

Circular Conjunta
Porto Alegre, 27 de janeiro de 2021.

REF.: SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE EMPREGADOS COM MAIS DE 60 ANOS

O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDUSCON-RS e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE PORTO ALEGRE, têm recebido consultas de empresas e de empregados com mais de sessenta (60) anos, pelas quais tem sido relatado que esses trabalhadores têm sido orientados a permanecerem afastados do trabalho, sem o recebimento de seus salários durante o período de afastamento.

Nessa linha, ambas entidades sindicais analisaram os relatos e consultaram as suas assessorias jurídicas que emitiram o seguinte parecer.

Inicialmente, cumpre fazer referência que antes da vigência das Medidas Provisórias nº 927 e 936/2020, foi firmada uma Convenção Coletiva de Trabalho em Caráter Extraordinário / Emergencial, onde consta a seguinte previsão em sua Cláusula 9ª:

CLÁUSULA NONA – DISPENSA DOS SERVIÇOS PARA POSTERIOR COMPENSAÇÃO. Durante o prazo de vigência desta Convenção, as empresas poderão, a qualquer tempo, suspender temporariamente as suas atividades, pelo tempo que considerarem necessário, interrompendo a prestação de serviços dos empregados, garantindo, porém o pagamento normal dos salários.

Parágrafo primeiro: Quando do retorno dos empregados ao serviço, poderá ser exigido pelo empregador que a duração normal da jornada seja acrescida de mais 02 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que a jornada não exceda de 10 (dez) horas diárias, independentemente de qualquer autorização administrativa.

Parágrafo segundo: Fica garantido aos empregados e empregadores, ajustarem diretamente e livremente o regime de compensação de horas, com duração de até 6 (seis) meses, mediante acordo individual de trabalho, na forma do art. 59, parágrafos 2º e 5º da CLT, com dispensa do empregado do trabalho para posterior compensação de jornada de trabalho.

Parágrafo terceiro: As regras relativas a extensão de jornada para compensação de horas previstas neste instrumento, serão válidas independentemente de a atividade ser ou não insalubre, e independem de licença prévia das autoridades competentes, conforme permite o art. 611-A, inciso XIII, da CLT.

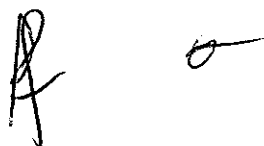
A Cláusula 9ª, acima, permanece em vigor e se aplica aos contratos individuais de trabalho, independentemente da idade dos seus trabalhadores, considerando que a convenção coletiva de trabalho firmada em razão da data-base de 1º/06/2020 – registrada em 07/08/2020 sob o nº RS001712/2020, junto ao processo nº 10264.105825/2020-24, do Ministério da Economia – ratificou a referida cláusula. E, pelas mesmas razões, permanecem em vigor outras disposições da mencionada convenção de caráter extraordinário / emergencial, devidamente ratificadas, naquilo que não conflita com as regras e prazos estabelecidos pelas Medidas Provisórias nº 927 e 936/2020 e pela Lei 14.020/2020 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Enfatizamos que inexistente qualquer determinação legal de afastamento do trabalho de empregados com 60 anos de idade, ou mais. O que há é uma recomendação no sentido de afastar aqueles trabalhadores que possuam qualquer tipo de co-morbidade em razão da maior probabilidade de contágio com o coronavírus.

A PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, estabelece o quanto segue sobre o tema em análise:

“6. Trabalhadores do grupo de risco

6.1 Os trabalhadores com 60 anos ou mais ou que apresentem condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações da COVID-19, de acordo com o subitem 2.11.1, devem receber atenção



especial, priorizando-se sua permanência na residência em teletrabalho ou trabalho remoto ou, ainda, em atividade ou local que reduza o contato com outros trabalhadores e o público, quando possível.

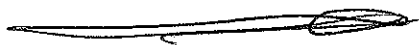
6.1.1 Para os trabalhadores do grupo de risco, não sendo possível a permanência na residência ou trabalho remoto, deve ser priorizado trabalho em local arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho, observadas as demais medidas previstas neste Anexo. ...

...2.11.1 São consideradas condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações da COVID-19: cardiopatias graves ou descompensadas (insuficiência cardíaca, infartados, revascularizados, portadores de arritmias, hipertensão arterial sistêmica descompensada); pneumopatias graves ou descompensadas (dependentes de oxigênio, portadores de asma moderada/grave, Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica - DPOC); imunodeprimidos; doentes renais crônicos em estágio avançado (graus 3, 4 e 5); diabéticos, conforme juízo clínico, e gestantes de alto risco.”

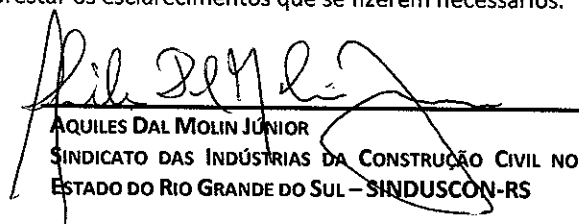
Assim, se o trabalhador com mais de 60 anos não apresenta co-morbidades, e não sendo possível a permanência em casa em teletrabalho, não há tecnicamente restrição a trabalhar, desde que adotados os cuidados apontados nos demais itens da Portaria 20/2020.

Por fim, ressaltamos que inexistente previsão legal que autorize a suspensão do contrato de trabalho sem o recebimento dos salários.

As entidades sindicais permanecem à disposição para prestar os esclarecimentos que se fizerem necessários.



GELSON SANTANA
PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE PORTO ALEGRE



AQUILES DAL MOLIN JÚNIOR
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDUSCON-RS