



## FAQ – CORONAVÍRUS – COVID-19

ATUALIZAÇÕES ATÉ 24 DE MARÇO DE 2020

A FACISC – FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAIS DE SANTA CATARINA com a colaboração da ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE LAGES – ACIL e da Rede GOUVÊA DOS REIS ADVOGADOS, preocupada em assessorar nossos empresários, Associações Empresariais, colaboradores e demais públicos de interesse no que tange as dúvidas trabalhistas que surgem diante do cenário criado com o Coronavírus – COVID-19, informa que estamos acompanhando atentamente cada uma das medidas adotadas pelo Governo Federal para conter a crise econômica, e nesse sentido, apresenta as seguintes Perguntas Frequentes (FAQ), e se coloca à disposição para orientar, atender e ajudar no que for necessário.

### **1. Não existe caso suspeito de Coronavírus no ambiente de trabalho, 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.

Caso exista Serviço Especializado em Engenharia e em Medicina do Trabalho – SESMT no local, deverá o empregador solicitar que sejam reforçados os comunicados de prevenção da disseminação da doença, por meio de comunicados, através da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, disponibilizando para tanto um canal de comunicação para os empregados que executem suas atividades em campo (WhatsApp, chats etc) com a finalidade de identificar possíveis casos de contágio.

### **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, recomenda-se que o empregador aceite a autodeclaração do empregado a respeito do seu estado de saúde, relativamente à presença de sintomas do COVID-19, apresentada por escrito (e-mail, mensagem digital ou qualquer outro meio), e permita/promova o afastamento do local de trabalho, como medida de prevenção da saúde pública, aplicando-se o disposto no art. 3o, § 3o, da Lei 13.979/2020, e em conformidade com a Recomendação No 1 – PGT/GT COVID-19 da Procuradoria Geral do Trabalho.

### **3. Um empregado ou pessoa que atua no local de trabalho, 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, o empregador, 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.



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.

Por fim, os empregadores 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.

Lembrando que 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.

#### **4. Se houver algum caso de Coronavírus no local de trabalho, como devo proceder?**

Havendo a confirmação de algum caso de Coronavírus no ambiente de trabalho, a princípio somente o empregado afetado deve ficar em isolamento domiciliar. No entanto, se houve sintomas internos, deve o empregador 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.

Recomenda-se que todo o ambiente de trabalho seja esterilizado com álcool 70%, reduzindo a possibilidade de disseminação no ambiente de trabalho.

#### **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 do âmbito do empregador 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, devendo ser escrito entre as partes.

A Medida Provisória 927/2020 – publicada em 22/03/2020, flexibilizou alguns pontos previstos na CLT, entre eles:

- a) Definição pelo empregador conforme a necessidade, não necessitando da anuência do empregado.
- b) Não é mais necessária a comunicação prévia com 15 (quinze) dias, mas sim com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico.
- c) Caso o empregado não disponha de meios informáticos e infraestrutura para execução dos serviços fora da empresa, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado ou ainda, disponibilizado por meio de comodato ao empregado deverão ser previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, e não configurará verba salarial.
- d) Poderá ser alterado os contratos de estagiários e menores aprendizes para teletrabalho.



**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, lembrando que as faltas neste período de decretação do estado de calamidade pública, são consideradas justificadas.

**7. Meu empregado decidiu por sua própria conta não comparecer ao trabalho. 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.

Entretanto, caso o serviço prestado seja considerado essencial, o colaborador não pode recusar prestar seus serviços, mas é dever do empregador prover os meios necessários que este não seja contaminado no ambiente de trabalho.

**8. A situação do Coronavírus implicou em paralisação de atividades. 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, utilizando caso inexistir saldo o *banco de horas negativo* conforme previsão da MP 927/2020. Se o empregador possui um regulamento, basta cumprir, **alterando e identificando as horas referentes ao período de 21/02/2020**, pois, serão abrangidas pela orientação da MP. Se não possui, pode negociar diretamente com o empregado mediante acordo individual escrito, se a compensação exceder a um mês. Conforme orienta a MP, as horas que computadas do período de decretação de calamidade pública, poderão ser compensadas em até 18 (dezoito) meses, contados do encerramento da decretação.

b. **Concessão de férias:** As **férias individuais** são concedidas conforme a necessidade e interesse do empregador, portanto, a MP 927/2020 alterou dois pontos: a comunicação poderá ser realizada com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, e poderá ocorrer por meio eletrônico.

Quanto ao pagamento, este poderá ocorrer até o quinto dia útil do mês subsequente ao primeiro dia de gozo do período, sem ensejar multa ao empregador.

Também poderá ser postergado o pagamento do terço constitucional, sem aplicação de correção ou multa, podendo o empregador adimplir até o pagamento da gratificação natalina em 20/12/2020.

No que se refere as **férias coletivas**, a MP retirou a necessidade de observar os limites previstos na CLT, entretanto recomenda-se que estes sejam observados, para evitar reclamações trabalhistas nesse sentido futuramente, define a CLT que poderão ser concedidas em até dois períodos de não inferiores a 10 (dez) dias e seu pagamento poderá ocorrer nos moldes das férias individuais.

Acontece, que a Medida Provisória, **retirou a necessidade de comunicação prévia ao Ministério da Economia e também aos Sindicatos das categorias, que deveria ocorrer com 15 dias de antecedência.**

A comunicação das férias coletivas, poderá ocorrer por meio eletrônico devendo alcançar todos os colaboradores beneficiados, com antecedência mínima também de 48 (quarenta e oito) horas.



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

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, de forma unilateral, nos termos da MP 927/2020 e por escrito com 48h (quarenta e oito horas) de antecedência, de que o serviço neste período deverá ser exercido à distância (art. 75-C, § 1º da CLT).

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, e todas as regras de sua execução e reembolso de despesas, precisar estar previsto no termo aditivo de alteração contratual, previamente ou em até 30 (trinta) dias a partir da alteração.

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.

- 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).

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.

### **9. As agências do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego estão sem atendimento o que não permite o protocolo das férias coletivas. O que fazer? Este acordo com os funcionários pode ser no retorno?**

A MP 927/2020, retirou a necessidade de comunicar o Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho), portanto, o empregador que deseja conceder as férias coletivas, deverá comunicar por meio eletrônico ou outro eficaz, aos colaboradores abrangidos em antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. De acordo com alteração da MP 927, o empregador poderá conceder férias coletivas por quantas vezes/períodos e por quantos dias quiser;

A concessão das férias é uma liberalidade concedida ao empregador e não necessita da anuência do empregado, pois, deverá respeitar o melhor interesse do empregador.

### **10. Redução da jornada, seguro desemprego, limites de redução, 15 dias de Coronavírus com atestado. O INSS paga? Como?**

Com relação a redução da carga horária, a MP não trouxe previsão da redução proporcional do salário, entretanto, determinou que a pandemia constitui um caso de força maior, previsto na CLT.

Sendo considerado força maior, a CLT garante, em virtude do princípio da continuidade e proteção ao emprego, que poderá ser reduzido o salário do empregado em até 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região, devendo ocorrer a participação do sindicato da categoria. Nesse caso, deve ser garantido ao empregado o reestabelecimento dos salários reduzidos assim que cessar os motivos que ensejaram a decretação da força maior.

Para redução da carga horária e redução salarial por sua vez, deverá ocorrer somente com a participação do sindicato da categoria.

Caso o colaborador seja contaminado pelo COVID-19, ele poderá apresentar ou não atestado médico, já que a Lei 13.979/2020, define que se trata de uma falta justificada, quando a este ponto não tivemos alteração: Permanece os 15 (quinze) primeiros dias de responsabilidade do empregador e os 16º (décimo sexto) em diante ficará ao encargo do INSS.

No caso de rescisão do contrato de trabalho, as verbas trabalhistas devem ser pagas no prazo estabelecido na CLT e também, deverá ocorrer a realização do exame médico ocupacional de desligamento/demissional. De acordo com alteração da MP 927, este exame demissional poderá ser dispensado se o exame médico ocupacional mais recente ocorreu há menos de 180 dias.



O Seguro desemprego, permanece nas mesmas regras anteriores estabelecidas para sua concessão.

**11. Em se tratando de antecipação de férias, pode descontar depois, em caso de rescisão?**

O desconto da antecipação das férias, não é previsto na Legislação, e no caso das férias individuais não poderá ser descontado em caso de rescisão, a MP é omissa quanto a este ponto.

Portanto, a concessão antecipada das férias sem que o período aquisitivo esteja completo, não é aconselhável descontar os valores pagos antecipadamente, sendo o entendimento de Tribunais de que se trata do risco do negócio, não podendo ser transferido ao colaborador

**12. No caso de banco de horas, pode usar na rescisão como desconto?**

Caso exista o banco de horas negativo e não seja totalmente compensado, não poderá ser descontado do colaborador as horas faltantes, pois, não pode existir o banco de horas negativo.

A “anomalia” trazida pela MP busca prover meios de preservação da saúde financeira de quem desenvolve a atividade (empregador) e também garantir a preservação dos empregos, portanto, caso não tenha sido totalmente compensadas as horas do banco, estas não poderão ser objeto de desconto na rescisão.

**13. A justiça aceitará as férias coletivas, considerando que o empregado de certa forma precisa ficar em quarentena?**

As férias coletivas já são previstas em nosso ordenamento jurídico, portanto, não existe óbice em concedê-las.

Quanto à quarentena, não é responsabilidade do empregador o devido cumprimento desta pelo empregado, inclusive, por meio da MP 927 foi excluído onexo causal entre a prestação dos serviços e a contaminação, salvo se o reclamante conseguir demonstrar claramente este nexo, não é presumido.

Não menos importante, o tempo concedido de férias é para ser usufruído conforme necessidade do empregado, ultrapassando a esfera de subordinação do empregador.

**14. Já foi publicada alguma medida do Governo Federal para liberação da diminuição de jornada, férias coletivas, férias individuais, sem o prazo de aviso?**

Conforme exposto, alguns pontos como: banco de horas, férias coletivas e individuais, foram objeto da Medida Provisória 927/2020, publicada em 22/03/2020, e alterada em 23/03/2020.

**15. É possível antecipar os feriados?**

Sim, a MP 927 garantiu que o empregador poderá antecipar o gozo dos feriados para compensar as ausências decorrente da pandemia, sendo uma determinação do empregador essa compensação quando se tratar de **feriados NÃO religiosos**. Basta realizar a notificação dos empregados por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas, indicando quais serão os feriados aproveitados.

São feriados nacionais NÃO religiosos:

**21/04 – Tiradentes**

**01/05 – Dia do Trabalho**

**07/09 – Independência do Brasil**

**15/11 – Proclamação da República**





E também, poderá ser incluído nesta antecipação os **feriados estaduais e municipais**.

Entretanto, quando se tratar da necessidade de antecipar todos os feriados, incluindo assim os feriados religiosos, é necessária a anuência do trabalhador mediante acordo individual escrito.

#### **16. Posso acumular a antecipação dos feriados com as férias?**

Sim, poderá ser cumulado férias e antecipação de feriados.

#### **17. Posso postergar o pagamento do FGTS?**

Importante medida que visa desafogar financeiramente os empregadores é a suspensão da exigibilidade dos depósitos de FGTS referentes aos meses de março, abril e maio de 2020 (com vencimento em abril, maio e junho de 2020 respectivamente). Tal medida pode ser tomada não importando o número de empregados, nem o regime de tributação, nem o ramo de atividade econômica, e nem depende de adesão prévia.

De acordo com a alteração da MP 927, referidos recolhimentos poderão ser feitos de forma parcelada em até 6 (seis) vezes, sem a incidência da atualização, da multa e encargos, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Para que possa usar do benefício, o empregador precisa declarar os valores até 20 de junho de 2020, sob pena de perda do benefício e aplicação das sanções aplicáveis pelo depósito em atraso.

Caso o colaborador seja desligado antes do prazo, deverá o empregador realizar o depósito integral dos valores pendentes.

#### **18. Preciso realizar os exames ocupacionais e treinamentos periódicos?**

Durante o período de calamidade pública, há obrigatoriedade da realização apenas dos exames demissionais (salvo se realizados há menos de 180 dias, como já mencionado), sendo que os demais exames médicos clínicos e complementares poderão ser realizados em até 60 dias após o encerramento do período de calamidade pública (a não ser que o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional entenda que tal prorrogação implique em risco para o empregado).

Quanto aos treinamentos periódicos dos atuais empregados, sua obrigatoriedade fica suspensa durante o estado de calamidade pública, podendo ser realizados no prazo de 90 dias após o encerramento de tal período ou, ainda, podendo ser realizados à distância.

#### **19. Se mesmo adotando as medidas de segurança, mas mantendo a prestação de serviço no local de trabalho, e meu colaborador for infectado, será considerado acidente de trabalho?**

A contaminação pelo COVID-19 não será considerado como doença ocupacional e não será equiparado a acidente de trabalho para fins legais, exceto nos casos em que haja comprovação donexo causal.

#### **20. Por quanto tempo vale a MP – Medida Provisória? O que pode ser negociado?**

O prazo de validade da Medida Provisória é de sessenta dias, prorrogáveis por igual período. As regras ali contidas, passam a valer a partir da sua publicação e poderão perdurar até 31/12/2020.

Os empregadores que, em caráter emergencial adotaram, dentro de 30 dias de antecedência alguma das medidas previstas na MP, não serão consideradas irregulares ou ainda ilegais, convalidando-se com a publicação da MP, desde que não contrárias a esta.



A MP estabeleceu que poderá ser objeto de negociação entre empregado e empregador tudo aquilo que não esteja contrário a Constituição Federal de 1988. A intenção é a preservação do emprego.

O acordo, poderá ser firmado de maneira individual, sem envolver o Sindicato a Categoria e deverá ser escrito.

**21. A convenção coletiva venceu, como ficam as regras, posso parar de pagar o que estava previsto?**

Não, não poderá ser reduzido direitos já oferecidos aos colaboradores, inclusive no que se tange a CCT. Os acordos e convenções coletivas de trabalho vencidos ou a vencer no prazo de 180 dias a partir da entrada em vigor da Medida Provisória, a critério do empregador, poderão ser prorrogados pelo prazo de 90 dias a partir do término daquele prazo de 180 dias.

**22. Posso demitir o colaborador durante o estado de calamidade pública?**

Sim, o desligamento de colaboradores é direito potestativo do empregador, portanto, não existe impedimento para que seja desligado.

Entretanto, é necessário lembrar que as verbas deverão ser pagas no prazo estabelecido na CLT, 10 (dez) dias após o encerramento do contrato e também deverá ser realizado o exame médico demissional, nos termos da MP 927.

**23. Meu funcionário precisará de auxílio doença, como e onde ele fará a perícia médica para conseguir o benefício previdenciário?**

Devido ao alto risco de contágio e como medida de manutenção do isolamento social, no dia 19/03/2020, foi publicada a decisão que altera a necessidade de perícia médica presencial/física dentro da agência do INSS.

Desse modo, a comprovação de incapacidade para o trabalho se dará por meio da apresentação de documentos do médico particular ( a exemplo de laudos, atestados) a serem juntados no portal do “MEU INSS”. Esta documentação será enviada para um médico perito do INSS que fará a análise e dará a resposta, pela incapacidade para o trabalho ou não, e conseqüentemente, justificará ou não a concessão do benefício requerido.

Destaca-se que essa nova maneira de concessão de benefício (sem a realização presencial da perícia no INSS) não faz distinção de CID (Código Internacional de Doença – codifica e classifica doenças), sendo assim, não importa se seu funcionário ficará afastado por contaminação do COVID-19 ou outra doença, o fator determinante é que cause a incapacidade para as atividades laborais e habituais.

É importante que sejam anexados os documentos médicos (como laudos e outros) com as informações corretas, suficientes e necessárias, de acordo com o que requer o INSS, para evitar que o pedido do benefício ao funcionário seja recusado, e que o mesmo pretenda/precise voltar ao trabalho sem condições físicas e de saúde.

**24. Caso eu não forneça EPI ao meu funcionário e ele seja contaminado, o INSS pode fazer algo contra minha empresa?**

Sim, caso seu funcionário precise de algum benefício previdenciário decorrente de alguma omissão, conduta imprudente ou negligente por parte do empregador, é possível que o INSS, cobre a empresa do valor que foi pago pelo INSS, através de uma ação de regresso.





Para que esse tipo de ação tenha prosseguimento, é preciso juntar provas de que a doença foi contraída dentro da empresa e a empresa agiu com impudência, negligência ou omissão. Porém, para evitar esse desgaste, as empresas que possuem autorização para funcionar (a exemplo de supermercados), devem orientar seu funcionário, fornecer os EPIs aplicáveis, e fiscalizar seu uso, para evitar o contágio.

A comprovação de fornecimento dos EPIs e ciência do funcionário recomenda-se que seja feito por meio de maneira documental (memorandos, circulares, mensagens de whatsapp e etc), e com a assinatura do funcionário. Isso para provar que empresa agiu com responsabilidade, e para afastar onexo causal, que não é presumido, conforme a orientação da MP 927, devido ao contágio comunitário.

**25. Na atividade desempenhada, não existe a necessidade de uso de luvas ou máscaras, como orientado pelos departamentos de saúde, mas meu colaborador insiste em utilizar. Como proceder?**

Caso não exista a necessidade de uso de tais equipamentos, de acordo com orientação da autoridade sanitária, é necessário que o empregador alerte dos riscos do uso de EPI inadequado indevidamente ou de maneira incorreta, e colhendo um termo de ciência das orientações repassadas ao colaborador de tais riscos.

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, e de outro lado, o empregado que se recusar a utilizar EPI recomendado, como luvas, máscara **quando essenciais à atividade desempenhada**, ou uso de álcool gel em qualquer atividade, 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.

Todos têm o dever de colaboração com a saúde pública e a regra geral de responsabilidade civil, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, estabelece que *“haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”*.

Além da função social da empresa, também é dever de **todos**, inclusive dos funcionários, colaborar e envidar esforços para conter o alastramento da enfermidade, declarada como pandemia. Por essa razão, o Código Penal prevê a responsabilização de pessoas que não cumprem as ordens de autoridades sanitárias para a contenção de epidemias (art. 268 do Código Penal, Capítulo III, “crimes contra a saúde pública”).

**No mais, nos colocamos à total disposição para esclarecimentos e eventuais dúvidas que poderão vir a surgir.**

**Comitê de Gestão de Crise da FACISC:** 48 98431-7162 (celular e whats app) / anticrise@facisc.org.br