

# COVID-19

## Principais dúvidas trabalhistas envolvendo o Coronavírus

Os impactos do COVID-19 no Brasil já são sentidos não apenas sob o ponto de vista da saúde pública, com o receio da propagação do vírus, mas também já há muitos reflexos econômicos. Como já era de se esperar, as relações de trabalho não ficaram imunes à pandemia que, no Brasil, em pouco mais de 20 dias da descoberta do primeiro caso confirmado, já tem apresentado números de infectados alarmantes.

Entre as principais frentes de orientação da OMS – Organização Mundial da Saúde - no combate à propagação do vírus estão as recomendações de evitar aglomerações e a reclusão voluntária das pessoas em suas residências, bem como a implementação do home office.

As orientações que vem sendo divulgadas diariamente para conter a propagação têm gerado uma série de dúvidas nas relações de trabalho, daí a necessidade de os órgãos governamentais emitam normas para minimizar os impactos, além da atuação dos sindicatos que, em conjunto com as empresas, busquem soluções para proteger os postos de trabalho, a saúde dos empregados e a saúde financeira das empresas.

Enquanto não há normas trabalhistas específicas para regulamentar as relações trabalhistas durante o período de enfrentamento da pandemia, nosso escritório, com intuito de orientar os clientes diante deste cenário instável, o qual exige medidas emergenciais, elaborou um questionário com as dúvidas mais recorrentes sob a ótica da CLT, da Constituição Federal e ainda da Lei nº 3.979/2020 - editada recentemente para disciplinar situações desencadeadas pelo impacto da COVID-19, acreditando que as respostas se aplicam de maneira comum aos diversos segmentos.

## **Principais dúvidas trabalhistas envolvendo o Coronavírus (Covid 19):**

### **01. A empresa com processo seletivo de empregados em curso poderá suspendê-lo durante este período emergencial?**

Sim. Caso seja possível realizar o processo seletivo à distância, isto é, sem a necessidade da presença física dos candidatos e demais envolvidos, o processo seletivo até pode seguir. Todavia, caso a empresa entenda que não é um momento estratégico para novas contratações considerando que, conforme é sabido, os primeiros dias de um recém-contratado demandam geralmente presença física e contato com outro(s) colega(s) para apresentação e introdução às normas da empresa e modo de operar da função a ser desempenhada, nada obsta que a empresa suspenda o processo seletivo durante este momento emergencial.

### **02. A empresa precisa fazer aditivo nos contratos de trabalho dos empregados que serão remanejados para o serviço home office?**

A recomendação é que a empresa elabore o aditivo contratual regulando as condições de trabalho em home office. O referido aditivo deve regular custos e despesas suportados por cada parte em relação aos equipamentos que serão utilizados, dever de confidencialidade, bem como regras de ergonomia, dentre outras disposições necessárias.

Lembramos que nesta modalidade, o empregado não está sujeito a controle de jornada e, portanto, não tem direito a horas extras, por expressa previsão do artigo 62, III, da CLT. No entanto, se o empregador controlar de alguma forma a jornada, esta exceção pode ser questionada e o empregado fará jus às horas extras desde que comprovado por meio hábil.

### **03. As empresas cujos segmentos em que atuam são incompatíveis com o serviço home office deverão encerrar suas atividades? Em caso negativo, quais medidas deverão ser adotadas para que as atividades prossigam?**

Não, por enquanto. Até o momento, o governo brasileiro ainda não determinou medidas mais extremas como o isolamento obrigatório da população em suas residências, tal qual já acontece em países como Itália e Espanha, por exemplo. Assim, a livre circulação está permitida, não obstante haja recomendações de higienização frequente e de que se evitem aglomerações.

Neste contexto, quanto às empresas de seguimento cujas principais atividades são incompatíveis com o modelo home office, as atividades podem continuar, com a convocação dos funcionários ao serviço, ainda que implique em deslocamentos de suas residências. Todavia, algumas medidas são recomendadas pelos órgãos de saúde nestes casos, com o fito de evitar a propagação do vírus, a exemplo das abaixo elencadas:

- Manter distância mínima de um metro entre funcionários;
- Dar preferência a reuniões que sejam feitas por aplicativos de videoconferência, a exemplo de zoom, Skype, hangouts;
- Manter ventilação e janelas abertas em locais de concentração de pessoas, evitando o uso de ar condicionados;
- Reforçar a higienização com desinfetantes regularmente: maçanetas, botões, máquinas de café, superfícies de trabalho e objetos como telefones, teclados;
- Cancelar a biometria ou instalar álcool em gel ao lado do equipamento;
- Flexibilizar as escalas para evitar que funcionários usem transporte público em horários de pico;
- Limitar até dez pessoas por sala;
- Evitar contato em reuniões (cumprimentos como abraços, apertos de mão e beijos);
- Promover rodízios nos horários de almoço;
- Afixar cartazes e enviar e-mails que incentivem os funcionários a higienizarem as mãos;
- Disponibilizar sabão e álcool em gel;
- Disponibilizar máscaras e lenços de papel para funcionários que comecem com tosse ou coriza no ambiente de trabalho e;
- Enviar imediatamente para casa funcionários que apresentarem sintomas do Covid-19 (novo coronavírus).

Por outro lado, se houver eventual futura determinação de isolamento compulsório da população por parte do governo, neste caso, por óbvio, as empresas deverão se abster de convocar seus funcionários quando isso implicar necessário deslocamento destes.

#### **04. A empresa pode conceder licença remunerada e após pedir a compensação deste tempo parado?**

Sim. A licença remunerada é hipótese de suspensão do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas continua sendo remunerado pelo seu empregador.

Essa hipótese se enquadraria perfeitamente no caso do empregador que, neste momento, permite o afastamento dos funcionários para fins de prevenção do contágio do vírus, mas mantém o pagamento dos seus salários sem abatimento dos dias não laborados.

A licença remunerada pode ser livremente acordada entre empregador e empregado, com base na previsão do art. 444 da CLT, o que inclui negociar cláusulas dispondo que eventuais horas extras anteriormente devidas em banco de horas, por exemplo, sejam abatidas/compensadas, bem como estipulando o acréscimo de 2 horas extras no período de 45 dias para fins de compensação do período do afastamento.

Cumpra, por fim, acrescentar a informação de que o afastamento superior a 30 dias já implica na perda do direito do empregado às férias proporcionais ao período aquisitivo.

**05. As férias concedidas num período que nada pode ser feito, nem mesmo viajar ou sair de casa, serão consideradas válidas?**

As férias serão consideradas válidas, pois destinadas ao descanso de maneira geral, o que efetivamente é concedido no caso de permissão de afastamento do empregado para que fique em casa, como método de prevenção ao contágio.

As férias poderão ser concedidas a todos os funcionários ou direcionada a determinados setores.

A concessão de férias coletivas, neste momento, é inclusive recomendada.

**06. Motivos de força maior justificam flexibilizações das regras trabalhistas? O judiciário vai abrandar em nome da saúde pública?**

A força maior é situação prevista no art. 501 da CLT: “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”.

Os artigos. 502 e 503 da CLT já autorizam, nesta hipótese, uma série de flexibilizações das regras trabalhistas, seja quando o motivo de força maior implica até mesmo na extinção da empresa ou, por sua vez, em prejuízo significativo no seguimento das suas atividades.

Os impactos decorrentes da crise na saúde atual, por conta do risco e contágio do coronavírus, sem dúvidas podem ser enquadrados na hipótese de prejuízo significativo às empresas por conta de motivo de força maior, sendo certo que estas podem se valer da flexibilização prevista no art. 503 da CLT, o qual prevê a possibilidade de redução geral dos salários dos empregados, 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.

Cumprido destacar que cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, o restabelecimento dos salários reduzidos deverá ocorrer de maneira imediata.

Recomenda-se, no entanto, que se aguarde, para a aplicação deste tipo de medida, eventuais normas editadas pelo governo regulando tal situação ou contar com a intermediação do sindicato dos empregados (acordo coletivo), com o fito de prevenir eventual questionamento da sua validade em ações trabalhistas.

Por sua vez, considerando o cenário notório de emergência pública, é possível que haja um abrandamento do judiciário quanto a essas flexibilizações.

De todo modo, como não é possível prever, no momento, como o judiciário irá se posicionar, recomendamos às empresas que tenham cautela e consultem especialistas da área trabalhista caso a caso, com o fito de documentar e conhecer os procedimentos previstos em lei, no caso de adotarem medidas de flexibilização das regras trabalhistas, de forma a se resguardarem documentalmente em caso de eventual discussão judicial.

**07. Recebo vale-refeição e vale-transporte da empresa em que trabalho. Se estiver trabalhando em home office, a empresa pode descontar estes dias dos meus benefícios?**

O vale-refeição não deverá ser subtraído, em especial se tiver previsão em norma coletiva. Também nos casos em que o empregador concede este benefício de maneira espontânea, não há recomendação de que ele seja subtraído, pois implicará em diferenciação não justificada entre empregados que trabalham presencialmente e a distância.

Quanto ao vale-transporte, considerando que este benefício é concedido especificamente para cobrir deslocamento do empregado para o trabalho, este poderá ser reduzido proporcionalmente, abatendo-se os dias em que o deslocamento não for necessário.

**08. A escola ou creche do meu filho suspendeu as aulas e não tenho com quem deixá-lo. E minha empresa não instituiu o home office. Se eu faltar no meu trabalho, serei descontado? A empresa pode me demitir por justa causa?**

Houve recomendação do Governo do Estado de São Paulo para fins de suspender todas as aulas nas redes pública e privada (Decreto Estadual 64862/2020), na condição de medida emergencial de prevenção de contágio pelo Covid-19.

Considerando que os pais detêm obrigação legal de cuidar dos filhos, além do fato de as crianças e adolescentes possuírem proteção legal no Estatuto de Criança e do Adolescente, a falta do pai responsável pelo menor, nesta hipótese, deverá ser considerada falta justificada por necessidade inadiável de prestar apoio ao filho.

Assim, não há o que se falar em descontos para faltas decorrentes desta hipótese, nem como motivo autorizador de dispensa por justa causa.

**09. Casos graves de pessoas com Coronavírus que se ausentarem por mais de 15 dias do trabalho serão encaminhados para o INSS? Há alguma outra solução alternativa?**

Como o afastamento do empregado por motivos de contágio com o Coronavírus está disciplinada na Lei nº 13.979/2020, sendo que esta não estabelece prazo mínimo para fins de medidas como isolamento, quarentena, entende-se que todo o período de afastamento se trata de falta justificada, não sendo hipótese de encaminhamento ao INSS a partir do 15º dia.



Neste sentido, o art. 3º. item §3º da Lei 13.979/2020 “§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”.

Isto é, o período de quarentena e isolamento deverá ser custeado pelo empregador.

**10. A empresa pode obrigar o funcionário ir ao médico caso presente sintomas do covid-19?**

A empresa não pode obrigar um funcionário a fazer exames. Todavia, pode afastá-lo do serviço em quarentena, por exemplo, para salvaguardar a saúde dos demais funcionários.

**11. Eu bato ponto na minha empresa e estou fazendo home office esta semana. Como deve ser feito o controle de jornada? Como faço para demonstrar que realizei horas extras?**

O regime do teletrabalho está enquadrado na hipótese do artigo 62, III da CLT, que estabelece que não há necessidade de controle de jornada nesta modalidade. Isso significa dizer que o empregado deverá observar a sua jornada contratual buscando não a extrapolar, pois não haverá fiscalização por parte da empresa de sobrelabor para fins de posterior pagamento.

**12. No caso de restrições maiores nas cidades, a empresa pode obrigar o funcionário a fazer o serviço presencial?**

Em situação de eventual agravamento do cenário da saúde pública, o governo pode implementar uma série de restrições de atividades e, inclusive, de deslocamentos das pessoas, a exemplo do que já acontece em países como Itália e Espanha. Nestes casos, a empresa deverá observar as restrições impostas pelo Estado, não exigindo dos seus funcionários deslocamentos e presença física no ambiente laboral.

**13. E se o empregado se recusar a trabalhar neste período?**

No momento como não há norma determinado que as pessoas permaneçam em suas residências, bem como o fechamento completo dos estabelecimentos, a exceção de alguns segmentos a depender do município.

Assim, a princípio, o empregado não pode ser recusar a trabalhar, exceto se estiver com os sintomas da doença ou o ambiente de trabalho oferecer algum tipo de risco para sua saúde.

De qualquer forma, recomenda-se que as empresas permaneçam com o menor número de trabalhadores dentro de suas instalações, valendo-se do home office. Mas diante da impossibilidade, deve seguir todas as orientações da OMS, bem como afastar imediatamente os empregados enquadrados no grupo de risco, tais como gestantes, acima de 60 anos, portadores de doenças preexistentes que possam ser agravadas, menores de 18 anos como aprendizes e estagiários.

**14. O período de quarentena é considerado afastamento? A pessoa pode trabalhar neste período?**

A empresa não poderá exigir que o funcionário em quarentena trabalhe, já que este período será considerado tal como falta justificada.

Neste sentido, endossa o Art. 3º. item §3º da Lei 13.979/2020 “§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”.

Assim que for editada alguma norma para regular as relações de trabalho, o que deve ocorrer nos próximos dias, enviaremos um informativo com as nossas considerações.

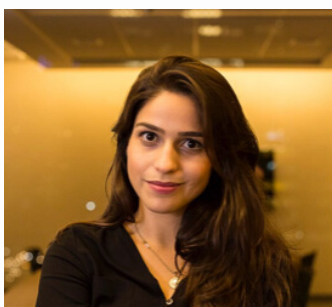
**Departamento Trabalhista do Duarte Garcia, Serra Netto e Terra Advogados:**



ELIANE RIBEIRO  
elianegago@duartegarcia.com.br



PAULO ROBERTO FOGAROLLI  
paulofogarolli@duartegarcia.com.br



LUCIANA GUERRA FOGAROLLI  
lucianaguerra@duartegarcia.com.br