

A Peixoto Advogados, visando auxiliar as empresas, demonstra abaixo algumas alternativas que podem auxiliar no enfrentamento desse período de tamanha incerteza.

Primeiramente, cumpre informar que foi publicada em 06/02/2020 a **Lei 13.979/20**, já em vigor, que **trata especificamente das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus.**

Em seu artigo 2º e 3º há medidas que podem ser adotadas para proteção da coletividade, como o isolamento (para pessoas contaminadas) e a quarentena (para casos suspeitos), além de determinar a realização compulsória de exames, testes, coleta de amostras, vacinação e tratamentos médicos específicos.

Foi publicada também em 12/03/2020 a Portaria nº 356/2020 do Ministério da Saúde que traz mais regulamentações sobre a pandemia e estabeleceu os prazos de isolamento e da quarentena, sendo que o primeiro tem duração de 14 dias, podendo se estender por igual período, se exames comprovarem risco de transmissão e a segunda que tem prazo máximo de 40 dias, podendo se estender pelo tempo necessário para reduzir a transmissão.

Importante ressaltar que nos termos do Artigo 3º da Lei 13.979 será considerado falta **justificada** ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas acima.

TRABALHADOR INFECTADO

Quando há comprovação da doença com atestado médico ou por alguma autoridade de saúde, a regra referente ao afastamento (isolamento) obedece a regra geral, qual seja, o empregador deverá realizar o pagamento dos salários dos primeiros 15 dias e a partir do 16º dia o pagamento ficará a cargo do INSS.

Há entendimentos minoritários de que, como a Lei 13.979/2020 é omissa quanto aos prazos para abono de faltas, o pagamento do período de afastamento ficaria a cargo da



empresa.

Importante informar que é considerado acidente de trabalho atípico, o empregado que foi infectado no trabalho, pois se enquadra como doença ocupacional (artigos 19 e 20 da Lei 8.213/91), motivo pelo qual a empresa deve zelar pela saúde de seus funcionários disponibilizando todos os EPI's necessários, **incluindo utilização obrigatória de álcool em gel** e em alguns casos luvas e máscaras, além de redobrar a limpeza dos locais de trabalho.

Página | 2

Lembrando que o empregador não pode exigir que o funcionário viaje a trabalho neste período tendo responsabilidade objetiva no caso de eventual contágio.

TRABALHADOR SUSPEITO

Quando há apenas suspeita da doença o funcionário deve ser afastado de suas atividades e deverá procurar o posto de saúde mais próximo para realizar os testes, inclusive para poder ficar afastado do trabalho de acordo com a recomendação médica (atestado).

ALGUMAS MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS IMEDIATAMENTE

HOME OFFICE

O home office (teletrabalho) é a medida mais indicada para este período e deverá preferencialmente ser realizado com a concordância do trabalhador, via aditivo ao contrato de trabalho. Outra alternativa também é realizar escalas de trabalho, determinando que alguns trabalhadores fiquem na empresa em tais dias da semana e os outros nos demais.

FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIO

Visando evitar o uso do transporte coletivo é possível flexibilizar o horário de entrada e saída dos funcionários.

LICENÇA REMUNERADA



Como medida preventiva, alguns empregadores podem optar que determinados trabalhadores permaneçam em casa, como é o caso daqueles em grupo de risco. Tal conduta é possível desde que o empregador continue a pagar o salário normalmente e adote critérios objetivos para o afastamento, de modo a não efetuar nenhuma discriminação.

De acordo com o art. 133, III da CLT, caso a licença seja superior a 30 dias consecutivos, o empregado perde as férias proporcionais e novo período aquisitivo se inicia após o fim deste afastamento.

Como o período que estamos enfrentando configura força maior quando o empregado retornar poderá ser exigida a compensação de até 2 horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento.

BANCO DE HORAS

É possível que seja implantado banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador com a devida compensação em até 06 meses.

FÉRIAS COLETIVAS

Podem ser concedidas férias coletivas aos empregados desde que haja o pagamento antecipado acrescido de 1/3. Há obrigatoriedade de que a comunicação seja realizada com 15 dias de antecedência, mediante autorização do Ministério da Economia ou do Sindicato, mas a maioria dos Sindicatos está autorizando a comunicação prévia de apenas 48 horas.

FÉRIAS INDIVIDUAIS

Para aqueles que possuem período aquisitivo completo, é possível a concessão de férias, mediante pagamento com antecedência de 02 dias das férias + 1/3.

REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA OU DO SALÁRIO

Embora haja previsão no Art. 503 da CLT para que haja redução dos salários em até 25%, como se trata de medida extrema é necessário que haja anuência dos sindicatos ou



permissão via Medida Provisória, para evitar a demissão em massa, o que poderá ser regulamentado nos próximos dias.

Importante mencionar que os Sindicatos estão constantemente encaminhando e-mail às empresas com diretrizes para as suas categorias. No entanto, orientamos a todos que não hesitem em consultar seus advogados para auxílio e análise das medidas sugeridas.

Neste período, devemos trabalhar em conjunto e nos ajudar mutuamente para esta situação seja normalizada o mais rápido possível, inclusive com o menor prejuízo para as empresas.