

COVID-19

**CARTILHA DE
BOAS PRÁTICAS**



**INSTITUTO PARA
DESENVOLVIMENTO
DO VAREJO**

16/03/2020

COVID-19 – CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS

Com o aumento de casos confirmados no Brasil, o novo coronavírus (COVID-19) traz um cenário que provoca uma série de preocupações sobre possíveis impactos da doença para as empresas, empregados, comunidade e as relações jurídicas empresariais.

Esta cartilha contém as boas práticas de ações citadas pelas empresas associadas ao Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV).

ÍNDICE

COVID-19	3
Criação de Comitê de Crise, Contingência ou Apoio	4
Comunicação	5
Prevenção	6
Refeições e Vales-refeição	6
Limpeza e Higiene	7
Home Office	8
Viagens Internacionais, Nacionais, Congressos, Eventos e Reuniões	10
Ponto eletrônico dos funcionários	10
Shoppings	10
Acesso de Fornecedores	10
Caso de confirmação de COVID-19	11
Legislação vigente e próximas medidas	12
Resumo das ações	15

COVID-19

O mundo está em alerta com o avanço do novo coronavírus, que surgiu em dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, na China. A pandemia atual foi batizada pela Organização Mundial da Saúde de COVID-19.

A boa notícia é que o coronavírus “não é um vírus muito complicado de se matar, pois não é resistente no ambiente”, afirma Rosana Richtmann, infectologista do Instituto de Infectologia Emílio Ribas, em São Paulo. O novo coronavírus pode ser morto por produtos de limpeza desinfetantes de fácil acesso, como álcool 70%, água sanitária e até uma combinação de água e sabão.

"O vírus possui uma cápsula de gordura protetora, e a limpeza com estes produtos retira a cápsula e mata o vírus", afirma Wladimir Queiroz, infectologista do Instituto de Infectologia Emílio Ribas, especialista em doenças infecciosas e parasitárias e membro da Sociedade Brasileira de Infectologia.

Cabe às empresas, instituições e demais órgãos o esclarecimento desta doença e o modo de prevenção.

Busque sempre informações de sites oficiais e filtre todas que receber.

CRIAÇÃO DE COMITÊ DE CRISE, CONTINGÊNCIA OU APOIO

Independentemente do nome a ser definido por sua empresa, é essencial a criação deste grupo multidisciplinar com a participação do CEO. Este grupo deve ser composto por profissionais-chave das áreas das empresas, pois somente assim é viável identificar as reais necessidades de atuação em cada área da empresa.

Ele é fundamental para a coordenação dos trabalhos que serão demandados em termos de saúde dos colaboradores, mas, sobretudo, para as restrições econômicas que estão sendo discutidas nos campos da intervenção da União, Estados e Municípios.

Este grupo deve se reunir com uma periodicidade a ser definida por cada empresa. Como boa prática, a maioria das empresas está realizando reuniões diárias ou três vezes por semana até a minimização dos impactos deste caso.

Este grupo é responsável por definir os procedimentos necessários para cada área da empresa e disseminá-los para cada um de seus funcionários, mostrando a clareza de informação e a preocupação com seus funcionários e clientes, além de levar tranquilidade sobre o tema para toda a empresa.

O grupo também pode definir estágios de alerta sobre a COVID-19, como, por exemplo: (1) caso no Brasil; (2) um caso na empresa; (3) mais de um caso na empresa; (4) mais de um caso na mesma área da empresa, etc. Além de definir estágios, é ideal criar ações para cada estágio.

É recomendável a apresentação dos membros deste comitê, bem como a criação de e-mail e WhatsApp específicos para este tema.

Além disso, é importante ter reporte do resultado de cada reunião e status dos casos das empresas para as pessoas interessadas (ex: acionistas, board da empresa, etc.) de modo claro e objetivo.

COMUNICAÇÃO

É importante a comunicação de todas as informações de modo claro para cada público da empresa: escritórios, centros de distribuição, lojas, entre outros.

Para isso, as ferramentas já existentes são de vital importância, como grupos de WhatsApp, e-mails, folders, quadros de aviso, TVs corporativas, reuniões semanais, etc.

Outra ação que é simples e facilita a troca de informações, além de esclarecimentos de dúvidas dos profissionais, é a disponibilização de um “canal direto” com o comitê criado para este tema, seja por WhatsApp, e-mail ou presencialmente, para as empresas que não optarem por home office.

PREVENÇÃO

Como prevenção, muitas empresas estão disponibilizando gratuitamente a vacina contra gripe para 100% de seus funcionários. Outras também a estão disponibilizando para os filhos dos funcionários.

Empresas também estão solicitando formalmente que todo funcionário deve informar a ocorrência de sintomas (respiratórios, febre ou tosse seca).

REFEIÇÕES E VALES-REFEIÇÃO

As empresas que possuem refeitórios nos locais de trabalho estão optando por oferecer refeições já porcionadas e definindo horários diferenciados para as refeições, evitando, assim, aglomeração de pessoas em um mesmo horário.

Sobre este tema, foi questionado se o vale-refeição é devido no período em que o funcionário estiver em home office ou paralisado por questões de força maior. A decisão fica a cargo de cada empresa, porém, no geral, elas estão recomendando não descontar.

COVID-19 – CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS

LIMPEZA E HIGIENE

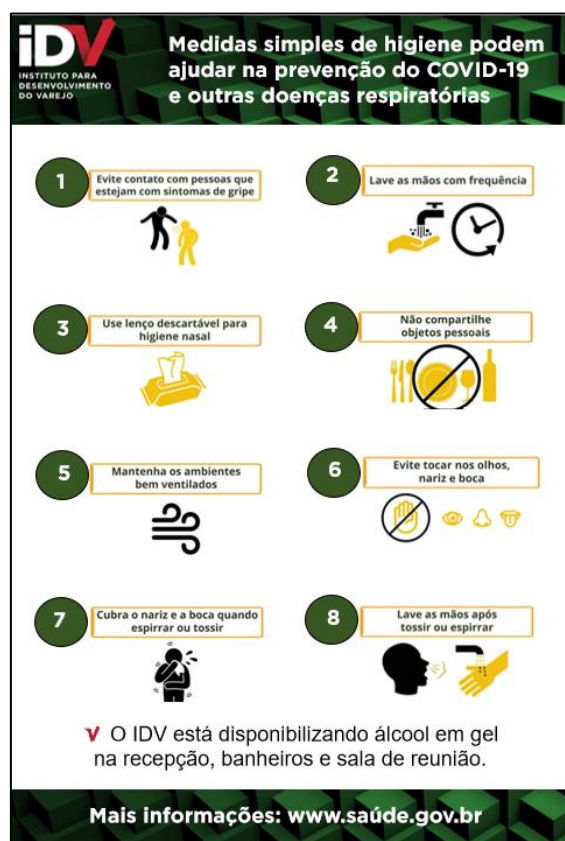
É importante reforçar a limpeza de todas as unidades da empresa e informar as ações para seus funcionários e clientes: a comunicação é uma ferramenta muito importante neste momento.

A criação de um check-list para limpeza é imprescindível para a padronização das atividades.

Muitas empresas estão reforçando a higiene em seus locais de trabalho, e além da disponibilização de álcool antisséptico, o aumento da ventilação em locais com concentração de pessoas é bastante recomendado.

Para os supermercados e similares é importante o reforço da higienização de carrinhos e cestinhas (também colocar informe para visualização dos clientes).

Sugerimos colocar cartazes próximos aos locais de grande circulação, como ponto eletrônico e cantinas, sobre a importância da higiene e outros cuidados. Segue cartaz utilizado no escritório do IDV como exemplo:



HOME OFFICE

Outra boa prática criada nas empresas por esses grupos é o trabalho home office. Para as empresas que desejarem ter um plano de contingenciamento, Vilma Kutomi, sócia do escritório Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados e especialista em Direito Trabalhista, explica que a adoção de home office seria uma alternativa, e que a Reforma Trabalhista de 2017 tem a previsão sobre a forma e condições para a realização de home office (teletrabalho), as quais deverão ser acordadas entre empregador e empregado para permitir a continuidade do trabalho do empregado.

Metade das empresas pesquisadas informou que está estudando a aplicação do trabalho home office, e 20% das demais empresas já estão atuando com este sistema.

É importante o reforço da segurança cibernética para evitar ataques em locais externos à corporação. Muitas empresas já fizeram a pronta inserção das pessoas de maior risco (adultos com 60 anos ou mais) ao trabalho home office.

Deve-se verificar junto ao comitê de Crise, Contingência ou Apoio a necessidade do trabalho presencial, a possibilidade de rodízio de funcionários e quais as implicações de sistemas e segurança para o trabalho home office.

Muitas escolas já estão sem aulas, e o Ministério da Saúde indica que deve existir uma preocupação com a população idosa, ou seja, dificultando a possibilidade de os avós cuidarem de seus netos enquanto os pais trabalham. Foi unânime entre as empresas que o bom senso deve imperar entre as decisões.

Para as unidades de escritório, o home office é entendido como de fácil operação, podendo as equipes serem distribuídas sem muitas dificuldades.

Para as unidades de lojas, o sugerido foi que o gerente de cada unidade entenda a necessidade de cada um de seus funcionários e busque aplicar horários diferenciados ou utilizar do banco de horas, mesmo o banco de horas negativo.

Algumas empresas também colocaram mais pessoas de férias do que o habitual, para, em caso de necessidade, ter essas pessoas disponíveis para atuação futura. Outras empresas estão direcionando as pessoas para atuarem em lojas mais próximas de suas residências para evitar utilização de transporte público.

Os responsáveis pelos Centros de Distribuição devem verificar cada uma das áreas existentes em suas unidades para diagnosticar em quais é possível o home office, quais podem fazer rodízio de pessoas, quais podem trabalhar em momentos alternados, quais atividades podem ser adiantadas ou postergadas (ex: inventários), entre outras ações.

COVID-19 – CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS

Algumas empresas têm a intenção de criar para este momento um valor “vale-creche”. No entanto, a medida deve ser analisada quanto à sua efetividade, visto que as creches públicas e privadas também serão fechadas a partir de 23/03/2020.

Cabe às empresas e áreas o controle das pessoas em home office e das atividades realizadas.

VIAGENS INTERNACIONAIS, NACIONAIS, CONGRESSOS, EVENTOS E REUNIÕES

Em busca de uma maior prevenção de seus funcionários, a grande maioria das empresas cancelou as viagens internacionais e nacionais, além da participação de congressos e eventos.

Para as reuniões, as empresas têm optado por fazê-las on-line, por diversos sistemas de conexão.

As empresas também têm solicitado para seus funcionários a análise de suas viagens em férias, buscando a preservação de saúde.

PONTO ELETRÔNICO DOS FUNCIONÁRIOS

Levantou-se a questão de adotar algum registro no ponto dos funcionários. Porém, além de eles terem dificuldades em apresentar um atestado com o quadro da COVID-19, adotar um registro desta natureza foi considerado de alto risco para a exposição das empresas. Logo, desaconselhável.

Foi consenso entre as empresas que a falta deve ser entendida como justificável e tratada caso a caso.

SHOPPINGS

Com a queda do movimento e, por consequência, do faturamento em shoppings, algumas empresas já têm feito consultas para renegociar os aluguéis das lojas dos shoppings.

ACESSO DE FORNECEDORES

Muitas empresas estão restringindo o acesso de seus fornecedores a espaços específicos ou fazendo negociações via conference calls.

Além disso, é solicitado o mesmo cuidado com a higienização feita por seus funcionários: lavar bem as mãos e uso de álcool antisséptico.

CASO DE CONFIRMAÇÃO DE COVID-19

COVID-19 – CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS

Em caso de confirmação da COVID-19 em algum funcionário, seguem medidas sugeridas pelas empresas:

- ✓ Imediata quarentena deste profissional e demais profissionais que tiveram contanto com essa pessoa;
- ✓ Informar o Comitê de Crise, Contingência ou Apoio criado por sua empresa (este grupo deve receber informações, sempre que houver alguma atualização);
- ✓ Informar as autoridades de saúde;
- ✓ Verificar se o plano de saúde pode fazer os testes da COVID-19 na residência dos profissionais;
- ✓ Isolamento imediato da área de atuação (loja e/ou departamento);
- ✓ Higienização e esterilização imediata do local (geralmente após 24 horas, o local já está apto para utilização);
- ✓ Em caso de lojas, até a verificação da contaminação ou não de seus funcionários, utilizar um time de remanejamento, ou seja, utilizar profissionais de outras lojas para atuar nesta unidade;
- ✓ Somente retornar ao local de trabalho após alta médica.

Ressaltamos a criação de um check-list específico para este tema, evitando, assim, esquecer alguma ação importante neste momento.

LEGISLAÇÃO VIGENTE E PRÓXIMAS MEDIDAS

PORTARIA MS 356/2020

A sócia do escritório Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados e especialista em saúde, Ana Cândida Sammarco, explica que a recém-publicada Portaria MS 356/2020 trata de medidas regulamentares e operacionais para enfrentamento do coronavírus.

De acordo com a regra, a medida de isolamento (para pessoas contaminadas) somente poderá ser determinada por prescrição médica ou recomendação do agente de vigilância epidemiológica.

A lei estabelece o prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por igual período se comprovado o risco de transmissão via teste laboratorial. Não será indicada medida de isolamento quando o diagnóstico laboratorial for negativo.

Já a quarentena (para casos suspeitos) será determinada mediante ato formal e devidamente justificado, emitido pelo secretário de saúde de cada estado ou município, podendo ser adotada pelo prazo de 40 dias ou o tempo necessário para minimizar a transmissão comunitária e garantir a manutenção dos serviços de saúde no território.

A regra ainda estabelece que a realização compulsória de exames médicos e laboratoriais e outros tratamentos específicos dependerá de ato médico ou de um profissional de saúde. Já a coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas não demandam indicação profissional.

"Considerando as últimas manifestações do Ministro da Saúde, novos atos normativos referentes ao enfrentamento do coronavírus em âmbito local/estadual devem ser publicados nos próximos dias, como já aconteceu no Distrito Federal e no Rio de Janeiro", afirma Ana Cândida Sammarco.

LEI 13.979/20

Compartilhamento de informações e reporte às autoridades

A Lei 13.979/20 estabelece que toda pessoa deve colaborar com autoridades sanitárias na comunicação imediata de possíveis contatos com agentes infecciosos e circulação em áreas consideradas como regiões de contaminação pelo coronavírus.

A legislação também prevê o compartilhamento obrigatório entre órgãos e entidades da administração pública federal, estadual, distrital e municipal de dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou com suspeita de infecção.

COVID-19 – CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS

As informações pessoais referentes a casos identificados, no entanto, devem ser preservadas tanto nas divulgações públicas do Ministério da Saúde quanto internamente nas empresas.

PORTARIA 3.214/78 e CLT

Obrigatoriedade de realização do exame médico

A legislação trabalhista já prevê as hipóteses nas quais o empregado é obrigado a se submeter à realização de exames médicos, com base nos arts. 168, segs sa CLT, e também na Norma Regulamentar números 1 e 7 da Portaria nº 3.214/78. No entanto, quem determina a obrigatoriedade de realização de exames médicos para fins de prevenção da manutenção da saúde dos empregados é o médico ocupacional da empresa, que deve guardar o sigilo médico e tem o dever e a obrigação de fazer a comunicação para as autoridades de saúde, no caso de doença infecto contagiosa.

Assim, se o empregado apresentar sinais que possam representar potencial diagnóstico da COVID-19 e o médico do trabalho determinar que seja realizado o exame médico, não cabe ao empregado a recusa de fazê-lo, pois seria a hipótese de que o interesse público coletivo (preservação da saúde e higidez de todos os empregados) prevalece sobre o individual.

"Uma recusa geraria a aplicação de medidas disciplinares e até término contratual, em razão de a COVID-19 representar altíssimo risco de propagação de potencial epidemia no ambiente de trabalho", explica a sócia do escritório Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados e especialista em Direito Trabalhista, Vilma Kutomi. "Pela legislação trabalhista, o empregador é responsável por assegurar que as regras de segurança e saúde sejam cumpridas pela própria empresa e também por seus empregados, podendo ser responsabilizado caso descuide desse cumprimento".

No dia 10/03/2020, representantes do Ministério da Saúde, da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e de operadoras de planos de saúde concordaram pela inclusão de exame de detecção da COVID-19 no rol de procedimentos que constitui a cobertura mínima obrigatória.

LEI 13.979/20

Falta ao serviço justificada

COVID-19 – CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS

Dentre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da COVID-19, há previsão na Lei nº 13.979/20 para que seja considerada falta justificada ao trabalho em situações do cumprimento de medidas orientadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que incluem isolamento, quarentena e determinação de realização compulsória de exames médicos e testes laboratoriais. Neste cenário, o empregado que estiver em uma dessas situações, receberá normalmente o salário e benefícios, portanto, constituindo condição benéfica aos empregados.

Descumprimento de contratos

Obrigações contratuais que estejam comprovadamente comprometidas por conta da COVID-19 se enquadram em caso de força maior, segundo o especialista em Direito Contencioso do escritório Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados, Flávio Pereira Lima. Ele exemplifica a questão com fornecedores que podem atrasar o prazo de entrega por conta da atual interrupção das exportações na China.

"Nesses casos, a solução é promover uma negociação de boa-fé entre as partes para mitigar os danos. Caso não seja possível, deve-se recorrer à revisão ou resolução judicial, em que a força maior garante a não aplicação de penalidades", explica o sócio, reforçando que cada caso deve ser avaliado individualmente.

Vilma Kutomi complementa que, no campo das obrigações contratuais trabalhistas, caso venha a ocorrer a necessidade de demissão de empregados decorrente de força maior comprovadamente gerada pela COVID-19, o empregador ficará obrigado ao pagamento de metade do valor dos valores rescisórios e/u indenizatórios.

RESUMO DAS AÇÕES

V Criação do Comitê de Crise / Comitê de Contingência e reuniões periódicas

COVID-19 – CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS

- ✓ Cuidados de prevenção
- ✓ Reforço na limpeza de todas unidades
- ✓ Cuidados com alimentação
- ✓ Negociação com plano de saúde para melhor atendimento neste momento
- ✓ Viabilidade do home office
- ✓ Cancelamento de viagens internacionais e nacionais
- ✓ Cancelamento de participação em eventos que podem ser postergados (Congressos, eventos, reuniões)
- ✓ Priorizar a comunicação on-line: conferências para reuniões
- ✓ Restrição de acesso de pessoas/fornecedores
- ✓ Atuação firme em caso de contágio confirmado
- ✓ Embasamento nas legislações para atuações
- ✓ Comunicação sempre!

A COVID-19 atinge estados e municípios em graus diferentes. Por isso, sugerimos planos de contingência diferenciados para os estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

É muito importante que as equipes atuem com serenidade e profissionalismo, sem alarmismos que podem comprometer as operações. O ponto é manter ao máximo as operações em funcionamento.

Solicitamos compartilhar com fabiola@idv.org.br e marcela@idv.org.br sempre que tiverem mais informações sobre este tema. Em caso de mais novidades sobre a COVID-19, todos serão informados.