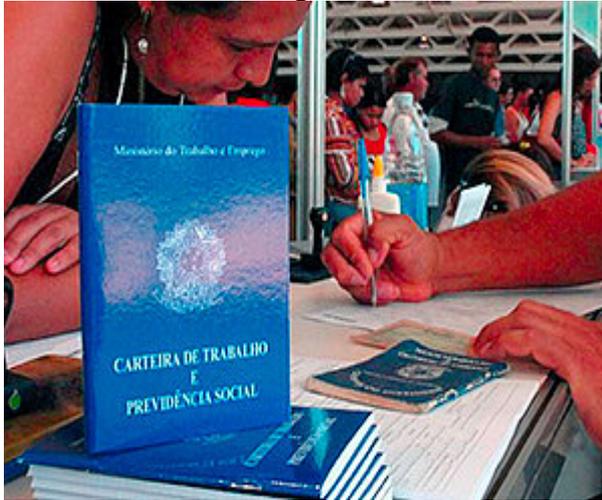


Ações trabalhistas ligadas à Covid-19 caem no primeiro semestre

O volume de reclamações trabalhistas ligadas à epidemia de Covid-19 caiu 63,9% entre janeiro e junho deste ano, na comparação com o mesmo período de 2020.

Marcello Casal Jr./Agência Brasil



Reclamações trabalhistas sobre a pandemia diminuem no primeiro semestre de 2021
Marcello Casal Jr Agência Brasil

Esse foi o resultado de um levantamento feito pelo Tribunal Superior do Trabalho, disponível no Portal da Covid-19.

No primeiro semestre de 2021, o TST contabilizou 5.116 ações que tinham alguma ligação com a pandemia. Esse valor representa 0,65% do total de 787.864 processos no período. Março é o mês com maior número de reclamações, contabilizando 1.108 no total.

Entre os assuntos mais reclamados, estão multa por atraso de verbas rescisórias, 13º salário proporcional, férias proporcionais e adicional de horas extras.

Os setores da indústria, comércio e sistema financeiro foram os com maior número de reclamações, respondendo, juntos, por 32,82% do total.

No ano passado, em março, quando a onda de casos se iniciou no Brasil, a Justiça recebeu 674 ações. Em abril, houve crescimento de 340%. Em maio, os casos continuaram aumentando, mas em ritmo menor: 68%. No final do primeiro semestre já eram 14.187 processos tratando sobre a doença no país, e apenas no mês de junho foram contabilizadas 5.051 ações.

Desemprego, incertezas e conflitos trabalhistas de difícil resolução marcam o período, enquanto empregados e empregadores aguardam a consolidação de normas que regulem as novas realidades desse mercado.

"Ainda é cedo para um diagnóstico preciso, mas a impressão é que o número de ações trabalhistas se dá,



em primeiro lugar, por conta da perda de empregos em função da pandemia", diz o juiz do Trabalho **Otávio Calvet**.

Para ele, a profusão de novos conflitos também é marcada pelas incertezas quanto às responsabilidades inerentes à segurança sanitária do ambiente de trabalho.

Dúvidas

Quanto à exigência de vacinação dos funcionários, Calvet ressaltou que embora o Supremo Tribunal Federal já tenha decidido que a vacinação é obrigatória, essa obrigatoriedade fica no campo dos entendimentos, porque ainda não há lei específica ou norma regulamentadora a esse respeito.

Recusar a vacinação pode ser encarado como um ato de insubordinação e levar até mesmo à demissão por justa causa. Porém, Calvet explicou que, para a justa causa ser viável, deveria existir lei ou norma regulamentadora específica criando a apresentação de atestado de vacinação como requisito para a manutenção do emprego.

O juiz crê que a exigência de testagem como medida preventiva poderá se tornar comum, "pois o potencial de invasão da intimidade do trabalhador é baixo em relação à proteção da saúde de todos no ambiente de trabalho".

Outra dúvida comum é se a empresa pode exigir o retorno do funcionário que sofre de comorbidade ou vive com pessoas especialmente vulneráveis à Covid-19. Na visão do juiz, não há um regramento específico sobre o tema, salvo quanto às gestantes que, por lei, não podem trabalhar presencialmente.

"No caso, caberia ao empregado demonstrar laudo médico restritivo de retorno ao trabalho, o que levaria o empregador a buscar alguma alternativa para manutenção de trabalho remoto, suspensão do contrato pela MP 1.045 ou até encaminhamento ao INSS."

Do lado das empresas, eles devem oferecer ambientes salubres e higienizados, tomando medidas como: acompanhar os casos suspeitos e confirmados da Covid-19 e seus contactantes; incentivar a higiene das mãos e etiqueta respiratória; e manter o distanciamento social, ventilação, limpeza e desinfecção dos ambientes.

Date Created

06/08/2021