

## **PARECER JURÍDICO**

**Situação fática analisada:** pode o Banco do Brasil alterar a regulamentação sobre as condições de trabalho durante a pandemia, retirando a priorização de teletrabalho (e outras condições preventivas) dos trabalhadores que coabitam com pessoas do grupo de risco?

No início da pandemia de COVID-19 no país, em março de 2020, o Banco do Brasil apresentou uma série de medidas preventivas que passaram a regulamentar um novo regime de trabalho. Essas medidas trataram, dentre outras coisas, de contingenciamento no atendimento de clientes, priorização de atendimentos ligados às consequências da pandemia, flexibilização na jornada de trabalho, assim como a implementação do teletrabalho (*home office*).

Essa regulamentação proposta pelo banco estabeleceu que o regime de teletrabalho seria priorizado para (i) empregados enquadrados no grupo de risco, bem como para (ii) empregados que coabitam com pessoas do grupo de risco, o que até então estava funcionando.

Nesse mês de julho, com o avanço da pandemia e o agravamento da crise sanitária, foi firmado um Acordo Coletivo de Trabalho, em que se regulamentou diversos aspectos das condições de trabalho, como concessão de férias, compensação de jornada e o próprio teletrabalho. Quanto a este último, foi mantida a prioridade do teletrabalho para os empregados enquadrados no grupo de risco, nada prevendo sobre os empregados que coabitam com pessoas do grupo de risco.

Essa nova regulamentação do ACT, contudo, não pode ser interpretada pela desproteção dos empregados que convivem com pessoas do grupo de risco, nem pela desobrigação do banco em adaptá-los no regime de teletrabalho.

Afinal, não poderia ser considerada regular qualquer interpretação normativa que submeta diversos trabalhadores – que até então estavam conseguindo proteger a si e a sua família – a um risco descabido, justamente no pior momento da pandemia. Nesse sentido, havendo determinação de retorno desses trabalhadores às atividades presenciais, o banco estará quebrando a isonomia que havia na regulamentação anterior – já que colocaria esse grupo de empregados a um risco

desproporcional –, além de impor que esses trabalhadores coloquem em risco a vida de seus familiares ao irem trabalhar.

Vale destacar que estamos passando pelo ápice da crise sanitária no país, com diversas autoridades municipais e estaduais sustentando a necessidade imediata de se decretar o *lockdown*, tendo em vista o aumento exponencial da taxa de contaminação e o crescimento diário do número de óbitos. Forçar esses trabalhadores a retornarem às atividades presenciais agora seria também obrigá-los a decidirem entre o *trabalho* e a *vida dos seus familiares*. Cada dia de trabalho representará, para esses trabalhadores, um novo risco de serem vetores de contaminação – risco esse que poderá resultar no óbito daqueles com quem coabitam e que são do grupo de risco.

Portanto, a aplicação deste ACT não poderá significar a inobservância da regulamentação que até então vinha sendo aplicada nas relações de trabalho do banco. O novo Acordo, então, não poderá desobrigar o banco a implementar o teletrabalho para aqueles empregados que coabitarem com pessoas do grupo de risco, já que esta situação está garantida na regulamentação do banco desde março, e o Acordo não estabelece nada em contrário, nem *limita* o teletrabalho para empregados enquadrados no grupo de risco (somente os *prioriza*).

Porto Alegre, 23 de julho de 2020.

**Antônio Vicente Martins**

Assessor Jurídico

**Pedro Conzatti Costa**

Assessor Jurídico