

Série "BMA Debates" discute "O mundo do trabalho pós-pandemia: novos desafios jurídicos"; reveja o webinar

19.06.2020 5 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Assista ao webinar "BMA Debates - Cenários para Retomada" e se inscreva no nosso canal do Youtube

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Home Office Cibelle Linero

Empresas em todo o país têm se preparado para uma retomada presencial das atividades. Porém, são muitas as questões trabalhistas que cercam o tema. O que é obrigação do empregador para proteger o empregado nesse momento em que a COVID-19 ainda é considerada uma pandemia? Como fica a questão do teletrabalho quando os locais de trabalho reabrirem?

Para discutir essas implicações, **Cibelle Linero** e **Luiz Marcelo Góis**, sócios da área Trabalhista do BMA, receberam **Homero Batista Mateus da Silva**, Juiz do Trabalho na 2ª Região – SP, e **Otávio Calvet**, Juiz do Trabalho da 1ª Região – RJ, para o segundo "BMA Debates: Cenários para Retomada". O tema do webinar, realizado na terça-feira, 16/6, foi "O mundo do trabalho pós-pandemia: novos desafios jurídicos".

"Certamente empresas e empregados vão precisar estar atentos. A gente trouxe três temas que pretendemos abordar: o teletrabalho, o que acontece se a Medida Provisória que traz a suspensão do contrato de trabalho e a redução de carga horária e salário expirar e a crise não tiver passado ainda, e, por fim, falar um pouco sobre precauções no ambiente de trabalho", resumiu Góis na abertura do evento virtual.

TELETRABALHO: UM MODELO MISTO É POSSÍVEL?

Desde 2017, com a Reforma Trabalhista, o teletrabalho foi regulamentado e já era uma possibilidade para as empresas. No entanto, até mesmo por uma questão cultural, ele não era uma alternativa amplamente utilizada. Com a pandemia, a MP 927 flexibilizou a questão para que facilitar o isolamento social recomendado pela Organização Mundial de Saúde e reduzir a disseminação do coronavírus.

"Depois de uma acomodação desse modelo, o que a gente vem sentindo é uma vontade de manter o teletrabalho, mesmo depois da pandemia, ou então fazer alguns modelos mistos, deixando o empregado parte em casa e parte presencial. Minha pergunta é se o teletrabalho veio para ficar e como as empresas vão gerenciar esse desejo de ter um modelo misto", questionou

Cibelle aos juízes convidados.

Tanto Homero Silva quanto Otávio Calvet acreditam que o trabalho remoto é uma mudança que veio para ficar. "O que aconteceu com a pandemia foi uma aceleração no impacto sobre a cultura trabalhista. Acho que a gente precisa de uma regulamentação melhor, de algumas premissas e, realmente, mudar de cultura. A maior delas, para mim, é que até é possível controlar a jornada do teletrabalhador, mas não é desejável. O perigo é enorme porque essa cultura ainda não se transformou", pontuou Calvet.

Silva concorda que um modelo misto não deve ser uma saída simples, em especial por causa da marcação do ponto. "O teletrabalho veio pra ficar? Veio, queiramos ou não. Teremos que nos adaptar, teremos que ter a dose de indulgência jurídica pra saber fazer esse equilíbrio. Não recomendo que as pessoas partam para a solução de cartão de ponto segunda, quarta e sexta e liberdade terça e quinta. Prefiro considerar alguma coisa como marcação por exceção ou negociação coletiva. Porque o modelo misto impacta no vale transporte, no vale refeição, mas não no cartão de ponto", pondera Silva.

O trabalho remoto ainda suscita outros questionamentos, como, por exemplo, sobre o enquadramento sindical de um teletrabalhador e a questão de competência territorial para ajuizamento de eventuais ações. "O conceito de competência territorial é algo que a pandemia está mostrando que a gente poderia fazer totalmente diferente. Pra mim, a regra geral seria essa: se fui contratado por uma empresa em São Paulo, mesmo eu trabalhando no Rio de Janeiro ou qualquer outro lugar, viajando, não preciso nem dizer para o meu empregador onde estou. A competência seria da vara onde está essa empresa", simplificou Calvet.

ACABOU O PRAZO DAS MPS. COMO PRESERVAR O EMPREGO?

As Medidas Provisórias editadas pelo governo federal desde que foi decretado o estado de calamidade pública no país ajudou muitos empresários a manter os empregos em seus negócios, seja suspendendo os contratos de trabalho, seja negociando uma redução de jornada e salário com os empregados. Porém, as companhias que lançaram mão desses dispositivos logo assim que foram editados chegam ao segundo semestre precisando enfrentar ainda a realidade da pandemia e da crise. Nossos sócios quiseram saber do Juiz Homero Silva se existem outras medidas que podem ser utilizadas para preservar essas vagas.

"Nós temos que resgatar os instrumentos. Se a empresa conseguir mesclar suspensão com férias e não fazer 60 dias direto, e ainda usar o banco de horas, ou seja, mesclar as MPs 927 e 936, esse seria o melhor cenário possível. Mas nem todo mundo consegue, nem todo mundo tem gordura pra queimar com esse tanto de hora extra que vai ter em 2021 para exigir dos empregados", explicou Silva, que aproveitou para listar outras medidas que já viu sendo utilizadas, como a transformação do trabalho integral em trabalho em tempo parcial (58-A) e a suspensão temporária do contrato para requalificação profissional, desde que a empresa ofereça um curso idôneo.

O AMBIENTE DE TRABALHO NA RETOMADA

Em um cenário cada vez mais próximo de retomada de atividades presenciais, uma das dúvidas que tem povoado a mente dos empregadores é se a contaminação pela Sars-Cov-2, o coronavírus que causa a COVID-19, deve ou não ser tratada como doença ocupacional. O Supremo Tribunal Federal suspendeu o artigo que tratava do assunto na Medida Provisória 927, no entanto, a preocupação existe porque ninguém sabe efetivamente aonde há a contaminação. "Quais seriam as medidas, as recomendações para os empregadores para tentar se afastar desse risco, o risco de, no futuro, ser alegado que a contaminação aconteceu no local de trabalho ou em decorrência do trabalho", quis saber Cibelle.

Para Silva, o conceito de acidente de trabalho fica bem definido no artigo 20 da Lei Previdenciária, a Lei 8213/1991, que diz que doenças endêmicas não devem ser consideradas acidentes de trabalho. "Salvo, se for resultante da exposição ou do contato direto determinado pela natureza do trabalho. É óbvio que a gente não podia prever a pandemia. Mas uma empresa conscienciosa vai ter a sua assepsia, o seu rodízio, o seu revezamento, o EPI e o EPC, porque colocar lugares com distanciamento, afastar cadeiras no refeitório, vão ser consideradas como proteção coletiva, as máscaras, as luvas, etc.", enumerou ele, que disse se preocupar ainda com a responsabilidade objetiva com a qual hospitais, por exemplo, devem sofrer. "Eles vão ter que tomar as medidas e vão ser responsabilizados. Não adianta fingir que eles vão ficar livres de qualquer discussão", disse.

Clique e reveja aqui o primeiro BMA Debates – Cenários da Retomada sobre "As privatizações e investimentos em infraestrutura como instrumentos da retomada do crescimento econômico", com Maria Silvia Bastos Marques, *Chair of the Brazilian Advisory Board* do Goldman Sachs Brazil, e Natália Marcassa, Secretária de Parcerias do Ministério da Infraestrutura.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero