

COVID-19
(Novel Coronavirus)



ORIENTAÇÕES PARA EMPRESAS
ÂMBITO TRABALHISTA



SANFELICE
BALDASONI
& ASSOCIADOS
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

CORONAVÍRUS: SARS-COVID19

Em razão da pandemia do Coronavírus/COVID-19, vários são os questionamentos jurídicos na esfera trabalhista. Assim, para melhor atender nossos clientes acerca do tema, apresentamos abaixo alguns esclarecimentos e medidas que entendemos cabíveis no atual cenário de surto.

De início, importante destacar que toda empresa em atividade assume o **RISCO DO NEGÓCIO**, não podendo transferir para o trabalhador os eventuais prejuízos decorrentes da operação. É o que estabelece o artigo 2º da CLT:

*“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”*

RISCO ATIVIDADE x FORÇA MAIOR

Apesar de “*assumir o risco da atividade*”, não se pode deixar de considerar que a pandemia gera uma situação especial, de exceção, de emergência, de calamidade, de força maior, que, por sua vez, exige seja realizada uma interpretação mais maleável de certas regras, sob pena de não se poder utilizar as alternativas:

*“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, **conforme o caso**, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre **de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o INTERESSE PÚBLICO.**”*

CLT E LEI Nº 13.979/2020

O governo editou a **LEI nº 13.979/2020**, regulamentada pela **PORTARIA nº 356/2020** do Ministério da Saúde, visando justamente incrementar as *“medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019”*.

Tratam-se de **medidas temporárias** que irão vigorar enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública, somando-se aos procedimentos existentes na CLT e/ou convenções coletivas de trabalho.

Importante não esquecer que, durante a epidemia, as normas deverão ser interpretadas de forma a **favorecer o interesse público**, e não o interesse individual (nem o da empresa, nem o do empregado).

Entendemos que, nesse momento, o **interesse público** exige medidas de emergência visando a proteção da saúde da população **mediante a diminuição da exposição** aos fatores de risco (contato com pessoas infectadas ou suspeitas de infecção);

LEI nº 13.979/2020

I – ISOLAMENTO

Determinado por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, por um prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por mais 14 dias, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.

II – QUARENTENA

Determinada mediante ato administrativo formal e devidamente motivado, editado por Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro da Saúde ou superiores em cada nível de gestão, publicada no Diário Oficial e amplamente divulgada pelos meios de comunicação.

III - determinação de REALIZAÇÃO COMPULSÓRIA de:

- a) exames médicos;
- b) testes laboratoriais;
- c) coleta de amostras clínicas;
- d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou
- e) tratamentos médicos específicos;

LEI nº 13.979/2020 (art. 3º)

§ 1º - As medidas previstas neste artigo somente poderão ser determinadas com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser **limitadas no tempo e no espaço** ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública.

§ 2º - Ficam **assegurados às pessoas afetadas** pelas medidas previstas neste artigo:

I - o direito de serem informadas permanentemente sobre o seu estado de saúde e a assistência à família conforme regulamento;

II - o direito de receberem tratamento gratuito;

III - o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas, conforme preconiza o Artigo 3 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020.

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

§ 4º - As pessoas **deverão sujeitar-se ao cumprimento** das medidas previstas neste artigo, e o descumprimento delas acarretará responsabilização, nos termos previstos em lei.

MEDIDAS QUE PODERÃO SER ADOTADAS

- a) regime de Teletrabalho (home office)
- b) sistema de banco de horas
- c) concessão de férias individuais
- d) concessão de férias coletivas
- e) licença remunerada
- f) jornada de trabalho flexível
- g) redução de jornada com redução de salário
- h) interrupção com posterior compensação
- i) rescisão do contrato de trabalho;
- j) ** suspensão do contrato de trabalho **;



TELETRABALHO (HOME OFFICE)

- o regime de Teletrabalho (home office) está previsto no artigo 75-A da CLT;
- sugere-se a elaboração de um **termo aditivo ao contrato de trabalho**, especificando as condições em que o serviço será prestado, prazo de sua duração (com possibilidade de prorrogação), e procedimentos para registro da jornada;
- caso não seja possível a formatação de termo aditivo, sugere-se a elaboração de comunicado interno aos colaboradores da empresa, especificando as suas condições;
- não há necessidade de participação do sindicato;
- a força maior e o interesse público **relativiza** o prazo de 15 dias para retorno ao trabalho normal (§ 2º art. 75-C da CLT);|



BANCO DE HORAS

- utilização do banco de horas anual no caso de empresas que já abrangidas por acordo ou convenção coletiva que contempla a sistemática;
- implantação e/ou utilização do banco de horas semestral, firmado diretamente entre empresa e empregado (sem necessidade de participação do sindicato);
- visa manter os empregados em casa neste período de contágio grave, mediante o acúmulo de horas negativas para posterior compensação (interpretação relativizada pela força maior e interesse público);
- deve-se respeitar a jornada máxima diária (10 horas) quando do retorno (compensação);



FÉRIAS INDIVIDUAIS

- concessão de férias individuais para os empregados que possuem período aquisitivo completo;
- poderá ser concedidas as férias integrais ou fracionadas, na forma do artigo 134 da CLT;
- considerando se tratar de uma condição benéfica ao empregado e o cenário de força maior, em tese pode ser **relativizado o prazo de comunicação** das férias previsto no artigo 135 da CLT;
- entendemos que igualmente poderão ser **relativizadas** as limitações de início das férias prevista no § 3º do art. 134;
- o prazo de pagamento previsto no artigo 145 da CLT deverá ser respeitado;

FÉRIAS COLETIVAS

- concessão de férias coletivas visando manter os empregados em casa neste período de contágio grave;
- entendemos que em razão da força maior poderá ser negociado prazo menor de comunicação do início das férias ao sindicato laboral e a Superintendência Regional do Trabalho;
- os empregados que ainda não completaram o período aquisitivo para estas férias gozarão de férias proporcionais, iniciando novo período aquisitivo após o término do gozo destas férias;



LICENÇA REMUNERADA

- a licença remunerada significa a permissão da empresa para que o trabalhador permaneça em casa neste período de contágio grave;
- os salários e demais benefícios deverão ser integralmente pagos (depósito do FGTS durante o período de licença, direito ao cômputo dos avos de férias, 13º salário, etc)
- a economia da empresa estará restrita aos gastos com luz, transporte, eventualmente alimentação, enfim, insumos que deixarão de ser consumidos durante a paralização;
- caso a empresa conceda licença remunerada superior a 30 dias, ensejará ao empregado a perda do direito ao período aquisitivo em curso na época da licença (art. 133, inciso II, da CLT);



JORNADA FLEXÍVEL

- adoção da jornada de trabalho flexível, nos casos em que for inviável a prática das demais medidas acima previstas;
- o empregador pode flexibilizar as jornadas no intuito de evitar a aglomeração de pessoas no local de trabalho, ou para evitar o deslocamento de empregados nos horários de pico no transporte coletivo;
- sugere-se que mesmo durante a adoção de uma jornada flexível, sejam respeitados os limites de intervalo e horas extras

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

- art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a **25%** (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região;
- cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos;
- a aplicação da redução depende de acordo coletivo ou convenção coletiva (art. 611-A da CLT);
- a redução de jornada/salário deve vir acompanhada da **proteção de emprego** (§ 3º, art. 611-A da CLT);



INTERRUPÇÃO COM COMPENSAÇÃO

- trata-se de uma exceção prevista no art. 61 da CLT: *“Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto”*;
- a ideia é se impor a interrupção durante a epidemia, para, em momento seguinte, prorrogar a jornada para compensar o tempo parado;
- não depende de acordo coletivo nem de previsão em convenção coletiva;
- no excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior ao da hora normal;
- a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano;

RESCISÃO DO CONTRATO

- em alguns casos as empresas poderão entender ser mais adequado optar pelo desligamento do trabalhador, através da rescisão sem justa causa do contrato de trabalho;
- entendemos que a pandemia decorrente do coronavírus não configura nenhum das hipóteses de justa causa (art. 482 da CLT);
- alternativamente poderá ser buscada a rescisão do contrato de trabalho através de mútuo acordo com o trabalhador;
- as verbas rescisórias deverão ser pagas no prazo legal de 10 dias (não enxergamos possibilidade de relativização desta regra);



SUSPENSÃO DO CONTRATO

- **ATENÇÃO**: a situação de suspensão **temporária** do contrato de trabalho ainda é matéria de projeto de lei, não existindo previsão vigente;
- a ideia de trazer esse tema decorre da existência de notícias de que o governo estuda tal possibilidade;
- as notícias indicam que os trabalhadores com carteira assinada ficarão em casa e receberão seguro desemprego;
- este regime poderá ser limitado aos setores mais atingidos pela paralização provocada pelo coronavírus;
- visa evitar demissões, que igualmente iriam consumir os recursos do seguro-desemprego;
- **Importante ficar atento para eventual norma a ser instituída sobre esse tema**

ESCLARECIMENTOS SOBRE AFASTAMENTOS

1) Medida por prescrição médica - Isolamento preferencialmente em domicílio

A medida de isolamento prescrita por ato médico deverá ser efetuada, preferencialmente, em domicílio, podendo também ser feito em hospitais públicos ou privados, conforme recomendação médica, a depender do estado clínico do paciente.

2) Medida por recomendação do agente de vigilância epidemiológica - Isolamento em domicílio

A medida de isolamento por recomendação do agente de vigilância epidemiológica ocorrerá no curso da investigação epidemiológica, abrangerá somente os casos de contactantes próximos a pessoas sintomáticas ou portadoras assintomáticas e deverá ocorrer em domicílio

ESCLARECIMENTOS SOBRE AFASTAMENTOS

3. Medida de quarentena

Quarentena é a restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do Coronavírus.

Tem por objetivo garantir a manutenção dos serviços de saúde em local certo e determinado e será determinada mediante ato administrativo formal e devidamente motivado, editado por Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro da Saúde ou superiores em cada nível de gestão, publicada no Diário Oficial e amplamente divulgada pelos meios de comunicação.

A medida será adotada pelo prazo de até 40 dias, podendo se estender pelo tempo necessário para reduzir a transmissão comunitária e garantir a manutenção dos serviços de saúde no território.

ESCLARECIMENTOS SOBRE AFASTAMENTOS

4. Medida de isolamento

A medida de isolamento somente poderá ser determinada por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, por um prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por mais 14 dias, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.

Tem por objetivo a separação de pessoas sintomáticas (que já apresentam os efeitos da doença, como dor, febre etc.) ou assintomáticas (apesar de não apresentarem efeitos, já estão contaminadas e podem propagar o vírus), em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- a)** manter os ambientes ventilados
- b)** lavar as mãos com frequência, usando água e sabonete líquido, principalmente depois de tossir ou espirar, ir ao banheiro antes e depois das refeições;
- c)** também é efetiva a fricção das mãos com álcool gel 70%;
- d)** promover o cumprimento verbal entre as pessoas, substituindo o aperto de mão, abraços e contato rosto a rosto;
- e)** disponibilizar álcool gel 70% na entrada das salas e orientar os empregados para a utilização;
- f)** realizar a desinfecção das mesas e cadeiras, friccionando com pano seco e limpo embebido com álcool 70% por 20 segundos, ao término do turno de trabalho;
- g)** reorientar equipe de apoio para a intensificação da limpeza dos diferentes materiais utilizados e de uso comum do dia a dia
- h)** limpeza dos equipamentos de ar condicionado, computadores, teclados, mouses, entre outros;
- i)** realizar ou participar de eventos, palestras, workshops utilizando plataformas virtuais (Skype, hangouts, EAD, etc)

MEDIDAS PREVENTIVAS

CONTATO E COMPARTILHAMENTO (BANHEIROS E VESTIÁRIOS)

- a) evitar contato próximo com pessoas que sofrem de infecções respiratórias agudas;
- b) não compartilhar copos, toalhas, talheres, alimentos, maquiagem e protetores labiais, canetas, celulares, etc.
- c) intensificar a higienização dos ambientes de uso comum, incluindo maçanetas, torneiras, porta papel toalha, ou outros objetos de uso coletivo.

EM CASO DE TOSSE

- a) utilizar lenço descartável para higiene nasal.
- b) cobrir o nariz e a boca com lenços/papéis descartáveis quando tossir ou espirrar.
- c) o lenço utilizado deve ser descartado.
- d) caso não haja lenço ou toalha de papel disponível, ao espirrar ou tossir é preferível cobrir o nariz e a boca o braço (“espirrar no cotovelo”).

MEDIDAS PREVENTIVAS

BEBEDOUROS

- a) não colocar os lábios no bico ejetor de água.
- b) realizar desinfecção do equipamento com álcool 70%, frequentemente.
- c) disponibilizar copos descartáveis junto ao bebedouro ou solicitar que os colaboradores tragam de casa para uso individual copo plástico/garrafa plástica;
- d) quando existirem dois bicos ejetores de água no bebedouro, recomenda-se inviabilizar o uso do bico ejetor pequeno.

GRUPO DE RISCO:

*Pessoas com doenças mais debilitantes (ou saúde fragilizada) têm menor capacidade de frear o vírus, aumentando o risco de provocar pneumonia.

ASMÁTICOS, DIABÉTICOS, FUMANTES, IDOSOS, DOENÇAS DO CORAÇÃO (HIPERTENSOS), PESSOAS COM DOENÇAS DEBILITANTES (AIDS) e GESTANTES

PERGUNTA E RESPOSTAS

1) AS FALTAS DOS EMPREGADOS DEVEM SER ABONADAS?

Os empregados que se ausentarem por determinação de isolamento ou quarentena, quando estas forem determinadas pela autoridade competente do Ministério da Saúde, devem ter suas faltas consideradas justificadas (determinação da Lei 13.979/2020, que dispõe de medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública do COVID-19).

As ausências decorrentes das medidas de isolamento, quarentena e demais medidas obrigatórias, como realização de exames, testes, vacinação, tratamento etc., serão consideradas faltas justificadas ao serviço e serão abonadas pelo empregador.

Outras ausências, “*injustificadas*” à luz da legislação, poderão ser abonadas pela empresa, sugerindo-se que adote bom senso nesse momento de crise, inclusive em relação às ausências decorrentes de necessidades de cuidar dos filhos (falta de creche, por exemplo);

PERGUNTA E RESPOSTAS

2) O QUE FAZER COM O EMPREGADO QUE RECEBER ATESTADO POR PERÍODO SUPERIOR A 15 DIAS?

Nesse caso, deve ser utilizado o procedimento padrão e da legislação em vigor, qual seja, o empregador arca com os quinze (15) dias iniciais e para os demais dias deverá ocorrer o encaminhamento do colaborador ao INSS.

3) O TRABALHADOR QUE FOR ISOLADO OU PERMANECER EM QUARENTENA FAZ JUS AO RECEBIMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA?

Não necessariamente. Isso porque o simples fato de o empregado estar isolado ou em quarentena, mas sem apresentar sintomas que o incapacite para o trabalho, não lhe confere o direito ao benefício previdenciário.

A concessão de eventual benefício previdenciário exigirá o cumprimento dos requisitos legais. Entendemos não existir espaço para relativizar a regra.

PERGUNTA E RESPOSTAS

4) O TRABALHADOR QUE FOR CONTAMIDADO PELO CORONAVÍRUS FAZ JUS AO RECEBIMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA?

Não necessariamente. Isso porque, conforme respondido acima, o simples fato de o empregado estar isolado ou em quarentena, mas sem apresentar sintomas que o incapacite para o trabalho, não lhe confere o direito ao benefício previdenciário.

Por outro lado, se a contaminação pelo Coronavírus acarretou agravos à saúde do empregado, tendo afetado a sua capacidade laboral por mais de 15 dias, atestada por médico, este fará jus ao benefício previdenciário a partir do 16º dia de afastamento do trabalho, pois cumpridos os requisitos legais.

5) PODE O EMPREGADOR REDUZIR O SALÁRIO DOS EMPREGADOS?

A redução do salário é proibida por lei, salvo situação pontuais, mediante autorização em negociação coletiva, na qual pode ocorrer redução do salário dos empregados, acompanhada de redução da jornada de trabalho, conforme art. 7º, VI, da Constituição Federal, artigo 503 da CLT, e do art. 2º da Lei nº 4.923/1965, sendo necessário observar os requisitos da legislação específica;

PERGUNTA E RESPOSTAS

6) O QUE A EMPRESA ESTÁ OBRIGADA A FAZER?

A empresa deve seguir as orientações e normativos expedidos pelas autoridades competentes. Deve propiciar um ambiente de trabalho saudável e limpo, primando pela saúde de todos os trabalhadores, inclusive através do fornecimento de produtos que sejam eficazes contra o vírus do covid19 (por exemplo, álcool em gel);

Sugere-se que a empresas orientem seus colaboradores quanto às formas de transmissão e medidas de prevenção, implementando as recomendações das autoridades competentes, do Ministério da Saúde.

7) AS EMPRESAS PODEM EXIGIR A PRESENÇA DOS EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO?

Sim, desde que não existe determinação oficial das entidades governamentais em sentido contrário. É possível que o poder público determine o fechamento de estabelecimentos, serviços, visando conter a propagação do vírus.

PERGUNTA E RESPOSTAS

8) A EMPRESA PODE PROIBIR A PRESENÇA DE EMPREGADO SUSPEITO DE ESTAR CONTAMINADO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Sim. Visando resguardar a saúde dos demais colaboradores, a empresa poderá impedir o ingresso de trabalhadores que estejam contaminados ou que estejam com suspeita de contaminação. Para esses casos a empresa deverá buscar auxílio da autoridade sanitária, bem como sugerir sejam adotadas as providências de isolamento ou quarentena.

9) A EMPRESA PODE REALIZAR A MEDIÇÃO DE TEMPERATURA ATRAVÉS DO TERMÔMETRO INFRAVERMELHO NOS EMPREGADOS?

Por se tratar de um exame médico e que, assim sendo, depende de autorização do empregado. Ademais, tal exame deverá ser realizado em um local apropriado por um médico ou técnico de enfermagem, assegurando a confidencialidade do resultado para evitar a afronta ao direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem do trabalhador. Todavia, conforme artigo 3º da Lei nº 13979/20, há previsão para realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coletas de amostras, pela vigilância sanitária (e não pela empresa).

PERGUNTA E RESPOSTAS

10) OS EMPREGADOS VIAJANTES (VENDEDORES) PODEM SE RECURSAR A VIAJAR?

Não, sob pena de falta grave (insubordinação). Todavia, as empresas devem reavaliar tal situação, evitando, dentro do possível, que seus empregados as viagens, especialmente para regiões consideradas de risco (com maior número de infectados).