



**NOTA TÉCNICA**

**BREVES NOTAS  
SOBRE AS  
RELAÇÕES DE  
EMPREGO  
COVID-19**

18/03/2020

No dia 11/03/2020, a OMS declarou que a COVID-19 é uma pandemia.

O Brasil, de sua parte, produziu a Lei Federal nº 13.979/2020 para o enfrentamento da questão de saúde pública decorrente da predita doença epidêmica, da qual redundou a Portaria nº 356, de 11/03/2020 do Ministério da Saúde, que veio estabelecer as medidas para enfrentamento da emergência.

Fora de tal eixo normativo, vero, o tema é de ser focado à semelhança de outras doenças, aos fins legais.

A Lei estabelece a possibilidade de adoção de medidas que podem levar ao afastamento compulsório de pessoas do convívio social e, por consequência, à ausência ao trabalho, como: **(a) isolamento; (b) a quarentena; (c) exigência de realização compulsória de exames; (d) restrição de entrada e saída do país, mediante recomendação fundamentada da ANVISA.**

#### **- PELA LEI, QUAL A DIFERENÇA ENTRE ISOLAMENTO E QUARENTENA?**

**A Lei, no art. 2º, I define isolamento como** “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”.

**A Portaria nº 356/2020 estabelece que o isolamento somente poderá ser determinado 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 (art. 30, §1º).**

**Que fique claro: não é o empregado quem decide se comparecerá ou não ao trabalho para permanecer em isolamento, que decorrerá, unicamente, de indicação expressa de profissional da saúde.**

**A quarentena é definida como** “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” **(art. 2º, II)**

**A Portaria estabelece que a quarentena apenas será determinada mediante ato administrativo formal e devidamente motivado e deverá ser editada por Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro de Estado da Saúde... (art. 4º, §1º da Portaria 356/20).**

**Assim, apenas permanecerá em *quarentena* legal o indivíduo que tiver a indicação e determinação da autoridade pública de saúde que definirá o local “certo e determinado” de sua aplicação (art. 4º).**

**A determinação de *realização compulsória de exames*, da mesma forma, deve ser indicada por médico ou profissional de saúde. (art. 6º da Portaria 356/20)**

**- A EMPRESA DEVE PAGAR TODOS OS DIAS DE AFASTAMENTO?**

**O § 3º do artigo 3º da Lei 13.979/20 estabelece que será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas na lei.**

Logo, o afastamento do trabalho deverá, sim, ser acompanhado de indicação médica ou correspondente ato administrativo da autoridade de Saúde competente.

Aos empregados com recomendação médica de afastamento, como indicado, terão os primeiros 15 dias à responsabilidade da empresa e, a partir do 16º dia, a assunção do custo é do INSS, nos termos do art. 201, I, da Constituição Federal e arts. 59 a 63 da Lei 8.213/91.

**- A EMPRESA DEVE FORNECER MÁSCARAS OU OUTROS EQUIPAMENTOS AOS EMPREGADOS?**

Já em relação à preocupação das empresas com o fornecimento de equipamentos de segurança, salvo quando tais equipamentos fazem parte do rol de EPI's obrigatórios de determinadas categorias profissionais (p. ex. profissionais de saúde em hospitais, clínicas e ambulatórios), não se pode falar em obrigatoriedade.

Por fim, sempre mediante orientação do setor de medicina e segurança do trabalho, recomendável a feitura dos devidos e adequados esclarecimentos aos colaboradores das medidas preventivas pessoais e coletivas.

**- QUAIS ALTERNATIVAS TÊM AS EMPRESAS PARA ENFRENTAR OCIOSIDADES DECORRENTES DO MERCADO?**

Há um pequeno arsenal para enfrentar a situação, cabendo pontuar, assim:

✓ **Banco de Horas:**

Não havendo regulação/restrição na CCT ou se ainda não utilizado, é possível o estabelecimento de BH mediante ajuste direto empresa e empregado com vigência de 06 meses.

Possível também, ausente regulação normativa, ajustá-lo por negociação sindical, com prazo alargado de 12 meses.

Por simples documento, a empresa pode usar o BH para lançar as horas improdutivas e recuperá-las ao longo do período referido.

Permite que a empresa ocupe, ative, o empregado quando queira e pelo tempo que queira. Sem custo extra, porque seguirá pagando o salário, ocupando o empregado na proporção que desejar e lançando horas improdutivas para posterior recuperação.

O que vale, ainda?

Boa gestão, permitirá o zeramento, dando chance à recuperação econômica do país e utilizado integralmente o salário pago pelas horas contratadas.

✓ **Lay off - artigo 476-A da CLT:**

Uma negociação coletiva, Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, com o Sindicato, poderá “suspender” o contrato de trabalho de trabalhador(es), sem pagamento de salário, facultado o pagamento de uma “ajuda”, sem natureza salarial e sem encargos, com manutenção dos benefícios que a empresa quiser/ajustar (alimentação, saúde e etc.).

Sustentamos que, frente ao “negociado sobre o legislado” a suspensão que a lei sugere ser de dois a cinco meses, possa até ser inferior a dois meses. Afora permitir a lei a prorrogação do tempo, nas condições que explicita.

**E o que empregado fará no período?**

“... curso ou programa de qualificação profissional...” (qualquer curso, inclusive que nada tenha com o cargo/função), que bem pode ser solicitado às instituições para as quais a empresa é contribuinte obrigatória.

Pode a empresa mais adiante despedir o empregado? Sim.

Qual o custo? Aquele que for ajustado no ACT, a lei fixa um salário, que penso possível ser negociado sobre o legislado.

✓ **Licença remunerada, por 31 dias:**

Liquida o período aquisitivo de férias em formação, por 31 dias, sem paga do acréscimo de 1/3.

A gestão da empresa deve avaliar o período de aquisição já formado pelo empregado. Período curto em aquisição é desperdício de recursos pela empresa.

✓ **Férias:**

Para aqueles com período aquisitivo completo é a opção corriqueira, com o pagamento do acréscimo.

Vale lembrar que, após reforma, as férias podem ser tripartidas, um período de 14 dias e outros dois de no mínimo 5 dias.

A partição do gozo do descanso barateia o custo, pois o acréscimo de 1/3 pode ser pago a cada tempo.



**Coletivas com abrangência a ser definida pela empresa, por setores, departamentos, filiais e afins.**

TST tem decidido que nas férias individuais o não aviso com antecedência de 30 dias não gera consequência pecuniária qualquer. De resto, há razoabilidade jurídica para o desrespeito do prazo, pelo advento de fato imprevisto.

✓ **Despedida por distrato:**

Reduz aviso prévio e multa do FGTS à metade, ou sem justa causa mesmo.

Como poderá expandir a situação – os clientes poderão diminuir ou parar as atividades e simplesmente descontinuarem o serviço –, há espaço para alguma negociação entre sindicato de empregados e a sua empresa, que possa dispor o que mais for conveniente a ela.

✓ **“Teletrabalho”**

Novidade legislativa que veio com a “reforma trabalhista”, situação mais afeiçoada ao quadro pensante da empresa.

Ferramenta que independe de negociação sindical.

✓ **Negociação sindical**

De campo ilimitado, na forma do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, e do “negociado sobre o legislado” (art. 611-A da CLT), que vale lembrar não é regra exaustiva.

✓ **Possível(is) Medida(s) Provisória(a)**

Há notícias, jornas as veiculam, que o Executivo Federal cogita editar Medidas Provisórias para o diferimento de algumas contribuições incidentes sobre a folha e possibilitando corte de salário e jornada à conta do tema que aqui vai tratado.

Curitiba, 18 de março de 2020

**GOMES COELHO & BORDIN – SOCIEADE DE ADVOGADOS**  
Hélio Gomes Coelho Júnior - sócio sênior