

## Covid-19 e influenza: os afastamentos e os direitos trabalhistas

Nos últimos dias, considerando o aumento exponencial dos casos de Covid-19, causado pela nova variante ômicron, e da influenza, houve um crescimento assustador do número de afastamentos dos trabalhadores.



Uma pesquisa constatou que mais de 13 mil profissionais da saúde foram

afastados entre dezembro de 2021 e janeiro deste ano em decorrência da Covid-19 e da síndrome gripal [\[1\]](#).

Segundo informações da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis, no período compreendido entre 27 de dezembro de 2021 e 5 deste mês as contaminações virais dobraram [\[2\]](#).

Aliás, os afastamentos do trabalho vêm ocorrendo praticamente em todos os setores da economia brasileira [\[3\]](#).

De acordo com o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, apenas no mês de janeiro mais de 1.5 mil trabalhadores foram acometidos pela Covid-19, situação essa que, inclusive, acarretou o fechamento temporário de 620 agências [\[4\]](#). Afinal, segundo uma investigação feita pelo sindicato, revelou-se que 88% dos bancários apontam uma maior contaminação nos locais de trabalho [\[5\]](#).

Dito isso, inúmeros são os questionamentos e dúvidas que surgem em relação aos direitos e deveres aplicáveis nos contratos de trabalhos desses trabalhadores afastados enquanto perdurar este atual cenário.

É cediço que o empregador deve zelar por um ambiente de trabalho saudável, conforme disciplina a Constituição Federal em seu artigo 200, inciso VIII [\[6\]](#), haja vista se tratar de um direito fundamental.

Nesse sentido, oportunas são as palavras do professor Guilherme Guimarães Feliciano [\[7\]](#):

*"O constituinte baseou a ordem econômica brasileira na valorização do trabalho e na livre iniciativa (CF, artigo 170, caput). O primeiro baldrame converge para a dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III). O desenvolvimento econômico não pode solapar as bases naturais de subsistência da humanidade, como tão pouco vilipendiar a dignidade do trabalhador ou malferir seus direitos fundamentais (como flagrantemente se deu, a propósito, durante a primeira e a segunda Revolução Industrial)"*

*Nesses termos, tanto a tutela do meio ambiente quanto a tutelada condição social do trabalhador manifestam a opção constitucional pela primazia da pessoa humana, em quaisquer contextos de tensão crítica com outros valores constitucionais (p. ex., a livre-iniciativa)".*

Portanto, uma vez constatado que o trabalhador foi diagnosticado com a doença, a empresa deverá conceder o afastamento em conformidade com as recomendações das autoridades sanitárias competentes.

E recentemente sobre a temática, o Ministério da Saúde anunciou a redução da quarentena de dez para sete dias nos casos considerados leves e moderados de Covid-19 [\[8\]](#), e, ainda, autorizou o retorno ao trabalho em cinco dias na hipótese de testagem negativa.

Para o Ministério Público do Trabalho, porém, esses novos períodos de isolamentos não são suficientes, alertando quanto à importância de as empresas respeitarem corretamente o prazo dos afastamentos, diante da responsabilidade do empregador em casos de contaminação no local de trabalho [\[9\]](#).

Outra questão polêmica diz respeito à apresentação ou não do atestado médico pelo trabalhador. Ressalte-se que norma celetista é omissa no tocante ao assunto, por se tratar de uma situação atípica.

Entretanto, uma vez constatada a contaminação pela Covid-19, com a exibição do teste positivo e a possibilidade de contaminação imediata dos demais trabalhadores, este fato já seria suficiente para o afastamento prévio pelo empregador, independentemente do atestado médico.

Todavia, somente uma avaliação médica poderá afirmar com propriedade o tempo necessário do afastamento, lembrando que nos 15 primeiros dias o trabalhador não poderá sofrer descontos no seu salário.

Acontece que se houver complicações e, mais, se o afastamento for por um prazo superior de 15 dias, inclusive para a obtenção do auxílio-doença, o atestado médico é indispensável para o recebimento do benefício.

Já no que tange à possibilidade de o trabalhador exercer as suas atividades em *home office*, isso irá depender do motivo do afastamento. Se a causa do afastamento for apenas para permanecer em isolamento, não apresentando o trabalhador quaisquer problemas de saúde, não há óbice para a continuidade do trabalho.

Lado outro, se o trabalhador estiver em licença médica, necessitando de repouso e cuidados, a empresa deverá respeitar esse período, sem que sejam exigidas quaisquer atividades. Como se sabe, nas atividades desenvolvidas no sistema no *home office* não são raras as vezes em que o trabalhador extrapola a sua jornada e há um aumento de serviços.

Noutro giro, durante esse período da quarentena, a empresa não poderá exigir que o trabalhador retorne as atividades, de forma que tal solicitação poderia ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho [\[10\]](#).

Do ponto de vista internacional, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho [11] dispõe, em seu artigo 13, que *"em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde"*.

Inobstante não haja específica previsão legal para a realização de um teste negativo para o retorno ao trabalho presencial, a empresa poderá adotar internamente o referido procedimento, diante do seu dever de zelo por um ambiente do trabalho saudável.

Destarte, por se tratar de um procedimento não exigido pela legislação, caso ocorra essa exigência, os custos deverão ser suportados pelo empregador, na hipótese de não ser possível a testagem de forma gratuita.

Em arremate, é forçoso destacar que todos devem adotar os cuidados necessários, respeitando-se as recomendações médicas, sanitárias e científicas, evitando-se, assim, a propagação da doença e, por conseguinte, maiores prejuízos para toda a população.

[1] Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/em-dois-meses-13-mil-profissionais-de-saude-foram-afastados-por-covid-e-gripe/>. Acesso em 18/1/2022.

[2] Disponível em <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2022/01/4977199-omicron-provoca-disparada-de-afastamento-do-trabalho-em-variados-setores.html>. Acesso em 18/1/2022.

[3] Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/01/06/alta-nos-casos-de-covid-e-influenza-afasta-tripulantes-da-azul-e-ja-afeta-voos.ghtml>. Acesso em 18/1/2022.

[4] Disponível em <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2022/01/com-avanco-da-omicron-bancarios-cobram-ampliacao-de-home-office/>. Acesso em 18/1/2022.

[5] Disponível em <https://spbancarios.com.br/01/2022/covid-19-em-pesquisa-do-sindicato-88-dos-bancarios-apontam-casos-nos-locais-de-trabalho>. Acesso em 18/1/2022.

[6] "Artigo 200 – Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei (...). VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho".

[7] Responsabilidade Civil no Meio Ambiente do Trabalho: nexos causal, nexos normativo e teoria da

---

imputação objetiva. São Paulo; Thompson Reuters Brasil, 2021. Página 250-251.

[8] Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/ministerio-da-saude-reduz-quarentena-para-sete-dias-em-casos-leves-de-covid-19/>. Acesso em 18/1/2022.

[9] Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2022/01/13/covid-mpt-considera-pouco-5-dias-de-isolamento-para-infectados-e-alerta-empresas.htm>. Acesso em 18/1/2022.

[10] "Artigo 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º – Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo".

[11] Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm). Acesso em 18/1/2022.

#### **Date Created**

20/01/2022