

Machado Lima: Impacto trabalhista com fim do estado de emergência

O governo anunciou que irá decretar o fim do estado de emergência sanitária nacional vivenciado desde 2020. A medida, imposta em razão do enfrentamento da crise desencadeada pela Covid-19, traz reflexos diretos às relações trabalhistas que, desde o início, foram fortemente impactadas e adaptadas à doença.



O primeiro grande impacto acontece com o uso de máscaras

no ambiente de trabalho, que deixará de ser obrigatório, ao menos nos locais em que os governos estaduais e municipais não tenham previsto nenhuma medida preventiva em sentido contrário. Nesse caso, cada empregador poderá avaliar sua atividade e definir, preferencialmente junto ao setor de medicina e segurança do trabalho, sobre eventual necessidade de manutenção do uso da máscara, a depender da atividade e função de seus empregados. É importante que as empresas regulamentem internamente essas situações, caso identifiquem risco maior de contágio. Afinal, é obrigação do empregador zelar pelo ambiente de trabalho seguro.

Outro ponto que ainda vai gerar muita polêmica é a possibilidade de o empregador exigir a vacina. O artigo 3º, da Lei 13.979/2020, autorizou as empresas a adotar medidas relacionadas à vacinação, porém, limitadas à duração do estado de emergência. Esse debate voltará à tona, até mesmo porque abrange a saúde pública como um todo. O Judiciário ainda terá que se manifestar sobre essa questão, porém, até agora, o que se observa na seara trabalhista é a possibilidade de dispensa por justa causa em caso de recusa do empregado.

Também cai a obrigatoriedade de afastamento imediato do trabalhador com sintomas. Isso não significa que a empresa não possa manter orientação nesse sentido. Caso o empregado não tenha autorização da empresa, é preciso consultar um médico e apresentar um atestado para que suas faltas sejam abonadas.

Os idosos e os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco, que até então muitas empresas ainda mantinham afastados do trabalho, podem ser convocados ao trabalho presencial, agora com muito mais segurança. Isso sem contar as grávidas, que no início da pandemia foram proibidas de exercer o labor presencial e que, posteriormente, puderam retornar após completar o esquema vacinal, agora terão que voltar – caso o empregador assim entenda.

Outra questão muito importante é que termina a estabilidade criada aos portadores de deficiência, conforme previsto no artigo 17, V, da Lei 14.020/2020. Desde o início da pandemia, o empregador, ainda que preenchesse as cotas legais, estava impedido de rescindir o contrato dessas pessoas. Agora, já não há mais esse impedimento para a dispensa.

A possibilidade de prestação de serviços de forma remota continuará a existir: a lei trabalhista já previa a possibilidade de realização de teletrabalho antes mesmo da pandemia e a MP 1.108/2022 trouxe algumas alterações quanto a esse tema, formalizando o chamado home office. Se a empresa optar pelo retorno ao presencial, o empregado deverá voltar dentro do prazo de 15 dias. Isso não é uma faculdade do empregado. Porém, caso o empregador opte por permitir a modalidade de serviço à distância, é preciso que esteja atento e observe os requisitos legais, formalizando os contratos de trabalho e todas as condições combinadas previamente entre as partes.

Em relação às férias, volta a obrigatoriedade de a empresa dar o aviso com prazo de 30 dias de antecedência. Durante o estado de emergência era possível utilizar o prazo de 48 horas. Também em relação ao FGTS não será mais permitido suspender o pagamento pelo período de 4 meses e parcelar o valor devido em até seis vezes, em incidência de juros e multa.

Percebe-se que o fim do estado de emergência propiciará um retorno ainda maior à normalidade nas empresas, com muito mais segurança a todos os grupos de trabalhadores afetados e aos empregadores. Considerando as inúmeras portarias, decretos e leis com vigência vinculada à permanência do estado de emergência, é possível que o governo determine um período de transição para diminuir esses impactos.

Date Created

28/04/2022