

ESPECIAL CORONAVÍRUS: COMO FICAM AS RELAÇÕES DE TRABALHO?

Publicado por: JUSTIÇA DO TRABALHO – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Fonte: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25142571

Em caso de medidas de quarentena e isolamento, as faltas ao trabalho serão consideradas justificadas. 13/03/20 - A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, nesta quarta-feira (11), pandemia global do coronavírus. Incluem-se, entre as recomendações de prevenção, a limpeza e higienização do local de trabalho, a promoção regular de limpeza das mãos e a disposição de lenços em locais de fácil acesso. Também foi recomendado evitar multidões e sugerido o teletrabalho no caso de epidemia. Confira aqui o informativo da OMS, divulgado em 27/2.

Quarentena e isolamento

No início de fevereiro, foi sancionada no Brasil a Lei 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. O isolamento e a quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas, bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação das pessoas que não estejam doentes, a fim de evitar a possível contaminação ou a propagação do vírus) são algumas das medidas que podem ser aplicadas pelo Poder Público.

Neste caso, o período de ausência decorrente será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada (artigo 3º, parágrafo 3º). As medidas de isolamento e quarentena, no entanto, somente poderão ser tomadas pelos gestores locais de saúde, mediante autorização do Ministério da Saúde. A Portaria 356/2020 do Ministério da Saúde regulamenta diversos procedimentos da Lei da Quarentena.

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.

Teletrabalho

Uma das medidas sugeridas para evitar a aglomeração de pessoas é o teletrabalho, definido como 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.

De acordo com o artigo 75-C da CLT, a prestação de serviços nessa modalidade deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades realizadas pelo empregado. O teletrabalho pode ser estabelecido por mútuo consentimento entre empregado e empregador a partir de aditivo contratual.

No caso de uma situação de emergência eventual, no entanto, como no caso do Covid, a adoção do trabalho remoto é temporária e pode prescindir de algumas etapas formais, desde que respeitados os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho. Embora o empregado esteja trabalhando em casa, o local contratual da prestação do serviço continua sendo a empresa.

Ambiente 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.

Prevenção no TST

Secretaria de Saúde do TST informa:

CORONAVÍRUS COVID-19

— como se proteger?

 <p>Lave as mãos com frequência, com água e sabão, ou higienize com álcool em gel 70%.</p>	 <p>Evite tocar os olhos, o nariz e a boca com as mãos não lavadas. Ao tocar, lave sempre as mãos com água e sabão.</p>
 <p>Ao tossir ou espirrar, cubra o nariz e a boca com lenço ou com o braço, e não com as mãos.</p>	 <p>Não compartilhe objetos de uso pessoal, como talheres, toalhas, pratos e copos.</p>
 <p>Se estiver doente, evite contato físico com outras pessoas e fique em casa até melhorar.</p>	 <p>Evite aglomerações e mantenha os ambientes ventilados.</p>

O coronavírus (Covid-19) é **similar a uma gripe**.
Geralmente leve a moderada, mas alguns casos podem ficar graves.

**JUSTIÇA DO TRABALHO**
Tribunal Superior do Trabalho

Além da ampliação do teletrabalho, o TST vem adotando diversas medidas preventivas para o público interno e externo. As práticas recomendadas para a prevenção estão sendo divulgadas em cartazes e banners instalados nos locais de maior trânsito de servidores e na sua rede interna (intranet). O fornecimento de álcool gel foi aumentado, e os equipamentos de trabalho estão sendo higienizados com álcool 70%. As atividades do berçário foram suspensas até 16/3, e a capacidade do restaurante foi reduzida para observar a distância de dois metros entre as mesas determinada por decreto do governador do Distrito Federal (Decreto 40.509/2020).

Também para evitar a transmissão do vírus, o Tribunal suspendeu temporariamente eventos, viagens e reuniões presenciais que não sejam imprescindíveis, a entrada de público externo na Biblioteca Délio Maranhão e no restaurante, a visita pública e o atendimento presencial do público externo que puder ser prestado por meio eletrônico ou telefônico. O acesso às salas de sessão também está restrito às partes e aos advogados dos processos em pauta.