



São Paulo, 19 março de 2020.

## **CIRCULAR SINAPRO-SP Nº 03/2020**

Ref.: **Coronavírus e impactos nas relações trabalhistas**

Prezados,

Como já é de conhecimento de todos, estamos vivenciando uma pandemia do novo coronavírus, conforme declarado pela Organização Mundial da Saúde (“OMS”) em 11/03/2020. A OMS sugeriu a adoção de várias medidas preventivas para evitar contágio na população mundial e que afetam todas as relações jurídicas, especialmente as relações de trabalho.

A partir da orientação da OMS e com a finalidade de conter os casos no Brasil, o Governo Federal editou a Lei n.º 13.979/2020, que disciplina medidas e políticas para a proteção da coletividade e preservação da saúde pública.

Nos próximos dias novas diretrizes poderão ser divulgadas.

Tais medidas previstas estão a cargo do Ministro de Estado da Saúde, mas nada impede que as empresas adotem, desde já, ou de forma concomitante, ações que resguardem seus empregados.

Dentre os diversos aspectos protetivos da Lei, há indicação de que a ausência do empregado para apurar eventual contágio, bem como a adoção de medidas, como isolamento e quarentena serão tratados como falta justificada, observados alguns critérios.

### **I – Medidas relativas a afastamentos, licenças médicas e atestados médicos**

Há algumas situações que merecem análise, sob o ponto de vista do afastamento decorrente do atual cenário:

(i). É possível que ocorra o afastamento sem prejuízo de salário de empregado com suspeita de contágio sem que ocorra a suspensão de sua remuneração. As empresas poderão acertar essa possibilidade, por escrito e desde que tratem todos os indivíduos na mesma situação da mesma forma.



(ii). No caso de faltas injustificadas, a empresa poderá adotar medidas disciplinares correlatas. Neste ponto, qualquer penalidade a ser aplicada dependerá de análise de caso concreto. O Ministério da Saúde não determinou, por ora, medidas para adotar restrições de locomoção e aglomeração pelos riscos do COVID-19. Importante mencionar que as empresas devem possuir uma Política específica para apuração de condutas e aplicação das sanções. É obrigatória a apresentação de atestado constando assinatura, carimbo do médico e período necessário de afastamento.

(iii). Foi criada pela Lei 13.979/2020 a regra de limitação ao direito de liberdade: isolamento e quarentena.

Se o afastamento ocorrer por contaminação e obrigatoriedade de isolamento, deve-se observar a lei previdenciária (afastamentos superiores a 15 dias - o INSS deverá arcar com o benefício previdenciário).

Já, no caso de quarentena, que é a suspeita de contágio, não há amparo do INSS. Parte-se do pressuposto que não há incapacidade para o exercício de suas atividades.

Se, no caso, a atividade do profissional não for compatível com a execução de atividades por via remota, haverá afastamento sem prejuízo dos salários, até que o exame para a detecção do vírus fique pronto.

Em qualquer hipótese, o médico do trabalho poderá ser envolvido, por meio do PCMSO.

## **II – Medidas Alternativas**

Apesar da Lei não ter tratado de alternativas para as empresas poderem minimizar os impactos econômicos decorrente da pandemia, há algumas situações que são previstas em lei e que já foram de certa forma amplamente discutidas e que poderão ser adotadas para permitir a continuidade dos negócios empresariais ou até mesmo, permitir a suspensão temporária das atividades econômicas.

### **(i). Trabalho à distância (Home Office e teletrabalho)**

Basicamente, trata-se de execução das atividades profissionais prestadas preponderantemente fora das dependências da empresa.

Há variações conceituais entre uma e outra modalidade, porém o que importa é o tratamento que as empresas irão dar à medida emergencial para permitir o trabalho na residência do profissional.

Cuidados básicos deverão ser avaliados e, na medida do possível, adotados com documentos próprios para minimizar eventuais impactos trabalhistas futuros.



Nos casos de contratos de trabalho ativos, importante formalizar a alteração contratual com a finalidade de demonstrar a necessidade da adoção da medida emergencial e, assim, obter a concordância das partes com a alteração do local de trabalho.

Importante mencionar que não recomendamos a adoção de modelos sem prévia análise da situação efetiva de cada empresa.

Além dos pontos acima, algumas outras orientações gerais e importantes que poderão ser avaliadas após a decisão e adequadas conforme a necessidade:

#### *Necessidade de Política*

É uma tendência mundial e permite diversos benefícios (flexibilidade ao empregado; diminuição de custos ao empregador; maior convívio do empregado com os familiares, dentre diversos outros).

Apesar disso, para evitar problemas no futuro, é importante que as regras sejam iguais para todos. Aqui, um ponto importante – as regras devem ser aplicadas aos profissionais em regime CLT.

A política é uma forma de atenuar alegações de favorecimento a um determinado empregado/grupo de empregados e, ainda, poderá permitir um controle maior da empresa em relação a essa modalidade de trabalho.

Em regra, deverá dispor:

- empregados elegíveis: nem todas as funções permitem o home-office (possibilidade da função/cliente atendido e outros);
- procedimentos gerais para a realização do trabalho em Home Office;
- todos os cuidados necessários para a proteção de informações e documentos sigilosos;
- regras para a Segurança de Informação das empresas;
- regras que atendam a Lei de Proteção de Dados Pessoais;
- regras e documentos compatíveis sobre responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos necessários para o trabalho, reembolso de despesas e todas as situações decorrentes da execução do trabalho do profissional, que são objeto de livre negociação entre as partes;
- regras de reversão de “Home-Office” para o “Full-Office”, dentre diversas outras situações.



### *Ambiente de trabalho*

A empresa permanecerá responsável pelo empregado neste período.

As empresas devem instruir os profissionais, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções necessárias para evitar doenças e acidentes do trabalho. Devem ser indicadas as regras previstas em lei que são as instruções do antigo Ministério do Trabalho, devendo, ainda, ser fornecido documento que ateste o recebimento dessas informações pelo profissional.

Tal situação não afasta a responsabilidade da empresa em eventual acidente ou doença do trabalho.

O acidente doméstico pode ser entendido como acidente de trabalho.

As doenças decorrentes da má-postura e/ou utilização de instrumentos inadequados (cadeira, mesa e outros) também poderão ser consideradas como doenças do trabalho.

A empresa deverá realizar exames médicos (periódicos) e, ainda, deverá elaborar um Termo de Responsabilidade.

### *Jornada de Trabalho*

Empregados elegíveis podem ou não ter controle de jornada. A empresa deverá avaliar o controle de jornada (o atual, na empresa e futuro, no H. Office). A análise deve ser criteriosa e feita em cada caso concreto.

Foram breves conceitos, há muitas outras considerações.

#### (ii). Férias Coletivas ou Individuais

Há a alternativa para a concessão de férias coletivas para a suspensão temporária das atividades empresariais. As férias poderão ser concedidas em até 2 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. A empresa poderá adotar férias para toda a empresa, unidades estabelecimentos ou setor e departamentos.

A empresa deverá observar os procedimentos abaixo:

(a) comunicação prévia de 15 (quinze) dias ao órgão local do Ministério da Economia (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT));

(b) envio de cópia da comunicação (item a) ao Sindicato dos Publicitários também no prazo de 15 (quinze) dias de antecedência;



(c) afixar nos locais de trabalho avisos sobre a concessão de férias coletivas, sem prejuízo de ampla divulgação por outros meios (eletrônicos, por ex.);

(d) informar o evento no eSocial, exceto para as empresas que não são obrigadas a utilização da plataforma.

O empregado contratado há menos de 12 (doze) meses irá usufruir férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo. Para esse empregado, existem 2 (duas) possibilidades:

Se o período das férias coletivas for maior que as férias proporcionais e, desde que as condições de trabalho não permitam o retorno do empregado ao serviço, os dias excedentes serão considerados como licença-remunerada;

Se o período de férias coletivas for menor que as férias proporcionais, o empregador poderá conceder o total do período em continuidade às coletivas ou conceder o saldo de dias posteriormente.

O período das férias coletivas será descontado das individuais para os empregados contratados por período superior a 12 (doze) meses.

O abono pecuniário nas férias coletivas deve ser obrigatoriamente objeto de acordo coletivo entre a empresa e o sindicato profissional, independentemente de solicitação de sua conversão de forma individual.

As empresas também poderão conceder férias individuais, caso não seja necessária a paralisação do setor completo, desde que respeitados o prazo de 30 dias de aviso.

(iii). Redução de jornada e de salários

Como sabemos, a lei proíbe a redução de salários, modificação no contrato de trabalho sem anuência do empregado e, ainda, veda alterações contratuais que resultem em prejuízo direto ou indireto ao empregado.

Apenas por meio de negociação coletiva há a possibilidade de redução de jornada e salários, com período de vigência de, no máximo 3 (três) meses.

Tal medida pressupõe a observância de alguns requisitos, como a comprovação de crise econômica ou ausência de atividades dos profissionais da empresa.

A redução salarial não pode exceder de 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual e a remuneração de gerentes e diretores também deverão sofrer redução de forma proporcional.

Após o período permitido em lei/acordo para a redução salarial, as empresas devem se abster de contratar por 6 (seis) meses, antes de readmitir os empregados dispensados em razão da crise. E não é permitida a realização de horas extras por 6 (seis) meses após o término do acordo, com algumas exceções.

Por outro lado, existe a modalidade de redução de salários fundada em motivo de Força Maior em que se demonstre o acontecimento inevitável e independência da vontade do empregador e, ainda, comprovados danos substanciais (o evento tem que prejudicar as atividades da empresa).

(iv). Suspensão coletiva contratual (“Lay Off”)

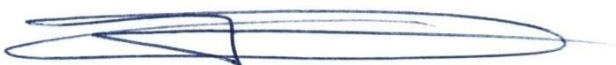
É a licença não remunerada com o pagamento de ajuda de custo ou de bolsa aprendizagem e que pode durar de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, com a participação efetiva do profissional em curso ou programa de qualificação profissional.

Tal modalidade importa em negociação coletiva, vontade do profissional e efetiva participação no curso eleito.

São breves considerações a respeito dos impactos nas relações de trabalho. Há diversas outras medidas que poderão ser adotadas pelas empresas, como por exemplo, utilização de saldo credor de banco de horas; recuperação do tempo perdido em caso de Força Maior (mediante autorização da autoridade competente); criação de escalas de revezamento, dentre outras possibilidades.

As dúvidas poderão ser dirimidas pelo escritório Gambôa Advogados, que presta consultoria jurídica a esta entidade, devendo ser direcionadas pelo e-mail: [atendimento@sinaprosp.org.br](mailto:atendimento@sinaprosp.org.br)

Atenciosamente,



**Eduardo de Godoy Pereira**  
Presidente – Sinapro-SP