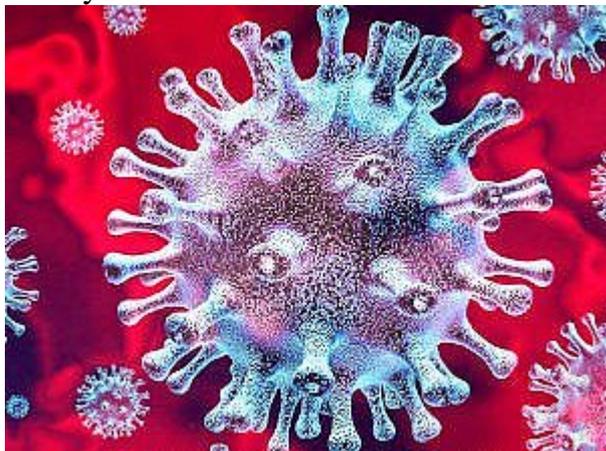


Lei regula obrigações com funcionários na zona do coronavírus

Kateryna Kon



Kateryna Kon

A crise provocada pela disseminação do novo coronavírus — cuja nomenclatura oficial dada agora pela Organização Mundial de Saúde é Covid-19 —, na cidade de Wuhan, na China, ligou o sinal de alerta de governos em empresas em todo o mundo.

O surto foi classificado pela OMS como emergência de saúde pública global. No Brasil, o presidente Jair Bolsonaro sancionou a [Lei 13.979](#), que prevê medidas de combate ao novo coronavírus e regulamenta a entrada de pessoas com suspeita de contaminação no país.

Além das medidas governamentais, a crise também gera demandas de empresas com funcionários na região. Para saber o que determina a lei em casos como esse, a **ConJur** ouviu alguns especialistas sobre Direito Trabalhista que também se pronunciaram sobre a lei aprovada a toque de emergência pelo presidente da República.

Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná (Ematra-PR), a advogada **Lisiane Mehl Rocha** explica que o trabalho de brasileiros enviados ao exterior é regulado pela [Lei 7.064](#), de 6 de dezembro de 1982, sob o governo do general João Figueiredo.

“Essa lei foi sancionada para atender uma demanda das grandes empreiteiras brasileiras da época que enviavam funcionários para obras em países, como o Iraque [sob o governo do ditador Saddam Hussein]”, afirma.



Segundo ela, a legislação prevê algumas situações em que o funcionário pode pedir para empresa para ser repatriado como no caso de ter um problema de saúde. “No meu entendimento, mesmo que trabalhador não esteja infectado pelo coronavírus, ele tem direito de pedir para retornar ao país. A OMS decretou estado de emergência de saúde pública global e, se a empresa não tiver o bom senso de providenciar o retorno de seu funcionário espontaneamente, ele tem o direito de requisitar isso”, comenta.

Entendimento parecido com o especialista em Direito do Trabalho e fundador do escritório Zanão e Poliszczuk Advogados, **Marcos Vinicius Poliszczuk**. “Como se trata de uma epidemia que não guarda qualquer relação com a empresa, não se pode atribuir uma responsabilidade direta da empresa sobre seus funcionários, como se fosse um acidente de trabalho ou doença ocupacional, por exemplo. A responsabilidade da empresa se restringe a legislação vigente e a preocupação deve contemplar o bem-estar desses funcionários”, explica.

Adriana Barreto, coordenadora do jurídico cível e trabalhista do Roncato Advogados, lembra que a nossa legislação trata de modo diverso as situações em que o trabalhador brasileiro é enviado ao exterior.

A lei prevê uma transferência provisória do empregado para prestar serviços em outro país. Nesse caso, a lei trabalhista vigente é a CLT. “No caso de transferência para outro país superior a 90 dias, a norma que rege o contrato do trabalhador é a Lei 7.064/82 e que foi alterada pela Lei [11.962](#) de 2009”, diz.

As despesas de repatriação dos trabalhadores brasileiros enviados para trabalhar no exterior é de responsabilidade da empresa.

No Brasil

A lei sancionada por Bolsonaro determina que, assim que chegarem ao Brasil, as pessoas suspeitas de contágio pelo coronavírus devem ser submetidas a quarentena, exames e testes periódicos.

Até o momento, os 34 brasileiros suspeitos de contrair o vírus estão em isolamento na base aérea de Anápolis (GO). Sob a ótica trabalhista, a situação do trabalhador brasileiro que foi repatriado da China ainda não está plenamente esclarecida.

“Pude observar que o decreto prevê que a ausência para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus será considerada justificada, ou seja, deverá ser paga. No entanto, em casos de afastamento médico normal, o empregador paga os 15 primeiros dias e após o 16º dia é com o INSS. Na lei, não vi nada sobre esse custeio ao empregado privado afastado. Talvez fosse algo que deveria ter sido regulamentado”, explica a especialista em direito e processo do trabalho e sócia do Chenut Oliveira Santiago Advogados, **Mariana Machado Pedroso**.

Date Created

11/02/2020