



Belo Horizonte, 20/03/2020 – Em Home Office

DIRETORIA TÉCNICA E DE QUALIDADE

PARECER JURÍDICO E CONSULTA

I - DO OBJETO

Trata-se de parecer sobre a possibilidade de aplicação da denominado "Lay-off no Direito do Trabalho e outras formas legais visando reduzir impactos negativos aos empregadores, como alternativa para enfrentar a crise em razão do Covid-19/Coronavírus. Para tanto, importante a análise de possíveis medidas legais que poderão ser adotadas pelos empregadores a fim de proteger e resguardar a saúde de seus empregados e toda a coletividade.

II - PARECER:

Destaca-se, inicialmente, que razão das extrema gravidade da situação que envolve a propagação do coronavírus e os riscos que esta espécie de gripe traz à população, o Governo Federal publicou, em 06 de fevereiro de 2020, em caráter emergencial, a Lei Federal nº 13.979/2020 que dispõe sobre as medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus.

Dentre as medidas legais, cita-se o isolamento e a quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas, bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação das pessoas que não estejam doentes, a fim de evitar a possível contaminação ou a propagação do vírus). Vejamos o disposto no artigo 3º da lei supra:

Art. 3º. Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) exames médicos;

b) testes laboratoriais;

c) coleta de amostras clínicas;

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou

e) tratamentos médicos específicos;

IV - estudo ou investigação epidemiológica;

V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver;

VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos;

VII - requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa; e

VIII - autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa, desde que:

a) registrados por autoridade sanitária estrangeira; e

b) previstos em ato do Ministério da Saúde.

§ 1º As medidas previstas neste artigo somente poderão 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.

§ 2º. Ficam assegurados às pessoas afetadas pelas medidas previstas neste artigo:

I - o direito de serem informadas permanentemente sobre o seu estado de saúde e a assistência à família conforme regulamento;

II - o direito de receberem tratamento gratuito;

III - o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas, conforme preconiza o Artigo 3 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020.

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

§ 4º As pessoas deverão sujeitar-se ao cumprimento das medidas previstas neste artigo, e o descumprimento delas acarretará responsabilização, nos termos previstos em lei.

§ 5º Ato do Ministro de Estado da Saúde:

I - disporá sobre as condições e os prazos aplicáveis às medidas previstas nos incisos I e II do **caput** deste artigo; e

II - concederá a autorização a que se refere o inciso VIII do **caput** deste artigo.

§ 6º Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde e da Justiça e Segurança Pública disporá sobre a medida prevista no inciso VI do **caput** deste artigo.

§ 7º As medidas previstas neste artigo poderão ser adotadas:

I - pelo Ministério da Saúde;

II - pelos gestores locais de saúde, desde que autorizados pelo Ministério da Saúde, nas hipóteses dos incisos I, II, V, VI e VIII do **caput** deste artigo; ou

III - pelos gestores locais de saúde, nas hipóteses dos incisos III, IV e VII do **caput** deste artigo. (grifo nosso)

Analisando o artigo acima transcrito, tem-se que o período de ausência do empregado será considerado falta justificada, seja ao serviço público, seja em atividades laborais privadas, tal como disposto no § 3º.

Demais disso, como forma de enfrentamento da doença no mundo, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, dia 11 de março de 2020, Pandemia Global do Coronavírus (COVID-19). Dessa forma, incluem-se, entre as recomendações de prevenção, a limpeza e higienização do local de trabalho, a promoção regular de limpeza das mãos e a disposição de lenços em locais de fácil acesso.

Ainda, como forma de preservar a saúde dos brasileiros, o Ministério da Saúde editou, em 11 de março de 2020, a Portaria 356/2020 que "*Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19)*".

A Portaria nº. 356/2020, em seu art. 2º, corrobora com as medidas estabelecidas no art. 3º da Lei Federal nº 13.979/2020, *in verbis*:

Art. 2º Para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância nacional e internacional, decorrente do

coronavírus (COVID-19), poderão ser adotadas as medidas de saúde para resposta à emergência de saúde pública previstas no art. 3º da Lei nº 13.979, de 2020.

Conforme disposto no artigo 3º da Portaria, reforça-se a questão do isolamento como medida protetiva para separação de pessoas sintomáticas ou assintomática em investigação clínica e laboratorial, a fim de evitar a propagação da infecção e transmissão local. Vejamos:

Art. 3º A medida de isolamento objetiva a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local.

§ 1º A medida de isolamento somente poderá ser determinada por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, por um prazo máximo de 14 (quatorze) dias, podendo se estender por até igual período, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.

§ 2º A medida de isolamento prescrita por ato médico deverá ser efetuada, preferencialmente, em domicílio, podendo ser feito em hospitais públicos ou privados, conforme recomendação médica, a depender do estado clínico do paciente.

§ 3º Não será indicada medida de isolamento quando o diagnóstico laboratorial for negativo para o SARS-COV-2.

§ 4º A determinação da medida de isolamento por prescrição médica deverá ser acompanhada do termo de consentimento livre e esclarecido do paciente, conforme modelo estabelecido no Anexo I.

§ 5º A medida de isolamento por recomendação do agente de vigilância epidemiológica ocorrerá no curso da investigação epidemiológica e abrangerá somente os casos de contactantes próximos a pessoas sintomáticas ou portadoras assintomáticas, e deverá ocorrer em domicílio.

§ 6º Nas unidades da federação em que não houver agente de vigilância epidemiológica, a medida de que trata o § 5º será adotada pelo Secretário de Saúde da respectiva unidade.

§ 7º A medida de isolamento por recomendação será feita por meio de notificação expressa à pessoa contactante, devidamente fundamentada, observado o modelo previsto no Anexo II.



Importante atentar que a Lei Federal nº 13.979/2020, em seus artigos 5º e 6º, §1º, obriga o compartilhamento das informações sobre o conhecimento de pessoa infecta ou a circulação destes em locais públicos e/ou privados.

O médico do trabalho, no entanto, deve comunicar apenas as autoridades, tratando o diagnóstico de forma sigilosa no ambiente do trabalho e do empregado, nos termos das normas regulamentaras aplicadas às diretrizes dos Conselhos Federal e Regional de Medicina. Deve preservar, assim, em estrita observância aos princípios constitucionais da intimidade e privacidade, a identidade dos envolvidos que, aliás, foram os condutores da Lei Geral de Proteção de Dados que entrará em breve em vigor.

Nesse horizonte, havendo a constatação da presença de sintomas, o médico, no exercício regular de sua profissão, deve orientar e requerer a realização de exames ao empregado, sem necessidade/obrigatoriedade de informação direta à sociedade empresária.

Diante do cenário atual, é importante que os empregadores, atuantes nas indústrias, comércio ou serviço, na busca de prevenção da contaminação, direcionem seus olhares para a adoção de medidas que busquem salvaguardar a saúde, higiene e segurança do empregado e todas as demais pessoas que circulem no ambiente de trabalho, sendo certo que a nossa Constituição Federal assegura aos trabalhadores urbanos e rurais, em seu artigo 7º, inciso XXII, a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” e, em atendimento ao preceituado no artigo 157 da CLT.

Dentro desse contexto, a adoção de medidas de prevenção é essencial, para não dizer obrigatória, para que se afaste qualquer discussão de descumprimento, pela empresa, da garantia à saúde do trabalhador. A sua não observância implicará na eventual discussão de responsabilidade civil, sobretudo se ficar demonstrado que houve omissão pelo empregador ou mesmo, potencialização dos riscos de contágio por ausência das cautelas



necessárias acima expostas (omissão), na hipótese de o empregado contrair a doença comprovadamente em virtude do trabalho.

Dentre as medidas de prevenção está, sobretudo, a de contenção adotada para evitar as aglomerações, além de reduzir a circulação de pessoas no mesmo ambiente laboral e, até mesmo, a circulação de pessoas nas ruas.

Vejamos algumas possibilidades legais que os empregadores poderão valer-se:

HOME OFFICE/TELETRABALHO

- Nos termos do disposto no artigo 75-C da CLT, a prestação de serviços nessa modalidade deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades realizadas pelo empregado;
- O teletrabalho pode ser estabelecido por mútuo consentimento entre empregado e empregador a partir de aditivo contratual.
- Recomendado a todos os setores cujo trabalho remoto seja possível;
- Adotar, mediante termo escrito individual, o home office aos empregados que não sejam do setor de produção da empresa;
- Caso a empresa já tenha uma política de home office preestabelecida, apenas determinar que seja ela observada até segunda ordem;
- Pode deixar de ser pago o vale-transporte e o vale-refeição proporcional ao período, mas antes checar a norma coletiva da categoria;
- No caso de uma situação de emergência eventual, no entanto, como no caso do Covid-19, a adoção do trabalho remoto é temporária e pode prescindir de algumas etapas formais, desde que respeitados os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho. Nesse caso, embora o empregado esteja trabalhando em casa, o local contratual da prestação do serviço continua sendo a empresa.



LICENÇA REMUNERADA

- É uma boa solução especialmente para as áreas de produção da empresa;
- É a medida mais conservadora, pois não transfere o risco do negócio ao empregado e é menos suscetível de posterior discussão judicial;
- Entende-se por licença remunerada a permissão concedida ao empregado para ausentar-se do trabalho temporariamente, sem que haja cessação do pagamento de salário.
- A licença poder ser concedida por vários motivos e sua concessão poder estar baseada na legislação trabalhista, previdenciária, ou ainda, em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- Se houver bom relacionamento com ente sindical, seria mais recomendado através de acordo coletivo, mas não entendemos que tal requisito é obrigatório;
- Se firmada individualmente, recomendado providenciar um Termo de Anuência, onde se estabeleceria a manutenção do pagamento de salário e orientações para o empregado adotar medidas de prevenção e se manter longe de focos da doença;
- Pode deixar de ser pago o vale-transporte e o vale-refeição proporcional ao período, mas antes checar a norma coletiva da categoria;

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO COM REDUÇÃO SALARIAL

- Mais recomendado para áreas onde o home office não for compatível;
- Redução temporária de até 25% (vinte e cinco por cento) dos salários de todos os empregados da empresa: (artigo 503 da CLT; artigo 2º da lei federal nº. 4.923/1965; artigo 7º, VI, da CF);

- Pressupõe demonstração de que a conjuntura econômica foi comprovadamente afetada pelo coronavírus;
- Não pode reduzir salário em valor inferior ao mínimo;
- Deve haver redução proporcional na remuneração ou gratificações de gerentes e diretores;
- Deve ser feito por convenção coletiva ou acordo coletivo perante ao sindicato da categoria;
- Deve haver assembleia geral dos empregados dirigida pelo sindicato da categoria, mediante convocação de sindicalizados ou não, para decidir por maioria de votos ou, não havendo acordo, mediante ação judicial movida pela empresa;
- Em caso de acordo, deve esse ser homologado pela Delegacia Regional do Trabalho;
- Deve ter duração de até 3 (três) meses, podendo ser prorrogado enquanto perdurar a conjuntura econômica devidamente comprovada;
- Término antes do prazo se a situação se restabelecer;

FÉRIAS COLETIVAS

- Férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa (artigo 139 da CLT)
- Deve haver comunicação à Secretaria do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, e este é um problema para adoção desta solução. O não atendimento a esta exigência não gera o direito ao recebimento em dobro das férias, mas configura sanção administrativa;
- No mesmo prazo, deve haver o envio da cópia da comunicação ao sindicato da categoria e afixação de avisos nos locais de trabalho;
- Nas comunicações deve ser estabelecido as datas de início e fim das férias e os estabelecimentos e setores abrangidos por essa medida;
- Nunca inferior a 10 (dez) dias corridos;

- Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, de férias proporcionais, iniciando-se um novo período aquisitivo.

FÉRIAS INDIVIDUAIS – medida de difícil aplicação ao caso concreto

- Não vislumbra-se como possível a aplicação das férias individuais, em razão da obrigatoriedade de as empresas comunicarem ao empregador a concessão das férias com período de antecedência de 30 dias;
- O não atendimento a este período pode gerar o pagamento em dobro das férias do período e sanção administrativa;

LAY OFF - PREVISTO NO ARTIGO 476-A DA CLT – medida de difícil aplicação ao caso concreto

- Entende-se discutível a aplicação do Lay Off previsto no artigo 476-A da CLT, muito utilizado durante a crise de 2015 pelas empresas;
 - O artigo supra estabelece que “O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado”;
 - Como não seria possível a participação de curso ou programa profissional, haveria um certo desvio da finalidade deste instituto e por isso não o chancelamos no momento com segurança jurídica suficiente;
- Em Portugal, por exemplo, o governo local adotou um modelo específico e simplificado de Lay Off para empresas que tenham a atividade severamente afetada devido à epidemia, o que poderia ter auxiliado muito aqui no Brasil caso medida equivalente tivesse sido adotada.

INTERRUPÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – FORÇA MAIOR

- Como a situação epidemiológica se enquadra na categoria de força maior (art. 501 da CLT), poderá ser adotada a regra contida no artigo 61, p. 3º da CLT, isto é, o empregado interrompe a prestação de serviços, recebendo os salários do período.
- O empregador poderá pactuar a compensação antecipada de eventuais saldos existentes no Banco de Horas ou mesmo uma compensação posterior de horas de trabalho, em esquema a ser definido e delineado no futuro, observadas as limitações de 2 horas extras de trabalho por dia (art. 61, §3º da CLT), por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento.

Nesta oportunidade, valemo-nos de uma recente matéria veiculada na revista Exame acerca de “dicas” para os empregadores, caso optem pelo labor *home office* de seus empregados. Vejamos:

(...) 10 dicas para o home office

1. Com a necessidade de uma adaptação rápida, os empregadores devem ficar atentos à estrutura tecnológica que a empresa oferece ao funcionário, seja equipamentos adequados ou até mesmo o acesso à internet no domicílio. É viável para todos realizarem o trabalho de casa? É papel da empresa e dos gestores mapear possíveis dificuldades.

2. Depois, combinar com o time a melhor estratégia para comunicação, pensando em canais que supram todas as necessidades de trabalho. Muitos utilizam Skype, Slack, Zoom, Google Hangouts ou mesmo o WhatsApp para manter o contato. É melhor combinar de acordo com o perfil dos funcionários, evitando a dificuldade de se adaptar a uma tecnologia desconhecida.

3. Se possível, priorizar as videochamadas e videoconferências para reuniões. Sem ver a expressão dos outros, muitos podem

confundir a intenção das falas, o que gera ruídos na comunicação e desentendimentos.

4. A liderança deve dar o tom de como será a operação remota, combinando os detalhes e ouvindo os incômodos que surgem com o choque cultural. Um cuidado especial é com a cobrança e com a administração do tempo: estar mais tempo online não significa que a equipe está mais presente ou produtiva. A dica é combinar entregas periódicas, seja no dia, seja na semana, para cada time.

5. Fazer breves reuniões para começar e finalizar o dia pode ser útil para a equipe ficar atualizada do contexto geral e tirar a sensação de isolamento. A medida também ajuda como aviso para marcar o fim do expediente, mostrando que não será cobrada uma resposta por mensagem ou e-mail do funcionário após certo horário.

6. Uma dica mais prática: manter a rotina normal. Mesmo em casa, é importante tirar o pijama e se arrumar como se fosse para o escritório. Claro, não precisa colocar terno e gravata ou jeans e tênis, mas é bom estar arrumado para o dia e para uma eventual videoconferência. A prática também ajuda a manter a confiança e evita a preguiça.

7. Não esqueça de cuidar da qualidade de vida: reserve momentos na agenda para levantar da mesa, caminhar pela casa, se alimentar e beber água. O ambiente sem interrupções facilita na concentração, então é necessário se atentar ao tempo de parada, que pode acabar negligenciado.

8. Uma dica de autoconhecimento: saiba qual é seu pico de produtividade e qual é a melhor dinâmica de trabalho. Algumas pessoas são mais produtivas de manhã e quando interagem com colegas. Outros preferem a tarde, ouvindo música e sem falar com ninguém. A flexibilidade do home office permite que o profissional entenda como é seu ideal de trabalho.

9. Para manter a humanidade do processo, também é recomendado ter atitudes um pouco mais informais para compartilhar experiências, como mandar foto da mesa de trabalho, foto do horário de almoço, fazer reuniões por vídeo no jardim de casa ou até mesmo combinar um happy hour online. O líder tem um papel importante aqui, mostrando iniciativas positivas que os colaboradores podem copiar.

10. A dica final é paciência e empatia: qualquer processo de mudança no trabalho exige um tempo para adaptação e terá desafios inesperados. No caso atual, preocupações com a saúde e o cenário incerto prejudicam a todos. Assim, é importante manter um canal aberto para comunicar e sanar dúvidas sobre medidas que passem segurança aos funcionários sobre a evolução da pandemia, o modelo de trabalho remoto, as expectativas de produtividade e eventuais conflitos. (<https://exame.abril.com.br/carreira/precisa-fazer-home-office-por-cao-do-coronavirus-confira-as-dicas/> De 16/03/2020).



Importante destacar que nos casos de afastamento por mais de 15 (quinze) dias, mesmo em caso de contágio pelo Covid-19, aplicam-se as disposições gerais para licença por motivo saúde, impondo os trabalhadores filiados ao Regime Geral da Previdência Social, incapacitados para o trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15 dias, o direito ao auxílio doença, hipótese em que, nos primeiros 15 dias consecutivos de afastamento, cabe ao empregador pagar o empregado.

Em resumo, durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento, cabe ao empregador para ao empregado e, após, o 16º dia, esta obrigação passa a ser cumprida pelo INSS. Os demais filiados, como prestadores de serviços, profissionais autônomos e outros contribuintes da Previdência Social, também podem acionar o INSS para obtenção do auxílio-doença.

Por fim, é necessário que os empregadores saibam que, no caso de o empregado adotar postura avessa às orientações da empresa, ou mesmo contrarie os termos da Portaria 356/2020 e da Lei Federal nº 13.979/2020 em meio às políticas de prevenção do Coronavírus (COVID-19), perfeitamente possível a aplicação de medida disciplinar e o aviso às autoridades públicas para adoção das medidas de natureza compulsórias que visam, sobretudo, a proteção da sociedade como um todo. Esse, a propósito, é o escopo de todo o protecionismo estatal!

III- CONCLUSÃO

Conforme demonstrado, em meio à declaração de Pandemia frente ao Coronavírus, evidente que as empresas não podem olvidar esforços para proteção de seus empregados e de toda a coletividade.



Compete a empresa, portanto, atuar como agente responsável por um ambiente de trabalho saudável, o que lhe acarreta obrigações como proceder com a orientação de seus empregados quanto às formas de transmissão, bem como, adotar medidas de prevenção de acordo com as recomendações das autoridades competentes, do Ministério da Saúde e da OMS.

Por fim, acima ficam esclarecidos os caminhos legais para enfrentamento dessa crise e suas repercussões nas relações trabalhistas vigentes, que podem sofrer modificações em razão de novas normatizações fruto do indesejado avanço da pandemia.

À disposição para esclarecimentos.

DAVIDSON MALACCO FERREIRA
DIRETOR JURÍDICO TRABALHISTA

CAMILA DE ABREU FONTES DE OLIVEIRA
ADVOGADA ESPECIALISTA