



PANDEMIA CORONAVIRUS

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 11.03.2020, a existência de situação de pandemia envolvendo o novo coronavírus (Sars-cov 2- COVID-19).

Desde então vem sendo necessária a adoção de uma série de mecanismos para minimizar a disseminação do vírus e preservar a saúde de todos, afetando, assim, diretamente, a rotina laboral.

A Lei nº 13.979/2020, que trata das medidas para enfrentamento da pandemia, prevê que será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência do empregado infectado, com determinação médica de isolamento ou quarentena e de realização compulsória de a) exames médicos; b) testes laboratoriais; c) coleta de amostras clínicas; d) vacinação e outras medidas profiláticas.

O empregado infectado, que necessitar afastamento do trabalho por prazo superior a 15 dias (sendo estes custeados pelo empregador), deverá ser encaminhado ao INSS para gozo de benefício previdenciário comum.

Além das recomendações do Ministério da Saúde para evitar a disseminação do vírus, como o reforço da prevenção individual, desinfecção de objetos e superfícies tocados com frequência, a redução do contato social, entre outros, o empregador pode adotar medidas para minimizar a situação, como as medidas recomendadas pelo Ministério Público do Trabalho, quais sejam fornecer lavatórios com água e sabão, álcool 70% ou outros adequados à atividade e adotar medidas que impliquem em alterações na rotina de trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre pessoas, advertir os gestores dos contratos de prestação de serviços (terceirização) quanto à responsabilidade da contratada em adotar todos os meios necessários para prevenir os riscos.

Ainda, é possível ao empregador:

- estabelecer política de flexibilidade de jornada quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento ou para atender familiares em situação de vulnerabilidade;



CIRCULAR ESPECIAL 01/2020

- estabelecer compensação de jornada de trabalho com base nas cláusulas da convenção coletiva de trabalho em vigor para a respectiva base territorial – Cláusulas Compensação para Gozo de Folgas, Regime Especial de Compensação de Horário dispondo folgas para compensação futura (compensação especial para gozo de folgas ou banco de horas);
- definir, se for o caso, política diferenciada para trabalhadores em grupo de risco mais suscetíveis aos efeitos do Covid-19;
- criar escalas de horários diferenciados para cada grupo de trabalhador (por exemplo, pequenos grupos, em horários alternados), diminuindo o número de empregados presentes ao mesmo tempo e no mesmo ambiente;
- adotar, temporariamente, mediante acordo individual com o empregado, a prática do trabalho a domicílio (“home office”), devendo, contudo, para tanto, disponibilizar as tecnologias de informação e de comunicação necessárias para a execução das atividades;
- conceder licença remunerada ao empregado, cabendo lembrar que, se a licença for superior a 30 dias consecutivos, é quitado o período aquisitivo, sendo que o novo inicia após o fim da licença (artigo 133, inciso III da CLT);
- tendo em conta a situação de “força maior”, conceder férias vencidas ou não, inclusive por antecipação e antes que o empregado complete o período aquisitivo, sem que este se modifique, mediante a solicitação e/ou concordância do empregado, conforme disposto na cláusula específica da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

As medidas sugeridas não são exaustivas e cada empresa deve estabelecer a política de enfrentamento à pandemia de acordo com a sua realidade. À medida que novas regulamentações forem publicadas, informaremos.