

"BMA Responde" aborda relações de trabalho e COVID-19 (coronavírus); assista ao vídeo

13.03.2020 3 minutos de leitura

A pandemia de COVID-19, conhecido popularmente como coronavírus, está mobilizando as empresas em prol do bem-estar dos seus funcionários. Mas até onde vai o dever do empregador? O empregado que for contaminado com o vírus pode ter seu estado de saúde exposto para os demais? Para tirar algumas dessas dúvidas, convidamos Luiz Marcelo Góis, sócio da área de Trabalhista do escritório, para participar do quadro "BMA Responde", onde respondeu a três perguntas no nosso Instagram, o **@somosbma**. Confira abaixo as respostas ou **clique aqui** para assistir ao vídeo.

BMA Responde: *O empregador é obrigado a fornecer máscara e álcool gel aos empregados?*

Luiz Marcelo Góis: O coronavírus tem afetado as empresas em diversos segmentos, um deles é o segmento trabalhista. Muitas dúvidas foram surgindo e uma delas foi até onde o empregador tem obrigação de zelar pelo ambiente de trabalho. Ele é obrigado a isolar o empregado? É obrigado a fornecer máscara, a fornecer álcool gel para o empregado? Na verdade, a legislação não impõe nenhuma dessas obrigações. Então, a empresa não tem o dever de fornecer máscara, nem álcool gel. Mas a empresa, por outro lado, tem dever de zelar por um ambiente de trabalho saudável, livre de riscos de doenças e acidente. Embora não esteja claro na legislação, me parece que a obrigação da empresa de tomar essas medidas é uma boa prática. Não é uma obrigação legal, mas é uma boa prática que se adote isso.

BMA Responde: *Se todo um setor da empresa estiver com suspeita de COVID-19, é autorizado ao empregador substituir a mão de obra?*

LMG: O afastamento do empregado traz algumas dores de cabeça para a empresa, como queda de produção, porque tem-se custo do mesmo jeito, já que o empregado afastado tem que continuar recebendo o salário dele. Mas o empregador não fica refém da falta de empregado, ele tem outras opções, um cardápio jurídico para se valer, como por exemplo mão de obra temporária, o trabalhador intermitente e também o trabalho terceirizado.

BMA Responde: *O empregador pode divulgar na empresa que um empregado é portador do vírus que causa a COVID-19? Essa divulgação pode ser considerada violação ao sigilo médico do empregado?*

LMG: A gente tem aqui dois valores importantes que estão em conflito. Um é a privacidade do empregado de não ter divulgada a sua condição de saúde,

que é um direito dele. Por outro lado, a gente tem o direito da coletividade de empregados de não ser contaminada e saber o que está acontecendo. Então, quando a gente tem esse conflito entre uma coletividade e uma individualidade, como isso se resolve? Normalmente, a gente tem uma justificativa objetiva para excepcionar esse direito do empregado de não ter revelado que ele é portador do vírus. A gente tem um precedente do Tribunal Superior do Trabalho num incidente de resolução de recurso repetitivo, em que ele abordou uma situação semelhante, que é exigir do empregado antecedente criminal. É um direito do empregado não ter essa informação revelada a terceiros, inclusive ao potencial empregador. Ele tem direito a privacidade disso. Mas, esse direito a privacidade é excepcionado em prol da coletividade. Então, me parece um caso bastante parecido com o coronavírus. O empregador tem o direito de saber e o direito de divulgar para que sejam tomadas medidas de proteção a toda a coletividade de empregados.

Quer receber conteúdos como esse no seu e-mail? **Faça seu cadastro.**

LEIA TAMBÉM:

A COVID-19 ("coronavírus") pode afetar o meu negócio?

Crédito da imagem: Shutterstock