

PRONUNCIAMENTO OFICIAL DA FESENALBA E DO SENALBA/RS SOBRE O CORONAVIRUS – COVID 19

A FESENALBA e o SENALBA/RS, enquanto entidades sindicais representativas dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional no Estado do Rio Grande do Sul, RECOMENDAM que as atividades profissionais dos trabalhadores que representa, especialmente as que demandam contato diário com grande público, sejam imediatamente interrompidos por tempo indeterminado. Tal medida segue a orientação das autoridades sanitárias e de saúde já anunciadas e adotadas em nosso Estado.

A epidemia do coronavirus (COVID-19) exige de nossas instituições representativas uma mais profunda conscientização em torno do valor incondicional e constitucional da vida e da solidariedade, razão pela qual firmamos a presente postura oficial. O agravamento da disseminação do coronavirus no País exige intervenções urgentes para evitar o efeito amplificador desta pandemia.

O presente posicionamento não obriga que os empregadores interrompam as atividades empresariais e/ou os vínculos de emprego, mas pedimos que, com cautela, apurem a real necessidade de manterem as empresas ou alguns setores dela em funcionamento.

Tal qual ocorreu em alguns países da Europa, o Governo Federal pode adotar algumas ordens restritivas, porém, enquanto ou, se isso não ocorrer, pode o empregador adotar algumas das 3 (três) medidas de prevenção já previstas na legislação:

1 – LICENÇA REMUNERADA

A Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, garante medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação, prevendo expressamente em seu artigo 3º, §3º, o abono das faltas dos empregados, de modo a controlar a disseminação da epidemia. De tal forma, isto quer dizer que, como medida de prevenção, mesmo o empregado não estando contaminado, o contrato pode ser interrompido e, assim, ainda que não trabalhe, deve receber seu respectivo salário.

Embora haja a possibilidade de licenciamento remunerado pela interrupção do contrato de trabalho, baseado na legislação acima; caso o empregado permaneça afastado por período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador perde as férias proporcionais e novo período aquisitivo começa a ser computado, conforme artigo 133, inciso III, da CLT.

Na hipótese desta licença remunerada, pode o empregador estabelecer com o trabalhador, mediante ajuste individual e expresso (escrito), que o período de licença será compensado em banco de horas.

Na medida em que a crise epidemiológica se enquadra na hipótese prevista no artigo 501 da CLT, é possível ao empregador adotar a disposição contida no artigo 61, §3º, da CLT.

Assim, o empregado interrompe a prestação de serviços, recebe o salário do período de interrupção e quando retornar às atividades normais, o empregador poderá exigir até 2 horas extras diárias, não excedente a 10 horas diárias de trabalho, pelo período de até 45 dias, de modo a compensar o período de afastamento.

2 – TELETRABALHO / TELEPRESENCIAL

Para as atividades profissionais que podem ser executadas remotamente, o empregador pode estabelecer com o empregado, de maneira bilateral e por escrito, que o trabalho será executado, durante um determinado período, à distância, conforme possibilita no artigo 75-C, §1º, da CLT.

Reprisa-se, a cautela exige que a alteração da forma de execução do trabalho de presencial para telepresencial seja realizado por escrito e bilateral. No entanto, realizando uma interpretação extensiva do artigo 61, §3º, da CLT, por se tratar de medida emergencial, decorrente de força maior, pode se interpretar como válida, medida unilateral do empregador que converte o trabalho presencial em telepresencial por determinado período.

3 – FÉRIAS COLETIVAS

O empregador poderia conceder férias coletivas aos empregados, realizando a comunicação e fazendo o pagamento antecipado previsto no artigo 145 da CLT (remuneração das férias + 1/3 constitucional). De modo geral, contudo, a comunicação destas férias deve ser realizada com 30 dias de antecedência em relação a sua efetiva concessão, nos termos do artigo 135 da CLT.

Em função da pandemia, por óbvio, esse prazo de 30 dias não encontra viabilidade de ser respeitado, o que poderia gerar eventual questionamento quanto a validade da concessão das férias coletivas. Todavia, por ser uma situação ímpar, de força maior, a vista da proteção da coletividade e da própria saúde do trabalhador, entendemos ser justificável a inobservância do prazo, desde que, especialmente, se pague de modo antecipado as férias e o terço constitucional.

Há que se observar, de qualquer forma, a necessidade de realizar a comunicação prévia à entidade sindical e ao Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho), conforme artigo 139, §2º, da CLT.

O empregado eventualmente infectado estará sujeito às mesmas disciplinas legais que a de qualquer outro doente, ou seja, o empregador é responsável pelo pagamento do salário nos primeiros 15 dias de afastamento e, se houver indicação de mais dias de repouso, a partir do 16º o funcionário é encaminhado ao INSS para o recebimento do auxílio doença, estando sujeito a perícia médica para a apuração da doença.

Cumpra-se esclarecer que o empregado que for infectado no trabalho se enquadra no tratamento de doença ocupacional, nos termos do artigo 19 e 20 da Lei 8.213/91, sendo considerado acidente de trabalho atípico.

Perceba-se que o afastamento do empregado que já está infectado não se confunde com as três anteriores hipóteses que descrevemos anteriormente, destinadas à prevenção.

De qualquer forma, seja qual for a decisão do empregador, recomenda-se extremo cuidado no contato entre os próprios funcionários e com o público em geral. Não faltam informações nos meios de comunicação sobre as boas práticas de higiene para evitar o contágio.

Todos temos que nos esforçar para conter a pandemia, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do vírus, sempre respeitando a razoabilidade e a preponderância do coletivo sobre o individual. Se por um lado não podemos exagerar, por outro, é preciso tomar algumas precauções para não subestimarmos as circunstâncias.