



SENALBAMG

Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social,
Orientação e Formação Profissional no Estado de Minas Gerais

NOTA TÉCNICA-ORIENTAÇÕES DO SENALBA MG SOBRE O CORONAVÍRUS

DIRECIONADA A TODOS OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL (EMPREGADOS DAS ENTIDADES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL, COMO ASSOCIAÇÕES, FUNDAÇÕES, ONG'S, CRECHES CONVENIADAS; APAES; DAS ENTIDADES DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, COMO DO SISTEMA "S" E DOS CURSOS LIVRES)

Em razão da gravidade da situação que envolve a propagação do coronavírus (COVID 19), já classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como pandemia, e os riscos que o mesmo traz à saúde da população, notadamente dos empregados que representa, o SENALBA MG vem por meio desta prestar informações e orientações visando a saúde do trabalhador e a garantia dos seus direitos trabalhistas.

Nesse contexto, ressaltamos o art. 3º, da Lei federal 13.979/20 e o item 3, do Boletim Epidemiológico – COE COVID-19 – 14/03/2020, do Ministério da Saúde, que descreve as medidas que podem ser adotadas para controle da pandemia.

Especialmente o §3º do art. 3º, da Lei federal 13.979/20 dispõe que *“Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”*.

A partir daí surge a principal dúvida, de como ficará o cumprimento da jornada de trabalho e a remuneração do empregado em caso de ausência no serviço.

Importante dizer que apesar da Lei acima destacada, ainda, não há regulamentação satisfatória sobre o tema, cabendo assim uma análise cominada com os demais dispositivos legais.

Assim sendo, em caso de caracterizado por atestado médico a doença (coronavírus) a necessidade de afastamento do serviço, se este for por até 15 (quinze) dias, o pagamento do salário fica a cargo do empregador, conforme já dispõe





SENALBAMG

Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social,
Orientação e Formação Profissional no Estado de Minas Gerais

Já em caso de afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, haverá o afastamento pelo INSS, que deverá conceder o benefício previdenciário.

No entanto, seguindo as orientações do Ministério da Saúde e dos Governos Federal Estadual e Municipal, os empregadores deverão dispensar o cumprimento da jornada de trabalho para serviços não essenciais e, em caso de serviços essenciais ou inadiáveis, deverá ser feita a opção primeira de trabalho home office (o que pode ser realizado em casa), ou, ainda rodízio de jornada.

Quanto ao trabalho feito em casa, destacamos que o mesmo deve ser realizado considerando não só a extrema necessidade do mesmo, como também a possibilidade de realização pelo empregado.

Nesse caso deverá ser observada a não extrapolação da jornada legal ou já contratada, e mesmo a avaliação de cumprimento de metas, dada a situação peculiar.

Deverá sobretudo, serem observadas as normas coletivas (Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho) aplicadas para cada categoria que pode haver disposição sobre adicional de horas extras ou mesmo adicional de tempo à disposição.

Já quando o cumprimento da jornada de trabalho é dispensado, nos casos de serviços que não são essenciais, que podem ser adiados ou suspensos, quanto ao período de tempo em que o empregado ficar dispensado, a orientação do SENALBA MG é que seja garantida a remuneração, seguindo o que já determina o §3º do art. 3º, da Lei federal 13.979/20, cominado com art. 473 da CLT, e mais ainda, a decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT MG), processo n.º: 0010443-06.2020.5.03.0000, que se manifestou especificamente sobre a situação de não cumprimento da jornada pelos empregados no período da pandemia.

O processo citado acima foi ajuizado pelo Sindicato dos Professores de Minas Gerais (SINPRO MG) em face de vários sindicatos patronais, entes eles, o Sindicato dos Cursos Livres de Idiomas do Estado de Minas Gerais – (SINDILIVRE-IDIOMAS/MG) e a decisão liminar deferida garantiu aos professores o não cumprimento da jornada de trabalho de 18 a 31 de março, garantindo ainda a remuneração do período, já destacando ainda que a compensação futura poderá ser negociada. Por essa razão, os demais empregados do

SEDE - Rua Plombagina, 605 - Floresta - Belo Horizonte - MG - CEP 31110-090 - CNPJ: 17.450.529/0001-00 - Fone: (31) 3421-1041 Email: senalbamg@senalbamg.org.br
SUB-SEDES: **Betim** – R. Inconfidência, 414, Sala 204, Centro – CEP 32600-100 - Betim-MG – Fone: (31) 3532-2590 - **Juiz de Fora** - Av. Barão do Rio Branco, 1863, Sala 306 – Ed. Top Center CEP 36013-020 – Fone: (32) 3216-3278 - **Montes Claros** – Rua Fábio Guimarães Ataíde, 25, 2º andar, Sala 01 Cep: 39400-161 – Vila Brasília – Fone: (38) 3221-7092 **Pouso Alegre** Travessa Evaristo da Veiga, 40, sala 704, Centro – CEP 37550-000 – Fone: (35) 3421-2242 - **São João Del Rei** – Rua Dr. Antônio de Freitas Carvalho, 7, Sala 2, Matosinhos – 36307-002 (32) 3371-6319 - **Timóteo** – Rua Seis de Janeiro, 60, Sala 303, Centro Timóteo – CEP 35180-030 – (31) 3849-2918 - **Uberlândia** - Rua Duque de Caxias, 450, Sala 712, Centro Ed. Chams – CEP: 38400-901 – (34) 3223-1843 - *Reconhecido em Fevereiro de 1964.*



www.senalbamg.org.br



senalbamg@senalbamg.org.br



facebook.com/senalbamg



twitter.com/senalbamg



SENALBAMG

Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social,
Orientação e Formação Profissional no Estado de Minas Gerais

cursos livres de idiomas deverão ter o mesmo tratamento que os professores, devendo portanto o empregador garantir o não cumprimento da jornada e a remuneração, para que se evite o ajuizamento de ação pelo SENALBA para esse fim.

Há de ser respeitada a premissa básica do direito do trabalho que, o risco da atividade econômica é do empregador e, nenhuma hipótese, pode ser transferido ao empregado.

Apesar de ainda não haver legislação completa sobre a matéria, a tendência é que a complementação ocorra nos próximos dias e, assim considerando, a orientação da concessão de licença remunerada aos empregados poderá ser objeto de compensação futura, lembrando que deverá haver a participação do sindicato na negociação (para legalidade do ato) e que o Sindicato irá observar a legislação vigente e futura.

Não deverá assim ser concedida férias no período, visto que, o objetivo da concessão das férias é garantir ao empregado o descanso e lazer, obviamente prejudicados em razão da necessidade do isolamento.

De toda sorte, a Constituição Federal de 1988 determina a proteção ao meio ambiente do trabalho, além de dispor que o empregador tem o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e, portanto, é recomendado aos empregadores que tomem medidas preventivas para evitar a disseminação da doença, como: disponibilização de máscaras e luvas caso necessário; orientar os empregados a lavarem as mãos constantemente; oferecer e orientar o uso de álcool gel; orientar que não devem compartilhar itens de uso pessoal; manter o ambiente de trabalho sempre limpo e arejado; não enviar o trabalhador para locais que haja suspeita do coronavírus, e, sempre que possível, a liberação do serviço presencial.

Do mesmo modo, o empregado, tem o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na sua aplicação.

Entretanto, a liberação de eventual serviço presencial deve obedecer às ordens do empregador (que detêm o poder diretivo) ou de legislação específica do poder público, sendo que o empregado que se ausentar do trabalho por conta própria, sem atestado médico que determine a ausência ao trabalho, poderá sofrer os descontos dos dias de faltas e demais cominações legais.





SENALBAMG

Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social,
Orientação e Formação Profissional no Estado de Minas Gerais

Adotando, portanto, esse posicionamento, o SENALBA informa que seu atendimento presencial estará suspenso no período de 23 a 31 de março de 2020, findando o qual será feita nova avaliação, motivo pelo qual, o atendimento será prestado exclusivamente pelo e-mail e Whatsapp.

Em qualquer lugar e ocasião, você empregado, lembre-se sempre de lavar as mãos com água e sabão ou use álcool em gel, cubra o nariz e boca ao espirrar ou tossir, evite aglomerações, mantenha os ambientes bem ventilados e não compartilhe objetos pessoais, a prevenção é a melhor maneira de acabar com a doença. E acaso, apresente os seguintes sintomas de forma aguda: dor de cabeça, tosse, dor muscular, dificuldade para respirar, febre e cansaço, procure atendimento médico e informe seu empregador da suspeita.

Ao final, esclarecemos que o período de atendimento presencial no SENALBA não afetará a representação dos empregados e a defesa dos seus direitos, sendo que, em caso de prática ilegal, pelo empregador, em prejuízo do empregado, irá resultar em encaminhamento judicial ou administrativo pelo SENALBA, tão logo seja possível.

Maiores esclarecimentos e novidades sobre o tema serão prestados no site do SENALBA.

Belo Horizonte, 18 de março de 2020.

Diretoria Colegiada SENALBA MG.

Jurídico SENALBA/MG.

