

ORIENTAÇÕES  
TRABALHISTAS  
EM RAZÃO DO  
**COVID-19**

 **SINCADES**<sup>®</sup>

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR DO ESPÍRITO SANTO



O Brasil e o mundo estão enfrentando a pandemia de coronavírus (COVID-19), com reflexos nos diversos setores da sociedade. Nas relações de trabalho, também não é diferente.

Sob este aspecto, a circulação de um vírus como o COVID-19 traz implicações imediatas para as empresas, que devem zelar pela manutenção de um ambiente saudável e livre de riscos para seus colaboradores, além de desempenharem o importante papel social na contenção da circulação e disseminação do vírus.

As empresas estão frente a um cenário que exige a adoção de medidas cruciais para prevenir a contaminação de seus empregados e colaborar com a diminuição da disseminação do vírus.

Medidas protetivas que implicam na redução ou diminuição das atividades, de forma coletiva ou até mesmo individual, como a determinação para que o colaborador realize exames médicos em caso de suspeita de contaminação.

As empresas devem rever suas políticas internas na busca de garantir a segurança da saúde de seus colaboradores, de maneira uniforme, isonômica e não discriminatória.

O importante é estarem atentas às orientações das autoridades públicas e também de instituições internacionais como a Organização Mundial de Saúde – OMS.

Elaboramos esta cartilha com alguns temas e situações comuns e que podem vir a ocorrer em várias empresas.



# Sumário

Da obediência às normas de segurança e medicina do trabalho	04
Grupo de Risco	05
Lei nº. 13.979/2020 – Isolamento e Quarentena	06
Afastamento em caso de suspeita de contágio	07
Redução salarial por motivo de força maior	09
Regime de Teletrabalho (home office)	10
Férias Coletivas	11
Licença Remunerada – interrupção do contrato de trabalho	12
Banco de Horas	13
Vale Transporte	13
Vale Alimentação	14
Atestado Médico	14
Rescisão do contrato de trabalho por motivo de força maior	14



# Da obediência às normas de segurança e medicina do trabalho

A legislação (art. 157, CLT) já determina o dever para a empresa em cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

No cenário trazido pelo COVID-19, é dever da empresa instruir os seus colaboradores acerca das precauções a tomar para evitar a contaminação e a disseminação.

De igual forma, o colaborador tem o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na sua aplicação.

Portanto, podemos afirmar que é dever de todos colaborar para que a pandemia do coronavírus não alcance as mesmas proporções que em outros países.

Como forma de atender ao disposto na legislação, é recomendável que a empresa divulgue, nos ambientes de trabalho, as informações e recomendações oficiais emitidas pelas autoridades de saúde, tais como:

- Lavar as mãos com frequência com água e sabão por no mínimo 20 segundos;
- Ao tossir ou espirrar cobrir a boca com o antebraço e logo em seguida lavar as mãos;
- Evite levar as mãos aos olhos, boca e nariz com muita frequência;

- Limpe e desinfete com frequência os objetos que você e outras pessoas utilizam;
- Evite compartilhar copos, talheres, toalhas e qualquer outro objeto de uso similar.

Uma boa prática para atendimento das normas de proteção à saúde do trabalhador será a empresa disponibilizar local acessível e adequado para lavagem frequente das mãos e reservatório com álcool em gel para higienização.



## Grupo de Risco

A empresa deve identificar imediatamente seus colaboradores que estão incluídos no chamado **Grupo de Risco**, isto é, aqueles mais vulneráveis e suscetíveis. São eles:

- Idosos
- Diabéticos
- Hipertensos
- Quem tem insuficiência renal crônica
- Quem tem doença respiratória crônica

Os colaboradores que estejam no chamado grupo de risco devem ter atenção diferenciada e, se possível, ser colocados em regime de home office, férias ou até mesmo licença remunerada.



# Lei nº. 13.979/2020 – Isolamento e Quarentena

O Governo Federal sancionou em fevereiro de 2020 a Lei 13.979/2020. Esta Lei dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus e traz medidas que objetivam a proteção da coletividade.

A Lei vai vigorar pelo prazo em que persistir a situação de emergência, ou seja, vigorará por prazo indeterminado até que seja declarado o fim da emergência pelo Ministério da Saúde.

Para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, a Lei 13.979/2020 admite, entre outras medidas, o isolamento, a quarentena e a determinação compulsória de exames médicos, laboratoriais e coleta de amostras clínicas.

Assim, não será permitido a qualquer cidadão recusar-se a praticar estas medidas, sob pena de ser responsabilizado, até criminalmente, com previsão no art. 267 e 268, do Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº. 2.848/1940).

Nos termos da Lei 13.979/2020, considera-se:

Isolamento é a separação de pessoas doentes ou contaminadas, determinada por profissionais de saúde, com o objetivo de evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus. O isolamento tem duração de 14 dias, podendo este prazo ser estendido a critério de profissional médico após avaliação.

Quarentena é a restrição determinada por autoridades públicas do Poder Executivo, de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes. Pode ser determinada em âmbito Federal, Estadual ou Municipal. A quarentena poderá durar até 40 dias, podendo ser prorrogada a bem do interesse público.

As pessoas deverão sujeitar-se ao cumprimento das medidas previstas na Lei 13.979/2020 e o descumprimento delas acarretará responsabilização conforme disposto na legislação vigente.

Importante destacar que será considerada falta justificada a ausência do trabalho em razão das medidas aplicadas de acordo com a Lei 13.979/2020. Falta justificada implica em a empresa não poder descontar a falta do colaborador.

A determinação para as práticas que visam a segurança e manutenção da saúde é um dever para a empresa, contudo, caso o colaborador se recuse a utilizar EPI adequado, como luvas, máscara ou uso de álcool gel, ou que se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou até mesmo justa causa.



## Afastamento em caso de suspeita de contágio

Havendo o caso de colaborador com suspeita de contágio pelo COVID-19, a empresa deve encaminhá-lo imediatamente para o médico do trabalho ou uma unidade do Sistema Único de Saúde, para que seja feito o exame médico e clínico.

O colaborador não pode se recusar a seguir este procedimento, pois prevalece o interesse público e o bem estar comum sobre o interesse privado do colaborador.

Enquanto não houver definição sobre o resultado dos exames, o ideal é recomendar que o colaborador deverá ser mantido afastado do trabalho, sendo considerado falta justificada, conforme previsto na Lei 13.979/2020.

Tendo o resultado sido positivo para o COVID-19, deve ser avaliada a condição do colaborador que poderá:

Apesar de contaminado, esteja apto para o trabalho;

Em razão da gravidade dos sintomas, não está apto para o trabalho.

Na primeira hipótese, a empresa poderá determinar o isolamento do empregado, mantendo o mesmo em regime de teletrabalho (home office).

Na segunda hipótese, o colaborador estará sujeito às regras previdenciárias vigentes. A empresa arcará com a remuneração do empregado afastado nos primeiros 15 dias.

O afastamento do colaborador prescinde de comprovação por meio de atestado médico.

Havendo o afastamento do colaborador pelo período superior aos 15 dias, o mesmo deverá ser encaminhado ao INSS, conforme previsão na legislação previdenciária para afastamentos em caso de doença.





# Redução salarial por motivo de força maior

O atual quadro de pandemia do COVID-19 pode ser classificado como razão de “força maior” para relativizar certos direitos trabalhistas.

Em relação ao salário, a regra é a irredutibilidade salarial, princípio protegido pela Constituição Federal (art. 7º, VI) e previsto também na CLT (art. 468).

Entretanto, esta regra pode ser alterada quando presente um motivo de força maior. A relativização da irredutibilidade salarial tem previsão com base no art. 501 e art. 503 da CLT.

Veja o que diz a CLT:

**Art. 501 – Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.**

§ 1º – A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º – À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Presentes tais requisitos, é possível a abertura de negociação com o sindicato da categoria, visando a redução salarial temporária e de jornada – o que deve respeitar o limite de 25% de diminuição e o valor do salário mínimo.

**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.**

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

A situação combinada é desfeita assim que a empresa restabelecer sua situação ou com o encerramento do prazo do acordo ou da convenção coletiva.



## Regime de Teletrabalho (home office)

A adoção do regime de teletrabalho (home office) implica em uma alteração no Contrato de Trabalho, contudo, há na legislação trabalhista a previsão para esta modalidade de trabalho.

O regime de home office poderá ser adotado para todos ou alguns colaboradores, a depender das atividades que desempenham na empresa.

Os artigos 75-A e 75-B da CLT estabelecem que a mudança de regime de trabalho para o home office deve ser feito por meio de aditivo contratual.

Contudo, com amparo da Lei 13.979/2020, a empresa poderá adotar o regime de home office de forma provisória, sem que importe numa alteração do contrato de trabalho.

A empresa deverá formalizar um Termo de Aditivo Contratual, ajustado com o colaborador e contendo por escrito as regras que se aplicarão ao contrato de trabalho durante o período.

Durante o regime de home office, não se aplica o controle de jornada ao colaborador, não havendo que se falar em horas extraordinárias. A princípio, o colaborador em home office estará incumbido de cumprir tarefas determinadas, não atreladas a um horário de trabalho.

De igual forma, mesmo estando trabalhando no regime de home office, a empresa poderá determinar que o colaborador realize alguma atividade no estabelecimento ou compareça para a realização de alguma tarefa, sem que isso descaracterize o regime de teletrabalho.



## Férias Coletivas

A adoção de férias coletivas é outra alternativa para as empresas que necessitam paralisar suas atividades de forma temporária.

As férias coletivas podem ser concedidas a todos da empresa ou de um setor específico. Contudo, se parte do setor ou apenas um grupo de empregados sair em férias e outros permanecerem trabalhando, as férias coletivas serão consideradas inválidas pois, considera-se que as férias estão sendo concedidas de forma individual e não coletiva.

As férias coletivas podem ser aplicadas inclusive para colaboradores contratados há menos de doze meses. Neste caso, estes colaboradores terão seu período de férias calculados de forma proporcional, conforme determina o art. 140 da CLT.

No caso do período de férias proporcional do colaborador com menos de doze meses de vigência e havendo necessidade de permanecer afastado juntamente com os demais colaboradores do setor ou de toda a empresa, os dias acrescidos às férias deverão constar como sendo licença remunerada.

A regra é que as férias coletivas devam ser informadas com antecedência mínima de 15 dias à Superintendência do Trabalho e ao Sindicato laboral. Entretanto, considerando o período de incubação do vírus e a imperiosa necessidade de adotar férias coletivas, haverá a possibilidade da empresa não cumprir este prazo, com amparo pelo art. 8º, da CLT, devendo, no entanto, fazê-lo com máxima antecedência.



## Licença Remunerada – interrupção do contrato de trabalho

Com base na Lei 13.979/2020, que prevê medidas como isolamento e quarentena, a empresa poderá determinar a interrupção do Contrato de Trabalho do colaborador, concedendo licença remunerada, como justificada medida de prevenção de riscos à saúde.

A situação enfrentada equipara-se ao caso de força maior, razão pela qual, poderá ser pactuado com o colaborador que, ao fim da licença remunerada, quando do seu retorno ao trabalho, poderá ser exigido do mesmo a prestação de até 02 horas extraordinárias diárias, como forma de compensação.



## Banco de Horas

As empresas que já adotam o Banco de Horas poderão compensar as horas que o colaborador tiver em crédito, sempre observando as regras já estabelecidas para compensação e descanso.

As empresas que não tiverem Banco de Horas já implementado, podem fazê-lo de forma individual ou coletiva, desde que seja formalizado em documento a ser assinado pelo colaborador.

O Banco de Horas com previsão de compensação em até 180 dias, não precisará ser homologado pelo sindicato, bastando a assinatura do colaborador.

Caso a empresa opte por um período de compensação superior aos 180 dias, deverá, obrigatoriamente, homologar o documento junto ao Sindicato da categoria.



## Vale Transporte

No período em que o colaborador estiver laborando em regime de home office, licença remunerada, férias coletivas ou afastado por motivo de isolamento, o mesmo não faz jus ao recebimento de vale transporte.



## Vale Alimentação

O valor do ticket alimentação é devido, mesmo em regime de home office. As empresas poderão fazer um Acordo Coletivo com seus empregados, com a participação do Sindicato, para redução ou interrupção do pagamento deste benefício.



## Atestado Médico

A Convenção Coletiva de Trabalho prevê a entrega de atestado médico no prazo de 01 dia, contudo, dado o caráter emergencial, o elevado risco de contaminação e o período de afastamento inicial recomendado ser de 14 dias, a entrega do documento no prazo estabelecido poderá ser prejudicada. Neste caso, a empresa deverá receber o atestado médico do colaborador no primeiro momento em que isso for possível, mesmo após o prazo da Convenção Coletiva de Trabalho.



## Rescisão do contrato de trabalho por motivo de força maior

Caso a empresa necessite interromper parte de suas atividades, poderá operar a rescisão do Contrato de Trabalho por motivo de força maior, com base no art. 501 da CLT.

Neste caso, as verbas rescisórias serão reduzidas, em parte, ficando assim:

- Saldo de salários;
- Férias (vencidas, simples e proporcionais);
- Décimo terceiro proporcional;
- Aviso prévio;
- Saque do FGTS;
- Metade da multa do FGTS (20%).

A CLT prevê a aplicação da rescisão do contrato de trabalho por força maior, tão somente em caso de extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos onde trabalhe o empregado.

A Justiça do Trabalho tem o entendimento de que não será possível aplicar a rescisão por força maior, caso a empresa continue suas atividades.

Ainda que seja diante do cenário de crise epidemiológica, a recomendação é para que se observe com rigor as condições em que se fará uma rescisão do contrato de trabalho.

*Fonte: Assessor Jurídico do Sincades – **Dr. Marcelo Cordeiro Alvarenga**  
Advogado - OAB/ES 15131*

Este material representa a preocupação do Sincades em auxiliar a gestão e a tomada de decisão de nossos associados.

Estamos trabalhando junto ao Governo para buscar medidas de mitigação dos efeitos trabalhistas do Coronavírus (covid-19) e esperamos que este momento adverso seja breve.

Para mais informações, envie sua dúvida para o e-mail: **[patricia@sincades.com.br](mailto:patricia@sincades.com.br)**