

BOLETIM



EXTRAORDINÁRIO

Março 2020



Esclarecimentos sobre as relações de trabalho e emprego a partir da Lei da Quarentena do Coronavírus

Publicada em 07/02/2020, a Lei 13.979/2020, regulamentada pela Portaria 356/2020 do Ministério da Saúde, dispõe sobre as medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, estabelecendo condições de isolamento e quarentena.

Considerando a declaração de pandemia de coronavírus pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e com o objetivo de evitar a proliferação do vírus, infecção de trabalhadores, empregadores e clientes, bem como, manter a atividade econômica, dada a situação extraordinária, sem previsões legais que regulem a situação atual, o **SEAAC se coloca à disposição para firmar Acordos Coletivos de Trabalho, estabelecendo medidas necessárias a conferir segurança jurídica entre relações de trabalho e emprego.**

CONDIÇÕES DE ISOLAMENTO E QUARENTENA

Isolamento:

Separação de pessoas doentes ou contaminadas, de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, a fim de evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus.

Quarentena:

Restrição de atividades ou separação de pessoas, bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitas de contaminação de infectados que não apresentem sintomas, com o objetivo de evitar possível contaminação ou a propagação do vírus.



ORIENTAÇÕES DO MPT

O Ministério Público do Trabalho emitiu a Nota Técnica Conjunta nº 02/2020, para a atuação dos membros do MPT em face da declaração de pandemia da doença infecciosa COVID 19, o novo coronavírus. Com isso há algumas posturas que os Sindicatos laborais e patronais devem procurar adotar, entre elas, medidas de segurança por parte das empresas, como FORNECER lavatórios com água e sabão e FORNECER sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade) aos trabalhadores, clientes e fornecedores, que transitem pelo ambiente de trabalho.



FALTAS AO TRABALHO

O período de ausência decorrente de isolamento ou quarentena será considerado **falta justificada** ao serviço público ou à atividade laboral privada (artigo 3º, parágrafo 3º).

No entanto, as medidas de isolamento e quarentena somente poderão ser tomadas pelos gestores locais de saúde, mediante autorização do Ministério da Saúde.

AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO

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, desde o primeiro dia de afastamento do trabalho.

MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS PELAS EMPRESAS

AFASTAMENTO IMEDIATO PARA O GRUPO DE RISCO

Licença (ou férias) imediata para empregados em grupo de risco: o risco de morte é maior entre idosos, diabéticos, hipertensos, cardíacos e pessoas com problemas respiratórios e de coagulação.

TELETRABALHO

Dentre as medidas sugeridas para evitar a aglomeração de pessoas o teletrabalho é uma opção, sendo assim a prestação de serviços ocorrerá fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

O Teletrabalho possui regulamentação específica, nos termos do artigo 75-C da CLT, que determina que modalidade deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades realizadas pelo empregado, devendo ser estabelecido por mútuo consentimento entre empregado e empregador, a partir de aditivo contratual. Embora o empregado esteja trabalhando em casa, o local contratual da prestação do serviço continua sendo a empresa, e direitos e benefícios não podem ser modificados e prejudicados.

CONTINUA NA PRÓXIMA PÁGINA



FÉRIAS COLETIVAS

As empresas poderão conceder de férias coletivas a todos os empregados ou apenas a alguns setores ou filiais (art. 145 da CLT), mediante comunicação ao sindicato da categoria profissional (art. 139, p. 2º da CLT), bem como férias individuais, considerando a força maior que se justifica.

LICENÇA REMUNERADA

A Lei 13.979/2020 prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação, trata-se de uma medida de prevenção que interrompe do Contrato de Trabalho, portanto, o empregado recebe o salário sem trabalhar.

Em casos de licença superior a 30 dias consecutivos, o empregado perde as férias proporcionais, e um novo período aquisitivo se inicia após o fim deste afastamento (art. 133, III da CLT).

COMPENSAÇÃO DE HORAS

Poderá se ajustado, por escrito, que o período de ausência ao trabalho será objeto de compensação futuramente. Para estabelecer Banco de Horas de até um ano para compensação das horas não trabalhadas é obrigatório negociação com o Sindicato profissional.



NORMA COLETIVA

As empresas que desejam maior segurança jurídica podem estabelecer negociação coletiva para formalização de acordo coletivo ou a convenção coletiva (art. 611-A da CLT). Com base no negociado sobre o legislado, a norma coletiva irá sobrepor à legislação.

ACIDENTE DE TRABALHO

É considerado acidente de trabalho atípico, o empregado que foi infectado no trabalho, pois se enquadra como doença ocupacional (artigos 19 e 20 da Lei 8.213/91), portanto, as empresas devem redobrar a fiscalização para cumprimento das medidas de segurança, de higiene e utilização do EPI, quando for o caso.

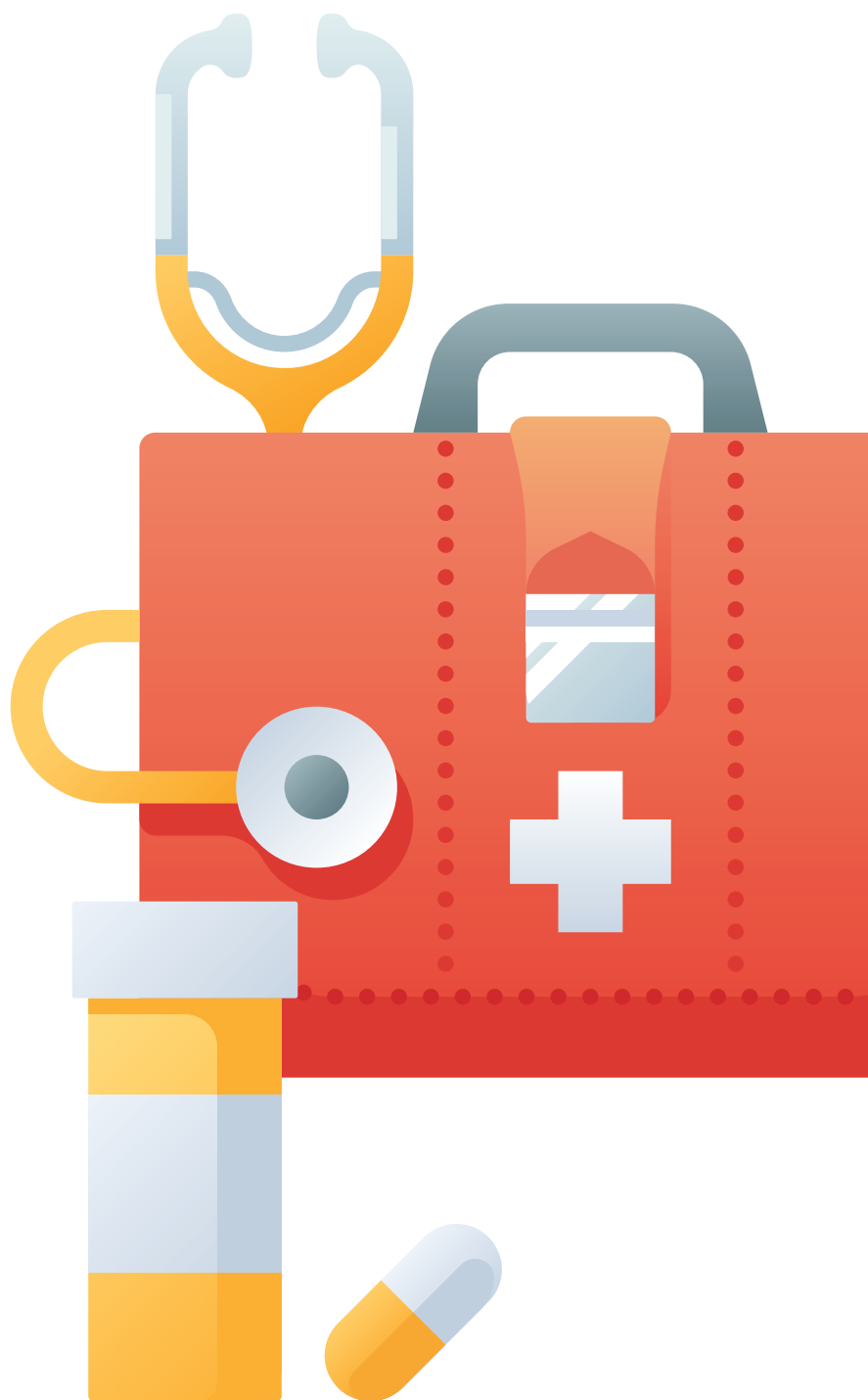
Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO EM CASO DE SUSPEITA DE CONTAMINAÇÃO

Em de suspeita de contaminação, o isolamento social é a medida necessária a ser tomada para evitar o contágio a outros empregados, terceiros e clientes.

O empregado deve comunicar imediatamente o empregador, e este deve adotar precauções necessárias, com o isolamento do trabalhador e medidas de higiene do local de trabalho. O empregador deve tomar precauções para não praticar discriminação no ambiente de trabalho, encaminhando apenas os casos realmente suspeitos ao INSS ou ao médico do trabalho.

As empresas de tendência, isto é, aquelas em que o trabalhador precisa manter sua saúde intacta, pois trabalham com outros doentes ou com risco de contaminação coletiva ou em massa, podem obrigar todos os seus empregados e terceirizados a se submeterem ao exame preventivo do vírus, a seu custo, já que neste caso a finalidade é coletiva e de saúde pública.



MEIO AMBIENTE DE TRABALHO X PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

As empresas devem tentar conter a pandemia do coronavírus, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do vírus. A medida não é só de higiene e medicina de trabalho, mas também de solidariedade, de colaboração com a coletividade, de interesse público e de dever de colaboração.

Por isso, medidas como o isolamento, quarentena, exames obrigatórios em determinados casos, obrigatoriedade de uso de luvas e máscaras em casos específicos estão de acordo com a Lei 13.979/20, sempre respeitando o princípio da razoabilidade e da preponderância do coletivo sobre o individual, da saúde coletiva sobre a lucratividade.

Sob este aspecto, o empregado que se recusar a utilizar EPI adequado, como luvas, máscara ou uso de álcool gel, ou que se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou justa causa.

Da mesma forma, o empregador que não adote medidas preventivas e de contenção pode estar praticando justa causa, de modo a ensejar a rescisão indireta daqueles que se sentirem diretamente prejudicados (Art. 483, "c" da CLT). É claro que a punição máxima depende do caso concreto e da



probabilidade real de contágio e disseminação.

O empregador não poderá impedir o empregado do exercício de atividades particulares, como comparecimento a locais públicos ou viagens internacionais, mas deve reagendar viagens nacionais ou internacionais a trabalho não urgentes, assim como feiras, congressos, palestras e todo e qualquer ato que coloque em risco seus trabalhadores. **Ressalte-se que o empregador que obriga o empregado a viajar em período de pandemia tem responsabilidade**

objetiva sobre eventual contágio pelo contato com outras pessoas em decorrência deste deslocamento a trabalho (doença ocupacional – artigo 118 da Lei 8.213/91).

A responsabilidade subjetiva do patrão pode ser afastada pela utilização de medidas de precaução, como higiene constante do local de trabalho, máscaras, luvas, álcool gel etc. Por isso, todas estas práticas devem ser documentadas para evitar futura alegação de responsabilidade patronal pelo contágio.

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO 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.

CORONAVÍRUS E COVID-19

As notícias veiculadas pela imprensa ora tratam a Pandemia como "coronavírus" ou COVID-19, mas a distinção é técnica, enquanto o coronavírus trata-se de uma família de vírus que pode causar doenças em animais ou humanos, COVID-19 é a doença infecciosa causada pelo coronavírus.

PANDEMIA

A Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou no último dia 11/03 que está em curso uma pandemia do novo coronavírus, e isso significa que a doença infecciosa atingiu proporções de ameaça à muitas pessoas ao redor do mundo simultaneamente e impõe a necessidade de mais precaução de toda sociedade e do Governo.

SEAAC NEWS

Redator responsável:

José Rondina

Diagramação e design:

Denis Zuccari

SEAAC News é uma publicação da

netshare
marketing criativo

www.netshare.com.br F.: (14) 3245 5504 / 3241 2963

 **seaacbauru**

Filiação

