

---

## CORONAVÍRUS X RELAÇÕES DE TRABALHO.

Inicialmente é importante esclarecer que o EMPREGADOR assume o risco da atividade nos termos do art.2º da CLT.

*Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*

Isto significa que do ponto de vista legal o empregado não pode ser prejudicado caso as atividades empresariais não tenham lucro.

Especificamente quanto às providências a serem adotadas em decorrência do coronavírus (COVID-19), dispõe a Lei nº.13.979/2020 que foi criada especificamente para tratar destas questões.

Referida lei prevê três situações de afastamento do trabalho:

- ISOLAMENTO – para casos de pessoas infectadas.
- QUARENTENA – para prevenção. Tem a finalidade de evitar que mais pessoas sejam infectadas.
- EXAMES COMPULSÓRIOS – medida de emergência. (art.3º, III da Lei 13.979/2020).

Diante das necessidades de afastamento, deve ser analisado quais os meios legais e mais adequados para cada situação.

De antemão deve ser observado se, para a categoria de atividade da sua empresa, há acordo ou convenção coletiva de trabalho que regulamente as possibilidades de redução de jornada, compensação de horas, redução de salário, hipóteses estas do **art.611-A da CLT** que trata do conhecido “acordado sobre o legislado”.

---

O art.503 da CLT, localizado no Capítulo VIII que trata das situações de “Força Maior”, ainda prevê a possibilidade de redução da jornada de trabalho em até 25%, e a conseqüente e proporcional redução do salário.

“Art. 503 - 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), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região”.

Aqui ressaltamos que a situação atual é inequivocamente de força maior, tornando inquestionável a aplicação do supracitado dispositivo legal. Todavia, é bom ressaltar que durante este período de acordo não poderão ocorrer dispensas sem justa causa, segundo disciplina o art.611-A, §3º da CLT.

“§ 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”.

Não existindo Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho deve ser analisada a possibilidade de conceder férias ao empregado, pois este é um dos interesses do empregador. Sabemos que compete ao empregador decidir quando o empregado irá desfrutar de férias e que seguindo a regra geral deverá comunicar com antecedência de 30 dias. No entanto, neste caso em especial tal regra será relativizada com fundamento no art.8º da CLT por se tratar de interesse público, de modo que não será exigido tal prazo.

Há, obviamente a possibilidade da empresa conceder férias coletivas, suspendendo as atividades de trabalho, seguindo as normas da CLT como o pagamento antecipado previsto no art.145 da CLT e do terço constitucional. As férias coletivas pode, ser concedidas a todos os empregados ou apenas a alguns setores ou filiais, devendo haver a comunicação prévia ao Ministério do Trabalho na forma do art.139, §2º da CLT.

---

O empregador pode ainda aplicar banco de horas na forma do art.61, §3º da CLT, para recuperar o tempo em que permanecerá inativa.

*“§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente”.*

Há ainda a possibilidade de utilização do banco de horas neste momento na forma do art.58-A, §5º da CLT.

“§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses”.

Outra alternativa é a possibilidade de **teletrabalho** previsto no Capítulo II-A da CLT (art.75-A e seguintes). Nesta hipótese deve ser feito um aditamento com todas as condições (horário/controle), devendo as atividades prevalecerem equivalentes as prestadas na sede da empresa.

Vale destacar que em caso de trabalhadores infectados e em estado grave o afastamento não se difere de outras doenças. Assim como em outras doenças o trabalhador infectado deve se afastar das suas atividades e os primeiros 15 dias são remunerados de forma integral pelo empregador, depois desse prazo a remuneração deve ser feita pela previdência social através do auxílio doença e não poderá ser interrompida até que o trabalhador esteja bem para exercer uma função que garanta sua estabilidade, segundo os artigos 59 a 63 da Lei nº 8.213/91.

É importante mencionar que o afastamento na forma do art.3º da Lei nº 13.979/2020 gera a interrupção do contrato de trabalho. Assim, se a quarentena

---

ou o afastamento necessário durar mais de 30 dias o empregado perde as férias proporcionais e a partir do momento do retorno ao trabalho começará um novo período aquisitivo para férias (art.133, III da CLT).

Sendo caso de rescisão do contrato por causa de força maior (art.502), a rescisão será paga pela metade.

*“Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:*

*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 desta Lei, reduzida igualmente à metade”.*

Deste modo, cada empresa deve analisar caso a caso qual a melhor via a ser adotada para solução E/OU remediação do presente problema.

Trabalho elaborado pela equipe de Pedro Costa & Advogados