



Relações de trabalho no Brasil



O mundo passa por uma situação extrema e de disseminação

muito rápida de uma enfermidade que pode ser fatal. De certo, na história da humanidade já houve outras doenças que assustaram, mas nunca houve tanto pânico como no caso da Covid-19, ante a velocidade com que se alastra e atinge a grande maioria dos que esbarram com o vírus em seu caminho.

A pandemia atingiu a todos com muita surpresa e despreparo, de maneira que todas as relações interpessoais vem passado por repentinas mudanças, necessárias para frear a expansão da enfermidade.

Assim como no mundo, o Brasil atravessa um momento de análise no que diz respeito às relações de trabalho, pois há muitas dúvidas no que concerne aos direitos dos empregados e dos empregadores nesse cenário de paralisações dos meios de produção e de conseqüente crise econômica.

Baseando-se nesse período de incertezas, algumas inseguranças podem ser solucionadas através das recomendações que serão analisadas a seguir.

Sabemos que questões relativas ao trabalho estão compreendidas nos direitos sociais expressos na Constituição Federal (artigo 6º). Vale dizer que o inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal estabelece, entre outros direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, "a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Dai se entende que o empregador deverá sempre zelar pela saúde e segurança do empregado, através de prevenções tangenciadas pela medicina e segurança do trabalho, a qual se baseia em disposições previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, mais precisamente nos artigos 154 e seguintes, nos quais são estabelecidas condições de segurança e salubridade, além de outras condições tendentes a assegurar o conforto do trabalhador.

Com base em tal premissa, passemos a analisar algumas dúvidas que se iniciaram com o surgimento e expansão dos enfermos em decorrência do coronavírus.

Sabemos que o isolamento é medida que vem sendo adotada por grande parte dos patrões, com o regime de *home office*. Porém, quando não é possível atender ao sistema do trabalho em casa, deve o empregador disponibilizar os equipamentos de proteção individual (EPIs) (luvas, máscaras, álcool gel



etc.) necessários para a ocasião, sob pena de ensejar rescisão indireta pelo empregado prejudicado.

Por outro lado, o empregado que se recusar a usar os EPIs poderá ser punido com advertência, suspensão e, até mesmo, dispensa por justa causa.

Vale dizer que o empregador é obrigado a reagendar toda e qualquer viagem, curso, seminários eventualmente designados a qualquer dos empregados em momento de pandemia. Se o evento foi inevitável, o empregador deverá dispor ao empregado os equipamentos de proteção individual adequados, a fim de que não haja disseminação da doença e contágio.

Com relação à possibilidade ou não do empregador exigir que se apresente atestado médico em situações de ausência do empregado ao posto de atividade, é razoável aceitar que sim. Isso porque, deve ser sempre levado em conta o bem estar da coletividade, zelando o empregador pela medicina e segurança do trabalho, mantendo-se o ambiente de labor em sobre aviso com relação à proximidade da doença.

Ao se verificar, através de orientação médica, que o empregado porta o vírus ora tratado, este deve ser afastado do labor (Decretos 10.212/2020 e Lei 13.979/2019). A questão da divulgação na empresa pelo empregador do nome do empregado afastado por coronavírus pode ser considerada prática de violação ao respeito à dignidade da pessoa humana. Porém, a situação deve ser analisada caso a caso, pois a comunicação pode ser vista como respeito ao interesse público (pandemia).

Quando o empregador se depara com inúmeros de funcionários afastados pela enfermidade, este poderá contratar um empregado temporário, ante o caráter imprevisível do cenário. Outrossim, há a possibilidade de contratação por prazo determinado, modalidade esta válida quando se trata de serviço cuja natureza ou transitoriedade fundamente o prazo, como é o caso da Covid-19.

Algumas atividades poderão ser suspensas por determinação governamental com intuito de contenção da doença. Assim, a adoção de medidas como colocar os funcionários em férias coletivas é possível, sendo o período mínimo de 10 dias (artigo 139, parágrafo 1º, CLT).

Se houver a inevitabilidade de prorrogação deste prazo, o empregador poderá adotar a sistemática da paralisação dos serviços com a remuneração dos empregados, conforme preconiza o artigo 133 da CLT. Neste caso, se faz necessário informar a autoridade administrativa e o sindicato de empregados (artigo 139, parágrafos 2º e 3º).

Ainda, ante a impossibilidade do governo injetar recursos financeiros nas empresas neste período de crise (como vem se fazendo em outros países do mundo), alguns princípios do Direito do Trabalho vêm sendo objeto de discussão em nosso país, tais como flexibilização do trabalho e redução da carga horária e salarial, através de medidas de negociação coletiva e/ou individual.

Por fim, em casos extremos de não sobrevivência da empresa nos tempos de confinamento e paralisações impostas pelo governo, poderão os empregadores dispensar os empregados sem justo motivo, devendo pagar todas as verbas rescisórias decorrentes deste ato.

Date Created

23/03/2020