

Parecer Jurídico

Ref.: Pandemia de coronavírus (COVID-2019) e as implicações no contrato de trabalho.

Interessados: Federação das Associações Comerciais e Empresariais de Rondônia – FACER e demais Associações Comerciais e demais ACE'S.

Em 06 de fevereiro de 2020 foi publicada a Lei nº 13.979/2020 que prevê as medidas que poderão ser adotadas pelo Brasil para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto. Todas as medidas estabelecidas na Lei objetivam a proteção da coletividade.

Já em 16 de março de 2020 foi decretado no Estado de Rondônia a situação de emergência no âmbito da Saúde Pública pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, por meio do Decreto nº 24.871/2020. A ordem emitida pelo Chefe do Poder Executivo, ainda, trata das medidas temporárias de prevenção ao contágio e enfrentamento da propagação decorrente do coronavírus (COVID-19) e do regime de trabalho do servidor público e contratado do Poder Executivo.

Com isso, imperioso tecer esclarecimentos a respeito das implicações nas relações de trabalho acarretadas pela pandemia de coronavírus (COVID-19), segundo as legislações mencionadas acima e trabalhista.

O Decreto nº 24.871/2020 trata apenas do regime de trabalho do servidor público e contratado do Poder Executivo, trazendo apenas algumas recomendações e medidas a serem adotadas para os estabelecimentos comerciais, industriais e quaisquer outros.

O art. 4º do decreto em comento determina a suspensão pelo prazo de 15 (quinze) dias dos eventos, treinamentos, reuniões ou qualquer atividade, com a participação de mais de 100 (cem) pessoas; atividades coletivas de cinema e teatro e atividades físicas em locais fechados, podendo tal prazo ser prorrogado.

Ou seja, os cinemas, teatros, academias, e reuniões ou eventos com mais de 100 (pessoas) devem imediatamente suspender suas atividades, a fim de evitar a proliferação da contaminação de coronavírus (COVID-2019).

O art. 12 do Decreto nº 24.871/2020 dispõe que os bares e restaurantes deverão observar na organização de suas mesas a distância mínima de 2 (dois) metros entre elas. Já nos eventos abertos recomenda-se a distância mínima de 1 (um) metro entre as pessoas.

Não há base legal determinando que os estabelecimentos comerciais, industriais e quaisquer outros suspendam temporariamente suas atividades, com exceção do art.4º como já mencionado. Nem mesmo a FACER tem o condão de determinar o fechamento de qualquer tipo de atividade econômica.

Contudo, todos os estabelecimentos comerciais, industriais e quaisquer outros, nos quais aglomeram-se pessoas, dentro do Estado de Rondônia, deverão disponibilizar dispensadores com álcool 70% (setenta por cento) gel antisséptico,

em locais visíveis e de fácil acesso a todos os clientes e funcionários e, ainda ter avisos expostos com orientações sobre a importância da higienização adequada das mãos no combate à disseminação de doenças, segundo o art.14 do Decreto nº 24.871/2020.

A Lei nº 13.979/2020 em seu art. 3º, §3º, dispõe sobre as consequências trabalhistas decorrentes do isolamento (afastamento de pessoas cuja doença foi confirmada) e/ou quarentena (afastamento de pessoas com suspeita de contaminação). Ressalta-se que essas medidas só podem ser determinadas por autoridade competente, isto é, o Ministério da Saúde e os gestores locais de saúde.

O regramento em questão considera “falta justificada” ao serviço público ou à atividade laborativa privada o período de ausência em que o empregado afetado estiver afastado, sob quarentena ou em isolamento.

Pelo que se sabe até o momento, quando confirmado o contágio pelo coronavírus, a estimativa é de que o paciente precise de mais de 15 dias para sua plena recuperação e retorno ao trabalho, considerando o período de incubação do vírus de até 12 dias, aproximadamente, e o tempo de manifestação da doença.

Assim, no caso de o empregado permanecer afastado de suas atividades laborais por mais de 15 dias, ele deve ser encaminhado ao INSS para passar a receber auxílio-doença, conforme previsão contida do artigo 59 da Lei nº 8.213/91.

É importante apontar que, nos 15 primeiros dias de afastamento, o contrato de trabalho é interrompido, isso significa dizer que o empregado interrompe a prestação de serviços ao empregador, mas continua recebendo sua remuneração. Esse

período conta como prestação de serviço efetivo para todos os efeitos legais. Trata-se apenas de suspensão parcial dos serviços. Já a partir do 16º dia, o contrato é suspenso, uma vez que o empregado deverá ser afastado pelo INSS, no qual esse período de afastamento não computará como tempo de serviço para fins trabalhistas e previdenciários.

Destaca-se que, se o isolamento ou quarentena ultrapassar 30 (trinta) dias, o empregado perde o direito de férias e quando ele retorna ao trabalho começa a computar um novo período aquisitivo. O empregado nesse período tem direito ao recebimento do 1/3 (um terço) dos dias de férias.

As empresas que suspenderem suas atividades no período de 15 (dias) ou mais seguindo as recomendações do Decreto nº 24.871/2020 e demais medidas preventivas da OMS, podem resolver as implicações no contrato de trabalho da seguinte maneira:

a) Férias Individuais ou Coletivas: O empregador pode conceder férias individuais aos seus empregados, de acordo com o art. 136 da CLT. Apesar da regra trabalhista a respeito do aviso prévio (art. 135, CLT), isto é, concessão das férias por escrito e com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, considerando a pandemia de coronavírus (COVID-2019) e a situação de emergência no âmbito da Saúde Pública pelo período de 180 (cento e oitenta) dias no Estado de Rondônia, tem-se que o prazo do aviso prévio pode ser relativizado, conforme descrito nos artigos 8º e 501 da CLT.

O empregador pode conceder férias coletivas, desde que realize uma solicitação da Superintendência Regional do Trabalho, uma vez que o art. 139, § 2º da CLT prevê que o

empregador deve comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias. Caso isso não seja possível ou não ocorra a autorização imediata e a empresa deseja conceder as férias coletivas, esse período será considerado como recesso ou licença remunerada, não podendo ser descontadas do período de férias do empregado.

Lembrando que seja em caso de férias individuais ou coletiva, o empregador deve realizar o pagamento pelo menos com 02 (dois) dias antes do início das férias. As férias individuais só poderão ser concedidas aos empregados com período aquisitivo completo, já para os empregados com período aquisitivo incompleto esse afastamento será considerado como licença remunerada, tendo direito ao recebimento do salário e encargos previdenciários.

b) Banco de Horas: A empresa pode aplicar durante o período de afastamento o banco de horas, conforme o disposto no art. 58 e 59 da CLT, o qual, em particular pode englobar até 06 (seis) meses e mediante negociação coletiva até 01 (um) ano.

Deve-se considerar a possibilidade de majoração da jornada diária em 02 (duas) horas, não excedentes a 10 (dez) horas de labor diariamente, tendo em vista o caso de força maior, respeitando o limite de 45 dias anuais estabelecidos no art. 61, § 3º, da CLT.

c) Redução do Salário: Há hipóteses legais para a redução do salário, com base na proteção da negociação coletiva, onde o art. 501 da CLT estabelece como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador,

e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Neste sentido, é lícita, 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, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento). Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos, consoante artigo 503 da CLT.

d) Teletrabalho: Pode ser aplicado o regime do Teletrabalho, conforme o art. 75-A da CLT. Nesses casos, deverá ser realizado aditamento ao contrato de trabalho com todas as condições, horários e atividades que serão desenvolvidas. Ressalta-se que o regime do teletrabalho é bilateral, aplicando-se todas as formalidades e assinatura do empregado.

Interessante, ainda, ressaltar a possibilidade de **negociação coletiva**, com base nos artigos 444 e 611-A da CLT, considerando a excepcionalidade do período e como forma de manter os empregos, instituindo a licença não remunerada aos empregados, hipótese de suspensão do contrato de trabalho sem ônus ao empregador, pelo período máximo de 30 dias, consecutivos ou não, devendo serem realizadas mediante simples aditivo ao contrato de trabalho.

Neste caso, os empregos são assegurados, não podendo ocorrer demissão imotivadas, consoante § 3º do art. 611-A da CLT.

Pode-se evidenciar, também, em decorrência desta emergencial excepcionalidade, que a suspensão contratual não gera reflexos, tais como encargos previdenciários, fundiários, salariais, remuneratórios etc.

Dessa forma, cada estabelecimento deve seguir as recomendações do referido Decreto e as medidas de prevenção disponibilizadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), estando o funcionamento das atividades econômicas a critério do empregador, conforme a situação da sua região e da saúde dos próprios empregados da empresa, observando-se as regras da Lei nº 13.979/2020, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Este é o parecer.

Porto Velho/RO, 18 de março de 2020.

MARCELO ESTEBANEZ MARTINS
OAB/RO 3.208

JULIANE GOMES LOUZADA
OAB/RO 9.396