

OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

- **Bruno Barata**

brunobarata@bcdm.com.br

- **Cássia Damian de Mello**

cassiademello@bcdm.com.br



PANDEMIA DO COVID-19: ASPECTOS GERAIS

- Como é de conhecimento global, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou pandemia global do novo coronavírus (COVID-19). Incluem-se, entre as recomendações de prevenção, a limpeza e higienização do local de trabalho, a promoção regular de limpeza das mãos e a disposição de lenços de papel e álcool em gel 70% em locais de fácil acesso. Também foi recomendado evitar multidões e sugerido o teletrabalho no caso de pandemia.
- A Lei nacional n.º 13.979/2020, sancionada no início de fevereiro, prevê medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). O isolamento e a quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas, bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação das pessoas que não estejam doentes, a fim de evitar a possível contaminação ou a propagação do vírus) são algumas das medidas que podem ser aplicadas pelo Poder Público. Da mesma forma, o Decreto estadual n.º 46.973/20, editado pelo Governador do Estado do Rio de Janeiro impôs diversas restrições e recomendações ainda mais severas.
- Não são poucos os impactos do COVID-19 no dia a dia das empresas de turismo, que já vinham enfrentando dificuldades, então resumimos alguns dos impactos legais e sugestões de possíveis medidas mitigadoras nas relações de trabalho.

CASOS SUSPEITOS

- Empregados ou o próprio empregador que apresentem sintomas ou suspeitem que foram contaminados, devem imediatamente procurar orientação médica. Tendo como consequência o afastamento imediato do trabalho para evitar o contágio a outros empregados e clientes.

CASOS CONFIRMADOS

- Os casos que tenham sido confirmados e recomendados a permanência em casa, mas que estejam aptos ao trabalho, pode o empregador, eventualmente, adotar a realização em regime de home Office se tecnicamente possível, como medida de prevenção ao trabalho coletivo.
- Os empregados que forem diagnosticados como incapacitados para o trabalho em virtude da infecção pelo vírus, serão submetidos às regras dos demais doentes, ou seja, o empregador paga os primeiros quinze dias e o INSS paga o benefício do auxílio doença, em caso de preenchimento dos requisitos (observar o regime tributário da empresa). O afastamento ou quarentena, destinados exclusivamente à prevenção e contenção, não se confundem com a licença médica, cujo afastamento por doença pode ser por mais de 15 dias.
- Sendo o colaborador autônomo, estagiário ou prestador de serviços eventuais, são idênticas as recomendações. No caso específico de um terceirizado, a tomadora dos serviços deverá comunicar imediatamente à empresa prestadora de serviço das medidas que tomará com o único objetivo de proteção à saúde e ao ambiente de trabalho.

ISOLAMENTO E QUARENTENA

- Os casos suspeitos ou confirmados devem ser precedidos de uma orientação médica ou de agente da vigilância sanitária, sendo caso de falta **justificada** ao trabalho, não passível de desconto. (Lei n.º 13.979 de 06 de fevereiro de 2020, art. 3, § 3º);
- **Isolamento:** segregação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas em investigação clínica e laboratorial. Medida somente pode ser determinada por prescrição médica ou recomendação do agente de vigilância epidemiológica. Prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por até igual período. (**Portaria n.º 356 de 11 de março de 2020, art. 3, §1º**);
- **Quarentena:** deve ser decretada em ato formal e devidamente motivado por Secretário de Saúde do Estado, Município, Distrito Federal ou Ministro da Saúde. Deve ser adotada pelo prazo de até 40 dias, podendo se estender. (**Portaria n.º 356 de 11 de março de 2020, art. 4, §1º**).

MEDIDAS SUGERIDAS

- **Férias coletivas (Art. 139 e seguintes da CLT)**
 - A adoção de férias coletivas é uma alternativa a este cenário. Devem ser observadas as seguintes regras:
 - 1) deve ser comunicada pelo empregador imediatamente;
 - 2) concedê-las com pagamento antecipado (art. 145 da CLT);
 - 3) em caso de desrespeito ao prazo de 30 dias entre a comunicação e a concessão das férias, que seria uma violação à regra contida no artigo 135 da CLT, há risco de ser questionado acerca da validade da concessão das férias coletivas. Entendemos que vale o risco, desde que haja o pagamento antecipado destas férias e do terço constitucional, a concessão deve ser considerada válida, por ser considerada uma situação de força maior;
 - 4) podem ser gozadas em dois períodos anuais, nenhum inferior a 10 dias;
 - 5) podem ser concedidas a todos os empregados ou apenas a alguns setores ou filiais (comunicação prévia ao Ministério da Economia);
 - 6) é necessário avisar previamente aos sindicatos representativos das classes laborais;
 - 7) colocar aviso nos locais de trabalho.
- OBS: pode ser incluído no acordo coletivo que a comunicação das férias coletivas possa ser feita com antecedência de até dois dias antes de sua concessão.

REDUÇÃO TEMPORÁRIA DE JORNADA/SALÁRIO

- Desde que devidamente prevista em acordo coletivo ou na convenção coletiva / termo aditivo, é possível a suspensão contratual ou a redução do salário do empregado durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia, com base no artigo 7º, VI da Constituição Federal c/c artigo 611-A da CLT.
- A situação epidemiológica se enquadra na categoria de força maior prevista no Art. 501 da CLT e a Lei 4.923/65 em seu art. 2º autorizam a empresa “em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, por prazo certo, **não excedente de 3 (três) meses**, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a **redução do salário** mensal resultante **não seja superior a 25%** (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.”

HOME OFFICE

- O home office geralmente não está previsto nos contratos, mas pode ser adotado como política corporativa, principalmente por causa da pandemia do COVID-19 por ser uma situação extraordinária.
- As condições para que esse trabalho seja executado deve ser definido de forma que as atribuições realizadas pelo empregado não sejam comprometidas, através da celebração de um “Termo de Aditamento” aos contratos originários de trabalho afetados, inclusive destacando no próprio corpo do mesmo as razões motivadoras dessa mudança temporária e específica. Vedada qualquer alteração que seja prejudicial aos contratos e as condições de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- É importante que todas as empresas continuem a monitorar os desdobramentos globais relacionados com a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) e a potencial necessidade de se adotar medidas e ações complementares. Recomendamos, sempre, buscar orientação legal quando diante de um caso concreto.
- Permanecemos atentos ao avanço dos fatos e ficamos à disposição para consultas eventualmente necessárias.
- **Bruno Barata**
brunobarata@bcdm.com.br
- **Cássia Damian de Mello**
cassiademello@bcdm.com.br