



O Coronavírus e as relações de trabalho

Diante da pandemia do Coronavírus, seguem algumas informações e recomendações para minimizar os impactos nas relações de trabalho, lembrando que as estratégias preventivas por parte da empresa e dos empregados são indispensáveis ao seu enfrentamento.

Abono de Faltas

Pelo art. 3º, §3º da Lei 13.979/2020 (*dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus*), são hipóteses de **faltas justificadas** em que o empregado pode se ausentar do trabalho, **sem prejuízo do salário**:

- I - isolamento¹;
- II - quarentena²;
- 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;
- IV - estudo ou investigação epidemiológica;

¹ **Isolamento**: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus.

² **Quarentena**: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

(...) VI – restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos etc.

Aplica-se, também, a **Convenção nº 155 da OIT** (sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores), fonte de direitos e obrigações, em especial, art. 19, “f”, parte final, qual seja: “(...) **enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.**”

Tratam-se de situações em que, para fins preventivos de controle da pandemia, o contrato de trabalho ficará **interrompido (empregado, mesmo que não infectado, recebe salário sem trabalhar)**.

Outrossim, sendo caso de força maior (art. 501 da CLT) poderá ser adotada a regra contida no artigo 61, §3º da CLT³, isto é, o empregado interrompe a prestação de serviços, recebendo os salários do período e quando retornar, o empregador poderá exigir, independente de ajuste escrito, até 2 horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o tempo de afastamento.

Poderá o empregador ajustar por escrito com o empregado que o período de afastamento servirá como compensação das horas extras antes laboradas ou adotar a regra do artigo 61 da CLT.

Se as faltas forem superiores a 30 dias consecutivos, o empregado perde as férias proporcionais e novo período aquisitivo se inicia após o fim deste afastamento (art. 133, III da CLT⁴).

Se o empregado não estiver doente em razão da COVID-19 a falta será considerada justificada?

Caso a ausência ao trabalho ocorrer por conta das situações do artigo 3º Lei 13.979/2020 é indiferente se o empregado está infectado ou não.

Ausência do empregado fora dos casos especificados na Lei 13.979/20

A falta não será considerada justificada e poderá haver o desconto do dia de trabalho e aplicação de penalidades.

³**Art. 61.** Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convenicionado, 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.

(...)§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, 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, e em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

⁴**Art. 133.** Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

(...) III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

Trabalho domiciliar

Quando os serviços podem ser executados à distância (na modalidade *home office*), as empresas poderão optar pelo **TRABALHO DOMICILIAR** ou pelo **TELETRABALHO**, a ser implementado mediante concordância do empregado e por escrito. Passada a emergência, novo ajuste escrito deve especificar o retorno ao trabalho presencial, devendo ser seguidas as formalidades legais relativamente ao teletrabalho.

Por ser medida emergencial – força maior – é válida a conversão unilateral do trabalho presencial em teletrabalho ou trabalho à distância.

Empregado diagnosticado com COVID-19

Mesmas regras dos demais doentes: a empresa deverá afastá-lo do trabalho, com direito à remuneração, pelo período interruptivo do contrato de 15 (quinze) dias e, posteriormente, encaminhá-lo ao INSS para que, se for o caso, receba o benefício de auxílio-doença comum (interrupção pelos primeiros 15 dias e suspensão pelo período posterior).

Poderá ser considerado acidente de trabalho atípico o caso do empregado infectado no trabalho, pois se enquadra como doença ocupacional (artigos 19 e 20 da Lei 8.213/91).

Se o infectado for um trabalhador autônomo ou estagiário, o afastamento é necessário, bastando mera comunicação.

Na hipótese de o infectado ser um trabalhador terceirizado, o tomador deverá impedir o trabalho imediatamente e comunicar a empresa prestadora de serviços, a quem este é subordinado, para que tome as medidas cabíveis.

Contudo, atenta-se para o fato de que é de responsabilidade do tomador os cuidados com o meio ambiente de trabalho (ordens para cumprimento das medidas de segurança, de higiene, utilização do EPI), na forma do artigo 5º-A, §3º da Lei 6.019/74.

Empregado não diagnosticado com COVID-19, mas que apresente sintomas da doença

Recomenda-se que seja o empregado orientado a realizar o teste para confirmação ou não da doença. Caso o empregado não seja diagnosticado com o COVID-19, mas apresente sintomas, a empresa não será obrigada a afastá-lo do trabalho.

Havendo suspeita de contaminação, a quarentena é medida necessária a ser tomada para evitar o contágio, inclusive de terceiros e clientes.

Se o trabalhador for um autônomo, estagiário ou eventual, a mesma recomendação deverá ser tomada. Entretanto, caso seja um terceirizado, o tomador deverá comunicar à empresa prestadora de serviços das medidas que tomará para proteção do meio ambiente, devendo acautelar-se acerca das regras de proteção à saúde e segurança do trabalho.

O empregador é obrigado suspender suas atividades?

Não, salvo em caso de determinação das autoridades públicas.

Porém, recomenda-se extrema cautela por parte dos empregadores, uma vez que é seu o risco da atividade que desenvolve e, o contágio comprovado pelo novo coronavírus, nas dependências da empresa, implica em acidente de trabalho por doença ocupacional e consequente estabilidade provisória.

O empregador pode submeter seus empregados a exames ou outras formas de procedimentos médicos ou laboratoriais?

Ainda que se trate de situação que envolve saúde pública, recomenda-se seja solicitado que os empregados, voluntariamente, realizem os testes necessários.

O empregador deve tomar precauções para não praticar discriminação no ambiente de trabalho, encaminhando apenas os casos realmente suspeitos ao INSS ou ao médico do trabalho.

O empregado pode se recusar a realizar viagens a serviço do empregador?

Tratando-se de sua integridade física, o empregado sujeito a viagens de trabalho pode negar-se a realizá-las, em especial para lugares de risco.

O empregado contaminado em viagem a serviço de seu empregador terá configurado acidente de trabalho (arts. 19 e 20 da Lei nº 8.213/91), além de poder ser suscitada sua responsabilidade civil, para fins de indenização por danos morais e materiais (custos com tratamento médico, despesas de hospedagem e outras).

Logo, recomenda-se a suspensão das viagens, o quanto possível.

Caso o empregado retorne de viagem de um local de risco de infecção pelo novo coronavírus, o empregador pode solicitar que fique em quarentena, em prol da saúde do ambiente laboral.

Posso conceder Férias Individuais e Coletivas?

Sim.

No caso de impossibilidade de cumprir com o prazo de 30 (trinta) dias, entre a comunicação e a concessão das férias (art. 135, da CLT), embora o risco de futuro questionamento, uma vez que se trata de força maior e da proteção da coletividade, entende-se que a regra pode ser flexibilizada.

Assim também no que pertine às férias coletivas - *no que diz respeito à comunicação prévia ao Poder Executivo, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias* - é razoável admitir que tais formalidades sejam mitigadas. Cautela recomendável é a negociação coletiva, a fim de evitar futuros questionamentos.

De qualquer sorte, a empresa que optar pela concessão de férias, sejam individuais ou coletivas, imediatamente, deve realizar o pagamento antecipado previsto no art. 145, da CLT⁵, acrescido do terço constitucional.

Norma Coletiva – Suspensão do Contrato ou Redução do Salário

Durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia existe a possibilidade de prever a suspensão contratual (art. 611-A da CLT) ou a redução do salário do empregado por acordo ou convenção coletiva, com base no artigo 7º, VI da CF c/c artigo 611-A da CLT.

Como o negociado se sobrepõe ao legislado, pode-se prever, ainda, em instrumento coletivo, a compensação dos dias parados por horas extras diárias, pelo período que se fizer necessário para a completa recuperação do trabalho. Do mesmo modo, pode-se ajustar, em norma coletiva, a comunicação das férias coletivas, com antecedência de até dois dias antes de sua concessão, alterando a regra do artigo 135 da CLT, etc.

Ambiente Laboral e Poder Diretivo

As empresas devem tomar todas as medidas de higiene e medicina do trabalho, necessárias para evitar o contágio pelo coronavírus.

O momento é de pensar na saúde coletiva, adotando medidas como: o isolamento, quarentena, obrigatoriedade de uso de luvas e máscaras, sempre respeitando o princípio da razoabilidade.

A este teor, o empregado que se negar a utilizar EPI ou álcool gel, ou que se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou justa causa.

Da mesma forma, o empregador que não adote medidas preventivas e de contenção pode ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, tudo a depender do caso concreto e da efetiva probabilidade de contágio e disseminação.

A responsabilidade subjetiva do empregador pode ser afastada pela utilização de medidas de precaução, como higiene constante do local de trabalho, máscaras, luvas, álcool gel etc. Assim, todas as práticas devem ser documentadas para evitar futura alegação de responsabilidade pelo contágio.

Os empregadores devem fornecer os itens necessários à prevenção do contágio pelo Coronavírus no ambiente de trabalho, considerados EPI's e EPC's, de sua responsabilidade.

⁵ **Art. 145** - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Recomendações finais aos empregadores

Conforme Nota Técnica Conjunta nº 02 de 2020 do Ministério Público do Trabalho, recomenda-se:

- Fornecimento de lavatórios com água e sabão, bem como álcool em gel 70% ou outros eficazes no combate ao Coronavírus;
- flexibilizar os horários de trabalho para evitar proximidade entre os trabalhadores;
- Adoção de medidas que impliquem em alterações na rotina de trabalho, como, por exemplo, política de flexibilidade de jornada quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades;
- Estabelecimento de política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade a infecção pelo Coronavírus e para que obedçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde (dever de adaptação razoável);
- Proibição de circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho que possam representar risco à sua saúde por exposição ao novo Coronavírus, seja aos demais inerentes a esses espaços;
- Obediência aos planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância; bem como a adoção de outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, de molde a resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária;
- Advertência aos gestores dos contratos de prestação de serviços, quando houver serviços terceirizados, quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo Coronavírus (SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (COVID-19);
- Alertar para que os trabalhadores não utilizem equipamentos dos colegas de trabalho, como fones, aparelhos de telefone, mesas e outros, fornecendo esses materiais para cada trabalhador, bem como realizar a limpeza e desinfecção das superfícies de forma regular, utilizando os procedimentos e produtos recomendados e eficientes;
- Por fim, que possam, na medida do possível, os empregadores, sindicatos patronais, sindicatos profissionais que representem setores econômicos que considerados de risco muito alto, alto ou mediano (OSHA), que negociem acordos e/ou instrumentos coletivos de trabalho prevendo flexibilização de horários, especialmente para os trabalhadores que integrem grupos vulneráveis, o abono de faltas sem a apresentação de atestado médico àqueles que apresentarem sintomas sugestivos da COVID-19, entre outras medidas necessárias para conter a transmissão da doença.