



## Questões Trabalhistas - COVID-19

Desde o dia 11.3.2020, a Organização Mundial da Saúde elevou a classificação do estado de contaminação mundial pelo novo coronavírus (COVID-19), declarando um momento de pandemia mundial. Isso se deu em razão da velocidade de disseminação da COVID-19, sem que signifique qualquer alteração na gravidade da doença.

Uma das grandes preocupações relacionada à pandemia é o risco de colapso do sistema de saúde do país na hipótese de grande aumento da busca pelo atendimento hospitalar, especialmente em casos de pacientes que necessitem de cuidados em unidades intensivas. Diante de todo cenário vivido, a ordem central para contenção da COVID-19 é o isolamento social e tal providência somente será efetivada com sucesso se houver um engajamento de toda a sociedade. Ocorre que o isolamento social implica em providências que afetam diretamente as relações de trabalho.

Neste cenário, como parte da contribuição de nosso escritório, preparamos esta edição especial do nosso boletim LIDA para tratar de questões trabalhistas que surgem a partir deste momento específico da sociedade.

- **O que a empresa deve fazer quando o empregado informa que está com sintomas do COVID-19?**

O empregado que sinalizar sintomas associados ao COVID-19 deve ser orientado a procurar o serviço médico para avaliação e realização do exame de confirmação do COVID-19. O empregador deve tratar a situação com discrição, para resguardar o trabalhador e evitar qualquer forma de discriminação.

- **A empresa pode exigir a realização de exame para confirmação do COVID-19? Caso o empregado se recuse a fazer o exame, o que o empregador pode fazer?**

A empresa não pode compelir o empregado a realizar o exame médico, eis que apenas os gestores locais de saúde têm permissão legal para determinar a realização compulsória de exames médicos (art. 3º, §7º, inciso III, da Lei nº 13.979/2020).

Se o empregado se recusar a realizar o exame, recomendamos que lhe seja concedida licença remunerada para evitar a exposição dos demais empregados; havendo indícios fortes de que o empregado tenha o COVID-19 (por exemplo, viajou ao exterior, teve contato próximo com pessoa diagnosticada com COVID-19, apresenta os sintomas divulgados pelas autoridades públicas), é possível requerer judicialmente que o Estado compila o trabalhador a realizar o exame, com base no art. 3º, inciso III, da Lei nº 13.979/2020.

- **Enquanto o resultado do exame para confirmação do COVID-19 não estiver pronto, como o empregador deve proceder com o empregado?**

No período entre a realização dos exames médicos para confirmação do COVID-19 e a disponibilização do resultado, a ausência do empregado será considerada falta justificada, com base no art. 3º, §3º, da Lei nº 13.979/2020.

- **Caso o resultado do exame seja positivo para o COVID-19, o que a empresa deve fazer?**

Se o resultado for positivo, o empregado provavelmente receberá orientação médica para ficar em isolamento. Neste caso, a empresa deve exigir a apresentação do atestado médico, para arquivamento e lançamento das ausências do empregado, que serão justificadas.

Além disso, a empresa deverá verificar se houve contato do empregado doente com outros empregados, clientes e terceiros, para verificar se há necessidade de indicar a realização de exames médicos e informar as autoridades sanitárias (conforme art. 5º da Lei nº 13.979/2020).

- **Como se dará o afastamento do empregado e pagamento durante sua recuperação?**

O atestado médico indicará o período necessário de afastamento; esse período será considerado como falta justificada para o trabalho, nos termos do art. 3º, §3º, da Lei nº 13.979/2020. Se o período de afastamento for superior a 15 dias, o empregado poderá

ser encaminhado ao INSS<sup>1</sup> para percepção de auxílio-doença comum.

- **O que é a quarentena e o isolamento em razão do COVID-19? Quem deve determinar tal situação? Como a empresa deve proceder nestes casos?**

Quarentena é o período no qual há restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação para evitar a possível contaminação ou a propagação do vírus.

Isolamento é a separação de pessoas doentes ou de bagagens, meios de transportes, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de modo a evitar a contaminação ou a propagação do vírus. O Ministério da Saúde determina que a recomendação seja de isolamento por um prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por igual período se o exame laboratorial indicar o risco de transmissão.

A determinação de quarentena ou isolamento é feita pelo Ministério da Saúde e, sob orientação do Ministério, pelos gestores locais de saúde.

O trabalhador em quarentena ou isolado terá faltas justificadas, nos moldes indicados no item acima.

- **O que ocorre se o empregado não estiver com o COVID-19, mas morar com pessoa que confirmou estar com o COVID-19?**

A Portaria nº 356/2020 do Ministério da Saúde indica a possibilidade de determinação de medida de isolamento àqueles que sejam próximos a pessoas portadoras do COVID-19. Assim, deve ser solicitado ao empregado que apresente a respectiva orientação médica de isolamento em domicílio, para que o empregado possa ser dispensado de suas atividades com falta justificada.

- **O empregador é obrigado a suspender as atividades empresariais, deixando seus empregados sem trabalho?**

Até o momento não há qualquer determinação do Governo Federal, Estadual ou Municipal para suspensão das atividades empresariais. O Ministério da Saúde tem reforçado a adoção de medidas para reduzir o risco de transmissão em áreas

---

<sup>1</sup> Observamos que a Lei nº 13.979/2020 determina apenas que as faltas do período de isolamento e quarentena serão consideradas justificadas, sem definição se o empregador ou o INSS arcará com os encargos do período de afastamento superior a 15 dias. Dessa forma, adotamos o posicionamento do art. 59, da Lei 8.213/91.

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro ([tcarneiro@csmv.com.br](mailto:tcarneiro@csmv.com.br)). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

comunitárias, reforçando o isolamento social como medida de achatamento da curva de contaminação: por exemplo, incentiva que reuniões sejam realizadas virtualmente, que viagens não essenciais sejam canceladas/adiadas, que o trabalho de casa (*home office*) seja implementado e que a adoção de horários alternativos ou flexíveis seja considerada para evitar horários de pico<sup>2</sup>.

Recomendamos que seja evitadas viagens a trabalho principalmente para regiões em que há risco alto de contaminação (China e Europa, por exemplo), para se afastar o risco de caracterização da responsabilidade objetiva do empregador em caso de contaminação na viagem.

Observamos que a adoção das medidas de segurança visa também respeitar o princípio da função social da empresa, previsto no art. 170 da Constituição Federal, que trata da responsabilidade da empresa perante a comunidade em que atua, na promoção e respeito dos direitos e interesses da sociedade.

- **O que ocorre se for determinada pelo Governo a suspensão da minha atividade empresarial?**

A empresa deverá seguir a determinação do Governo, observando os prazos e orientações indicados. É provável (pelo menos esperado) que o Governo indique como ficará a situação dos empregados da empresa nesse período, mas, se não houver previsão, a obrigação de pagamento dos salários deverá ser mantida, eis que a empresa é integralmente responsável pelo risco do negócio.

Após o retorno das atividades laborais, será possível, nos termos do art. 61, §3º, da CLT, exigir a compensação dos dias de interrupção do trabalho, em até 2 horas por dia, em período de até 45 dias no ano, desde que haja prévia autorização do Ministério da Economia.

Tanto em caso de fechamento da empresa por determinação do Governo quanto por escolha da empresa na gestão do seu negócio, é possível negociar com o respectivo sindicato profissional alternativas para permitir a viabilização do negócio da empresa nesse período.

- **Que medidas de segurança podem ser realizadas e exigidas pela empresa, no dia-a-dia?**

---

<sup>2</sup> Vide orientações do Ministério da Saúde disponível em <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46540-saude-anuncia-orientacoes-para-evitar-a-disseminacao-do-coronavirus>. Consulta em 16.3.2020.

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro ([tcarneiro@csmv.com.br](mailto:tcarneiro@csmv.com.br)). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

Seguindo a orientação do Ministério da Saúde, em razão da forma de transmissão do COVID-19 (pelo contato), recomendamos que a empresa realize a desinfecção de objetos e superfícies tocados com frequência (maçanetas, corrimãos, celulares, por exemplo), e que adote medidas de reforço das orientações de saúde e segurança de seus trabalhadores. Nesse ponto, sugerimos que as empresas que possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (“CIPA”) e Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (“SESMT”) realizem reuniões em ambiente adequado (para evitar qualquer aglomeração), com registro de ata das deliberações específicas em relação à situação de pandemia.

Ainda, conforme orientações do Ministério da Saúde, a empresa deverá disponibilizar locais para que os trabalhadores lavem a mão com frequência, álcool em gel 70%, luvas e toalhas de papel descartáveis; os empregados devem ser orientados a evitar o contato, não compartilhar objetos pessoais e a cobrir o nariz a boca ao espirrar e tossir.

Recomendamos, mais uma vez, que sejam fixados lembretes para reforçar a importância de lavar as mãos com água e sabão e usar álcool em gel, bem como que seja avaliado junto à CIPA medidas de conscientização dos trabalhadores. Os empregados que recusarem estas medidas básicas de higiene poderão ser advertidos e punidos por descumprimento de medidas de segurança.

As medidas de prevenção e proteção deverão ser custeadas pela empresa.

- **O empregador pode colocar seus empregados em *home office*?**

Sim. O *home office* (chamado de teletrabalho na legislação trabalhista) é uma das exceções ao controle de jornada incluída pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17 – art. 75-A, B, C, D e E da CLT), quando se trata de um regime de trabalho no qual a prestação de serviços é realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com uso de tecnologias de informação e de comunicação. O trabalho deve ser majoritariamente externo e sem que haja controle da jornada pelo empregador. Se houver qualquer forma de controle, o horário de trabalho deverá estar registrado em cartão de ponto e qualquer hora extraordinária deverá ser paga.

Pela legislação, o *home office* deve estar previsto por escrito, com previsão específica a quem competirá a responsabilidade pelos equipamentos de trabalho e se a empresa arcará com alguma despesa extraordinária que o empregado venha eventualmente a correr. Caso a empresa forneça os equipamentos e/ou pague reembolso, esses valores

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro ([tcarneiro@csmv.com.br](mailto:tcarneiro@csmv.com.br)). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

não serão integrados à remuneração.

Por ser realizado em ambiente fora da empresa, a lei exige que o empregador oriente o trabalhador sobre medidas de segurança e medicina do trabalho para evitar “doenças e acidentes de trabalho”. Assim, recomendamos que o empregado seja orientado e assine termo de responsabilidade, inclusive.

A empresa deverá verificar a possibilidade de iniciar o trabalho em *home office*, considerando medidas de segurança interna e disponibilização de tecnologia para tanto.

- **E para os empregados cuja atividade é incompatível com o *home office*? O que a empresa pode fazer?**

As empresas que realizem atividades incompatíveis com o *home office* podem adotar outras medidas para reduzir a circulação de seus empregados, em atenção à orientação do Ministério da Saúde para evitar o contágio do COVID-19. Há diversas formas de tratar a situação, e a empresa deverá avaliar qual forma é compatível com seu negócio e com sua saúde econômica:

#### **a) Flexibilização de jornada**

O empregador poderá adotar medidas de flexibilização da jornada, como alteração do horário de entrada e saída (para não coincidir com os horários de pico), redução da jornada sem alteração de salário, e adoção de sistemas de compensação de jornada de trabalho (banco de horas). Para evitar qualquer problema posteriormente, recomendamos que a flexibilização da jornada seja negociada previamente com o sindicato profissional.

#### **b) Licença remunerada**

O empregador poderá conceder licença remunerada aos seus empregados, com base na situação de emergência saúde pública decorrente do COVID-19. Neste caso, os contratos de trabalho ficariam interrompidos e o pagamento dos salários seria mantido. Se a licença for superior a 30 dias, o empregado perderá as férias proporcionais e novo período aquisitivo será iniciado após seu retorno, conforme art. 133, III da CLT.

#### **c) Férias coletivas**

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro ([tcarneiro@csmv.com.br](mailto:tcarneiro@csmv.com.br)). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws

Esta alternativa implica necessariamente em duas reflexões pelo empregador, quais sejam: o desvirtuamento da finalidade das férias; e os prazos exigidos por lei para sua concessão. Em relação ao primeiro aspecto, notamos que o período de férias tem como finalidade o gozo do descanso e do lazer, situação que se distingue do isolamento social requerido para contenção do COVID-19.

Quanto aos prazos, as férias coletivas deveriam ser comunicadas com 30 dias de antecedência, nos termos do art. 135 da CLT, como condição de validade. No entanto, em razão do estado de emergência de saúde pública decorrente do COVID-19, entendemos que há defesa para estabelecer férias coletivas, com o pagamento antecipado das férias e do terço constitucional, principalmente se houver acordo coletivo (ou seja, atuação do sindicato) para garantir os interesses dos empregados. As férias coletivas devem ser concedidas a todos os empregados ou apenas a alguns setores ou filiais, devendo haver a comunicação prévia ao Ministério da Economia, conforme art. 139, §2º da CLT.

#### **d) Suspensão do contrato ou redução do salário**

Mediante negociação coletiva, a empresa poderá negociar eventual suspensão do contrato de trabalho ou redução do salário com a respectiva redução de jornada, com fulcro no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal. Por se tratar da alternativa mais drástica que a empresa pode adotar e em razão do impacto direto sobre o salário dos empregados, a negociação precisa ser feita com cautela com o respectivo sindicato e considerando a concessão de vantagens posteriormente para os empregados.

Todas as orientações apresentadas nesta edição do LIDA levam em consideração a situação no momento de sua publicação, podendo sofrer alterações em razão de novo posicionamento do Governo Federal, Estadual e/ou Municipal, bem como da eventual publicação de normas específicas sobre o assunto e/ou normas decretando estado de emergência e/ou restrição à circulação de pessoas.

---

O LIDA é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

**Sócia da Área Trabalhista:** Thereza Cristina Carneiro

**Participaram da elaboração desta edição:** Thereza Cristina Carneiro ([tcarneiro@csmv.com.br](mailto:tcarneiro@csmv.com.br)) e Marcela Ishii de Miranda ([mishii@csmv.com.br](mailto:mishii@csmv.com.br)).

---

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro ([tcarneiro@csmv.com.br](mailto:tcarneiro@csmv.com.br)). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws