

Com a recente a disseminação do novo coronavírus – Covid-19, bem como o reconhecimento como pandemia pela OMS, não apenas as relações de saúde são afetadas, mas a economia, produção e relações trabalhistas têm reflexos evidentes.

A nossa área trabalhista vem analisando as mudanças e atualizações sobre o tema a fim de compatibilizar as diretrizes de saúde, isolamentos e limitações ao trabalho com as atuais regras trabalhistas e previdenciárias.

1. O que a empresa pode e deve fazer para salvaguardar o ambiente de trabalho e a saúde dos seus colaboradores?

R: É de extrema importância que toda a área responsável pela gestão da empresa dissemine largamente informações aos empregados sobre as formas de contágio, mas, sobretudo, sobre os cuidados necessários à prevenção, como, por exemplo, lavar as mãos com frequência, não compartilhar objetos pessoais, proteger o nariz e a boca ao tossir ou espirrar com lenço de papel descartável ou cobrindo as regiões com o antebraço. O médico do trabalho deve agir conjuntamente em todas estas ações.

Além da informação, o ideal é que as empresas invistam na prevenção da doença. Dentre as principais ações, em destaque estão a desinfecção das mesas e telefones constantemente, a disponibilização de álcool gel em determinados pontos para higienização das mãos, e a determinação de que os empregados que apresentem sintomas permaneçam em casa.

Manter-se atualizado nas informações do Ministério da Saúde é crucial.

2. Quais os potenciais impactos de cunho jurídico que o coronavírus – Covid-19 traz?

R: Do ponto de vista trabalhista, os principais impactos de cunho jurídico que o Coronavírus traz às empresas está relacionado, principalmente:

- *Repatriação:* A Lei nº 7.064/82 dá o direito ao empregado que trabalha no exterior retornar ao Brasil quando há algum motivo de saúde.
- *Home Office:* O empregador não é obrigado a permitir a prestação de serviços fora do regularmente pactuado. Porém, no caso de factível risco de contágio é interessante as empresas estarem alinhadas sob esta perspectiva, de modo que o home office pode ser uma alternativa jurídica. A edição de uma política interna com ênfase em empregados que tenham viajado ou apresentem sintomas merece destaque.
- *Trabalho no Exterior:* Diante do cenário, recomendável evitar o envio de profissionais para reuniões e projetos no exterior, em especial aos países da lista de atenção do Ministério da Saúde.

Imprescindível lembrar que as viagens a trabalho são consideradas tempo à disposição do empregador e, por consequência, doenças e acidentes ocasionados neste período tendem a ser considerados como decorrentes do trabalho. Ou seja: passível de afastamento, estabilidade, custeio de despesas médicas e demais consequências de responsabilidade da empresa.

- *Direitos dos Empregados:* Nesse sentido, dentro do chamado “direito de resistência” do empregado está a possibilidade de se recusar a viajar aos países contaminados ou a prestar seus serviços de modo prejudicial ou que exponham demasiadamente ao contágio.
- *Isolamento/Quarentena:* O Empregador deverá continuar arcando com a remuneração do empregado no caso de isolamento ou quarentena. A situação deverá ser avaliada de perto, em conjunto com o médico do trabalho, a fim de averiguar (a depender do tempo) o cabimento do afastamento pelo INSS.
- *Sigilo e confidencialidade do estado de saúde do empregado;*
- *Possibilidade ou não do empregado interferir na seara particular do empregado, como: proibir viagens nas férias.*

3. Quais os principais pontos a serem comunicados pela empresa?

R: Conscientização da gravidade da situação e as medidas para que se evite o contágio.

4. Quais os impactos de cunho jurídico?

R: Idem 2

5. Quais os cuidados em caso de repatriação?

R: A empresa deve atentar-se ao fato de que terá que arcar com todos os custos despendidos para retorno do empregado eventualmente repatriado ao Brasil. Isto porque na legislação vigente (Lei nº 7.064/82) há o direito ao empregado que trabalha no exterior de retornar ao Brasil quando há algum motivo de saúde.

Regra geral, isto deve ser comprovado através de laudo médico oficial que recomende o retorno (artigo 17, inciso II da Lei nº 7.064/82). Todavia, pela gravidade da situação e reconhecimento como pandemia X saúde e segurança do empregado, acreditamos que este requisito será flexibilizado.

6. Quais os cuidados em caso de home office?

R: O empregador não é obrigado a permitir a prestação de serviços fora do regularmente ajustado entre as partes. Porém, no caso de alto risco de contágio, o *home office* pode ser uma alternativa jurídica interessante. Tendo em vista as regulamentações específicas, recomenda-se a a) edição de uma política interna para implementação do regime, principalmente, aos empregados que tenham viajado ou apresentem sintomas do vírus; e b) elaborar um aditivo ao contrato de trabalho regulando este cenário face as especificidades da CLT.

7. Empresa pode obrigar empregado a viajar a trabalho para algum país que tenha alto índice de infecção?

R: Esta é uma questão delicada. Antes de mais nada, é importante sempre analisar a questão sob o aspecto constitucional, sendo necessária moderação na aplicação deste do poder diretivo do empregador conferido pela CLT, como parte mais forte, de “mandar e desmandar”, versus o direito de resistência do empregado, que pode se recusar a arriscar sua vida por conta de uma viagem a trabalho. Esta ponderação pode evitar abusos, maus tratos ou constrangimentos por parte da empresa.

No mais, o bom senso e o equilíbrio na relação entre patrões e empregados visando à harmonia, ao respeito e à dignidade também são essenciais ao ambiente de trabalho saudável.

Ressalta-se, ainda, que as viagens a trabalho são consideradas tempo à disposição do empregador e, por consequência, doenças e acidentes ocasionados neste período tendem a ser considerados como decorrentes do trabalho. Ou seja: passível de afastamento, estabilidade, custeio de despesas médicas e demais consequências de responsabilidade da empresa.

8. Até onde vai o poder do empregador em proibir viagens ou interferir na vida pessoal do empregado (férias por exemplo), sob o argumento da contaminação?

R: Assim como ocorre nos casos de imposição de viagem a trabalho a locais com alto índice de contágio, recomenda-se cautela, por parte do empregador, ao interferir na vida pessoal do empregado por conta do Coronavírus. A situação exige análise da situação específica e estratégia alinhada com a legislação em vigor, que devem enaltecer e fomentar a prevenção e melhoria na condição de saúde dos empregados.

Como é sabido, a CLT confere ao empregador poder diretivo, hierárquico e disciplinar, que lhe permite adotar decisões que melhor lhe convenham para organização da empresa. Entretanto, entendo que não se pode invadir a esfera íntima do trabalhador, impondo-lhe limites à sua liberdade de ir e vir fora do ambiente de trabalho, de escolhas ou de pleno gozo dos seus direitos, como, por exemplo, no caso das férias, levando em consideração que isto diz respeito à sua vida particular. Nesse sentido, entendo que os empregados estariam autorizados a descumprir determinada regra, utilizando o seu direito de resistência.

9. A empresa pode divulgar internamente que um empregado é esteja infectado pelo vírus Covid-19? O médico do trabalho não poderia sofrer implicações com relação à obrigação de sigilo médico do empregado?

R: Levando em consideração o dever do médico do trabalho de ter de preservar a confidencialidade das informações dos pacientes, nestes casos, os empregados, a empresa não deve divulgar internamente que alguém está infectado pelo vírus na empresa.

Entretanto, há disposições legislativas em nosso ordenamento (Lei nº 6.259/75 e a própria Lei nº 13.979/2020) ser obrigatório o compartilhamento entre órgãos e entidades da administração pública federal, estadual e municipal de dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou com suspeita de infecção pelo coronavírus, com a finalidade exclusiva de evitar a sua propagação.

Observa-se, portanto, que o intuito destes dispositivos é, ao mesmo tempo, evitar que os empregados contaminados sofram eventual discriminação por parte dos colegas de trabalho, e a disseminação da doença contagiosa.

10. A empresa pode obrigar que o empregado faça o exame para detectar a presença de Covid-19?

R: Entendemos que os empregadores não poderão obrigar os empregados a realizar exames para detecção da doença.

Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, a Lei 13.979/2020 estabeleceu em seu artigo 3º que poderá ser determinada a realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas e entre outras medidas para prevenção do Coronavírus.

A companhia deve se atentar, no entanto, que as medidas previstas neste artigo somente poderão ser determinadas com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública.

11. A falta do empregado com suspeita de Covid-19, de acordo com a Lei 13.979/20, art. 3º e § 3º, é considerada como falta justificada?

R: Entendemos que são consideráveis como justificadas as faltas dos empregados com suspeita de infecção pelo Coronavírus, levando em consideração que o afastamento concedido pode ser considerado como medida de proteção à saúde pública, eis que a constatação da instalação do vírus nem sequer foi confirmada, estando o empregado sujeito à estudo e investigação epidemiológica. É nesse sentido que dispõe o §3º do artigo 3º da Lei 13.979/2020.

Ressalte-se, no entanto, que a suspeita deve ser comprovada através da apresentação atestado médico.

12. Posso rescindir um contrato de trabalho por força maior?

R: A CLT estipula a possibilidade de extinção do estabelecimento ou empresa por motivo de força maior (artigos 501 a 504).

Note-se que não é uma hipótese de extinção especificamente do contrato de trabalho, mas encerramento das atividades da empresa. Claro que o encerramento gera a extinção contratual, na maioria das vezes.

De todo modo, acreditamos que este regulamento pode ser utilizado subsidiariamente às rescisões dos contratos de trabalho por força maior. Por exemplo: extinção de uma contratação específica em um evento que foi cancelado pela disseminação do corona vírus.

Nesse sentido, força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente, ou seja, a pandemia do Covid-19 pode ser enquadrada como tal.

Nessa modalidade, há algumas diferenças nos pagamentos, o que pode gerar economia à empresa, como, por exemplo, redução da multa do FGTS para 20% (artigo 18, §2º da Lei nº 8.036/90).

Importante arquivar todas as evidencias que levaram a este encerramento e a causa da força maior em eventual fiscalização ou discussão futura.

O FAS advogados está à disposição para maiores esclarecimentos.