



3º. COMUNICADO – FACISC – 18/03/2020

A FACISC – FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAS DE SANTA CATARINA com colaboração da ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE LAGES – ACIL, diante da classificação da situação do Coronavírus [COVID-19] como pandemia pela Organização Mundial de Saúde, ocorrida no dia 11 de março de 2020, vem, por meio deste comunicado, recomendar às Empresas associadas ao Sistema FACISC, que adotem medidas temporárias para a prevenção e combate à transmissão do COVID- 19.

O Ministério Público do Trabalho [através da NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP] **recomenda** que as empresas observem medidas de segurança. Todos os atos ora implementados, poderão ser questionados no judiciário, pois não são leis. De toda sorte o Judiciário deverá, imaginamos, ter a necessária sensibilidade para interpretar a aplicação da leis, normas e decretos a luz do artigo 501¹ (Força Maior) e seguintes da nossa antiga CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

São as recomendações do MPT, que os empregadores farão dentro no seu caso concreto e possibilidade real:

FORNECER lavatórios com água e sabão;

FORNECER sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade);

ADOTAR medidas que impliquem em alterações na rotina de trabalho, como, por exemplo, política de flexibilidade de jornada quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades;

¹ 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.



ESTABELECE política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo Coronavírus e para que obedeçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde;

NÃO PERMITIR a circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho que possam representar risco à sua saúde por exposição ao novo Coronavírus, seja aos demais inerentes a esses espaços;

SEGUIR os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância;

ADOTAR outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, de molde a resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária;

ADVERTIR os gestores dos contratos de prestação de serviços, quando houver serviços terceirizados, quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo Coronavírus (SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (COVID-19).

Também recomenda-se aos empregadores que negociem acordos e/ou instrumentos coletivos de trabalho com o sindicato laboral prevendo flexibilização de horários, especialmente para os trabalhadores que integrem grupos vulneráveis, o abono de faltas sem a apresentação de atestado médico àqueles que apresentarem sintomas sugestivos da COVID-19, entre outras medidas necessárias para conter a transmissão da doença.

Por oportuno, considerando as diversas situações trabalhistas que podem surgir em face do quadro atual decorrente da pandemia do Coronavírus, seguem algumas dicas sobre o assunto:



1. Não existe caso suspeito de Coronavírus na minha empresa, devo tomar alguma providência?

Sim, providências simples como reforçar a disponibilização de materiais de limpeza para que esta seja realizada com mais frequência em mesas, utensílios, bancadas, etc., além de garantir a disponibilidade de sabonete ou sabão para lavagem frequente das mãos.

Divulgação das medidas gerais de prevenção sugeridas pelo Ministério da Saúde, que abordam inclusive a forma de se portar em casos de espirros, restrições a contatos, como cumprimentos com apertos de mãos, também são recomendáveis, lembrando ainda que, é fundamental reforçar as medidas preventivas, maneira mais eficiente para evitar a contaminação.

A principal forma de prevenção é a higienização das mãos com frequência, com água, sabão ou sabonete e álcool gel, e proteger a boca ao tossir ou espirrar.

2. O empregado está em isolamento domiciliar por suspeita de ter contraído o Coronavírus. O que fazer?

O afastamento do trabalho em razão das providências de saúde em face do Coronavírus é considerado falta justificada ao trabalho, nos termos da Lei 13.979/2020. Assim, o empregado deve ser considerado em licença saúde, pelo prazo necessário, limitado a 15 dias.

Como qualquer outra doença, se ficar afastado por mais de 15 dias, o período subsequente fica ao encargo do INSS. O correto é que tenha um atestado médico para documentar o período de afastamento, mas considerando as recomendações de que as pessoas evitem deslocamentos a unidades de saúde em casos não graves, o empregador deve avaliar flexibilizar essa formalidade.

3. Um empregado ou pessoa que atua na empresa está com sintomas de gripe e continua trabalhando. Posso questioná-lo sobre a possibilidade de estar com o Coronavírus?

Neste caso, considerando o interesse coletivo envolvido, a própria Lei 13.979/2020 determina que poderá haver realização compulsória de exames,



vacinas e tratamentos, de modo que entendemos que pode sim, a empresa, questionar pessoas que apresentem sintomas sobre a possibilidade de contágio e determinar que busquem a recuperação em casa, sem prejuízo dos salários.

Mas essa abordagem deve ser realizada em ambiente privado e de forma alguma pode haver qualquer constrangimento à pessoa afetada, nem pelo empregador, nem pelos colegas de trabalho.

4. Se houver algum caso de Coronavírus na empresa, como devo proceder?

Havendo a confirmação de algum caso de Coronavírus na empresa, a princípio somente o empregado afetado deve ficar em isolamento domiciliar. No entanto, se houve sintomas dentro da empresa, deve a empresa avaliar se colegas próximos, especialmente pessoas com mais de 60 anos ou que já tenham problemas respiratórios, hipertensão, diabetes ou outros fatores de risco, devam também permanecer em residência. Se a pessoa está apta para o trabalho e a atividade assim o permite, pode trabalhar em seu domicílio.

5. Caso considere que deve determinar a certos empregados que trabalhem de suas residências. Como proceder?

Qualquer trabalho pode ser realizado em domicílio, se empregador e empregado estiverem de acordo com isso, não havendo necessidade de nenhuma formalidade.

A única regulamentação detalhada que existe sobre trabalho fora da empresa é de teletrabalho, assim considerado aquele realizado através da tecnologia da informação, ou seja, via computadores ou outros meios eletrônicos.

Esta exige que haja um acordo escrito entre empregado e empregador a respeito das metas de trabalho e indenização de eventuais despesas como o próprio equipamento, energia, internet, etc.

No entanto, no atual cenário emergencial da contenção de contágio do Coronavírus, entendemos que as formalidades deverão ser relevadas, em razão da urgência do assunto, mais desde já continuamos lembrando que todas as atitudes ora necessárias, serão analisadas oportunamente pelo judiciário, que acreditamos será sensível ao momento que passamos.



6. As escolas e creches estão fechadas. Sou obrigado a abonar faltas de empregados com filhos nestes casos?

A legislação não impõe ao empregador a obrigação de abonar faltas nestes casos. A situação deverá ser analisada pelo empregador, com bom senso considerando os impactos sociais e a atual situação mundial.

7. Meu empregado decidiu por sua própria conta não comparecer na empresa. Posso considerar falta injustificada?

Depende. Em caso de grave risco, é legítima a recusa do empregado em realizar determinadas tarefas. Portanto, apenas em caso de risco concreto de contágio o trabalhador poderia ter tal atitude.

8. A situação do Coronavírus implicou em paralisação de atividades da empresa. Como faço se não tenho atividades a passar aos empregados?

Com a epidemia do Coronavírus medidas podem ser tomadas ou determinadas pelo Governo e o empregador poderá optar por um dos procedimentos abaixo caso resolva paralisar as atividades ou adotar medidas de prevenção. Por outro lado, os empregados devem ter ciência dos seus direitos e deveres durante o período. Abaixo, de forma reduzida, as medidas que podem ser tomadas pelos empregadores:

- a. **Banco de horas:** eventuais dias de dispensa poderão ser compensados com horas extras futuras. Se a empresa já possui um regulamento, basta cumprir. Se não possui, pode negociar com o sindicato ou diretamente com o empregado, sendo obrigatório acordo escrito, se a compensação exceder a um mês. Se o acordo for feito com sindicato, a compensação pode ser de até um ano. Se for direto com o empregado, o limite para compensação é de seis meses.
- b. **Concessão de férias:** a concessão de férias exige aviso com antecedência de 15 dias se coletivas e 30 se individuais, além de



pagamento com 48h de antecedência ao início do gozo e proibições de início em determinados dias da semana. Entendemos que o requisito de aviso com antecedência possa ser flexibilizado, se houver manifestação de interesse do empregado na opção pelas férias. Mas os demais requisitos, principalmente o pagamento com 48h de antecedência, deverão ser observados.

O empregador deve comunicar a concessão de férias coletivas imediatamente e concedê-las com pagamento antecipado previsto em lei (art. 145 da CLT). Em caso de desrespeito ao prazo de 30 dias entre a comunicação e a concessão das férias, violando a regra contida no artigo 135 da CLT, há risco de futuro questionamento acerca da validade da concessão das férias coletivas. Mesmo assim, entendemos que vale o risco e, desde que haja o pagamento antecipado destas férias e do terço constitucional, a concessão deve ser considerada válida, pois a situação é de força maior e visa a proteção da coletividade, podendo ser flexibilizada a regra de que a comunicação deve ter antecedência mínima de 30 dias.

As férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados ou apenas a alguns setores ou filiais, devendo haver a comunicação prévia ao Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho), na forma do artigo 139, § 2º da CLT;

- c. **Concessão de licença remunerada:** Sendo inviáveis as medidas acima, os empregados deverão ser mandados para casa em licença, sem prejuízo dos salários.

A Lei 13.979/19 prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação. Em seu artigo 3º, § 3º, a referida lei prevê o abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas preventivas acima, para fins de controle da epidemia. Isto quer dizer que o contrato de trabalho dos empregados atingidos pela quarentena ou pelo necessário afastamento, mesmo que não infectado, mas como medida de prevenção, ficará interrompido. Desta forma, o empregado recebe o salário sem trabalhar.



Se a licença for superior a 30 dias consecutivos, o empregado perde as férias proporcionais e novo período aquisitivo se inicia após o fim deste afastamento (art. 133, III da CLT).

Poderá o empregador ajustar por escrito com o empregado que o período de licenciamento servirá como compensação das horas extras antes laboradas ou adotar a regra do artigo 61 da CLT, abaixo explicada.

Como a situação epidemiológica se enquadra na categoria de força maior (art. 501 da CLT), poderá ser adotada a regra contida no artigo 61, § 3º da CLT, isto é, o empregado interrompe a prestação de serviços, recebendo os salários do período e quando retornar o patrão poderá exigir, independente de ajuste escrito, até 2 horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento.

- d. **Regime de Teletrabalho:** Para os empregados que sempre trabalharam internamente, mas cujo serviço pode ser executado à distância através da telemática ou da informática, poderá ocorrer o ajuste, sempre de forma bilateral e por escrito, de que o serviço neste período deverá ser exercido à distância (art. 75-C, § 1º da CLT). A lei exige a bilateralidade e ajuste expresso, mas é possível interpretação extensiva do artigo 61, § 3º da CLT para adotar o entendimento de que, por se tratar de medida emergencial e decorrente de força maior, a determinação unilateral do patrão para converter, apenas durante este período, o trabalho presencial em telepresencial, é válida.

Portanto, quando possível, sugerimos que as empresas que, assim o decidirem, estabeleçam temporariamente, o regime de teletrabalho para todos os seus empregados, a fim de conter o risco de propagação e/ou transmissão do COVID-19.

Alternativamente, se tal não for possível, orienta que as empresas estabeleçam o regime de teletrabalho pelo menos para empregados que apresentem qualquer sintoma relacionado ao COVID-19, de modo



a evitar o contato dos colegas de trabalho com pessoas possivelmente infectadas, contendo o risco de contágio entre seus empregados.

Com relação aos cuidados a serem adotados, cada empresa deverá estabelecer como colocará em prática o regime de teletrabalho, como, por exemplo, o fornecimento de equipamentos de trabalho, custos das atividades, etc.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467, de 13/07/2017) disciplina o teletrabalho no art. 75-B da CLT, assim considerando "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

Estará, portanto, no regime jurídico do teletrabalho o empregado que passar a exercer seu trabalho fora da empresa, normalmente em local específico, sem necessidade de se locomover, como na própria residência, por exemplo, usando os recursos da tecnologia da informação e da telecomunicação, por meio da internet, e-mail, WhatsApp, Facebook, para recebimento e envio das tarefas ao/pelo empregado.

Em regra, os teletrabalhadores estão excluídos do controle da jornada. Contudo, aqueles que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, estarão enquadrados no controle da jornada e poderão, se for o caso, fazer jus inclusive a eventuais horas extras.

O fato de eventualmente o empregado ir na empresa não afasta sua condição de teletrabalhador.

As principais questões da relação de teletrabalho são regidas pelo contrato entre as partes, sendo que na falta de estipulação, considerar-se-á que os instrumentos de trabalho relativos à tecnologia de informação e de comunicação utilizados pelo empregado pertencem ao



empregador, que deve assegurar a instalação e manutenção, bem como o pagamento das despesas decorrentes.

e. Norma Coletiva – Suspensão do Contrato ou Redução do Salário:

É possível o acordo coletivo ou a convenção coletiva prever a suspensão contratual (art. 611-A da CLT) ou a redução do salário do empregado durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia, com base no artigo 7º, VI da CF c/c artigo 611-A da CLT.

Como a norma coletiva revoga os dispositivos de lei ordinária será possível, ainda, a previsão em instrumento coletivo de compensação dos dias parados com o labor, por exemplo, de 2 horas extras por dia pelo período que se fizer necessário para a completa recuperação do trabalho ou de comunicação das férias coletivas com antecedência de até dois dias antes de sua concessão, alterando a regra do artigo 135 da CLT, etc.

- f. Trabalhador Infectado:** O empregado infectado pelo vírus vai se submeter às mesmas regras dos demais doentes, isto é, o empregador paga os primeiros quinze dias e a previdência paga o benefício previdenciário (auxílio doença), em caso de preenchimento dos requisitos. Este afastamento não se confunde com aquele destinado à prevenção, isto é, a quarentena ou afastamento para evitar contato com outros trabalhadores, como medida de contenção. Este caso é de interrupção enquanto aquele de licença médica (interrupção pelos primeiros 15 dias e suspensão pelo período posterior).

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).

Se o infectado for um trabalhador autônomo que preste serviços à empresa, ou estagiário, o afastamento também será necessário e mera comunicação basta para esse efeito. Se, todavia, for um trabalhador terceirizado, o tomador deverá impedir o trabalho imediatamente e comunicar a empresa prestadora de serviço empregadora para tomar



as medidas cabíveis. Cabe lembrar que o terceirizado é subordinado à empresa prestadora e não ao tomador, mas é de responsabilidade do tomador os cuidados com o meio ambiente de trabalho, na forma do artigo 5º-A, § 3º da Lei 6.019/74. Por isso, as ordens para cumprimento das medidas de segurança, de higiene, utilização do EPI devem partir do tomador, não excluindo a possibilidade de o patrão também fazê-lo.

- g. **Trabalhador Suspeito:** Caso o patrão ou o próprio empregado suspeite que foi contaminado, o isolamento é medida necessária a ser tomada para evitar o contágio a outros empregados, terceiros e clientes, com as devidas precauções médicas antecedentes, como atestado médico recomendando o afastamento. Se o trabalhador for um autônomo, estagiário ou eventual, a mesma recomendação deverá ser tomada. Entretanto, caso seja um terceirizado, o tomador deverá comunicar o empregador (empresa prestadora de serviços) das medidas que tomará para proteção do meio ambiente, podendo, excepcionalmente, determinar regras de proteção à saúde e segurança do trabalho, como acima explicado.

O empregador deve tomar precauções para não praticar discriminação no ambiente de trabalho, encaminhando apenas os casos realmente suspeitos ao INSS ou ao médico do trabalho.

As empresas de tendência, isto é, aquelas em que o trabalhador precisa manter sua saúde intacta, pois trabalham com outros doentes ou com risco de contaminação coletiva ou em massa, podem obrigar todos os seus empregados e terceirizados a se submeterem ao exame preventivo do vírus, a seu custo, já que neste caso a finalidade é coletiva e de saúde pública.

Por fim, as empresas devem tentar conter a pandemia do Coronavírus, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do vírus. A medida não é só de higiene e medicina de trabalho, mas também de solidariedade, de colaboração com a coletividade, de interesse público e de dever de colaboração.



Por isso, medidas como o isolamento, quarentena, exames obrigatórios em determinados casos, obrigatoriedade de uso de luvas e máscaras em casos específicos estão de acordo com a Lei 13.979/20, sempre respeitando o princípio da razoabilidade e da preponderância do coletivo sobre o individual, da saúde coletiva sobre a lucratividade.

Sob este aspecto, o empregado que se recusar a utilizar EPI adequado, como luvas, máscara ou uso de álcool gel, ou que se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou justa causa.

Da mesma forma, o empregador que não adote medidas preventivas e de contenção pode estar praticando justa causa, de modo a ensejar a rescisão indireta daqueles que se sentirem diretamente prejudicados. É claro que a punição máxima depende do caso concreto e da probabilidade real de contágio e disseminação.

O empregador não poderá impedir o empregado do exercício de atividades particulares, como comparecimento a locais públicos ou viagens internacionais, mas deve reagendar viagens nacionais ou internacionais a trabalho não urgentes, assim como feiras, congressos, palestras e todo e qualquer ato que coloque em risco seus trabalhadores.

Ressalte-se que o empregador que obriga o empregado a viajar em período de pandemia tem responsabilidade objetiva sobre eventual contágio pelo contato com outras pessoas em decorrência deste deslocamento a trabalho (doença ocupacional – artigo 118 da Lei 8.213/91).

Jonny Zulauf
Presidente

Murilo Gouvêa dos Reis
Advogado