

**Cartilha orientativa para a construção civil**

**CORONAVÍRUS**

**COVID-19**





# INTRODUÇÃO

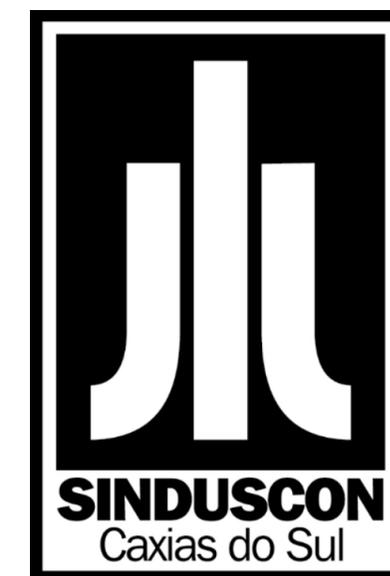
A **cartilha orientativa para a construção civil** é fruto do **Sindicato da Indústria da Construção Civil de Caxias do Sul**.

O objetivo é instruir o empresário do setor acerca de medidas de profilaxia no canteiro de obras e escritório, bem como as interveniências jurídicas e trabalhistas das ações que vierem a ser tomadas em grupo ou exclusivamente pela empresa.

**Boa leitura!**



**CORONAVÍRUS**  
**COVID-19**



# O QUE É O CORONAVÍRUS (COVID-19)?

É um vírus que causa doença respiratória com sintomas semelhantes a um resfriado, podendo também causar pneumonia.



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19

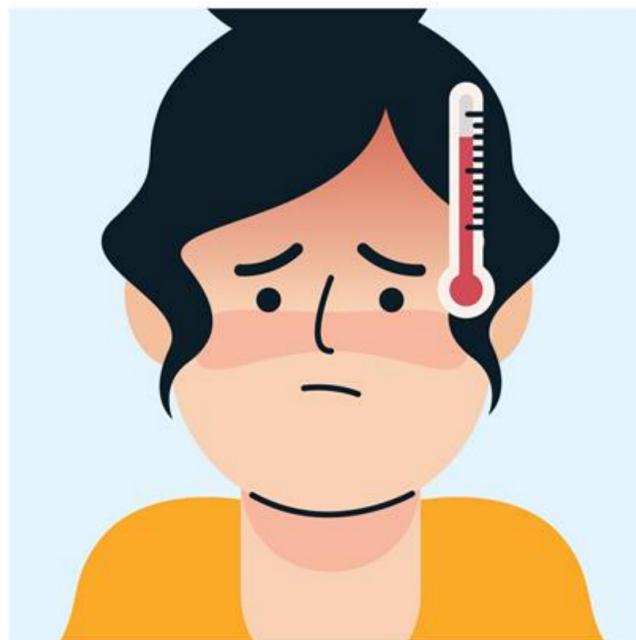
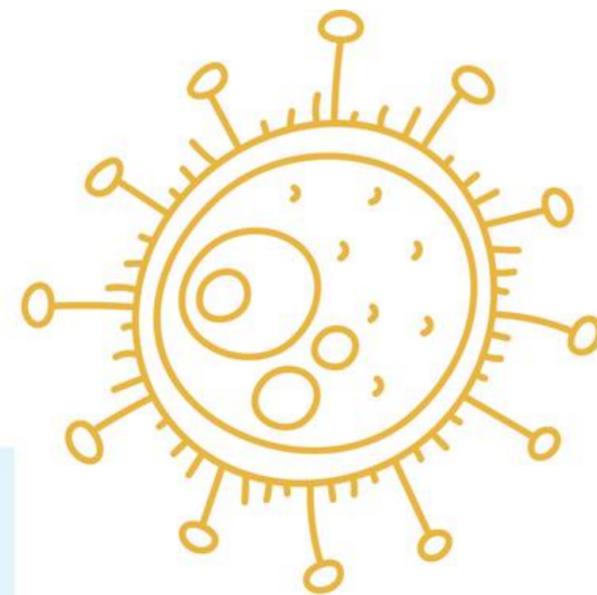


## COMO O CORONAVÍRUS É TRANSMITIDO?

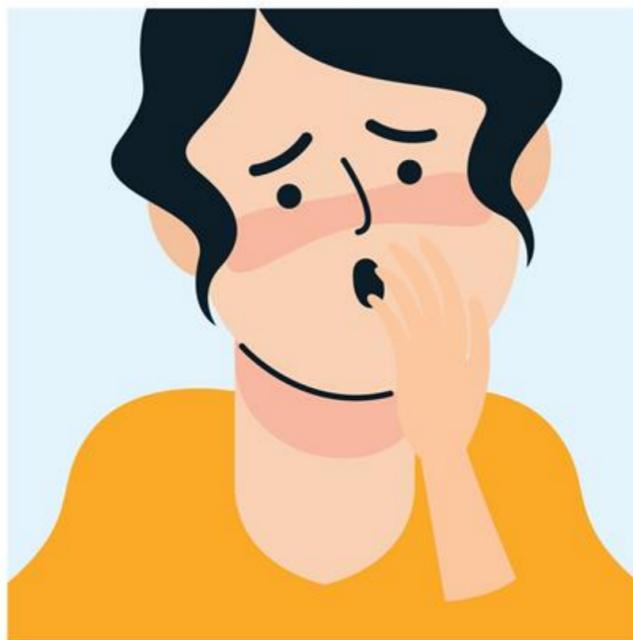
A transmissão costuma ocorrer pelo ar ou por contato pessoal com secreções contaminadas, como gotículas de saliva e catarro.

Ele pode ser transmitido por tosse, espirros ou contato de objetos ou mãos contaminadas com a boca, o nariz e os olhos.

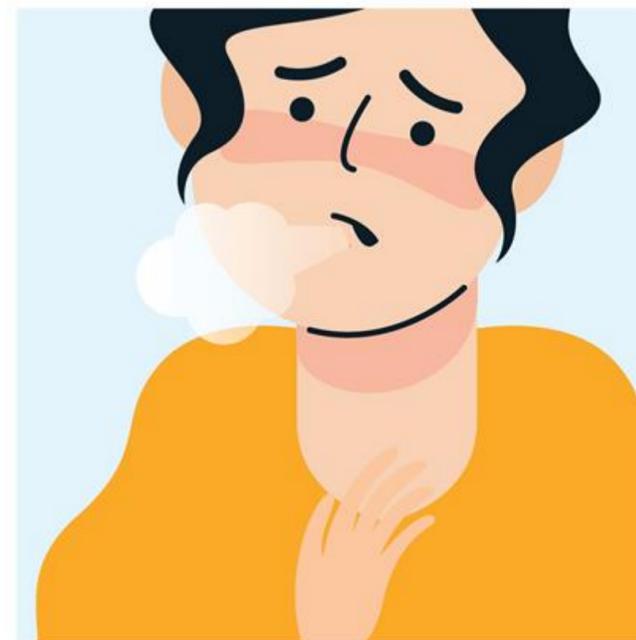
# PRINCIPAIS SINTOMAS



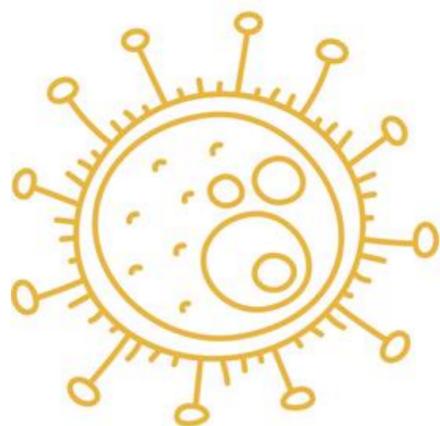
**Febre**



**Tosse**



**Dificuldade  
em respirar**



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19

# COMO POSSO ME PROTEGER?



Lavar as mãos frequentemente com água e sabão, ou álcool em gel 70%



Não compartilhe objetos de uso pessoal, como talheres, pratos e copos



Ao tossir e espirrar, proteja a boca e o nariz com um lenço de papel ou o braço



Evite tocar os olhos, nariz e boca



Evite contato com pessoas que apresentem sinais ou sintomas da doença



Mantenha os lugares arejados

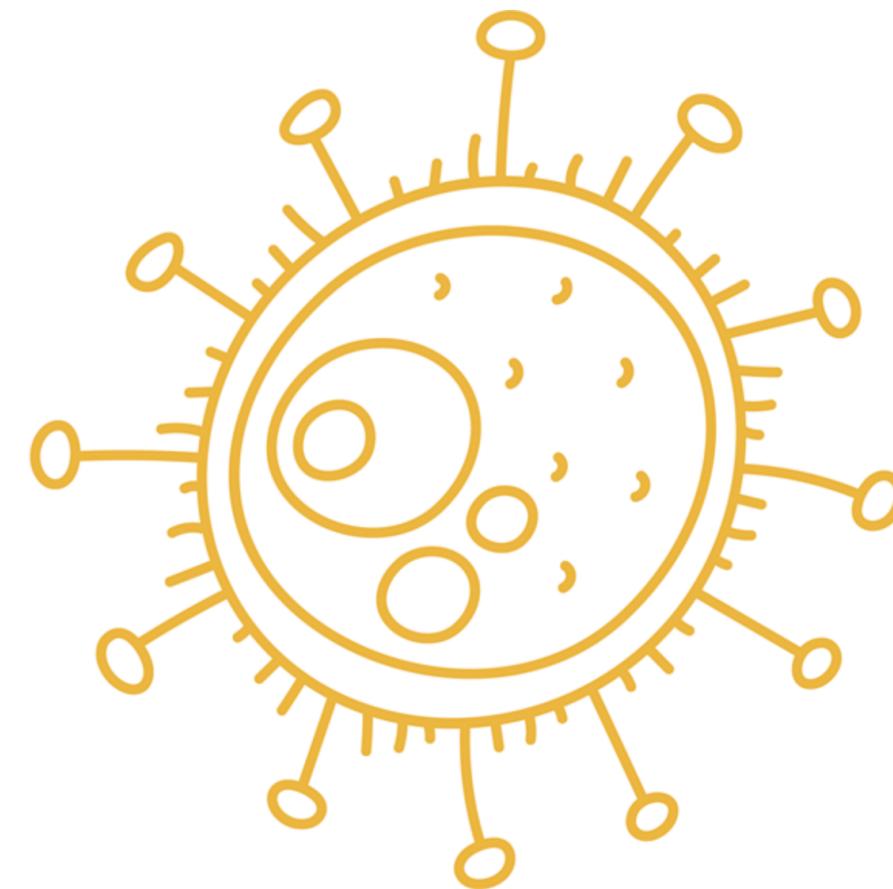


## CORONAVÍRUS COVID-19

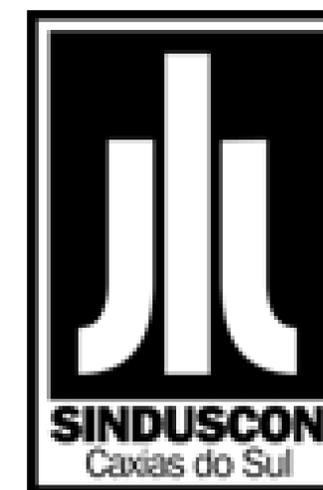


# ORIENTAÇÕES PARA CANTEIROS

- instalar lavatórios com água e sabão no hall de entrada da empresa com instruções sobre a higienização correta das mãos;
- fornecer sanitizantes (álcool em gel 70% ou outros adequados à atividade) em diversos pontos da obra;
- fixar cartazes, distribuir panfletos, cartilhas e utilizar as mídias sociais da empresa como forma de sensibilização dos funcionários;
- orientar empregados e demais colaboradores sobre a necessidade de distanciamento físico e social dentro e fora da obra;

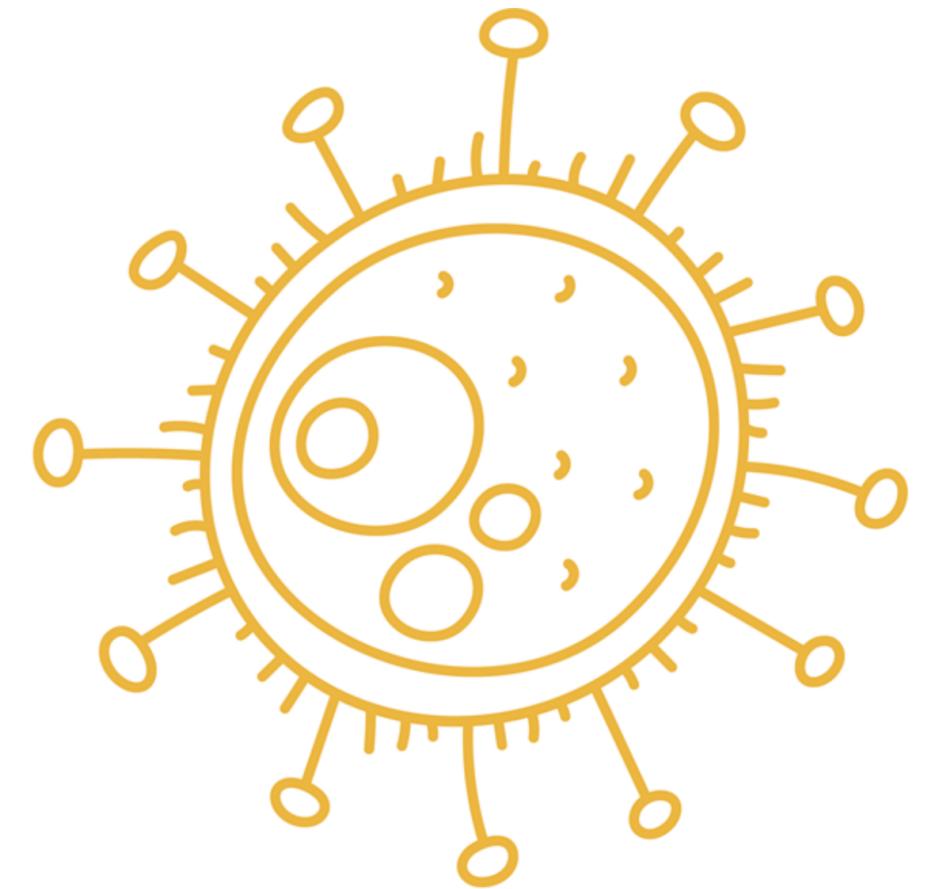


**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# ORIENTAÇÕES PARA CANTEIROS

- realizar treinamentos específicos com cipeiros e técnicos de segurança no trabalho responsáveis pelo canteiro;
- estabelecer política de flexibilidade de jornada para que os empregados não sejam expostos a meios de transporte lotados, possibilitando que se desloquem, ao menos, em horários fora do pico de uso de transporte público em dias úteis;
- estabelecer política de flexibilidade de jornada para que trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo Coronavírus, de forma a obedecer a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde;
- não permitir circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho;

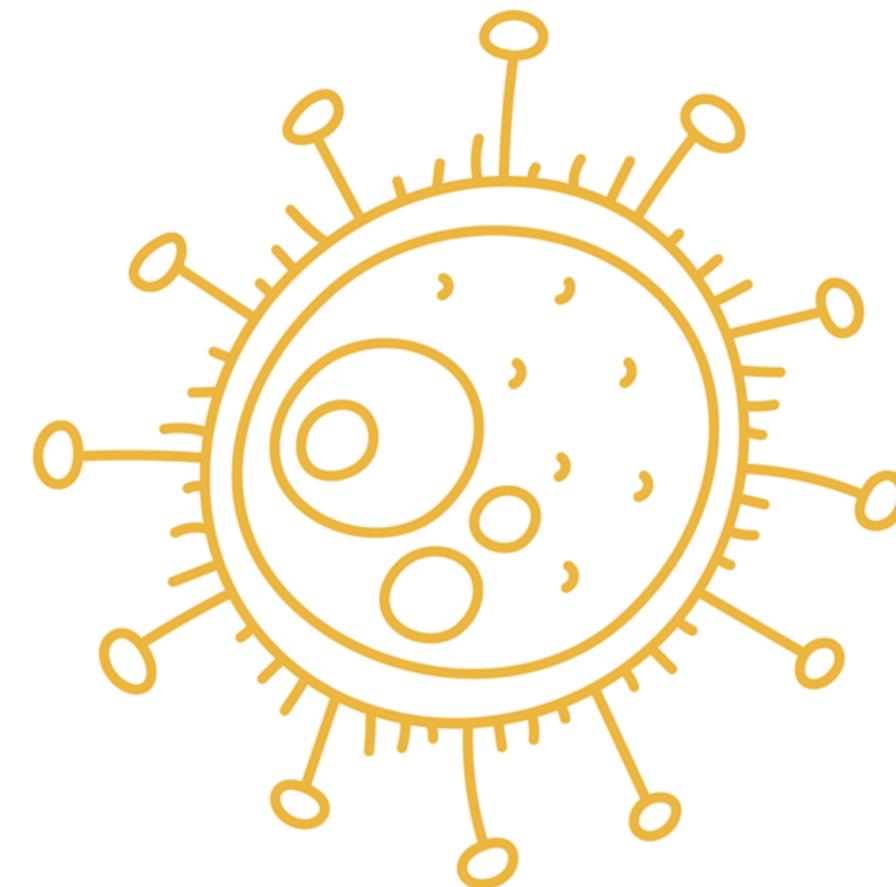


**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# ORIENTAÇÕES PARA CANTEIROS

- realizar palestras orientativas sobre o Covid-19, sempre em pequenos grupos e áreas externas, de preferência;
- estar atento às medidas de distanciamento na realização de processos construtivos que envolvam aglomeração, como a concretagem;
- proteger os trabalhadores acima de 60 (sessenta) anos de idade, portadores de doenças crônicas como diabetes e deficiências pulmonares, mulheres grávidas, entre outros - *recomendamos teletrabalho ou afastamento temporário*
- dar preferência ao fornecimento de alimentação por marmita para evitar a aglomeração nos refeitórios, ou, caso não seja possível, dividir o horário da refeição e descanso em turnos;

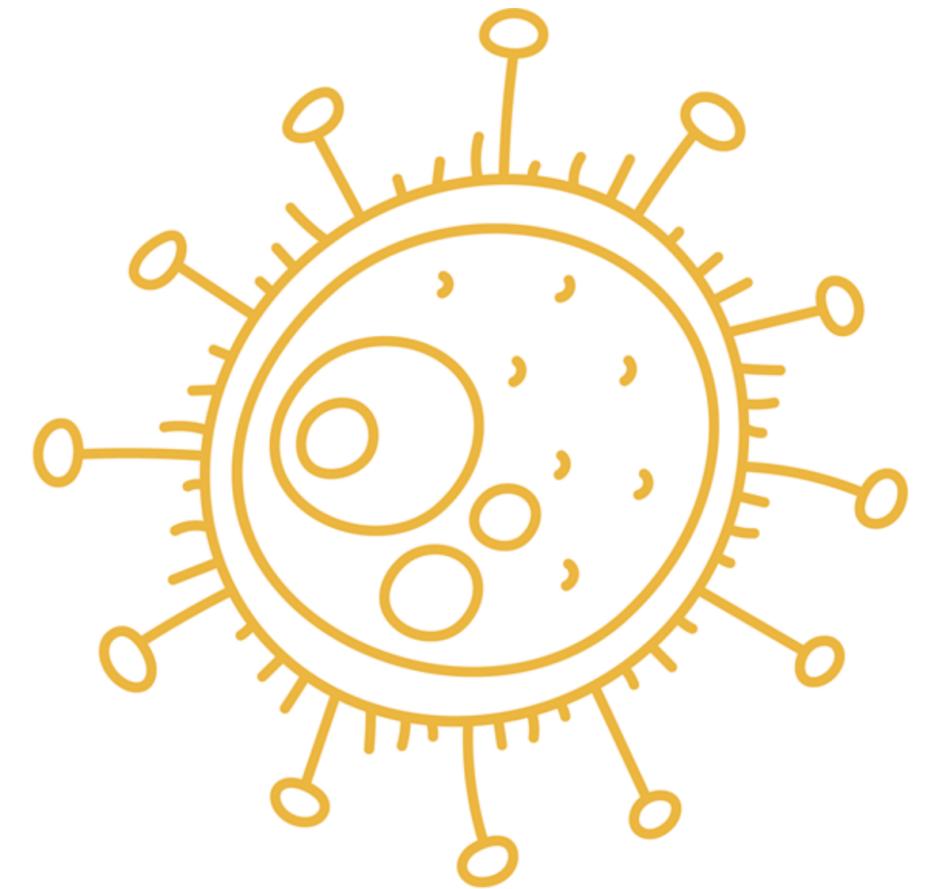


**CORONAVÍRUS**  
COVID-19

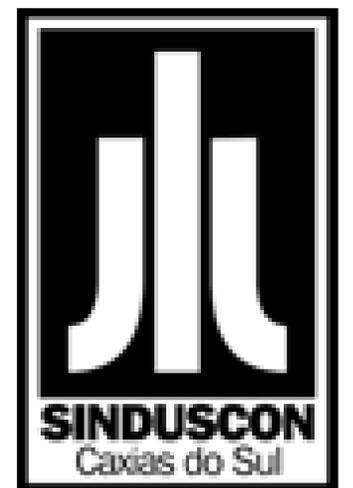


# ORIENTAÇÕES PARA CANTEIROS

- incentivar a troca diária dos uniformes e o não compartilhamento dos mesmos, antes de higienizados;
- orientar e fiscalizar a higienização dos equipamentos de proteção individual e coletivo, assim como os demais equipamentos de uso comum, como pontos eletrônicos e catracas de acesso;
- determinar aos gestores de contratos e aos subcontratados que notifiquem qualquer afastamento que ocorrer por suspeita da doença (Covid-19);
- limitar a quantidade de pessoas utilizando elevadores fechados (até 2 colaboradores) e nas cremalheiras (até 4).

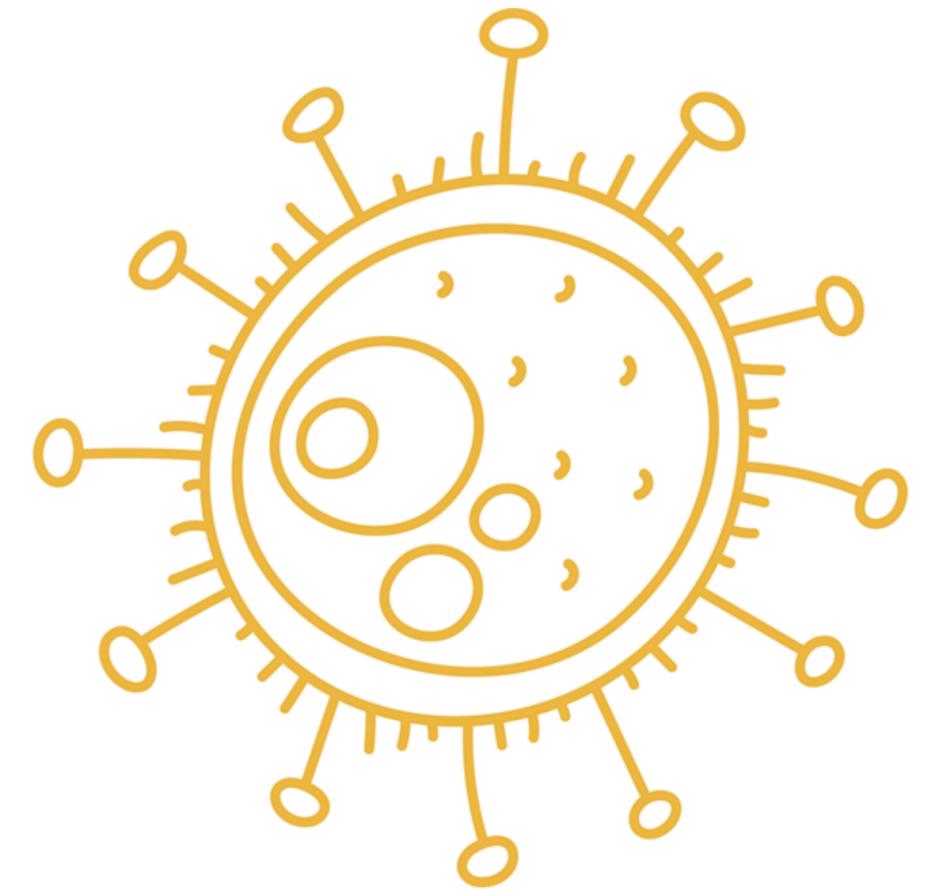


**CORONAVÍRUS**  
COVID-19

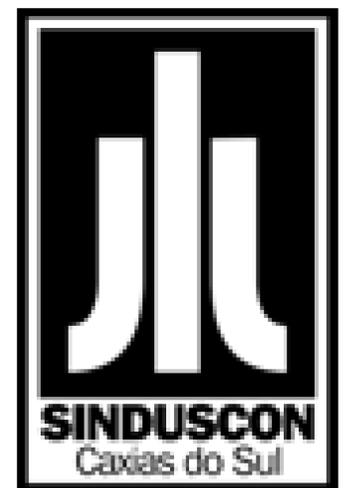


# ORIENTAÇÕES PARA CANTEIROS

**IMPORTANTE** - Tendo em vista que o empregador é responsável pela salubridade do ambiente laboral, caso identifique que algum dos empregados está descumprindo as ordens de higiene e segurança do trabalho determinadas para conter a disseminação do Covid-19, é possível que se aplique as penas de advertência, suspensão e, havendo reincidência, como última medida, a dispensa por justa causa, sendo indispensável que haja ampla divulgação das novas normas/ políticas internas a serem adotadas.



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# ORIENTAÇÕES PARA ESCRITÓRIOS

- disponibilizar álcool em gel 70% em diversos pontos da empresa;
- proteger os trabalhadores acima de 60 (sessenta) anos de idade, portadores de doenças crônicas, gestantes, entre outros, indicando o teletrabalho ou afastamento temporário;
- evitar tocar rosto, boca e olhos com as mãos, principalmente quando não higienizadas;
- priorizar reuniões à distância para evitar contato próximo entre os funcionários;



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# ORIENTAÇÕES PARA ESCRITÓRIOS

- viabilizar, quando possível, a execução de trabalho em home office;
- propor horários alternativos de trabalho para evitar o pico no transporte público;
- orientar com cartazes, panfletos e palestras em pequenos grupos sobre a prevenção ao Covid-19;
- evitar o uso de ar condicionado;
- utilizar meios virtuais para comunicação;
- higienizar frequentemente os objetos de uso comum como mesas, telefones, maçanetas, portas, computadores e etc;



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19

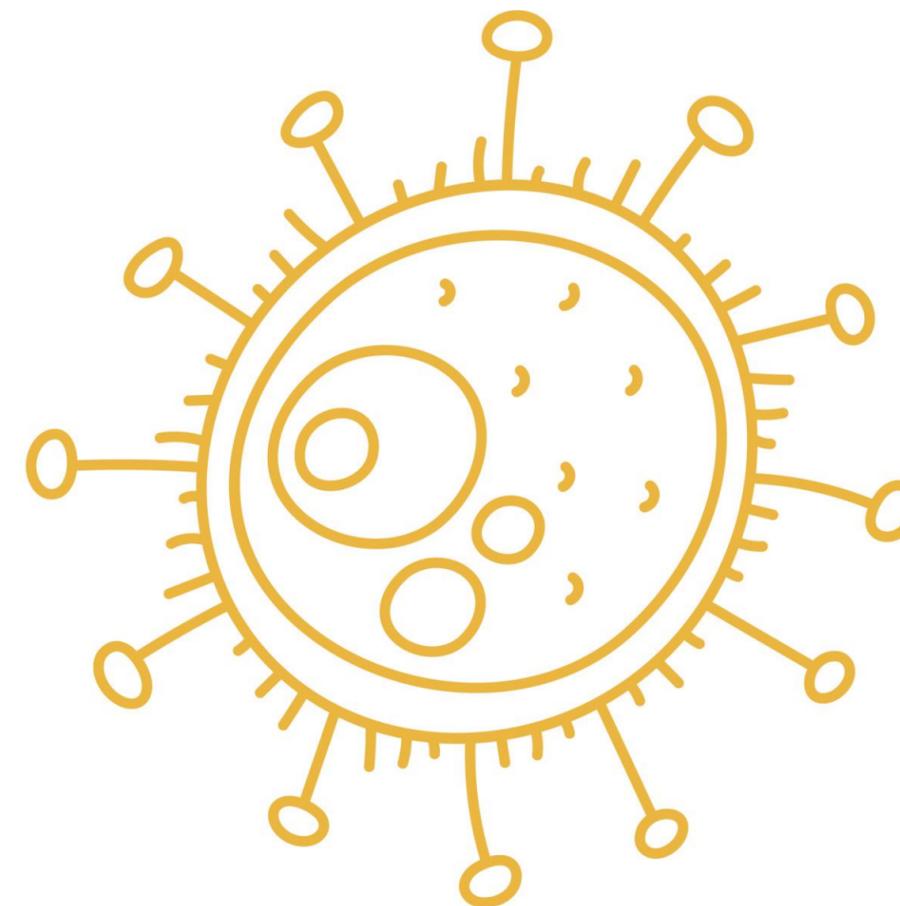


# QUESTÕES TRABALHISTAS

## Atenção

o Tanto a **Lei Federal nº 13.979, de 06/02/2020**, como os **Decretos nºs 40.519, de 14/03/2020, e 40.520, de 14/03/2020**, dispõem sobre medidas que poderão ser adotadas caso haja cenário de crise epidêmica.

Até o momento, à exceção das atividades listadas nos Decretos acima (eventos que dependam de Licença do Poder Público; cinema, teatro, atividades educacionais, eventos esportivos, academias e museus) não foi decretada qualquer restrição de trânsito de pessoas, bem como imposição de quarentena ou isolamento, salvo os casos considerados suspeitos ou confirmados como portadores do Covid-19.



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# QUESTÕES TRABALHISTAS

Para estes casos excepcionais, a Lei Federal nº 13.979/2020 dispõe que os trabalhadores que forem colocados em isolamento ou em quarentena terão suas faltas ao trabalho justificadas:

*Art. 3º (...)*

*§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.*

Com o mesmo espírito, foi editado o artigo 6º, do Decreto 40.520/2020:

*Art. 6º Qualquer servidor público, empregado público ou contratado por empresa que presta serviço para o Distrito Federal, que apresentar febre e/ou sintomas respiratórios*



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19

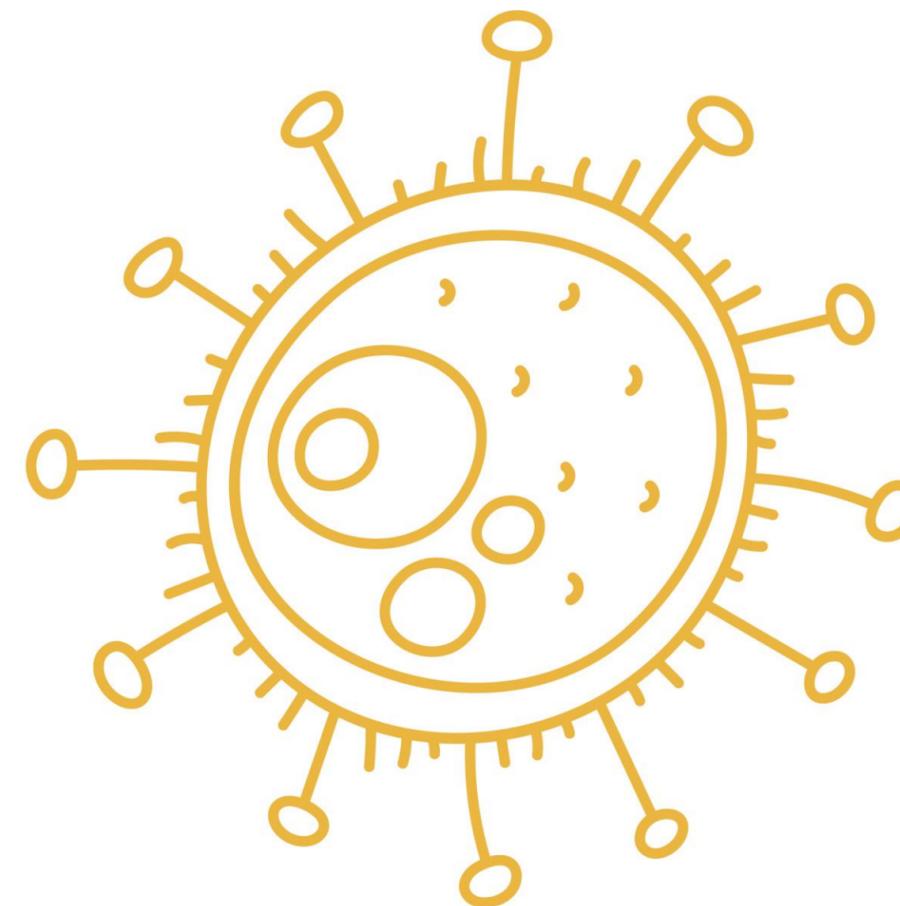


# QUESTÕES TRABALHISTAS

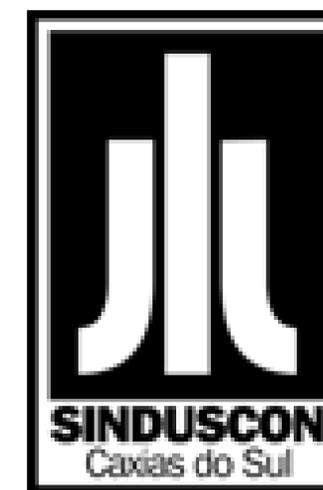
*(tosse seca, dor de garganta, mialgia, cefaleia e prostração, dificuldade para respirar e batimento das asas nasais) ou que tenha retornado de viagem internacional, nos últimos dez dias, deverá permanecer em casa e adotar o regime de teletrabalho, conforme orientação da chefia imediata.*

Desta forma, se o empregado apresentar sintomas de coronavírus, o empregador deve, assim que tomar conhecimento, orientá-lo a procurar ajuda médica e somente aceitar seu retorno após apresentação de exame negativo para Covid-19, sendo certo que o empregado com suspeita e/ou doente não pode ser penalizado com faltas pelas disposições legais supra indicadas.

**IMPORTANTE - Caso a empresa utilize mão de obra terceirizada, o terceirizado é subordinado à empresa prestadora e não ao**



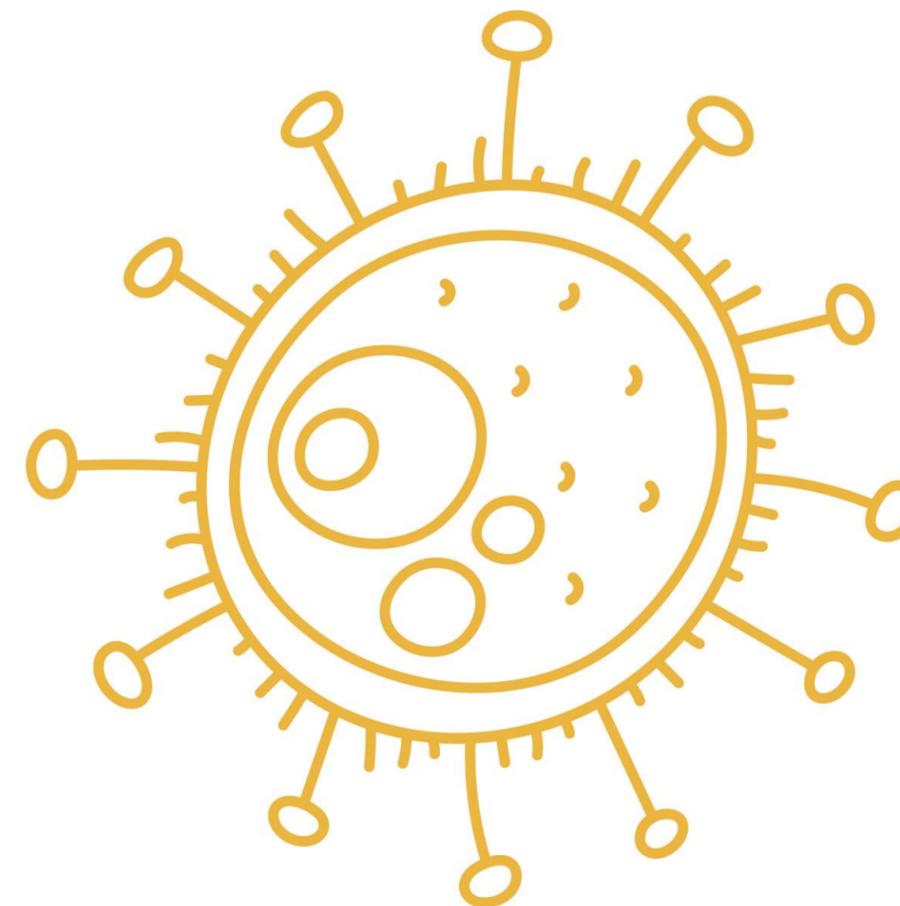
**CORONAVÍRUS**  
**COVID-19**



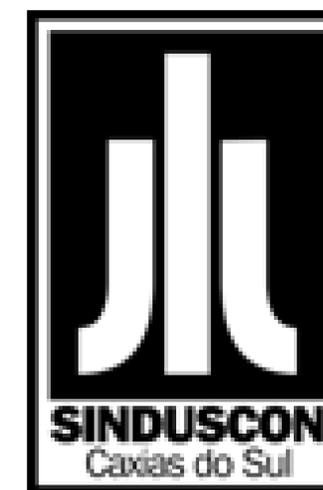
# QUESTÕES TRABALHISTAS

tomador, mas é de responsabilidade deste último os cuidados com o meio ambiente de trabalho, na forma do artigo 5º-A, §3º da Lei 6.019/74. Por isso, as ordens para cumprimento das medidas de segurança, higiene, utilização do EPI devem partir do tomador, não excluindo a possibilidade do empregador também fazê-lo.

Como destacado, as restrições de locomoção não são, por ora, obrigatórias, razão pela qual **os empregadores têm o dever de adotar medidas de segurança para mitigar a propagação do vírus Covid-19, podendo, a seu critério, adotar medidas para afastar os empregados do trabalho e expô-los a um menor risco de contágio, conforme orientações divulgadas nos diversos Planos de Contingência para Epidemia da Doença pelo coronavírus 2019 e outros órgãos do Poder Público.**



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# QUESTÕES TRABALHISTAS

**Medidas de reorganização do trabalho, redução da força do trabalho e eventual paralisação temporária da atividade empresarial**

**a) Teletrabalho (home office):** a empresa pode adotar o regime de teletrabalho. Para que a opção seja viabilizada, orienta-se:

- A formalização de contrato escrito de período determinado, admitindo prorrogação, que disporá acerca da adoção do teletrabalho em **caráter extraordinário**, fixando, também, que a eventual necessidade de comparecimento à empresa não descaracteriza o regime em home office.



**CORONAVÍRUS**  
**COVID-19**



# QUESTÕES TRABALHISTAS

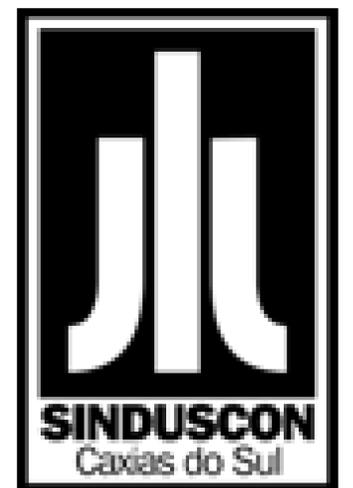
-Fornecimento e manutenção dos equipamentos de TI e reembolso de despesas feitas pelo empregado, a ser definida no contrato escrito. A empresa terá que arcar com o pagamento do salário integral, bem como observar as regras sobre os custos deste tipo de serviço (infraestrutura, luz, internet, etc.) mediante política interna ou aditivo contratual. O regime quanto ao controle de jornada e às horas extras deve permanecer inalterado.

-O mútuo acordo entre as partes para implementação do home office deve ser registrado em **aditivo contratual**, incluindo a previsão dos equipamentos fornecidos para viabilizar o trabalho.

-**Termo de responsabilidade** deverá ser assinado pelo empregado no qual se compromete a seguir instruções fornecidas



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# QUESTÕES TRABALHISTAS

pelo empregador quanto às precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

**b) Férias coletivas:** a empresa possui a opção de conceder férias coletivas aos empregados, a fim de reduzir o impacto econômico que a realização da quarentena pode trazer.

*Artigo 139/CLT:*

*"Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa"*

Para isso, devem ser tomadas as seguintes cautelas:

- As férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# QUESTÕES TRABALHISTAS

da empresa, ou a determinados setores. Sendo assim, a empresa pode optar por conceder férias coletivas apenas aos setores em que haja menor necessidade de trabalho. Entretanto, deverá fazê-lo para todo o setor, sob pena das férias serem consideradas nulas.

-A empresa deverá efetuar o pagamento da remuneração das férias até dois dias antes do início do respectivo período, sob pena de pagamento em dobro das férias em caso de descumprimento do prazo.

-As férias coletivas poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos.

- Considerando que a pandemia se revela como motivo de



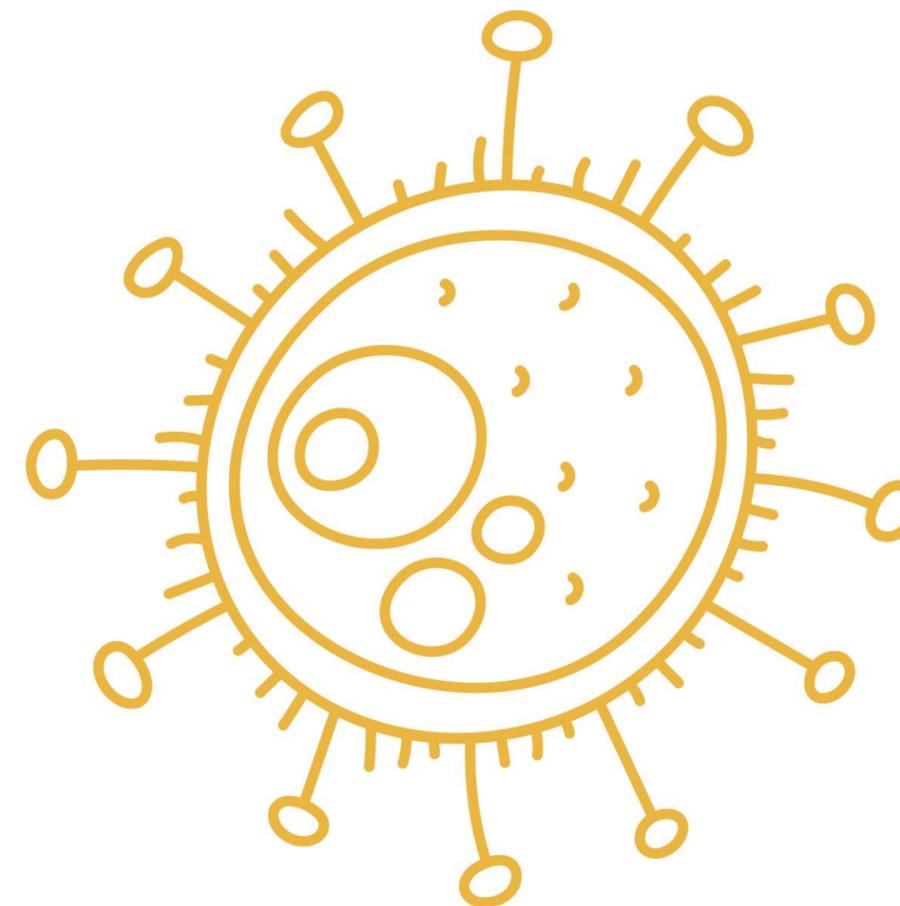
**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



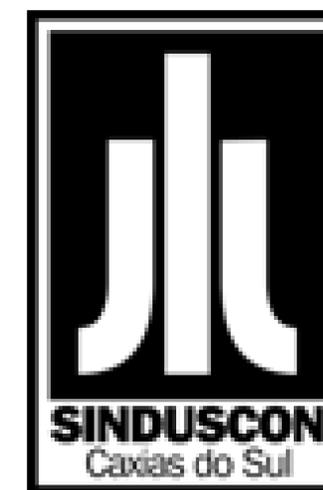
# QUESTÕES TRABALHISTAS

força maior, entendemos que o empregador fica dispensado da comunicação antecipada de 15 dias antes do início das férias ao Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho); ao sindicato e aos empregados, com a afixação de aviso nos locais de trabalho, bastando a comunicação fundada nos motivos ensejadores da concessão das férias aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e a afixação de aviso nos locais de trabalho, como prevê o §3º, do Art. 139, da CLT.

- As férias coletivas podem ser concedidas, inclusive, aos empregados que já possuem férias marcadas, uma vez que se trata de necessidade imperiosa. Entretanto, a empresa deve ressarcir o empregado por eventuais perdas e danos decorrentes de tal ato (precedente normativo 116 do TST).



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# QUESTÕES TRABALHISTAS

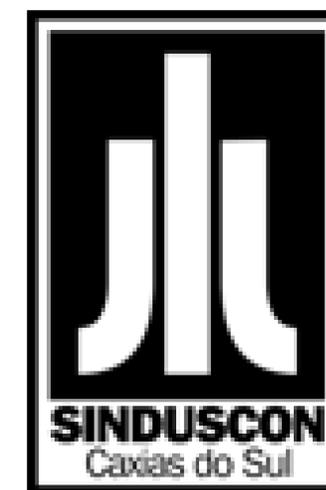
- As férias coletivas também podem ser concedidas aos empregados que ainda não completaram o período aquisitivo, iniciando-se, para estes, novo período aquisitivo de férias.

**c) Suspensão de contratos mediante bolsa de aprendizagem:**  
nos termos do art. 476-A, da CLT,

*“O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.”*



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# QUESTÕES TRABALHISTAS

O dispositivo foi previsto para crise setorial, mas pode perfeitamente ser utilizado diante dos efeitos gerais decorrentes do coronavírus. Na hipótese, contudo, não basta o exercício do jus variandi. Há necessidade de ajuste da empresa com o sindicato da categoria profissional, mediante acordo coletivo. Ou de forma intercategoriais, por meio de convenção coletiva, onde será prevista ajuda compensatória mensal e demais benefícios concedidos pelo empregador. A ajuda financeira às empresas poderá ser concedida pelo governo com base nos recursos do FAT.

**d) Revezamento de trabalhadores:** o regime de revezamento, previsto na CLT, inerente a determinadas categorias profissionais, como as do setor de saúde, poderá, excepcionalmente, ser utilizado em virtude do coronavírus, reduzindo o acesso simultâneo de trabalhadores ao local de trabalho, diminuindo os riscos. **Acordo com**



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# QUESTÕES TRABALHISTAS

a categoria profissional, diante da emergência e da excepcionalidade é absolutamente viável para todas as categorias.

e) **Utilização do banco de horas:** a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores (Sticombe) e o Sinduscon-DF prevê a possibilidade de compensação de horas por meio do chamado "banco de horas". A cláusula está assim redigida:

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA DO BANCO DE HORAS

Fica instituído o Banco de Horas, conforme estabelecido nesta Cláusula e previsto no Art. 59, §2º e §3º da CLT.



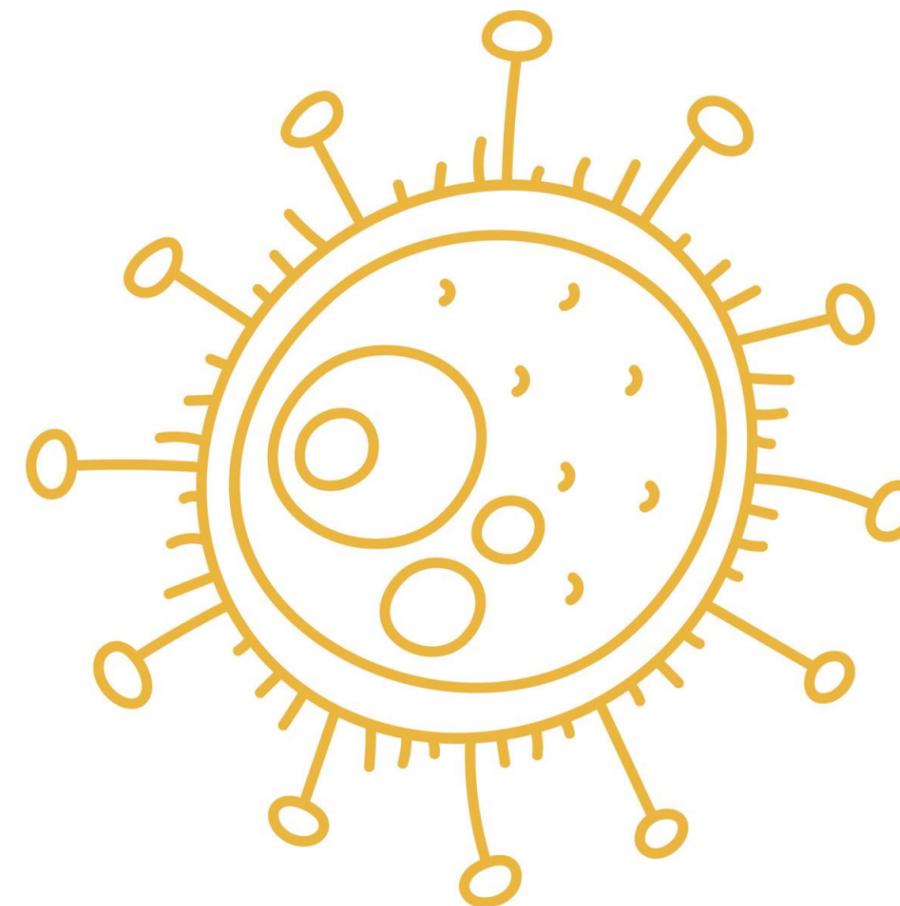
**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



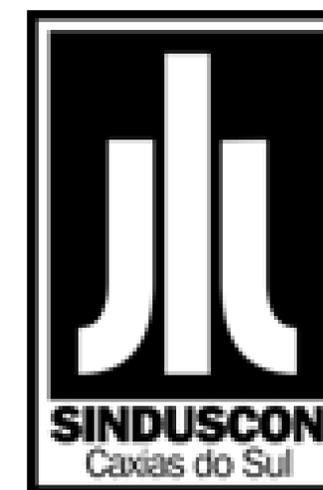
# QUESTÕES TRABALHISTAS

*Parágrafo Primeiro - As horas extras trabalhadas serão compensadas de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, subsequente à sua prestação, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, e sem ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo o empregador informar ao empregado a data de início e do término de cada banco de horas anual.*

*Parágrafo Segundo - As horas extras trabalhadas poderão ser compensadas com a concessão de folgas, sendo que de 2ª a 6ª para cada uma hora trabalhada em excesso será concedida uma hora de folga; no sábado para cada uma hora excedente será concedida uma folga equivalente a 1,5 hora; e no domingo ou feriado a cada hora excedente serão concedidas 2 horas de folga.*



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# QUESTÕES TRABALHISTAS

*Parágrafo Terceiro - Se ao término de cada banco de horas o somatório das horas excedentes persistir com saldo não compensado pelo empregador, este será pago com o adicional previsto nesta Convenção Coletiva, e calculado de acordo com a legislação vigente, devendo, em qualquer caso, após o encerramento de cada banco de horas anual ser iniciada nova contagem de horas.*

*Parágrafo Quarto - O empregador informará ao empregado ou ao Sindicato laboral, desde que solicitado, através de planilha de controle, o balanço da quantidade de horas junto ao banco.*

*Parágrafo Quinto - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, se houver saldo de horas não compensadas, estas serão pagas pelo empregador no ato da rescisão,*



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# QUESTÕES TRABALHISTAS

*calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, observado o adicional previsto nesta convenção.*

*Parágrafo Sexto - No caso de rescisão contratual, havendo débito do empregado no Banco de Horas, este poderá ser descontado das verbas rescisórias, até o limite legal.*

O banco de horas é uma alternativa para pequenas reduções de jornada, mas é importante que se observem as limitações quanto ao número máximo de horas que tem a compensação permitidas, assim como o período máximo para que sejam efetivamente compensadas.



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19

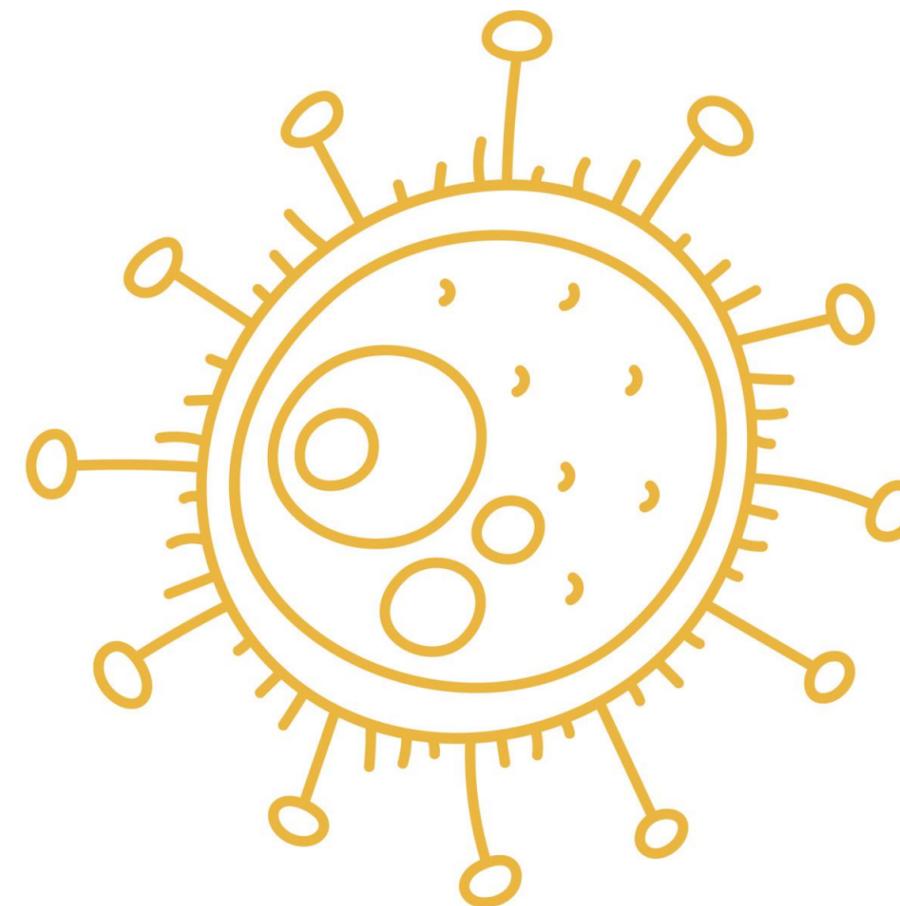


# QUESTÕES TRABALHISTAS

## IMPORTANTE

Ressaltamos que a presente orientação tem caráter abrangente, sendo sempre recomendável buscar orientação diante de situações concretas que se apresentem. Por esta razão, estamos à disposição para mais esclarecimentos e orientações.

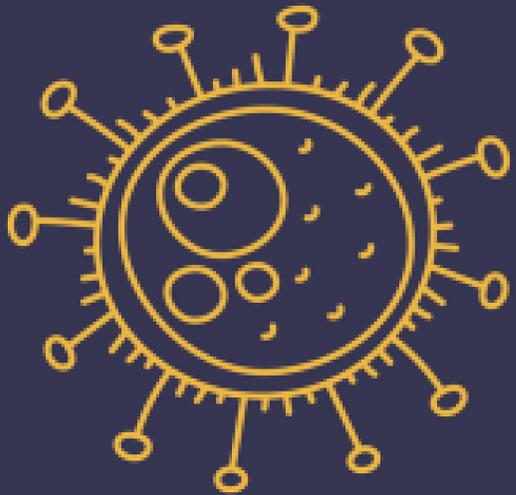
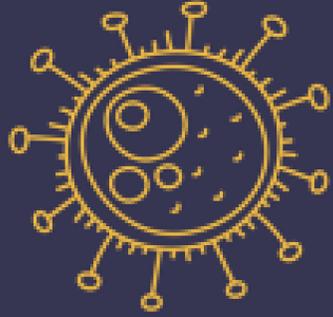
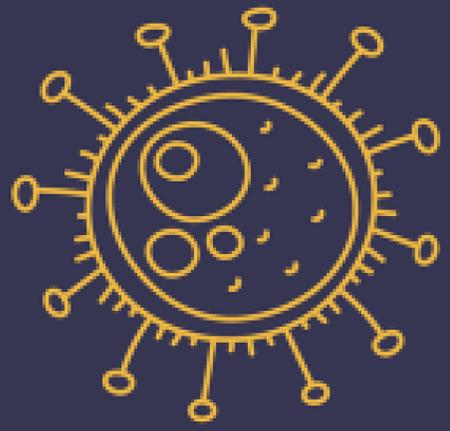
Pelo dinamismo da crise, pode haver complemento e alteração nas recomendações, a qualquer momento.



**CORONAVÍRUS**  
COVID-19



# CANAL DE DÚVIDAS



(54) 3228 5255



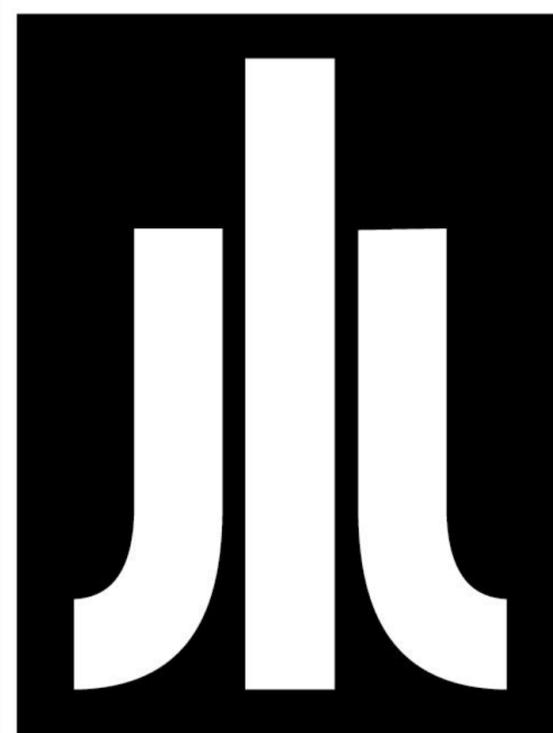
[sinduscon@sinduscon-caxias.com.br](mailto:sinduscon@sinduscon-caxias.com.br)





**45**

**ANOS**



**SINDUSCON**  
Caxias do Sul

