

Cartilha sobre o impacto da Pandemia do Coronavírus nas Relações de Trabalho

1. Que medidas as empresas podem adotar no âmbito do trabalho para mitigar os riscos da pandemia do coronavírus?

Dentre as sugeridas pelas áreas técnicas destacamos as seguintes medidas: i) difusão de informações no ambiente de trabalho sobre as formas de prevenção; ii) disponibilização permanente de material de higiene pessoal (sabonete, etc.) e de álcool gel; iii) redução ao mínimo possível do número de viagens e reuniões presenciais; iv) reorganização dos postos de trabalho buscando manter uma distância superior a um metro e meio entre eles; v) adoção do teletrabalho sempre que possível; vi) flexibilização das escalas de trabalho; e vii) reforçar o SESMT.

2. A falta ao trabalho em razão de isolamento ou quarentena determinada por ato de autoridade será sempre justificada?

A recente Lei 13.979/2020, que dispõe sobre medidas de urgência para enfrentamento da pandemia, considera justificada a ausência em decorrência de isolamento ou quarentena adotada pelo poder público. O mesmo diploma legal assim conceitua o isolamento e a quarentena: I - 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; e II - 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.

3. Nos casos de isolamento de empregado doente o empregador é o responsável pelo pagamento dos salários durante todo o período?

O empregador deve pagar o salário durante o período de afastamento somente até o 15º dia. Após, deve encaminhar o empregado ao INSS para percepção de benefício previdenciário.

4. Nos casos de quarentena determinada pela autoridade pública o empregador é responsável pelo pagamento dos salários durante todo o período?

A Lei 13.979/2020 é expressa ao considerar estas ausências como justificadas, o que indica a responsabilidade do empregador pelo pagamento de salários. Entendemos, contudo, que, respeitada a quarentena, a ausência justificada não pode ser a única forma de disciplinar a relação de trabalho no período. As partes poderão ajustar para o período o teletrabalho, o banco de horas, e até mesmo a suspensão do contrato para fins de qualificação profissional.

5. Caso um empregado da empresa seja diagnosticado com o coronavírus a empresa terá que suspender as suas atividades?

Nestas situações a autoridade pública deverá determinar o isolamento (pessoas doentes ou contaminadas) ou a quarentena de todos os empregados que mantiveram contato com o empregado doente. A empresa poderá manter as suas atividades através de novas contratações e teletrabalho executado pelos empregados em quarentena.

6. As autoridades públicas sugerem que as pessoas que retornam de viagens internacionais voluntariamente se submetam a uma quarentena de sete dias. Estas ausências serão abonadas?

A lei trabalhista considera como falta justificada ao trabalho aquela decorrente de “doença do empregado, devidamente comprovada”. Não é o caso da quarentena voluntária. Assim, a luz da lei trabalhista, estas ausências são consideradas faltas. Ora, como na resposta anterior, entendemos que deva prevalecer o bom senso nestas situações, podendo as partes ajustar para o período de quarentena voluntária o teletrabalho, o banco de horas, e a concessão de férias parciais.

7. Uma das recomendações do Ministério da Saúde é de que a pessoa com sintomas de gripe somente recorra às unidades de saúde em casos de dificuldade respiratória. Assim, nos casos de enfermidades comuns, o empregado não buscará atestados médicos. Como as empresas deverão se comportar nestas situações?

Como afirmamos acima a lei trabalhista considera como falta justificada ao trabalho aquela decorrente de “doença do empregado, devidamente comprovada”. Assim, se o empregado apresentar apenas indícios o recomendável é que o SESMT da empresa atue de forma a adotar a melhor solução para o caso concreto. Nesta decisão devem prevalecer os princípios da precaução e da boa-fé. Para pequenas empresas, recomendamos que, nesta situação, se adote o teletrabalho ou alternativas como banco de horas e concessão de férias.

8. A empresa poderá adotar a prática de medir a temperatura dos seus empregados no local de trabalho com o objetivo de monitorar sintomas da doença?

Estas ações devem ser definidas pelo SESMT e nas pequenas pelo gestor. As empresas, com base no princípio da precaução e do dever de solidariedade, podem exigir que seus empregados se submetam ao controle de temperatura corporal, indicando-se a utilização de pistola termômetro.

9. A empresa pode impor o regime de teletrabalho?

Não. A adoção do regime de teletrabalho exige consenso entre empregado e empregador. Assim, sugerimos que as empresas formalizem um aditivo contratual prevendo que a partir da assinatura o empregado passará a prestar serviços em regime de trabalho. O documento deve prever a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto; o eventual reembolso de despesas suportadas pelo empregado; e conter instruções quanto às precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Em face da pandemia entendemos que na hipótese de retorno ao trabalho presencial não existe necessidade de aviso prévio de 15 dias para o retorno, circunstância que pode ficar expressa no aditivo ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

10. O empregado têm direito às horas extras no regime de teletrabalho?

Não. No regime de teletrabalho o empregado não sofre controle de jornada e, por consequência, não faz jus às horas extraordinárias (III do art. 62 da CLT).

11. Havendo redução da atividade econômica é possível conceder férias aos empregados?

Sim. Cabe ao empregador a definição sobre a época de concessão das férias (art. 134 da CLT). Entretanto, na forma do art. 35 da CLT, nos casos de férias individuais o empregado deve ser avisado com antecedência mínima de 30 dias. Nos casos de férias coletivas, os sindicatos e o órgão local da Secretaria do Trabalho devem ser comunicados com antecedência mínima de 15 dias.

Excepcionalmente, na situação atual, com base no princípio da precaução, entendemos que estes prazos formais podem ser desconsiderados. Gize-se que havendo comum acordo na concessão integral ou parcial das férias neste momento, com mais razão o prazo de aviso pode ser dispensado.

A dispensa do período de aviso prévio pode ser negociada em acordo ou convenção coletiva de trabalho

12. Quais os requisitos para adoção do banco de horas?

Ocorrendo a redução da atividade produtiva o empregador pode valer-se do banco de horas. Trata-se de um regime de compensação horária, em que o empregado poderá compensar ausências atuais por trabalhos extraordinários futuros. Esta compensação deverá ocorrer em módulo temporal definido por acordo individual ou coletivo. Se a negociação for individual, entre empregado e empregador, o período máximo de compensação será de seis meses (módulo de compensação), salvo limite diverso previsto em convenção coletiva de trabalho. Se a negociação for coletiva, entre empresa e sindicato ou entre sindicatos, o período máximo de compensação será de um ano. Em ambas as hipóteses é importante que a empresa adote sistema de controle de forma que o empregado possa ter ciência sobre os débitos e créditos de horas.

13. Além destas medidas, que outras podem ser adotadas pelas empresas?

O art. 476-A da CLT artigo autoriza a suspensão dos contratos de trabalho pelo período de dois a cinco meses para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual. Para tanto, é requisito a previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Durante o período da suspensão do contrato de trabalho os empregados farão jus ao pagamento de “bolsa qualificação” em valor idêntico ao do seguro desemprego, a ser concedida pelo poder público.

A regra está perfeitamente adequada a situação que vivenciamos, sendo certo que os cursos de qualificação poderão ser ministrados à distância.

**Elaborada p/ Flávio Obino Fº Advogados
17/março/2020**