



LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE AS MEDIDAS PARA O ENFRETAMENTO AO CORONAVÍRUS

Há uma lei específica e uma portaria do Ministério da Saúde que tratam de medidas a serem adotadas para a proteção da coletividade em função da COVID-19. Entre estas medidas temos: isolamento, quarentena, exames médicos e laboratoriais, entre outros.

A Lei 13.979, de 06/02/2020, traça medidas que poderão ser adotadas pelo poder público e que objetivam a proteção da coletividade em função do coronavírus, trazendo conceitos de isolamento e quarentena e as seguintes medidas de saúde pública que poderão ser adotadas: 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 gerado 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.

A lei também assegura às pessoas afetadas pelas medidas anteriores: 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.

Há uma obrigação de que toda pessoa deverá colaborar com as autoridades sanitárias na comunicação imediata de: I - possíveis contatos com agentes infecciosos do coronavírus; II - circulação em áreas consideradas como regiões de contaminação pelo coronavírus.

A referida lei também estabelece ser obrigatório o compartilhamento entre órgãos e entidades da administração pública federal, estadual, distrital e municipal de dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou com suspeita de infecção pelo coronavírus, com a finalidade exclusiva de evitar a sua propagação, sendo que tal obrigação estende-se às pessoas jurídicas de direito privado quando os dados forem solicitados por autoridade sanitária.

Dispõe, ainda, que será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo (isolamento, quarentena e exames) assim como a regra de que as pessoas deverão sujeitar-se ao cumprimento das medidas descritas anteriormente, e o descumprimento delas acarretará responsabilização, nos termos previstos em lei.



A Portaria 356, de 11/03/2020, do Ministério da Saúde, que regulamenta a Lei 13.979/20, estabelece regras e diretrizes para o enfrentamento da emergência de saúde pública, tais como isolamento, quarentena e afastamento para os exames compulsórios. Também dispõe que o prazo máximo de isolamento, mediante prescrição médica é de 14 dias, podendo ser prorrogado por igual período, se houver resultado laboratorial que comprove a contaminação. Esse período é considerado falta justificada ao trabalho. Se o afastamento ultrapassar 15 dias o empregado deverá ser afastado pela Previdência Social.

MEDIDAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A empresa pode alterar o horário de início e término do trabalho do colaborador.

Podem ser adotadas jornadas flexíveis com horários distintos para início e término do trabalho, em determinadas áreas ou até mesmo para todos os trabalhadores. A adoção das jornadas flexíveis exige a celebração de contrato de trabalho ou aditivo contratual escrito. Isto é importante nesse momento para que se evite aglomerações e grande quantidade de pessoas num mesmo local de trabalho. **Fundamento legal: CLT, art.444.**

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO E BANCO DE HORAS

É possível compensar com o banco de horas os dias que o trabalhador estiver em isolamento social.

A CLT permite o acréscimo de horas extras em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou mediante contrato coletivo de trabalho e o banco de horas somente poderia ser formalizado através de acordo ou convenção coletiva com possibilidade de compensação no período máximo de 1 (um) ano, não podendo ser ultrapassado o limite de 10 horas diárias. Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem a compensação integral o empregado faria jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão.

A CLT permite o acréscimo de horas extras em número não excedente de 2 (duas), por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Há 3 espécies de compensação de horas; 1) Banco de horas com compensação no período máximo de 6 meses, pode ser por acordo individual escrito; 2) Compensação de jornada para a compensação no mesmo mês pode ser por acordo individual, tácito ou escrito; 3) Banco de horas de compensação de no máximo 1 (um) ano, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Se descumpridas as regras para compensação de jornada, inclusive através de acordo tácito, não implica a recepção do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada as 44 horas semanais, sendo devido apenas o adicional. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. O banco de horas para o motorista profissional continua sendo aquele previsto no par.2º, do artigo 59, da CLT, ou seja, somente pode ser formalizado através de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Permanece inalterado o art.235-C que



permite a prorrogação da jornada diária do motorista profissional por até 2 horas extras ou até 4 horas extras mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Para as empresas que possam implementá-lo o sistema de compensação de horas será útil, pois permitirá que as horas extras possam ser compensadas com repouso. No caso do banco de horas a legislação permite que seja adotado através de instrumento firmado diretamente entre empregado e empregador desde que a compensação seja feita em até seis meses. Isto também é útil para reduzir o número de empregados prestando serviços no estabelecimento da empresa nesse momento mais crítico de prevenção ao contágio do coronavírus.

Fundamento legal: CLT, artigo 59, par.5º e 6º.

TELETRABALHO

A empresa poderá optar pelo "home office" ou outro tipo de trabalho remoto

A lei define como teletrabalho como sendo 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 constituem como trabalho externo.

Não descaracteriza o teletrabalho o comparecimento à empresa para realização de atividades específicas, sendo que as atividades desenvolvidas devem fazer parte do contrato de trabalho. A alteração do regime presencial para teletrabalho pode ser feita através de mútuo consentimento e aditivo contratual. Por outro lado, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por decisão do empregador exige um prazo mínimo de 15 dias de transição e aditivo contratual.

Dispõe ainda a nova CLT que o contrato escrito deverá dispor sobre a responsabilidade do empregado quanto à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessária e adequada ao teletrabalho e eventual reembolso de despesas pelo empregado. Tais utilidades não integram a remuneração do empregado. Cabe ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às preocupações a tomar a fim de evitar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho. Por fim, dispõe a nova CLT que o regime de teletrabalho exclui os empregados do controle de jornada tendo sido incluído o inciso III ao art.62, da CLT.

Embora não seja a única espécie de teletrabalho o home office é a mais comum e permite que o empregado possa trabalhar em sua própria casa, através de meios informatizados de comunicação "on-line" ou não. Essa alternativa de prestação de serviços a distância é adequada a esse momento de necessidade de isolamento social, bastando que a empresa formalize as regras de prestação de serviços em teletrabalho no contrato de trabalho ou em aditivo contratual, podendo ser por prazo determinado ou indeterminado, dependendo das necessidades.



Fundamento legal: CLT, artigos 75-B a 75-E.

FÉRIAS INDIVIDUAIS

Concessão de férias pode ser uma opção para empresa.

Nada impede que a empresa possa conceder férias nesse período aos seus empregados, cujo contrato de trabalho esteja no período concessivo, lembrado que as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, lembrando que é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. A CLT estabelece um prazo mínimo de 30 dias para comunicação prévia do empregado do início das férias e o descumprimento dessa regra acarretará a possibilidade de aplicação de multa administrativa. Embora estejamos diante da situação excepcional e de força maior, caso a empresa venha optar pela adoção das férias individuais sem o cumprimento do prazo mínimo de 30 dias para comunicação, estará sujeita a sanções administrativas.

Fundamento legal: CLT, artigos 134, par.1º e 2º e 135.

FÉRIAS COLETIVAS

Em algumas situações, podem ser concedidas as férias coletivas

As férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados setores ou departamentos e poderão ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos. É certo que é exigida uma comunicação prévia de 15 dias, ao órgão local do Ministério do Trabalho, das datas de início e fim das férias indicando os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida, sendo que o descumprimento poderá acarretar multa administrativa. Embora estejamos diante da situação excepcional e de força maior, caso a empresa venha optar pela adoção das férias coletivas sem o cumprimento dos prazos e comunicações necessárias, estará sujeita a sanções administrativas.

Fundamento legal: CLT, art.139 e seus parágrafos.

TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

É possível implantar o tempo de trabalho para parcial, com pagamento proporcional.

Trata-se do ajuste especial com limite máximo de 30 horas semanais, pagamento proporcional a jornada de trabalho, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda aquele cuja duração não exceda a 26 horas suplementares semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais.

Pode ser formalizado por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Se o contrato de trabalho em regime de tempo parcial for estabelecido em número inferior a 26 horas semanais, as horas suplementares a este número serão consideradas horas extras para fins de pagamento do adicional de 50% estando também limitadas a 6 horas suplementares semanais.



Há possibilidade de se compensar as horas suplementares diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. Faculta-se ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter 1/3 do período de férias a que ver direito em abono pecuniário. As férias no regime de trabalho a tempo parcial são regidas pela regra geral dos demais contratos de trabalho (art.130), sendo permitindo o abono de 1/3 das férias.

Fundamento Legal: CLT, art.58-A, par.3º, 4º, 5º, 6º e 7º.

TRABALHO INTERMITENTE

A empresa pode optar pelo trabalho intermitente, que permite a prestação de serviços de forma não contínua.

Trabalho intermitente é o contrato de trabalho escrito no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do poder de atividade do empregado e do empregador, exceto para aeronautas que possuem legislação própria. O contrato deve conter o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados da empresa que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. A comunicação para a prestação de serviços poderá ser feita por qualquer meio eficaz com a informação da jornada, desde que haja uma antecedência mínima de 3 dias corridos.

O empregado terá um prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se a recusa, no silêncio. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação. Aceita a oferta para o trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, o prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição ao empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Ao final de cada período de prestação de serviços o empregado fará jus a: I) remuneração; II) férias proporcionais com o terço; III) 13º salário proporcional; IV) RSR e; V) adicionais legais; VI) FGTS; VII) contribuição previdenciária; VIII) férias integrais de 30 dias, a cada 12 meses, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Fundamento Legal: CLT, artigos 443 e 452-A.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

É possível suspender temporariamente o contrato de trabalho desde que o colaborador esteja em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.



A CLT prevê a hipótese suspensão temporária do contrato de trabalho, por um período de 2 a 5 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 com a concordância formal do empregado. A suspensão temporária do contrato de trabalho deve ser precedida de notificação ao respectivo sindicato profissional, com antecedência mínima de 15 dias.

Terminando o prazo de afastamento ao empregado são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa. O contrato de trabalho não poderá ser suspenso temporariamente mais de uma vez no período de 16 meses. É facultado ao empregador conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, cujo valor será definido em convenção ou acordo coletivo de trabalho. É assegurado ao empregado os benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador no período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional. Ocorrendo dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, serão devidos os pagamentos das verbas indenizatórias previstas na CLT, além de multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo que deverá ser, no mínimo, correspondente ao valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Fundamento legal: CLT, art.476-A e seus parágrafos.

REDUÇÃO TEMPORÁRIA DOS SALÁRIOS E DA JORNADA DE TRABALHO

É possível reduzir a jornada de trabalho, desde que comprovado pela empresa força maior ou prejuízos, mediante a negociação coletiva.

A CLT permite, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo ser superior a 25%, respeitado, e, qualquer caso, o salário mínimo da região. Trata-se de suspensão temporária e cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior é garantido aos empregados o estabelecimento dos salários reduzidos. Se houver comprovação de falsidade na alegação do motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis e não estáveis o complemento da indenização já recebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada. Entretanto, prevalece o entendimento na doutrina e na jurisprudência que o art. 503 da CLT, que trata dessa possibilidade, não foi recepcionado pela Constituição Federal que, em seu art. 7º, incisos VI e XIII, estabelece ser possível a redução de salário e jornada, desde que prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, desde que haja participação obrigatória do sindicato profissional. A reforma trabalhista trazida com a Lei 13.467/17 adotou o mesmo entendimento da Constituição Federal ao prever a matéria no par.3º, do art. 611-A, da CLT. De acordo com o referido par.3º, se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. Embora seja possível a redução da jornada com proporcional redução de



salário, desde que haja acordo ou convenção coletiva, deve ser mantido o valor da hora trabalhada para que não haja redução salarial.

Fundamento legal: CLT, art.611-A e par.3º e art.7º, VI e XIII, da CF.

FORÇA MAIOR

Apesar de prevista na CLT a questão de força maior, há ressalvas na própria legislação para sua utilização.

Vale destacar que a CLT possui previsão expressa sobre a força maior, assim definida como todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. Mas a própria CLT faz algumas restrições para aplicação da força maior ao dispor que a imprevidência do empregador a exclui e somente poderá vir a ser aplicada quando ocorrer fato inevitável que afete substancialmente a situação econômica e financeira da empresa. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos é assegurada ao empregado que ali trabalhe, quando despedido, uma indenização na seguinte forma: I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478; II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 da CLT, reduzida igualmente à metade.

Fundamento legal: CLT, artigos 501 e seus parágrafos e 502.