

GASPARINI  
NOGUEIRA DE LIMA  
BARBOSA  
ADVOGADOS



**CORONAVÍRUS** (COVID-19)

# Impactos Trabalhistas

## PANORAMA

Nos últimos meses e, principalmente, nas últimas semanas, a declaração da existência de uma pandemia global decorrente da disseminação do Coronavírus (COVID-19) vem criando pânico nos mercados globais.

Até 19 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS), em seu site oficial, noticiava que a pandemia já totaliza 207.855 casos confirmados, com 9.000 mortes<sup>1</sup> em 166 países e territórios.

De acordo com a OMS, as medidas mais importantes para prevenção da doença são: garantir uma boa etiqueta respiratória, evitando contato das mãos com olhos, boca e nariz; evitar contato próximo com pessoas doentes; cobrir boca e nariz ao espirrar e tossir; evitar aglomerações, orientar sobre o uso de produtos de limpeza pessoal, entre outras.

Como todos já sabem, não são poucos os impactos da Coronavírus (COVID-19) no dia a dia das empresas, por isso o **Gasparini, Nogueira de Lima e Barbosa Advogados** resumiu algumas explicações e sugestões para mitigar eventuais danos e prejuízos, sob o ponto de vista trabalhista, destacando que serão abordados tópicos de (i) legislação; (ii) prevenção e deveres do empregador; (iii) possíveis providências e (iv) privacidade dos empregados, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

|   |               |
|---|---------------|
| <b>Legislação.....</b>                        | <b>pág 04</b> |
| <b>Prevenção e Deveres do Empregador.....</b> | <b>pág 05</b> |
| Força Maior.....                              | pág 06        |
| <b>Possíveis Providências.....</b>            | <b>pág 07</b> |
| Home Office.....                              | pág 07        |
| Campanhas de Conscientização.....             | pág 07        |
| Redução da Jornada e Salário.....             | pág 07        |
| Férias Coletivas.....                         | pág 08        |
| Licença Não Remunerada.....                   | pág 08        |
| Licença Remunerada.....                       | pág 08        |
| Férias e Banco de Horas.....                  | pág 08        |
| Viagens e Eventos Pessoais.....               | pág 09        |
| Viagens a Trabalho.....                       | pág 09        |
| Atestados.....                                | pág 09        |
| Encaminhamento ao INSS.....                   | pág 10        |
| <b>Manutenção de Benefícios.....</b>          | <b>pág 11</b> |
| <b>Casos Extremos.....</b>                    | <b>pág 11</b> |
| Rescisão do Contrato Fato do Príncipe.....    | pág 11        |
| PDV.....                                      | pág 11        |
| <b>Terceirização.....</b>                     | <b>pág 12</b> |
| Terceirizados e Prestadores de Serviço.....   | pág 12        |
| <b>Privacidade.....</b>                       | <b>pág 12</b> |

## LEGISLAÇÃO

A Lei nº 13.979/2020 dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do surto do Coronavírus (COVID-19). Referida lei teve algumas medidas regulamentadas pela Portaria nº 356 do Ministério da Saúde.

Com relação aos contratos de trabalho, a única previsão expressa que temos é de que ***“será considerada falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”***.

As medidas previstas estão no artigo 3º, sendo destacadas: isolamento, quarentena, determinação de realização compulsória de exames, testes, coletas, vacinação, estudos, entre outros.

Referidas medidas somente podem ser determinadas *“com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública”* e somente podem ser adotadas (a) pelo Ministério da Saúde e (b) pelos gestores locais de saúde, desde que autorizados pelo Ministério da Saúde.



## PREVENÇÃO E DEVERES DO EMPREGADOR

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) exige que o empregador garanta aos seus empregados um ambiente de trabalho salubre. Assim, é obrigação do empregador adotar todas as medidas que garantam a prevenção da doença.

A OMS divulgou um guia com recomendações que devem ser adotadas por empresas e empregadores e que são sintetizadas abaixo:

- ❖ Higienizar frequentemente superfícies (como mesas e bancadas) e objetos (telefones, teclados) com desinfetante;
- ❖ Orientar empregados, prestadores de serviços e clientes para que higienizem suas mãos frequentemente;
- ❖ Incentivar uma boa “higiene” respiratória, com a disponibilização de máscaras (se necessário) e lenços de papel para utilização dos empregados;
- ❖ Aumentar a ventilação dos locais de trabalho;
- ❖ Orientar e analisar se viagens são realmente necessárias, bem como pesquisar sobre a situação de contaminação no país de destino;
- ❖ Afastar, mediante validação do Médico do Trabalho, empregados com sinais de gripe;
- ❖ Recomendar realização de exames; e
- ❖ Observar a quarentena recomendada pelo Ministério da Saúde para pessoas que vieram do exterior de localidades atingidas, que tiveram contato com infectados e outros grupos de risco.

As empresas devem atuar em conjunto com seus Médicos do Trabalho, que devem comunicar e compartilhar informações nos limites da sua atuação, considerando a legislação vigente sobre o tema, bem como o sigilo profissional.

Ainda, os empregados devem ser alertados para que, caso tenham qualquer sinal de doença, que reportem à empresa para possíveis afastamentos.

Como era de se esperar pelo avanço da doença, muitas empresas estão questionando quais medidas podem ser tomadas para (i) garantir a segurança dos empregados; (ii) reduzir as chances de contaminação; (iii) reduzir os impactos econômicos da pandemia.

### ❖ **Força maior**

Para alguns segmentos econômicos, é possível o enquadramento da pandemia ao conceito de força maior, previsto no artigo 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”

Neste caso, o artigo 503 da CLT autoriza 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”* até que sejam cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior.

Como sempre, sugerimos, se possível, que a redução seja negociada por meio de Acordo Coletivo.

## POSSÍVEIS PROVIDÊNCIAS

### ❖ Home Office

As empresas podem adotar sistemas temporários de home office para seus empregados. Essa providência não se confunde, a princípio, com o regime do teletrabalho previsto nos artigos 75-A e seguintes da CLT. Assim, o regime quanto ao controle de jornada (se aplicável ou não) deve permanecer inalterado.

O ideal é sempre obter o consentimento dos empregados. Mas, considerando a situação, é possível defender a ocorrência de força maior para determinar a adoção do regime de forma arbitrária.

Para evitar o caráter discriminatório, sugerimos que seja implementado para todos os empregados ou por meio de adoção de sistemas de rodízio. A empresa deverá estar atenta para viabilizar a realização do trabalho de forma remota.

### ❖ Campanhas de conscientização

A empresa pode começar, desde logo, a realizar campanhas de conscientização. Para indústrias alimentícias e de saúde, a empresa pode tomar medidas mais “agressivas” para afastar riscos de contaminação dos alimentos.

### ❖ Redução da jornada e salário

A redução da jornada e do salário de forma proporcional, neste momento de crise, também pode ser juridicamente justificada.

No entanto, o ideal é que esse ajuste seja feito por norma coletiva, conforme prevê o §3º, do artigo 611-A, da CLT.

#### ❖ **Férias coletivas**

As empresas poderão estudar a implementação de férias coletivas para reduzir os impactos na produção, desde que respeitem os prazos legais de aviso e pagamento estabelecidos na legislação.

#### ❖ **Licença não remunerada**

A concessão de licença não remunerada pelo empregador aos seus empregados em razão de diminuição de produção e demanda poderá trazer riscos para a empresa.

#### ❖ **Licença remunerada**

Entendemos ser possível a concessão de licença remunerada, com possível compensação da jornada posteriormente, na forma do §3º, artigo 61, da CLT e análise da perda das férias.

#### ❖ **Férias e Banco de Horas**

Eventuais impactos na operação e demanda também podem ser administrados por meio de férias individuais ou saldo de horas positivas no banco.





### ❖ **Viagens e eventos pessoais**

A empresa não pode impedir que o empregado faça viagens ou compareça a seus eventos pessoais.

### ❖ **Viagens a trabalho**

A empresa deverá seguir as orientações do Governo Federal, podendo cancelar viagens a trabalho, especialmente para locais com focos da doença (como Europa e China). Eventual contágio em viagens poderá ensejar responsabilidade objetiva.

### ❖ **Atestados**

No caso de apresentação de atestados, sugerimos o afastamento do empregado. No caso de suspeita de falsidade, a empresa poderá determinar uma consulta com o Médico do Trabalho, além de poder analisar a veracidade do documento junto ao departamento jurídico.



### ❖ Encaminhamento ao INSS

A Lei nº 13.979/2020 prevê que *“será considerada falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”*.

Assim, é possível que o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) entenda que os empregados que estejam afastados para realização das medidas previstas, mesmo com afastamento superior a 14 dias, não sejam elegíveis ao recebimento de benefícios previdenciários.

Dentre as medidas, destacamos: isolamento, quarentena, determinação de realização compulsória de exames, testes, coletas, vacinação, estudos, entre outros.

No entanto, para casos confirmados, o empregado deverá fornecer atestado médico confirmando a doença para encaminhamento ao INSS.

É importante garantir a salubridade do ambiente de trabalho, para evitar alegações de contágio durante o trabalho, o que poderia atrair a equiparação do Coronavírus (COVID-19) a uma doença do trabalho.



**INSS**  
INSTITUTO NACIONAL  
DO SEGURO SOCIAL

## MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS

O empregador poderá avaliar quais benefícios serão devidos ou não de acordo com a providência adotada.

Eventuais programas atrelados aos resultados das empresas poderão ser também impactados.

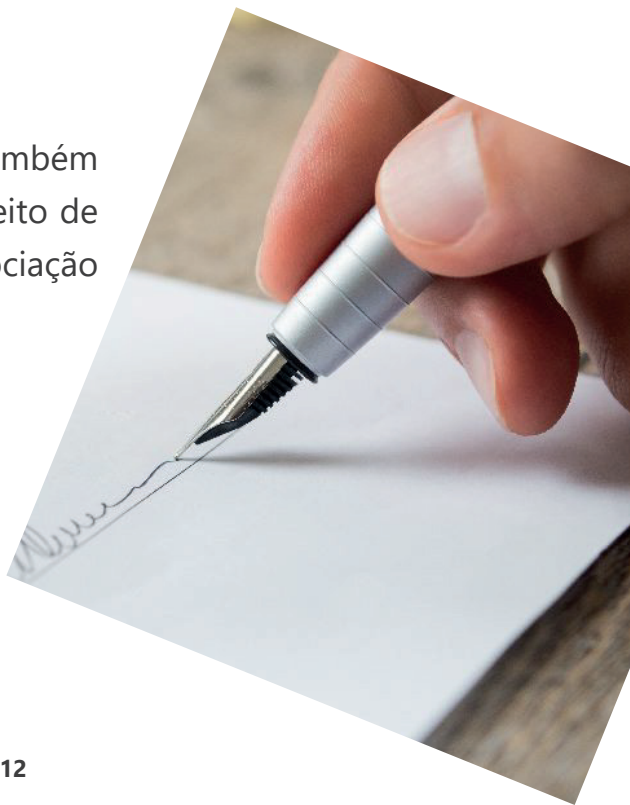
## CASOS EXTREMOS

### ❖ Rescisão do contrato Fato do Príncipe

Nos termos do artigo 486 da CLT, é possível a rescisão no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho decorrente de ato de autoridade municipal, estadual ou federal; ou pela promulgação de lei ou resolução.

### ❖ PDV

O Plano de Demissão Voluntária (PDV) também pode ser uma opção. Para que tenha efeito de quitação, deve ser precedido de negociação coletiva.



## TERCEIRIZAÇÃO

### ❖ Terceirizados e prestadores de serviços

O tomador dos serviços deverá garantir as medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho aos empregados terceirizados, na forma da Lei nº 13.467/2017.

No entanto, deverá informar à empresa prestadora de serviços eventuais casos suspeitos e medidas a serem tomadas com os empregados.

## PRIVACIDADE

O empregado tem sigilo do seu prontuário médico, mas a empresa poderá ser obrigada a compartilhar os dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou suspeitas, com base no §1º, do artigo 6º, da Lei nº 13.979/2020.



GASPARINI  
NOGUEIRA DE LIMA  
BARBOSA  
ADVOGADOS

