

COVID-19
Informativo – Trabalhista I
Atualizado – 20.03.20

Gostaríamos de esclarecer que este documento é apenas um informativo, devendo, em hipótese alguma ser considerado posição ou consulta jurídica.

A expansão Covid-19 e o surgimento de novos casos no Brasil têm acelerado a implementação de medidas de emergência por parte das empresas, de forma a preservar a saúde de seus trabalhadores e colaborar para a não disseminação do vírus.

Muitas **empresas adotaram “quarentenas”, revezamentos e home office**, contudo, muitas dúvidas ainda pairam sobre as mesmas.

Diante deste cenário, nós do HFS Advogados entendemos que é hora de nos unirmos para conseguirmos atravessar este momento conturbado. Percebemos nestes últimos dias que muitos empresários estão com incertezas e dúvidas jurídicas. Para isso, decidimos tentar ajudar, dentro do possível, abordando temas que sentimos ser de maior relevância.

PRINCIPAIS QUESTIONAMENTOS TRABALHISTAS:

Quais são as principais questões previstas pela nova lei (Lei nº 13.979 de 2020) que impactam a relação dos trabalhadores e das empresas neste momento de pandemia?

A Lei 13.979/2020, entre outras questões, trata da ausência dos trabalhadores que estiverem em isolamento (separação de pessoas doentes ou contaminadas) ou quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação), de maneira a evitar a possível propagação do vírus.

Conforme descrito no texto legal, o afastamento em virtude do vírus se trata de uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Nessa situação, o empregado continuará a receber normalmente seu salário e terá o período de afastamento computado para todos os fins (13º salário, férias, FGTS e etc..).

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 (quatorze) dias, podendo se estender por até igual período, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.

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.

Isolamento ou quarentena é falta justificada?

Sim. O §3º do artigo 3º de referida lei assevera que *"será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo"*.

No caso de isolamento por ter contraído a Covid-19, valem as mesmas regras previstas para quem é acometido de qualquer doença. Deverá ser observada a norma coletiva ou, na sua ausência, a política interna da empresa para os primeiros 15 dias de afastamento. Depois do 15º dia, se o funcionário ainda não tiver condições de retornar ao trabalho, o mesmo deverá ser encaminhado à Previdência Social para busca do auxílio doença.

Ressalta-se que o afastamento deve ser recomendado por um médico, não cabendo ao empregado ou empregador a decisão quanto a necessidade de ausência no trabalho.

Se o empregado está em isolamento ou quarentena ele pode fazer trabalho remoto?

Em ambos os casos não. Uma vez que o isolamento e a quarentena são considerados falta justificada ao trabalho, não é possível o trabalho remoto.

Obs.: Se o empregador, por opção, como medida de cautela, optar por reduzir a frequência de pessoal no local de trabalho, poderá ajustar com os empregados a realização do trabalho remoto, uma vez que neste caso, o trabalhador não se enquadra em nenhuma das duas hipóteses citadas.

O empregador pode exigir exames médicos ou ser informado da doença?

Pela legislação trabalhista o empregador é responsável por assegurar que as regras de segurança e saúde sejam cumpridas pela empresa e por seus empregados, podendo ser responsabilizada caso descuide desse cumprimento.

Assim, se o empregado apresentar sinais que possam representar potencial diagnóstico do COVID-19 e o médico do trabalho determinar que seja realizado o exame médico, não cabe ao empregado a recusa do mesmo, pois seria a hipótese de que o interesse público coletivo prevalece sobre o individual.

TELETRABALHO:

Tendo em vista o atual momento da epidemia, novos hábitos se fazem necessários e urgentes. Uma das medidas sugeridas para evitar a aglomeração de pessoas é o teletrabalho.

Segundo a CLT, a prestação de serviços nesta modalidade deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que determinará as atividades realizadas pelo empregado, dentre outras especificações.

Contudo, embora a lei exija aditivo contratual e mútuo consentimento entre as partes, há interpretações em favor de certa flexibilização das regras no caso de uma situação excepcional de emergência eventual (como a que estamos vivendo atualmente com o COVID-19), assim, a adoção do trabalho remoto temporário pode prescindir de algumas etapas formais, podendo ser determinado desde já pelo empregador, desde que respeitados os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho.

Por outro lado, levando em consideração que diariamente a mídia veicula informações que sugerem que o período de calamidade se estenderá por alguns meses, fazendo com que o emergencial e o excepcional acabem se tornando de certa forma uma “regra”, sugerimos que as empresas já iniciem a elaboração dos aditivos contratuais que contemplem a hipótese do teletrabalho e todas as suas necessárias especificações.

E quanto ao fornecimento de equipamentos indispensáveis à realização do teletrabalho?
(Ex.: internet, computador, webcam, entre outros..)

Esta responsabilidade será sempre do empregador e o empregado não poderá sofrer punição ou prejuízos caso não tenha em casa a infraestrutura adequada para o desenvolvimento do teletrabalho.

QUESTÕES DE ROTINA:

Pode ser criado um novo turno de trabalho em horário alternativo?

Sim. Novos turnos de trabalho poderão ser acordados por meio de acordo individual ou coletivo de trabalho de forma a melhor se ajustarem à atual situação.

Pode ser instituído banco de horas temporário?

Sim. O banco de horas pode ser instituído por acordo individual, quando a compensação das horas for realizada dentro do prazo de seis meses. Para um prazo maior (até doze meses), será necessária negociação com o sindicato.

Ainda, também é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, para a compensação no mesmo mês.

Há alguma alternativa para compensar jornada de trabalho em caso de paralisação da empresa por causa do coronavírus?

Até o momento, nenhuma lei trata especificamente das **consequências** de uma paralisação de atividades decorrente do coronavírus. Porém, há previsão de que se as

atividades forem paralisadas por motivo de força maior, quando a situação voltar à normalidade, a jornada diária poderá ser prorrogada por até duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, limitados à 45 dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da DRT.

É permitida a redução de jornada de trabalho com redução de salário?

Em tese, a redução da jornada de trabalho com diminuição do salário percebido é considerada prejudicial ao empregado e pode caracterizar alteração lesiva do contrato de trabalho. Contudo, de acordo com o artigo 7º, VI, da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, podendo portanto a questão ser negociada com o sindicato da categoria.

Ademais, está em análise uma Medida Provisória que poderá temporariamente nos trazer modificações sobre o tema, de forma a conferir um melhor ajuste sobre o assunto e o atual cenário econômico.

Com a nova lei foram estipuladas medidas obrigatórias para as empresas?

Ainda não foram publicadas medidas de segurança específicas em razão do COVID-19, mas ressalta-se que é obrigação da empresa proporcionar um ambiente de trabalho saudável a seus empregados, sendo, portanto, obrigada a fornecer todo e qualquer material necessário à proteção dos mesmos, observando as normas sanitárias já existentes.

No mais, algumas orientações vêm sendo divulgadas pela OMS e devem ser observadas pelas empresas, adaptando-as, por óbvio, às suas atividades específicas, tais como manter higienizados com maior frequência os instrumentos de trabalho; orientar seus colaboradores a lavarem com frequência as mãos; disponibilizar o material de limpeza necessário; entre outros.

No caso de fechamento de creches e escolas, há alguma previsão para que o trabalhador se ausente do trabalho para ficar com os filhos?

Embora haja grande discussão à respeito, ainda não há nenhuma previsão legal sobre tal situação.

No momento, opções como *home office* ou concessão de férias são medidas que parecem melhor se adequar.

Podem ser concedidas férias individuais ou coletivas aos funcionários?

Sim, observando-se a legislação em vigor. Neste sentido, ressalta-se que a lei atualmente determina que as férias individuais devem ser comunicadas ao empregado com 30 dias de antecedência. Já as férias coletivas devem ser comunicadas aos Sindicatos e à Secretaria de Trabalho com 15 dias de antecedência.

Obs.: De forma extremamente salutar, por conta das especiais condições geradas pelo coronavírus, o Governo Federal está analisando mecanismos de flexibilização para a concessão de férias como, por exemplo, a dispensa do aviso prévio e possibilidade da concessão sem que o período aquisitivo já tenha se completado.

* * *

Mais uma vez, gostaríamos de esclarecer que novas medidas do governo, inclusive no âmbito legislativo, podem trazer alterações nas informações acima.

É muito importante que as empresas estejam atentas e sigam as instruções das autoridades de saúde e do governo sobre o assunto. Essa é uma questão que está evoluindo de forma muito rápida e novos desdobramentos e orientações podem surgir à qualquer momento.

Caso tenham maiores dúvidas, entrem em contato conosco através dos e-mails e telefones, faremos o possível para ajudar.

WhatsApp – 11 99905-1701
fs@ferreiradasilvaadv.com.br