sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade);
 3. Evitar o contato das mãos com os olhos, a boca ou o nariz;
 4. Evitar contato próximo com pessoas doentes;
 5. Cobrir boca e nariz ao espirrar ou tossir;
 6. Manter o ambiente de trabalho sempre limpo e higienizado;
 7. Manter ambientes ventilados;
 8. Higienizar adequada e regularmente cadeiras, mesas, telefones, teclados, computadores e outros equipamentos;
 9. Não compartilhar objetos pessoais;
 10. Disponibilizar lenços descartáveis em diversos locais para higiene nasal;

QUAIS SÃO AS OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADORES PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA?

11. Distribuir dispensadores de álcool-gel;
12. Organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas (recomendado 2 metros de distância)
13. Elaborar material visual de conscientização da importância da correta lavagem e secagem das mãos;
14. Se afastar do trabalho e comunicar imediatamente a empresa, caso constatado qualquer sintoma da doença.

Importante 1: O empregado que se recusar a adotar as práticas acima, deixando de se higienizar, se recusando ao isolamento em caso de suspeita ou determinação por quarentena, deverá ser punido com advertência, suspensão e até justa-causa.

Importante 2: Os empregadores não são obrigados a fornecer máscaras aos empregados, salvo exigências legais (p.ex. profissionais da saúde).

Sugestão de vídeo – limpeza das mãos: <https://www.youtube.com/watch?v=rsQlylwetsE>

RECOMENDAÇÕES DA CARTILHA DA OMS PARA AS EMPRESAS

A Organização mundial de saúde, visando proteger a população, editou uma **cartilha com uma série de procedimentos** para evitar a proliferação da doença e que devem ser observadas pelas empresas:

1. Manter ambientes ventilados
2. Higienizar adequada e regularmente cadeiras, mesas, telefones, teclados, computadores e outros equipamentos
3. Não compartilhar objetos pessoais
4. Disponibilizar lenços descartáveis em diversos locais para higiene nasal
5. Distribuir dispensadores de álcool-gel
6. Elaborar material visual de conscientização da importância da correta lavagem e secagem das mãos

QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS ENTRE ISOLAMENTO E QUARENTENA? QUAIS SÃO OS REFLEXOS NO CONTRATO DE TRABALHO?

Empregado em isolamento: Quando o empregado estiver com suspeita de infecção pelo COVID-19, o profissional da área de saúde determinará um isolamento que perdurará, em princípio, 14 (quatorze) dias. O isolamento está previsto no artigo 2º, inciso I, da Lei 13979/2020. As ausências serão consideradas como faltas justificadas, ou seja, o empregador irá custear esta ausência do empregado. Caso o empregado não apresente o atestado médico recomendando o isolamento, deverá ser considerada falta injustificada. (Portaria nº 356 de 11 de março de 2020);

Empregado em quarentena: Ocorre quando, por determinação de autoridades públicas, for determinada a restrição de atividades e movimentação de uma pessoa ou grupo de pessoas. A quarentena está prevista no artigo 2º, inciso II, da Lei 13979/2020;

Importante 1: Recomenda-se que os colaboradores que retornarem ao Brasil de uma viagem no exterior, tendo frequentado locais de risco de contaminação, que eles permaneçam em isolamento pelo período de 14 dias. Recomenda-se, ainda, que a saúde destes colaboradores seja monitorada, desde que haja a sua anuência.

QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS ENTRE ISOLAMENTO E QUARENTENA? QUAIS SÃO OS REFLEXOS NO CONTRATO DE TRABALHO?

Importante 2: A não observação de regras sanitárias preventivas definidas pelos órgãos competentes poderá caracterizar “crime contra a saúde pública”, nos moldes do artigo 268 do Código Penal:

Infração de medida sanitária preventiva:

Art. 268 - Infringir determinação do poder público, destinada a impedir introdução ou propagação de doença contagiosa:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa.

Parágrafo único - A pena é aumentada de um terço, se o agente é funcionário da saúde pública ou exerce a profissão de médico, farmacêutico, dentista ou enfermeiro

QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS ENTRE ISOLAMENTO E QUARENTENA? QUAIS SÃO OS REFLEXOS NO CONTRATO DE TRABALHO?

QUAIS SÃO AS PESSOAS QUE COMPÕEM O GRUPO DE RISCO (VULNERÁVEIS)?

- Idosos (pessoas acima de 60 anos), diabéticos, hipertensos, asmáticos, doentes renais, imunocomprometidos e fumantes estão classificados como pessoas que compõem o grupo de risco;
- Recomenda-se que estes colaboradores sejam dispensados de comparecer ao local de trabalho, devendo ser observada as alternativas propostas nas fls. 09 e 10.

COMO PROCEDER COM EMPREGADOS INFECTADOS?

- Os quinze primeiros dias serão custeados pelo empregador e a previdência social pagará o benefício previdenciário a partir do 16º dia, caso preenchidos os requisitos legais. Este afastamento não se confunde com o afastamento de prevenção mencionado no tópico 4;
- Caso fique comprovado que o empregado se infectou em virtude do trabalho (p.ex. deslocar o empregado para uma região de maior risco), haverá fundamento jurídico para que o trabalhador venha a pleitear a responsabilização por parte do empregador, inclusive por doença do trabalho (Lei 8213/91):

“Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

1 - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

COMO PROCEDER COM EMPREGADOS INFECTADOS?

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.”

- Caso o colaborador for terceirizado, comunicar imediatamente a empresa prestadora dos serviços para que as medidas cabíveis sejam adotadas (substituição do colaborador);
- Caso o colaborador seja um trabalhador autônomo ou estagiário, determinar o afastamento através de mera comunicação.

COMO PROCEDER COM EMPREGADOS INFECTADOS?

- O Ministério Público do Trabalho também orienta a ADVERTIRMOS “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”.
- O empregador deverá tomar precauções para não praticar atos discriminatórios no ambiente de trabalho.

O EMPREGADO PODE SE RECUSAR A COMPARECER NO TRABALHO, ALEGANDO PREOCUPAÇÃO COM O RISCO DE CONTAMINAÇÃO?

- Não. As ausências ao trabalho sem a orientação de isolamento ou determinação de quarentena serão consideradas faltas injustificadas para todos os efeitos legais;
- As ausências por motivos de saúde, desde que comprovadas com atestado médico, serão consideradas faltas justificadas e computarão para efeitos de afastamento previdenciário.

DÚVIDAS EMPRESARIAIS

A EMPRESA PODE IMPEDIR OS EMPREGADOS DE COMPARECEREM NO LOCAL DE TRABALHO?

- Entendemos que sim, pois a medida terá como argumento “questões sanitárias” com o objetivo de não proliferação do COVID-19. Este argumento deverá ficar esclarecido e registrada junto aos empregados;
- O período em que o empregado ficou impedido de comparecer ao trabalho deverá ser remunerado;
- Recomenda-se que as pessoas que compõem o grupo de risco sejam afastadas de suas atividades, buscando-se as alternativas propostas nas fls. 09 e 10.

DÚVIDAS EMPRESARIAIS

O EMPREGADO PODE SE RECUSAR A REALIZAR VIAGENS OU TRABALHOS EM LOCAIS ONDE EXISTA MAIOR RISCO DE CONTAMINAÇÃO?

- Entendemos que sim, pois estabelece o artigo 483 da CLT que o empregado poderá inclusive rescindir o contrato de trabalho caso seja obrigado a desempenhar atividades que lhe coloque em perigo manifesto de mal considerável. Exemplo prático seria de uma determinada empresa obrigar que um empregado viaje para lugares de alto risco de contaminação. A situação será ainda mais justificável caso o empregado pertença ao denominado “grupo de risco”.
- Caso o empregado aceite trabalhar em locais de maior risco de contaminação, o empregador deverá ficar ciente que poderá ter que arcar inclusive com as despesas médicas, hospitalares e indenização por danos morais decorrentes do contágio da doença.

DÚVIDAS EMPRESARIAIS

O EMPREGADOR PODE OBRIGAR O EMPREGADO A SE SUBMETER A EXAMES MÉDICOS PARA MONITORAMENTO DE EVENTUAL CONTAMINAÇÃO DO COVID-19?

- Não. Qualquer avaliação médica apenas poderá ocorrer em caso de anuência expressa do empregado.

O EMPREGADOR ESTÁ OBRIGADO A ACATAR PEDIDO DE EMPREGADO QUE TENHA QUE PERMANECER EM SUA RESIDÊNCIA PARA CUIDAR DE FILHO QUE TEVE AULA SUSPensa?

- Não. Esta deverá ser uma política a ser implantada pela empresa, recomendando-se que sejam avaliadas as alternativas propostas nas fls. 09 e 10.

ALTERNATIVAS QUE OS EMPREGADORES PODERÃO ADOTAR PARA A MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

- O Ministério Público do Trabalho divulgou uma Nota Técnica Conjunta (nº 02/2020), com objetivo de orientar os empregadores sobre as medidas a serem adotadas.
- Dentre as recomendações, estão a de incentivar “aos empregadores, sindicatos patronais, sindicatos profissionais que representem setores econômicos que considerados de risco muito alto, alto ou mediano (OSHA), que negociem 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”;

ALTERNATIVAS QUE OS EMPREGADORES PODERÃO ADOTAR PARA A MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Nosso Escritório recomenda aos clientes as seguintes alternativas:

- **Alteração de Jornada de Trabalho / Escala de Trabalho:** Considerando que alguns trabalhadores enfrentarão o problema de cuidar dos próprios filhos , sendo que não há recomendação pelos órgãos de saúde que as crianças permaneçam com pessoas que compõem o grupo de risco, recomenda-se que o empregador verifique a possibilidade de alterar o turno de trabalho do empregado, possibilitando que o mesmo, em conjunto com demais entes da família ou amigos, tenham condições de cuidar de seus filhos. Relembra-se que o abandono de menor é considerado crime por parte do responsável (genitores p.ex.). Qualquer alteração contratual deverá ser precedida de estudo pelo jurídico e aditivo contratual.

ALTERNATIVAS QUE OS EMPREGADORES PODERÃO ADOTAR PARA A MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

- **Utilização de Banco de Horas:** Entendemos que a utilização de banco de horas é uma alternativa viável para recuperarmos a força de trabalho dos empregados que necessitaram permanecer afastados em virtude de isolamento ou quarentena. Haverá necessidade das empresas trabalharem com banco de horas negativo, ou seja, os empregados ficariam devendo horas de trabalho para as empresas para futura compensação. Considerando que provavelmente os empregados necessitarão trabalhar em regime de horário extraordinário quando a normalidade retornar ao nosso dia a dia, estas horas quitadas serviriam como futura compensação, ou seja, dispensaria a empresa de quitar horas-extras.

Nosso entendimento é que o acordo deverá ser pactuado com o sindicato de classe dos trabalhadores, pois nos trará maior segurança jurídica e possibilidade de compensação de horas por período superior a 6 meses.

ALTERNATIVAS QUE OS EMPREGADORES PODERÃO ADOPTAR PARA A MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

- **Trabalho Remoto (“home-office”)**: Outra opção que está sendo adotada diz respeito à autorização do trabalho em casa. Assim, existe a possibilidade dos empregados desempenharem suas funções de forma remota, adaptando temporariamente o contrato de trabalho. É o famoso teletrabalho, regulamentado pela CLT (artigo 75 -A a 75-E):
- *Art.75-B. Considera-se teletrabalho 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.*
- *Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.*
- Assim, caso a empresa queira implementar o modelo “Home Office”, necessário realizar Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho que fixe regras da prestação do serviços à distância e que regulamente as responsabilidades por eventuais despesas do empregado (requisitos do artigo 75-D da CLT).

ALTERNATIVAS QUE OS EMPREGADORES PODERÃO ADOTAR PARA A MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

- Deverá ser mantido um controle de jornada de trabalho, que será avaliado caso a caso pelo departamento jurídico, resguardando o cumprimento da legislação nesta fase de transição.
- Caso seja este o interesse da empresa, gentileza acionar o jurídico para aditamento ao Contrato de Trabalho, garantindo maior segurança jurídica no pactuado (art. 75-C, §1º, CLT).
- Ressalta-se a possibilidade de formalização de Norma Coletiva (negociação com o sindicato) que trate do teletrabalho neste cenário, garantindo força maior que a própria CLT, conforme previsto no artigo 611-A.

ALTERNATIVAS QUE OS EMPREGADORES PODERÃO ADOTAR PARA A MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

- **Férias Coletivas:** Trata-se de uma solução eficiente caso a empresa deseje suspender as atividades por um certo prazo. De acordo com o artigo 139 e seguintes da CLT, as férias coletivas podem ser concedidas a toda empresa, ou alguns setores específicos, com pagamento antecipado (art. 145) e acréscimo de 1/3 constitucional;
- A legislação prevê a necessidade de comunicar o empregado com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência; e com no mínimo 15 (quinze) dias às autoridades competentes (art. 135 c/c art. 139, ambos da CLT).
- Todavia, diante do “surto” provocado pelo coronavírus, julgamos pertinente a concessão das férias coletivas sem o respeito aos prazos expostos no parágrafo anterior, pois a situação atual exige medidas extremas.
- Atentamos, apenas, para a necessidade de cumprir com o pagamento antecipado e com o acréscimo de 1/3 constitucional.

ALTERNATIVAS QUE OS EMPREGADORES PODERÃO ADOTAR PARA A MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Por fim, importante ressaltar que a celebração de Acordo Coletivo é possível, em busca da alta segurança jurídica devido a sua força maior que a própria CLT, por força do artigo 611-A da CLT.

Licença Não Remunerada: Situação passível de ocorrer, principalmente em virtude da necessidade de alguns empregados cuidarem dos próprios filhos. O empregado deverá fazer um pedido de próprio punho.

Suspensão do Contrato de Trabalho ou Redução de Salários: Entendemos ser possível, com base no artigo 611-A da CLT, que seja negociado com o sindicato de classe dos trabalhadores um pedido de suspensão contratual ou até mesmo a redução de salários de empregados que tenham que permanecer afastados em virtude de medidas sanitárias (contenção da epidemia).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Poderá ser negociado com o sindicato dos empregados inclusive a possível redução de jornada de trabalho e respectivo salário, caso haja diminuição da atividade produtiva da empresa.

Necessário, portanto, seguir as recomendações e traçar plano de contingência que melhor se adequa a realidade individual da empresa, retardando a disseminação da doença e contribuindo com a sociedade em geral.

Registra-se, por final, que o Ministro da Economia Paulo Guedes informou ontem (16/03/2020) que o Governo editará medidas econômicas para auxiliar as empresas e população durante a fase da PANDEMIA. Não houve publicação oficial de nenhuma medida, sendo que comunicaremos aos nossos clientes assim que tivermos novidades.

Para qualquer das alternativas eleitas pela empresa, é importante que sejamos informados para que possamos orientar quais são as formalidades e elaborar os documentos compatíveis com a escolha efetuada e as especificidades de cada caso.

CONTATO

Nossos escritórios estão localizados em uma das áreas mais nobres das cidades de Ribeirão Preto/SP e Belo Horizonte/MG, contando com amplas estruturas físicas e estacionamentos próprios.



Unidade Ribeirão Preto/SP

Rua Maestro Carlos Nardelli, 310
Alto da Boa Vista, Ribeirão Preto/SP 14025-620



(16) 3441-2000



Unidade Belo Horizonte/MG

Rua Min. Orozimbo Nonato, 102, sl 1.003, Torre A
Ed. Icon Vila da Serra, Nova Lima/MG - 34060-053



(31) 4042-4241

