

Acusação e defesa quando empregados contraem Covid-19 nos EUA

Em tempos de coronavírus, advogados dos Estados Unidos discutem se empresas poderão ser responsabilizadas quando seus empregados contraem coronavírus. A conclusão é que sim. Pode-se esperar que empresas serão processadas aqui e ali. Mas, há medidas de prevenção que as empresas devem tomar para evitar processos e de defesa, caso elas aconteçam.

Sergio Monti



Sergio Monti

Em princípio, será difícil para os trabalhadores provar que contraíram coronavírus na empresa. Afinal, a Covid-19 é uma pandemia mundial, uma doença que pode ser contraída em qualquer lugar, mesmo nos mais insuspeitos. Porém, a acusação pode alegar que a empresa deve ser responsabilizada porque não tomou as devidas medidas de proteção a seus empregados. Isso pode engrossar o caldo.

A prevenção contra esse tipo de ação começa por aí, dizem as advogadas Jennifer Scharf, sócia da banca The Coppola Firm em Amherst, Nova York, e Michelle Strowhiro, sócia da banca McDermott Will & Emery de Los Angeles, ouvidas pelo Jornal da ABA. Ambas já especializadas nos aspectos jurídicos que acompanham a Covid-19.

Os advogados devem orientar as empresas a tomar medidas preventivas ou de preparação para a defesa, tais como:

1. Colocar em prática, dentro da empresa, as medidas de proteção recomendadas pelo governo ou por qualquer órgão de saúde. Nos EUA elas são: trabalhar remotamente, se possível, manter a distância física de colegas e de clientes, evitar reuniões de mais de 10 pessoas
2. Produzir recomendações, documentadas, e distribuí-las a todos os empregados, para a empresa não ser acusada de negligência. Os advogados devem ficar atentos a todas as recomendações feitas pelo governo, para que o empregador as repasse por escrito aos empregados.
3. Se um empregado chegar no trabalho com febre ou outros sintomas que possam indicar suspeita de COVID-19, ele deve ser mandado de volta para casa, possivelmente com direito a licença para tratamento de saúde paga.
4. Em caso de suspeita de coronavírus, o empregador pode pedir ao empregado que vá a uma clínica

-
- ou hospital, e pegue um atestado médico que confirme a ausência de sintomas de coronavírus.
5. Se um empregado contrair coronavírus, o empregador deve notificar oficialmente os demais empregados. Assim, os empregados que compartilharam espaço com o paciente poderão fazer um teste para saber se contraíram o coronavírus, mesmo que ainda não estejam apresentando sintomas. Nos EUA, o nome do doente não pode ser mencionado, mesmo que todo mundo saiba – ou desconfie – quem ele é. As informações devem ser mantidas em um arquivo confidencial.
 6. Se um empregado contraiu coronavírus em qualquer lugar e trabalhou na empresa até que os sintomas surgiram, a empresa deverá providenciar medidas sanitárias – ou profiláticas – para impedir que o vírus permaneça instalado na empresa e contamine outros empregados.
 7. Os empregadores devem fazer o possível para eliminar todas as viagens de empregados que não sejam absolutamente essenciais.

Nos EUA, muitas lojas colocaram sinais no chão, indicando a distância que os clientes devem ficar do caixa. E também um vidro, como em guichês de alguns bancos, para proteger o caixa. O Home Depot, uma loja sempre lotada, organiza filas de clientes do lado de fora do prédio; e um empregado só deixa entrar na loja um cliente por vez, conforme outro cliente sai, para deixar apenas um número limitado de pessoas dentro da loja.

Embora medidas como essas não garantam 100% que alguém contraia o coronavírus, elas podem sustentar uma defesa, se alguma ação for movida contra a empresa.

Os advogados devem analisar os fundamentos jurídicos em que ações relacionadas à Covid-19 serão baseadas. Nos EUA não há, obviamente, uma lei trabalhista específica para isso. As advogadas supõem que prováveis ações irão se basear na Lei da Segurança Ocupacional e Saúde. Essa lei diz que os empregadores devem “fornecer a cada um de seus empregados (...) um lugar de trabalho livre de riscos reconhecidos que causam ou possam causar morte ou danos físicos sérios a seus empregados”.

Na quarta-feira, o presidente Trump assinou uma lei, chamada "Families First Coronavirus Response Act", mas que se refere apenas à expansão dos benefícios de desemprego, devido ao fechamento temporário de empresas, por causa do coronavírus. Não se refere a relações trabalhistas.

E os advogados não podem se descuidar das questões trabalhistas. Por exemplo, as empresas também podem ser processadas se não pagarem corretamente os empregados que estão trabalhando remotamente, diz a advogada Ashley Prickett Cuttino, da banca Ogletree, Deakins, Nash, Smoak & Stewart. Ou se promovem demissões ou dispensas temporárias de empregados, sem seguir devidamente as exigências legais.

Date Created

26/04/2020