

# COVID-19 - RELAÇÕES DE TRABALHO EM SITUAÇÕES EMERGENCIAIS



MAR - 2020



PAULO SERGIO JOÃO

ADVOGADOS



# Conteúdo

---

- 1. Introdução
- 2. Possibilidades de aplicação da legislação trabalhista em emergências
- 3. Tratamento de ausências de empregados
- 4. Precedentes internacionais e responsabilidade social da empresa
- 5. Meio ambiente de trabalho e responsabilidade do empregador (e do empregado)

# 1. Introdução

---

Em todo o mundo, os Estados estão buscando medidas para contenção e controle da disseminação da COVID-19. A Organização Mundial da Saúde (OMS) já declarou a existência de uma pandemia mundial de forma que todos estão cumulando esforços para conter o avanço da doença.

A OMS, que antes a chamava de “novo coronavírus de 2019”<sup>1</sup>, passou a chamar a doença causada pelo coronavírus como “COVID-19” (COroNaVirus Disease-19), valendo esclarecer que o SARS-CoV-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2), é o nome técnico do que é popularmente chamado de coronavírus.

No Brasil, foi promulgada a Lei nº 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas a serem adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública, estabelecendo, entre outras medidas, o isolamento e quarentena.

Referido ato normativo trouxe definições que serão utilizadas neste documento, motivo pelo qual será tratada como isolamento<sup>2</sup> a separação de pessoas doentes ou contaminadas, enquanto a quarentena<sup>3</sup> é tratada como a restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes.

As medidas de isolamento deverão observar o prazo máximo de 14 dias, podendo ser estendido por igual período a depender do resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão, conforme dispõe o § 1º do Art. 3º da Portaria 356 de 2020 expedida pelo Ministério da Saúde.

No que tange à quarentena, referida portaria estabeleceu que sua adoção será pelo prazo máximo de até 40 dias, também extensíveis por tempo necessário para reduzir a transmissão comunitária e garantir a manutenção dos serviços de saúde no território.

<sup>1</sup>[https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)

<sup>2</sup>Art. 2º, “I” da Lei nº 13.979/20.

<sup>3</sup>Art. 2º, “II” da Lei nº 13.979/20.

# 1. Introdução

---

Diante de uma situação de crise, de nada adiantará a atuação legislativa, comoção jornalística e o discurso de autoridades, se cada cidadão não enxergar a situação com a devida seriedade, comprometimento e responsabilidade social, sendo essa a ação voluntária de zelar pelo bem estar social de todas e todos, estando ou não nos grupos de risco mais graves da doença.

Responsabilidade Social é exercício de empatia que fará com que se quebre o ciclo de contágio mediante ações que estão ao alcance de todos, como: sair de casa apenas para o imprescindível, redobrar os cuidados com a higiene, deixar de compartilhar objetos pessoais, entre outras diversas atitudes que vêm sendo diariamente noticiadas nos veículos de notícias.

Mudanças drásticas na rotina dos brasileiros apresentam consequentes impactos nas relações de trabalho, que se demonstram como verdadeiros desafios a serem encarados pelas empresas brasileiras.

A adoção de home office como medida de urgência, pressupõe que todos os trabalhadores se comprometam em permanecer em suas residências, não podendo ser confundida como folga ou férias para dispor livremente de seu tempo em atividades de lazer.

A suspensão de atividades empresariais não pode ser confundida com férias ou descanso, é momento, em verdade, de redobrar o estado de alerta, pois a superação de momentos de crise somente chega ao sucesso com a respectiva conscientização e prevenção de todos envolvidos.

Trata-se do exercício diário de empatia que será decisivo para a urgente superação dessa crise mundial.

## 2. Possibilidades de aplicação da legislação trabalhista em emergências

Diante do cenário narrado, resta verificar como as empresas podem, diante da legislação trabalhista em vigor, promover alterações ao contrato de trabalho de seus empregados de modo a efetivar tais compromissos.

Ressalva que se faz necessária é a de que nos casos de isolamento de empregado efetivamente contaminado pelo COVID-19, a empresa deve dar ao caso o tratamento de doença comum, encaminhando-o ao INSS para percepção de auxílio doença previdenciário após o 15º dia de afastamento.

Assim, é possível que se adequem os contratos de trabalho aos seguintes modelos:

### a. Implementação de Home Office

Neste modelo, permanecem inalteradas todas as obrigações do contrato de trabalho, devendo ser mantido o controle de jornada, se houver. Por meio do home office, admite-se que o empregado execute suas atividades diárias em sua residência, mantendo-se a atividade empresarial e os efeitos do contrato de trabalho para ambas as partes.

#### **Requisitos:**

-Meios adequados para manutenção de atividades diárias do empregado.

#### **Forma:**

-Celebração de termo individual no qual as partes se ajustam disciplinando as características do trabalho e ferramentas a serem utilizadas no período transitório.

## 2. Possibilidades de aplicação da legislação trabalhista em emergências

### b. Utilização de Banco de Horas

Trata-se de regime de controle de horas extraordinariamente trabalhadas, pelo qual se permite a compensação de horas trabalhadas por horas de descanso, em determinado lapso temporal.

**Requisitos:**

- Existência de controle de jornada;
- Transparência na apuração mensal de débito e créditos;
- Atividades desenvolvidas em ambientes salubres e não perigosos.

**Forma:**

- Celebração de acordo individual tácito para compensação de horas no mês subsequente;
- Celebração de acordo individual expresso para compensação de horas no semestre subsequente;
- Celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho para compensação de horas no ano subsequente.

### c. Força Maior - Art. 61 da CLT

Possibilidade de se creditar horas não trabalhadas em banco de horas e, após o retorno e durante o período máximo de 45 dias, o empregador poderá exigir a reposição das referidas horas creditadas.

**Requisitos:**

- Existência de controle de jornada;
- Período de afastamento inferior a 30 dias;
- Limite de 10 horas diariamente trabalhadas no período de recuperação (45 dias).

**Forma:**

- Autorização prévia do Ministério da Economia.

## 2. Possibilidades de aplicação da legislação trabalhista em emergências

### d. Concessão de Férias Coletivas

A empresa poderá estabelecer o início de férias coletivas, em período não inferior a 10 dias corridos.

**Requisitos:**

-Concessão à todos os empregados de determinadas unidades, empresa, estabelecimento ou setor/departamento de empresa.

**Forma:**

-Comunicação prévia ao Ministério da Economia e Sindicato da categoria com antecedência de 15 dias, com a respectiva indicação de seu período;  
-Ampla divulgação no local de trabalho com antecedência mínima de 15 dias.

### e. Férias Individuais

A empresa poderá conceder férias aos empregados que já possuam período aquisitivo de férias completos.

**Requisitos:**

-Existência de período aquisitivo completo.

**Forma:**

-Comunicação com 30 dias de antecedência.

## 2. Possibilidades de aplicação da legislação trabalhista em emergências

### f. Redução de Jornada e Salário

Apesar de se tratar de medida que menos impacta no contato social, a depender dos reflexos da crise na necessidade de produção da empresa, a redução de jornada pode ser medida que se adote para a busca do seu equilíbrio financeiro.

**Requisitos:**

- Manutenção do valor da hora trabalhada;
- Acordo contra a dispensa imotivada no prazo de vigência do instrumento negociado.

**Forma:**

- Convenção ou Acordo Coletivo de trabalho.

### g. Alternância em Escalas de Trabalho – Minimização de Contágio

Outra medida que se coloca como meio de mitigação do contato social e manutenção da atividade produtiva, é a fixação e alternância de escalas de trabalho, de forma que os trabalhadores passem a se alternar em grupos que se ativam em determinados horários, minimizando o contato entre eles.

**Requisitos:**

- Não há requisito específico.

**Forma:**

- Acordo individual de trabalho.



## 2. Possibilidades de aplicação da legislação trabalhista em emergências

### h. Afastamento individual

A empresa deverá dispensar tratamento especial aos trabalhadores considerados em grupo de risco, como por exemplo, aqueles com mais de 60 anos e que, pelas pesquisas e notícias divulgadas devem seguir padrões especiais de cuidados. Neste sentido, seria recomendável que estes trabalhadores fossem afastados temporariamente do serviço, mediante trabalho à distância se possível (home office), mas com pagamento de salários em qualquer hipótese.

Caso o afastamento sem prejuízo do salário se estenda por mais de 30 dias, poderá produzir efeitos diretos sobre o período aquisitivo incompleto de férias, reiniciando novo período aquisitivo no retorno do empregado.

**Requisitos:**

-Manutenção de salários e demais benefícios.

**Forma:**

-Acordo Individual de trabalho.

### 3. Tratamento de ausências de empregados

---

A empresa deve manter o tradicional controle e tratamento de ausências de seus empregados, sendo obrigatória a justificativa de eventual ausência ao trabalho, mesmo em situação de crise.

Todavia, para que se dê o correto tratamento ao afastamento do empregado, deverá ser apresentado a empresa a prescrição/recomendação médica, na forma do anexo I da Portaria 356 de 2020 do Ministério da Saúde, por meio do qual poderá a empresa identificar a natureza de seu afastamento, se isolamento ou quarentena, para que tome então as devidas providências e implemente o tratamento adequado de ambas as situações.

Vale destacar que dada atual crise que se enfrenta, recomenda-se se empenhe menor rigor quanto à forma dos documentos apresentados ao empregador, valorizando-se assim documentos cujo conteúdo se direcionem com a intenção de referido ato regulamentador da Lei nº 13.979/20, desde que produzidos em alinhamento com as normas internas da empresa.

## 4. Precedentes históricos e responsabilidade social da empresa

Cabe lembrar que esta não é a primeira epidemia a acometer o Brasil. Vamos ver dois exemplos, um de como a ignorância e a ausência de meios científicos de resposta a uma pandemia podem agravar os problemas por ela trazidos e outro de como medidas foram tomadas para conter os efeitos da pandemia com sucesso.

Em 1918, o mundo se recuperava da devastação da 1ª Guerra Mundial quando o mundo enfrentou uma das piores epidemias da história, a Gripe Espanhola. Conforme dados divulgados pelo Senado Federal, a Gripe Espanhola foi responsável pela morte de 50 milhões de pessoas no ano de 1918, inclusive o presidente eleito do Brasil, Rodrigues Alves, que nunca veio a tomar posse do cargo<sup>4</sup>.

À época, os meios efetivos para tratamento de epidemias como a Gripe Espanhola ainda eram nascentes. O Serviço Sanitário de São Paulo teve de instalar telefones e postes telefônicos para difundir as instruções para cuidados com a doença<sup>5</sup>.

A capital paulista se viu diante da necessidade de cancelar as suas atividades por conta da doença, que chegou a infectar 116.777 pessoas, ou 22,3% de sua população.

Fábricas foram fechadas, o ano letivo foi cancelado, com aprovação automática de todos os alunos e a população foi recomendada a não comparecer a aglomerações, inclusive teatros e missas<sup>6</sup>.

Contudo, isso não impediu que o pânico se disseminasse e bens essenciais, como leite e carne de frango, necessários para a recuperação dos doentes, se tornassem escassos e inacessíveis à maior parte da população.

<sup>4</sup>SENADO NOTÍCIAS. Há 100 anos, gripe espanhola devastou país e matou presidente. Disponível em < <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/ha-100-anos-gripe-espanhola-devastou-pais-e-matou-presidente> >. Acesso em 17/03/2020

<sup>5</sup>RIBEIRO, A. C. R. de C. Há cem anos, a gripe espanhola assolava São Paulo. Disponível em < <https://jornal.usp.br/artigos/ha-cem-anos-a-gripe-espanhola-assolava-sao-paulo/> >. Acesso em 17/03/2020

<sup>6</sup>VEIGA, E. São Paulo já parou antes: gripe espanhola teve saques e cemitério 24h. Disponível em < <https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/14/presidente-doente-mortos-insepultos-como-foi-a-gripe-espanhola-no-brasil.htm?cmpid=copiaecola> >. Acesso em 17/03/2020

## 4. Precedentes históricos e responsabilidade social da empresa

---

A falta de acesso da população a informações contribuiu com o pânico, o que, por sua vez, impediu um efetivo tratamento da epidemia.

Desta forma, a doença acabou sendo responsável por, pelo menos, 5.331 mortos apenas na cidade de São Paulo. Estes números dramáticos demonstram a importância das ações eficazes no tratamento de doenças contagiosas, especialmente em ambientes de trabalho.

A outra pandemia que serve de exemplo foi o surto de Gripe Tipo A, também conhecida como H1N1 e Gripe Suína, de 2009, momento em que o Brasil a enfrentou contando com grandes melhorias de infraestrutura para lidar com a crise.

O Ministério Público do Trabalho do Estado do Pernambuco, por exemplo, publicou comunicado acerca das responsabilidades dos empregadores e medidas a serem tomadas, como o afastamento por meio de licença remunerada de gestantes.

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul emitiu a Nota Técnica 01/2009 fazendo com que trabalhadores da saúde que adquirissem a Gripe Tipo A deveriam ser considerados como se tivessem sofrido acidente de trabalho.

Assim, com estas e outras medidas, os efeitos da Gripe Tipo A jamais tiveram o mesmo impacto que a Gripe Espanhola teve no Brasil.

A exemplo dos dois momentos históricos que se reportou acima, o que se espera é que desta vez, tanto empregados como empregadores, assumindo seu papel social, tomem medidas adequadas e efetivas para a contenção da COVID-19, a fim de que os efeitos desta pandemia não espelhem aqueles vistos com a Gripe Espanhola vivenciada no século passado.

## 5. Meio ambiente de trabalho e responsabilidade do empregador (e do empregado)

---

As normas de saúde e segurança do trabalho encontram sua conceituação geral na Norma Regulamentadora 1 do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, cuja história oferece importantes insights acerca da responsabilidade dos empregados e empregadores frente a uma crise como a causada pelo COVID-19.

Em sua redação original, a NR 1, em seu item 1.7, inciso I, determinava que é atribuição do empregador “prevenir atos inseguros no ambiente de trabalho”, aqui entendidos como aqueles capazes de, por si só, causar acidentes ou, a longo prazo, doenças laborais.

Nesse sentido, afirma-se que a responsabilidade do empregador é não só cumprir e fazer cumpridas as disposições legais acerca de saúde e segurança, mas também informar os trabalhadores e tomar medidas que eliminem, minimizem ou controlem os riscos ocupacionais.

Assim, pela NR 1, segundo redação dada pela Portaria SEPRT 915/19 e pela Portaria 6.730/20 do Ministério da Economia, é atribuída ao empregador a responsabilidade pela redução de riscos relacionados ao trabalho, inclusive frente a eventos como a pandemia do COVID-19.

E como meio de redução de riscos relacionados ao trabalho, sob o enfoque da contenção da COVID-19, vale dizer que o empregador deve dar amplo conhecimento às medidas de prevenção relacionadas à higiene e segurança ditadas pela OMS, para que a partir de um comportamento padrão, então se chegue à efetividade das medidas em benefício de toda a sociedade.

Conclui-se, portanto, que se não se trata de apenas um poder do empregador, mas sim um dever, especialmente atribuído pela sua função social em momentos de crise mundial como a que atualmente se enfrenta.

<sup>7</sup>GRUPO RBS. Gripe A passa a ser considerada acidente de trabalho para funcionários da saúde. Disponível em < <http://clicrbs.com.br/especial/sc/rbs30anos/19,0,2622517,Gripe-A-passa-a-ser-considerada-acidente-de-trabalho-para-funcionarios-da-saude.html> >. Acesso em 17/03/2020



**Empresas, instruem seus  
colaboradores.**

**Colaboradores, colaborem com as  
medidas de prevenção.**



<http://www.psjadvogados.com.br/>

[contato@psjadvogados.com.br/](mailto:contato@psjadvogados.com.br/)



Rua Doutor Cândido Espinheira,  
560 Cj. 52



(+ 55 11) 3871 0555



psjoaoadvogados



@paulosergiojoaoadvogados



psjadvogados



PAULO SERGIO JOÃO

ADVOGADOS

design: Juli Sartori  
[ju.l.andrade@uol.com.br](mailto:ju.l.andrade@uol.com.br)