

#1 A sua empresa pode e deve agir para evitar o contágio do vírus entre os colaboradores

#2 Medidas sugeridas:
Home Office | Férias Coletivas
Antecipação de férias | Alternar turnos de trabalho | Divulgar formas de prevenir o Covid-19

#3 Revertendo a resistência dos colaboradores



A sua empresa pode e deve agir para evitar o contágio do vírus entre os colaboradores



A LEI TRABALHISTA (CLT) NÃO DIZ EXPRESSAMENTE O QUE FAZER NESSAS SITUAÇÕES. A LEI TRATA APENAS DE QUESTÕES GENÉRICAS ENVOLVENDO SAÚDE DO COLABORADOR (ART. 483).

ENTROU EM VIGOR (FEVEREIRO/2020) A LEI 13.979, COM MEDIDAS PARA ENFRENTAMENTO DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS.

ESSA LEI DECLARA JUSTIFICADA A FALTA AO TRABALHO A AUSÊNCIA DECORRENTE DE MEDIDAS DE COMBATE AO COVID-19.

INTERPRETANDO TAL LEI DE ACORDO COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL, PARA QUEM TIVER A DOENÇA, A ABORDAGEM DEVE SER A DE UM AFASTAMENTO POR MOTIVO DE SAÚDE, APLICANDO-SE AS REGRAS DE AUXÍLIO-DOENÇA, ISTO É, 15 DIAS POR CONTA DA EMPRESA E O RESTANTE POR CONTA DO INSS, SENDO OBRIGATÓRIA A COMPROVAÇÃO COM ATESTADO MÉDICO OU POR ALGUMA AUTORIDADE DE SAÚDE.

Medidas sugeridas

TENTE UTILIZAR O HOME OFFICE



SE A ATIVIDADE DO TRABALHADOR PERMITIR A REALIZAÇÃO DAS TAREFAS À DISTÂNCIA, A EMPRESA PODE ADOTAR O TELETRABALHO COM AS ATIVIDADES SENDO REALIZADAS DE CASA. O TELETRABALHO NEM SEMPRE ABRANGE TODOS OS EMPREGADOS. POR ISSO, A EMPRESA PRECISA IDENTIFICAR CLARAMENTE PARA QUEM VAI CONCEDER LICENÇA REMUNERADA OU LIBERAÇÃO PARA TELETRABALHO. O IDEAL É FAZER UM ADITIVO CONTRATUAL MIGRANDO O TRABALHO REGULAR PARA O TELETRABALHO, DEFININDO, POR EXEMPLO, SE A EMPRESA VAI DISPONIBILIZAR O COMPUTADOR E AJUDA DE CUSTO COM INTERNET E ENERGIA ELÉTRICA.

Medidas sugeridas

ANALISE A POSSIBILIDADE DE CONCEDER FÉRIAS COLETIVAS



AS FÁBRICAS, POR EXEMPLO, ESTUDAM PARAR AS ATIVIDADES TEMPORARIAMENTE PARA EVITAR A DISSEMINAÇÃO DO CORONAVÍRUS. PARA ESSE TIPO DE ATIVIDADE. UMA DAS ALTERNATIVAS É A ADOÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS, QUE EXIGE UM AVISO DO RESPECTIVO SINDICATO E DA SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO COM 15 DIAS DE ANTECEDÊNCIA. O SINDICATO PODE ABRIR MÃO DESSE PRAZO DE 15 DIAS E EM SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS COMO ESSA QUE ESTAMOS PASSANDO ACHO QUE DEVE PREVALECER O BOM SENSO, OS DIAS PARADOS NAS FÉRIAS COLETIVAS NÃO SÃO DESCONTADOS DAS FÉRIAS REGULARES E O TRABALHADOR RECEBE A REMUNERAÇÃO NORMALMENTE. A LEGISLAÇÃO DETERMINA QUE AS FÉRIAS COLETIVAS PRECISAM SER DE, NO MÍNIMO, 10 DIAS CORRIDOS, E PODEM DURAR ATÉ 30 DIAS.

Medidas sugeridas

ANALISE A POSSIBILIDADE DE ANTECIPAR AS FÉRIAS



A EMPRESA TAMBÉM PODE ANTECIPAR AS FÉRIAS REGULARES DO TRABALHADOR. NESSE CASO, É PRECISO PAGAR O ADICIONAL DE UM TERÇO DO SALÁRIO. ESSA OPÇÃO TEM SIDO ADOTADA PELAS EMPRESAS SEM PROBLEMA DE FLUXO DE CAIXA, COM DINHEIRO PARA PAGAR O ADICIONAL.

Medidas sugeridas

DIVULGE AS FORMAS DE PREVENIR O COVID-19



A EMPRESA DEVE ADOTAR MEDIDAS DE HIGIENIZAÇÃO PARA PROTEGER AQUELES QUE CONTINUAM INDO ATÉ LÁ PARA TRABALHAR, COMO INTENSIFICAÇÃO DA LIMPEZA E DISPONIBILIZAÇÃO DE ALCOOL EM GEL EM TODOS OS CÔMODOS/SETORES. PUBLICAR VIA COMUNICADO/MEMORANDO, NAS PLATAFORMAS DE COMUNICAÇÃO COM OS COLABORADORES E CLIENTES, MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS.

Medidas sugeridas

ALTERNE OS TURNOS DE TRABALHO



NO CASO DE EMPRESAS COM FILIAIS, SUGERE-SE, SE POSSÍVEL, ADOPTAR UMA DIVISÃO DOS TIMES QUE ATUAM NOS ESCRITÓRIOS DIFERENTES EM GRUPOS. SE EM TRÊS, OS DOIS PRIMEIROS GRUPOS SERÃO ALOCADOS EM ESCRITÓRIOS COM ENDEREÇOS DIFERENTES E OUTRO FICARÁ EM HOME OFFICE. A IDEIA É DIVIDIR OS TIMES PARA, CASO HAJA ALGUM CASO CONFIRMADO EM UM DOS SITES, OS DE MAIS COLABORADORES QUE NÃO ESTIVEREM NO LOCAL POSSAM DAR CONTINUIDADE À OPERAÇÃO SEM INTERRUPÇÕES.

Revertendo a resistência dos colaboradores



NEM TODAS AS EMPRESAS VÃO ADOTAR MEDIDAS PARA EVITAR O CONTÁGIO DOS FUNCIONÁRIOS, ATÉ PORQUE HÁ SETORES EM QUE NÃO É POSSÍVEL TRABALHAR À DISTÂNCIA.

E SE O FUNCIONÁRIO SE RECUSAR A TRABALHAR? A EMPRESA PODE ABONAR A AUSÊNCIA OU CONSIDERAR FALTA INJUSTIFICÁVEL.

E SE O FUNCIONÁRIO SE RECUSAR A TRABALHAR? A EMPRESA PODE ABONAR A AUSÊNCIA OU CONSIDERAR FALTA INJUSTIFICÁVEL.

É UMA SITUAÇÃO QUE EXIGE MUITO BOM SENSO. SUGERE-SE QUE HAJA GARANTIAS DE QUE NÃO HÁ NENHUM RISCO AO TRABALHADOR. SE HOVER, ELE PODE EXERCER UM DIREITO. O EMPREGADOR PODERIA IMPOR UMA PENA, MAS NÃO É RECOMENDÁVEL. UMA EVENTUAL PUNIÇÃO PODE SER DESCARACTERIZADA PELA JUSTIÇA DO TRABALHO.

RECOMENDA-SE QUE AS EMPRESAS TENHAM PROTOCOLOS DE EMERGÊNCIA, DEFINAM AS MEDIDAS QUE VÃO SER TOMADAS E NÃO DEIXEM PARA AGIR QUANDO HOVER UM PRIMEIRO CASO OU CASO SUSPEITO.

Boletim

ALVES · DUARTE

Coronavírus

acesse nosso site:

 [alvesduarte.com.br](http://www.alvesduarte.com.br)


ALVES · DUARTE
advogados