

INFORME ABICOL

VOL.7 EDIÇÃO 4 10.03.2020

Novo coronavírus e possíveis implicações nas relações de trabalho

A Lei 13.979/2020, que dispõe de medidas em face do Coronavírus, estabeleceu que será considerada falta justificada ao serviço o período de ausência em decorrência de isolamento, quarentena e medidas compulsórias previstas no texto legal.

Em razão do risco de contágio e da situação alarmante, foi publicada recentemente a **Lei 13.979/2020**, que dispõe especificamente sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de relevância internacional decorrente do coronavírus.

As cautelas relacionadas ao meio ambiente de trabalho devem ser observadas não somente em relação aos trabalhadores que atuam no país, mas, principalmente, nos casos de trabalhadores expatriados que regressem de países com casos confirmados da doença e na hipótese de deslocamento de empregados que trabalhem no Brasil para países, sabidamente, infectados. Por ser medida de saúde pública e importância internacional, devem ser cumpridas, prioritariamente, as medidas previstas na lei 13.979/2020, que traz, a definição de quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação) de maneira a evitar a possível contaminação ou propagação do coronavírus, conforme inciso II do artigo 2º da mencionada lei. O **período de quarentena** deverá ser no mínimo de dezoito dias, lembrando, ainda, que a lei determina que tal período **deva ser remunerado por ser considerado falta justificada** (parágrafo terceiro do artigo 3º da lei 13.979/2020).

Havendo desrespeito às medidas protetivas relativas à saúde e segurança dos trabalhadores, as empresas estarão sujeitas não apenas ao **pagamento de indenização por danos morais** (por desrespeito aos direitos da personalidade dos empregados, bem como pela exposição da saúde a risco) e **materiais** (caso haja comprovação de eventual prejuízo por parte destes empregados).

Outra questão refere-se à possibilidade de **dispensa sem justa causa** de empregados que estejam regressando dos países infectados pelo coronavírus ou se recusem a saírem do país durante esse período de incertezas. Caso isso ocorra, o risco de tais dispensas serem **discriminatórias** é grande, pois ainda que a empresa não possua condições de conceder trabalho remoto deverá conceder licença remunerada (ao menos pelo período de “quarentena” até que os sintomas do coronavírus venham a se manifestar), a fim de que estes empregados não exponham os demais trabalhadores a risco, nem se exponham a risco de contágio.

Caso as empresas **determinem o comparecimento** de seus empregados aos **locais de risco**, poderão estes vir a solicitar a **rescisão indireta** de seus contratos de trabalho **por estarem sendo expostos a risco** de mal considerável, bem como ao pagamento de eventual indenização por danos morais e materiais caso venham a contrair a doença ou passem por situação ensejadora de dano material ou moral.

Portanto, diante do surto internacional provocado por coronavírus, **as empresas deverão proceder com a máxima cautela** no trato das questões atinentes a esse problema para que se obtenha o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais dos trabalhadores que são acima de tudo, seres humanos.

Lei na íntegra: <https://bit.ly/2IzmHYB>

<https://www.campograndenews.com.br/artigos/novo-coronavirus-e-possiveis-implicacoes-nas-relacoes-de-trabalho>