



18/03/2020

## Coronavírus - Aspectos Trabalhistas

Nota de conhecimento , em atualização e complementação nossa postagem anterior :

Procedimento trata das principais consequências trabalhistas e previdenciárias, ante a atual pandemia decorrente da propagação do coronavírus.

Esclarecemos que, até o momento, não houve publicação de legislação que trate da prorrogação de recolhimento de contribuições e tributos federais.

### 1. Introdução

Por meio da Lei nº 13.979/2020, regulamentada pela Portaria MS nº 356/2020, do Ministério da Saúde, foram determinadas as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância nacional e internacional, em decorrência da Infecção Humana pelo Coronavírus (COVID-19), inclusive no âmbito do trabalho. Tratam-se, portanto, de medidas temporárias que irão vigorar enquanto perdurar o estado de emergência internacional pelo Coronavírus responsável pelo surto de 2019.

Ressaltamos que, o encerramento da emergência de saúde pública de importância nacional está condicionado à avaliação de risco realizada pela Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde.

Nesta matéria, abordamos apenas as medidas adotadas no âmbito do trabalho e as consequências trabalhistas e previdenciárias trazidas por esta pandemia.

### 2. Conceito

Para fins do disposto na Lei nº 13.979/2020, considera-se:

a) isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

b) quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

### 3. Enfrentamento Da Emergência De Saúde Pública



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.

### 3.1 Isolamento

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 dias, podendo se estender por até igual período, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.



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.

Não será indicada medida de isolamento quando o diagnóstico laboratorial for negativo para o SARSCOV-2.

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, transcrito a seguir.

#### ANEXO I

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, \_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_, CPF nº \_\_\_\_\_ declaro que fui devidamente informado(a) pelo médico(a) Dr.(a) \_\_\_\_\_ sobre a necessidade de \_\_\_\_\_ (isolamento ou quarentena) a que devo ser submetido, com data de início \_\_\_\_\_, previsão de término \_\_\_\_\_, local de cumprimento da medida \_\_\_\_\_, bem como as possíveis consequências da sua não realização.

Paciente

Responsável

Nome: \_\_\_\_\_ Grau de Parentesco: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_ Identidade N°: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_ : \_\_\_\_

Deve ser preenchido pelo médico

Expliquei o funcionamento da medida de saúde pública a que o paciente acima referido está sujeito, ao próprio paciente e/ou seu responsável, sobre riscos do não atendimento da medida, tendo respondido às perguntas formuladas pelos mesmos. De acordo com o meu entendimento, o paciente e/ou seu responsável, está em condições de compreender o que lhes foi informado. Deverão ser seguidas as seguintes orientações:

Nome do médico: \_\_\_\_\_



Assinatura \_\_\_\_\_

CRM \_\_\_\_\_

Nome e assinatura do responsável legal: \_\_\_\_\_

## ANEXO II

### NOTIFICAÇÃO DE ISOLAMENTO

O(A) Senhor(a) está sendo notificado sobre a necessidade de adoção de medida sanitária de isolamento. Essa medida é necessária, pois visa a prevenir a dispersão do vírus Covid-19.

Data de início:

Previsão de término:

Fundamentação:

Local de cumprimento da medida (domicílio):

Local: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_ : \_\_\_\_

Nome do profissional da vigilância epidemiológica: \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_ Matrícula: \_\_\_\_\_

Eu, \_\_\_\_\_, documento de identidade ou passaporte \_\_\_\_\_ declaro que fui devidamente informado(a) pelo agente da vigilância epidemiológica acima identificado sobre a necessidade de isolamento a que devo ser submetido, bem como as possíveis consequências da sua não realização.

Local: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_ : \_\_\_\_

Assinatura da pessoa notificada: \_\_\_\_\_

Ou



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.

### 3.2 Quarentena

A medida de quarentena tem como objetivo garantir a manutenção dos serviços de saúde em local certo e determinado.

A medida de quarentena será determinada mediante ato administrativo formal e devidamente motivado e deverá ser editada por Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro de Estado da Saúde ou superiores em cada nível de gestão, publicada no Diário Oficial e amplamente divulgada pelos meios de comunicação.

A medida de quarentena será adotada pelo prazo de até 40 dias, podendo se estender pelo tempo necessário para reduzir a transmissão comunitária e garantir a manutenção dos serviços de saúde no território.

A extensão do prazo da quarentena dependerá de prévia avaliação do Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública (COE-nCoV) previsto na Portaria nº 188/GM/MS/2020.

A medida de quarentena não poderá ser determinada ou mantida após o encerramento da Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional.

### 4. Faltas ao serviço - Abono

As ausências decorrentes das medidas de isolamento, quarentena e demais medidas obrigatórias, como realização de exames, testes, vacinação, tratamento etc., serão consideradas faltas justificadas ao serviço e serão abonadas pelo empregador, de acordo com o § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020.

### 5. Home office

Em razão de todo cenário mundial trazido pela pandemia em decorrência da Infecção Humana pelo Coronavírus (COVID-19), uma das medidas para proteção da população e, a adoção, quando possível, do home Office.

O home office pode ser utilizado eventualmente pelos empregados, sem um período longo fora do trabalho ou a necessidade de previsão no contrato. Ele aparece como benefício utilizado uma vez por semana ou medida emergencial, como a que estamos enfrentando como prevenção contra o novo coronavírus.

Inexiste previsão expressa para que a empresa obtenha sucesso com home office.



Orientamos que a empresa analise o tipo do trabalho e o perfil do empregado que será submetido a esse tipo de trabalho, pois algumas atividades exigem a presença do trabalhador na empresa e, nem todo empregado irá se adaptar ao trabalho em casa.

Para implantação do home office orientamos que a empresa elabore um termo, o qual deve ser assinado pelo empregado, em que seja esclarecido que o home office é temporário, se possível estabelecendo o prazo, que as despesas com a medida correrão por conta do empregador (fornecimento de material necessário ao exercício da atividade, tais como computador, telefone etc.).

Importante ressaltar que o home office - ou teletrabalho como é definido e tratado pela legislação trabalhista - deve seguir regras e contar com um modelo definido para sua implementação, que abranja itens tais como: fornecimento dos equipamentos necessários para que o empregado possa executar suas atividades remotamente, elaboração de aditivo contratual por mútuo acordo e prazos de duração

#### 6. Férias coletivas - Concessão

Uma outra alternativa para a diminuição da exposição de trabalhadores aos fatores de risco é a concessão de férias coletivas pelas empresas

A concessão de férias coletivas requer, por parte do empregador, observar os seguintes requisitos:

- a) comunicar com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias à SEPRT, informando quais são os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida;
- b) enviar cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional;
- c) afixar aviso nos locais do trabalho, sobre a adoção do regime.

Como a situação exige ações rápidas por parte de toda a população, em razão do avanço exponencial do contágio, a espera de 15 dias para o início das férias pode não ser tão efetiva, em razão das exigências legais descritas anteriormente.

Caso o trabalhador da empresa já se encontrar em isolamento ou em quarentena, este não poderá gozar de férias coletivas, uma vez que já se encontra afastado das atividades, sendo o respectivo período de afastamento caracterizado como faltas legais abonadas pelo empregador.

#### 7. Licença remunerada

O empregador poderá, também, optar pela concessão de licença remunerada aos empregados, como forma de proteção, evitando a exposição dos mesmos ao Coronavírus.



Na concessão de licença remunerada há interrupção do contrato de trabalho, ocasião em que o empregado receberá sua remuneração normal como se estivesse trabalhando, primeiro porque não pode haver a redução de salário, exceto se houver previsão em acordo coletivo (art. 7º, VI, da Constituição Federal) e segundo porque a ausência ao serviço está devidamente justificada.

Assim, no decorrer dessa licença, a Justiça do Trabalho tem firmado entendimento no sentido de que o empregado receberá a remuneração do repouso semanal remunerado pertinente ao período de afastamento, bem como o adicional noturno, média de horas extras, e demais direitos devidos ao trabalhador.

Para o empregado que receba salário variável, será apurada a média dos variáveis para obtenção da média mensal que servirá de base para o pagamento da remuneração durante o afastamento do empregado. Observa-se que será garantido ao empregado pelo menos o salário mínimo em vigor ou piso salarial, se houver, na hipótese de a média mensal apurada resultar em valor inferior a esse.

Sobre o valor pago a título de licença remunerada haverá incidência de encargos, tais como: INSS, FGTS e IRRF.

Ao empregado licenciado asseguram-se todas as vantagens concedidas à categoria profissional ou econômica durante seu afastamento.

## 8. Flexibilização da jornada de trabalho

A flexibilização da jornada de trabalho também é uma medida que pode ajudar nesse momento para que os empregados evitem o uso de transporte público nos horários de pico, diminuindo o risco de contaminação.

A jornada flexível, também conhecida como jornada móvel, é resultado da flexibilização da relação capital e trabalho por meio do acordo entre empregador e empregado, a qual permite que o empregado cumpra sua jornada contratual, dentro de um horário previamente estabelecido.

## 9. Auxílio-doença

O segurado empregado que ficar incapacitado para o seu trabalho por mais de 15 dias, desde que atenda aos demais requisitos exigidos por lei, terá direito ao benefício por incapacidade temporária (auxílio-doença).

Durante os primeiros 15 dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral. A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros 15 dias.



Quando a incapacidade ultrapassar 15 dias consecutivos, o segurado será encaminhado à perícia médica previdenciária, que o submeterá à avaliação pericial por profissional médico integrante de seus quadros.

Observa-se, portanto, que, para que o segurado tenha direito ao benefício previdenciário, é necessária a constatação da incapacidade para o trabalho comprovada mediante atestado médico.

Isto posto, ressaltamos que simples fato de o empregado estar isolado ou em quarentena, mas sem apresentar sintomas que o incapacite para o trabalho, não será considerado auxílio-doença, uma vez que não há incapacidade para trabalho.

Por outro lado, se ocorreu a contaminação pelo Coronavírus e, este acarretou agravos à saúde do empregado, que determinou a necessidade de tratamento, internação, tendo ocasionado o seu afastamento por mais de 15 dias, mediante atestado médico, este fará jus ao auxílio-doença previdenciário a partir do 16º dia de afastamento do trabalho, cabendo à empresa o pagamento dos 15 primeiros dias.

#### 10. Descumprimento das medidas - Consequências

O descumprimento, seja da medida de isolamento ou da medida de quarentena, acarretará a responsabilização, nos termos previstos em lei.

Caberá ao médico ou ao agente de vigilância epidemiológica informar à autoridade policial e ao Ministério Público sobre o descumprimento das medidas.

#### 11. Compartilhamento de informações

É 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. Essa obrigação também se estende-se às pessoas jurídicas de direito privado quando os dados forem solicitados por autoridade sanitária.

O Ministério da Saúde manterá dados públicos e atualizados sobre os casos confirmados, suspeitos e em investigação, relativos à situação de emergência pública sanitária, resguardando o direito ao sigilo das informações pessoais.

Fonte: Editorial Cenofisco