

Matéria elaborada conforme a legislação vigente à época de sua publicação, sujeita a mudanças em decorrência das alterações legais.

DIREITO DO TRABALHO

CORONAVÍRUS (COVID-19) - REFLEXOS NO CONTRATO DE TRABALHO Medidas de Enfrentamento, Isolamento, Quarentena, Faltas Justificadas, Teletrabalho, Licença Remunerada

ROTEIRO

- [1. INTRODUÇÃO](#)
- [2. CONCEITOS](#)
- [3. DAS MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO](#)
 - [3.1. Isolamento](#)
 - [3.1.1. Prazo do Isolamento](#)
 - [3.2. Quarentena](#)
 - [3.2.1. Prazo da Quarentena](#)
 - [3.3. Descumprimento do Isolamento ou Quarentena](#)
 - [3.4. Obrigatoriedade de Realizar Exames](#)
 - [3.4.1. Validação do Exame Positivo](#)
 - [3.5. Restrição para Viagens](#)
 - [3.6. Outras Medidas](#)
- [4. DURAÇÃO DA SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA](#)
- [5. DIREITO DO TRABALHADOR](#)
- [6. MEDIDAS PREVENTIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO](#)
 - [6.1. Faltas Justificadas](#)
 - [6.2. Auxílio Doença](#)
 - [6.3. Home Office ou Teletrabalho](#)
 - [6.4. Férias](#)
 - [6.4.1. Férias Individuais](#)
 - [6.4.2. Férias Coletivas](#)
 - [6.5. Licença Remunerada ou Recesso](#)
 - [6.6. Convenção ou Acordo Coletivo](#)
 - [6.7. Banco de Horas](#)
 - [6.8. Medidas Determinadas pelo Empregador](#)
 - [6.9. Força Maior](#)
 - [6.9.1. Redução Salarial em razão de](#)
 - [6.9.2. Hora Extra - Artigo 61 § 3º da CLT](#)
 - [6.9.3. Rescisão Contratual](#)
- [7. MEDIDAS DISCRIMINATÓRIAS](#)
- [8. DESCUMPRIMENTO DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS](#)
- [9. CONSIDERAÇÕES FINAIS](#)

1. INTRODUÇÃO

Recentemente, o mundo passou a se preocupar com o chamado Coronavírus - Covid 19, um vírus antigo, descoberto desde 1937, que após sofrer diversas mutações ao longo dos anos, ganhou a capacidade de causar no ser humano infectado, uma doença que pode levar a infecções respiratórias leves e moderadas que se assemelham a um resfriado comum ou até mesmo síndrome aguda ou severa, que através de complicações podem levar ao óbito.

O novo Coronavírus, foi detectado em 31/12/2019 na China e, desde então, veio se alastrando rapidamente pelo mundo, motivo pelo qual, em 13.03.2020, a Organização Mundial de Saúde - OMS declarou que as infecções geradas pelo Coronavírus - Covid-19, alcançaram a magnitude de uma pandemia, isto é, quando uma determinada doença afeta ao mesmo tempo, diversos países.

Diante do impacto que este vírus vem causando nas relações pessoais e principalmente, nas relações de emprego, foi publicada em 11.03.2020, a [Portaria MS nº 356/2020](#) dispondo sobre a regulamentação e operacionalização da [Lei nº 13.979/2020](#), criada para estabelecer medidas emergenciais, de enfrentamento e contenção do contágio da doença causada pelo coronavírus.

A presente matéria, visa trazer todas as medidas de proteção do trabalhador e da coletividade, autorizadas pela legislação trabalhista, para a contenção e enfrentamento do coronavírus, assim como, as medidas que não poderão ser adotadas pelos empregadores nesse cenário.

2. CONCEITO

O Coronavírus-Covid-19 é um grupo de vírus, com o poder de causar doenças respiratórias em seres humanos e em animais.

Se afetar uma pessoa jovem, que não se enquadre no grupo de risco da doença, em geral o coronavírus poderá se assemelhar a uma gripe, sem surtir maiores consequências. Contudo, se este vírus afetar pessoas com o sistema imunológico enfraquecido, como por exemplo, idosos, pessoas com doença respiratória pré-existente, em tratamento de quimioterapia ou que possua alguma outra doença que afete a imunidade, existe uma possibilidade maior deste vírus ocasionar uma doença grave no trato respiratório, que pode levar inclusive ao óbito se houverem complicações.

Considerando que a doença é transmitida pelo ar ou pelo contato com secreções contaminadas, tais como, gotícula de saliva, tosse, espirros, bem como a utilização ou o contato com superfícies e objetos contaminados, seguindo o contato com olhos, boca e nariz, a forma mais eficaz de controle da doença causada por esse vírus é a prevenção, uma vez que ainda não há uma vacina para conter os efeitos do coronavírus.

Sendo assim, a forma mais eficaz encontrada para evitar a propagação do vírus, é a conscientização da sociedade, sobre a importância da higiene constante das mãos, do cuidado ao tossir, espirrar, cumprimentar outras pessoas, e é claro, evitar aglomerações de pessoas, pelo menos, nesse momento de incertezas pelo qual o mundo todo está passando.

Por ser uma situação totalmente atípica em nossa sociedade, foram criadas normativas que exigem do cidadão, certos cuidados, na expectativa de conter o avanço da doença causada pelo coronavírus, os quais, serão analisados a seguir.

3 . DAS MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO

A [Lei nº 13.979/2020](#) regulamentada pela [Portaria MS nº 356/2020](#), estabelece quais medidas poderão ser adotadas para o enfrentamento do surto do coronavírus, que ocasionou uma emergência de saúde pública de importância internacional.

As medidas que são estabelecidas por este ordenamento objetivam a proteção da coletividade e serão válidas até que o Ministério da Saúde, através de Ato Declaratório limite a sua duração, que não poderá ser maior do que aquela declarada pela OMS.

A seguir, serão esclarecidas as medidas de enfrentamento que poderão ser adotadas nesta emergência de importância internacional, causada pelo coronavírus, conforme estabelece o [artigo 3º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#).

3.1. Isolamento

De acordo com o [artigo 2º, inciso I](#), da [Lei nº 13.979/2020](#), será considerado isolamento, a separação, de maneira a evitar a contaminação ou propagação do coronavírus, de:

- a) pessoas doentes ou contaminadas;
- b) bagagens;
- c) meios de transporte;
- d) mercadorias; ou
- e) encomendas postais afetadas.

Dito isso, a medida de isolamento, também prevista no [artigo 3º](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#) que regulamentou a [Lei nº 13.979/2020](#), objetiva a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em razão de investigação clínica e laboratorial, com intuito de evitar a propagação da infecção do vírus e transmissão local.

Sendo prescrito por ato médico, o isolamento deverá ser realizado preferencialmente em domicílio, podendo ser realizado também em hospitais públicos ou privados, conforme determinação médica, que dependerá do estado de saúde do paciente.

Quando o diagnóstico laboratorial for negativo para o SARS-CoV-2, não será indicada a medida de isolamento.

Não havendo agente de vigilância epidemiológica, a medida de isolamento poderá ser adotada pelo Secretário de Saúde da respectiva unidade.

Ademais, quando a medida de isolamento for determinada por prescrição médica, deverá ser acompanhado do termo de consentimento livre e esclarecido do paciente, conforme modelo estabelecido no [Anexo I](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#).

Por fim, quando a medida de isolamento for por recomendação, esta deverá ser feita através de notificação expressa à pessoa pela qual a medida de isolamento for recomendada, devidamente fundamentada, sendo observado o modelo disposto no [anexo II](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#).

3.1.1. Prazo do Isolamento

O [artigo 3º, § 1º](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#) menciona que, a medida de isolamento só poderá ser determinada por prescrição médica ou recomendação do agente de vigilância epidemiológica, por um prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por mais 14 dias, caso o resultado laboratorial comprove o risco de transmissão.

3.2. Quarentena

De acordo com o [artigo 2º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#), será considerada quarentena, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus, a restrição de atividades ou separação de:

- a) pessoas que sejam suspeitas de estarem contaminadas, das pessoas que não estejam doentes;
- b) bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação.

O [artigo 4º](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#), determina que o objetivo da medida de quarentena será para garantir a manutenção dos serviços de saúde em local certo e determinado, será concedida através de ato administrativo formal e devidamente motivado, devendo ser editada pelo Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro de Estado da Saúde ou superiores em cada nível de gestão, além de ser publicada no Diário Oficial e amplamente divulgada pelos meios de comunicação.

3.2.1. Prazo da Quarentena

Conforme o [artigo 4º §§ 2º, 3º e 4º](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#), a quarentena será adotada pelo prazo de até 40 dias e poderá se estender, caso seja necessário, pelo tempo que for necessário para reduzir o risco de transmissão coletiva, garantindo assim, a manutenção dos serviços de saúde.

Essa medida visa evitar um colapso dos serviços de saúde público, razão pela qual, poderá obrigar da coletividade, que se mantenha afastada para evitar o contágio da doença.

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

Importante esclarecer que, a medida de quarentena não poderá ser determinada ou mantida após o encerramento da Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional.

Ocorrendo o descumprimento das medidas de isolamento e quarentena acarretará a responsabilização, nos termos previstos em lei, cabendo ao médico ou agente de vigilância epidemiológica informar à autoridade policial e Ministério Público sobre tais descumprimentos.

3.3. Descumprimento do Isolamento ou Quarentena

De acordo com o [artigo 5º](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#) o descumprimento das medidas de isolamento e quarentena, desde que, realizada em conformidade com a legislação, acarretará a responsabilização, nos termos previstos em lei.

Caberá ao médico ou agente de vigilância epidemiológica informar à autoridade policial e Ministério Público sobre o descumprimento da medida de isolamento ou quarentena.

3.4. Obrigatoriedade de Realizar Exames

De acordo com o [artigo 3º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#), durante o período de enfrentamento da emergência decorrida pelo coronavírus, poderá ser exigida, a realização compulsória de:

- a) exames médicos;
- b) testes laboratoriais;
- c) coleta de amostras clínicas;
- d) vacinação e outras medidas profiláticas;
- e) tratamentos médicos específicos;

3.4.1. Validação do Exame Positivo

Quando algum determinado laboratório público ou privado confirmar, pela primeira vez, a doença causada pelo Coronavírus - COVID 19, adotando o exame específico para SARS-CoV2 (RT-PCR, pelo protocolo Charité), deverá validar o resultado por um dos três laboratórios de referência nacional, de acordo com o [artigo 8º](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#).

São eles:

- a) Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz/RJ);
- b) Instituto Evandro Chagas da Secretaria de Vigilância em Saúde (IEC/SVS) no Estado do Pará; ou
- c) Instituto Adolfo Lutz da Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo.

O laboratório deverá encaminhar alíquota da amostra para o Banco Nacional de Amostras de Coronavírus, para investigação do perfil viral no território nacional, através de um dos três laboratórios elencados acima.

Após validar a qualidade, o laboratório que enviar a amostra, passará a integrar a Rede Nacional de Alerta e Resposta às Emergências em Saúde Pública (REDE CIEVS).

Vale lembrar que, o fluxo de amostras laboratoriais observará os protocolos e diretrizes estabelecidos pelo Ministério da Saúde.

3.5. Restrição para Viagens

De acordo com o [artigo 3º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#), poderá ser exigida a restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, por rodovias, portos ou aeroportos, caso seja recomendado e fundamentado tecnicamente pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

3.6. Outras Medidas

Outras medidas de enfrentamento ao surto causado pelo coronavírus, além das medidas mencionadas anteriormente, poderão ser solicitadas, conforme [artigo 3º](#), [inciso IV, V, VII, VIII](#) da [Lei nº 13.979/2020](#).

Dentre essas medidas, poderá ser solicitado um estudo ou investigação epidemiológica.

Ademais, poderá ser solicitada a exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver.

Ainda, poderão ser exigidos bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa.

Por fim, outra medida que poderá ser aplicada, é a 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.

Importante esclarecer que, de acordo com o [§ 1º](#) do [artigo 3º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#), as medidas de enfrentamento, aqui elencadas, só poderão ser determinadas com base em evidências científicas, análises sobre as informações estratégicas e, sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e preservação da saúde pública.

De acordo com o [artigo 6º](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#), as medidas de realização compulsória devem ser indicadas mediante ato médico ou por profissional de saúde.

4. DURAÇÃO DA SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA

Através do Ato do Ministro de Estado da Saúde, serão dispostas as condições e prazos aplicados ao isolamento e quarentena, conforme [artigo 3º](#), [§ 5º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#).

Ademais, de acordo com o [artigo 12](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#), o encerramento da aplicação das medidas para enfrentamento da infecção humana pelo coronavírus, fica condicionada à situação de Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional, declarada por meio da Portaria nº GM/MS 188/2020.

Dito isso, o encerramento da emergência de saúde pública de importância nacional estará condicionado a avaliação de risco realizada pela Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde.

5. DIREITOS DO TRABALHADOR

De acordo com o [artigo 3º, § 2º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#), serão asseguradas às pessoas afetadas pelas medidas de enfrentamento ao surto do coronavírus:

- a) o direito de serem informadas permanentemente sobre o seu estado de saúde, e o direito a terem assistência à família, de acordo com regulamento;
- b) o direito de receberem tratamento gratuito;
- c) o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas, de acordo com o artigo 3 do Regulamento Sanitário Internacional, constante no Anexo ao Decreto nº 10.212/2020.

Importante esclarecer que, o período de ausência ao serviço público, bem como, nas atividades laboral privada serão consideradas como falta justificada, se forem decorrentes das medidas de enfrentamento estabelecidas anteriormente.

Portanto, havendo declaração ou atestado médico, o trabalhador não poderá ter o dia descontado, bem como, não poderá sofrer qualquer prejuízo.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A fim de evitar a propagação do coronavírus, muitos empregadores têm questionado, quais medidas de proteção podem tomar, desde que, pautadas na legislação trabalhista.

Dessa forma, serão tratadas a seguir, todas as alternativas que poderão ser adotadas pelo empregador, nesse novo cenário emergencial, conforme segue:

6.1. Faltas Justificadas

Serão consideradas faltas justificadas, todo o período de ausência decorrentes das medidas de enfrentamento previstas no [artigo 3º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#).

Dessa forma, nos casos em que seja determinado o cumprimento de quarentena e isolamento, as faltas ao trabalho serão consideradas justificadas.

É o que entende o TST, ao divulgar em seu site, a notícia de que, o isolamento e quarentena, serão consideradas ao empregado, como faltas justificadas, seja no serviço público ou privado, quando determinadas pelo Poder Público.

Para isso, no entanto, as medidas somente poderão ser aplicadas pelos gestores locais de saúde, mediante autorização do Ministério da Saúde.

Vale lembrar que, o isolamento ou quarentena, deve ser determinada por meio de ato administrativo formal, a ser editado pela Secretaria de Saúde do Estado, Município, Distrito Federal ou Ministro de Estado da Saúde, conforme o [artigo 4º, § 4º](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#). Sendo assim, somente serão considerados como faltas justificadas, os dias estabelecidos por ato formal dos órgãos competentes, mencionados anteriormente.

6.2. Auxílio Doença

Considerando que o empregado seja diagnosticado com o coronavírus, por meio de atestado médico válido, será necessário observar as mesmas regras do auxílio doença, razão pela qual, os 15 primeiros dias serão pagos pelo empregador e somente a partir do 16º dia de atestado, esse período será pago pelo INSS, conforme o [artigo 75](#) do [Decreto nº 3.048/99](#) e [artigo 59](#) da [Lei nº 8.213/91](#).

Nos casos de afastamento que não tenham relação com o coronavírus, também será necessário respeitar as regras gerais, relacionadas à concessão do auxílio doença, quando então, os primeiros 15 dias de afastamento justificado por atestado médico válido serão pagos pelo empregador e os dias restantes, serão pagos pelo INSS, desde que, o empregado preencha todos os requisitos necessários para ter direito ao auxílio doença.

6.3. Home office ou Teletrabalho

A fim de evitar a propagação do coronavírus, poderá a empresa adotar o regime de Home-office ou teletrabalho, aos empregados que possuam atividade compatível com essa modalidade de trabalho.

Será considerado como regime de teletrabalho ou home office, a ocorrência da prestação de serviço fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, tais como computadores, telefones etc., desde que, por sua natureza, não se caracterizem como trabalho externo, de acordo com o [artigo 75-B](#) da [CLT](#).

Para a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, se faz necessário constar previsão expressa no contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Caso o empregador pretenda alterar o contrato de trabalho, do regime presencial para o regime de teletrabalho, será necessário realizar mutuo acordo entre as partes, devendo ser realizado um termo aditivo, conforme estabelece o [artigo 75-C, § 1º](#) da [CLT](#).

Sobre o tema, orientamos a leitura de matéria: [Teletrabalho/Home Office - Reforma Trabalhista - Boletim nº 19/2019](#).

6.4. Férias

Procurando evitar o possível contágio do coronavírus, as empresas tem procurado como opção a aplicação de férias individuais ou férias coletivas.

Contudo, é importante esclarecer que, a empresa somente poderá conceder férias individuais, aos empregados que possuam período aquisitivo completo e somente poderão conceder férias coletivas, para a empresa em geral ou para determinados setores, observando as regras de cada modalidade de férias, as quais serão vistas a seguir.

6.4.1. Férias Individuais

A época da concessão das férias, será a que melhor atenda aos interesses do empregador, conforme o [artigo 136](#) da [CLT](#).

Sendo assim, será permitido ao empregador, conceder férias quando sentir a necessidade, desde que, para a concessão das férias individuais, o empregado já possua o período aquisitivo de férias completo, conforme estabelece o [artigo 130](#) da [CLT](#).

Importante observar também que, para a concessão das férias individuais, o empregador deve notificar o empregado, com pelo menos 30 dias de antecedência, conforme estabelece o [artigo 135](#) da [CLT](#).

Dito isso, se for necessário conceder as férias de forma emergencial, por conta do coronavírus, visto que, a legislação não estabelece uma exceção à regra geral, se faz necessário que, a Secretaria do Trabalho seja consultada quanto a possibilidade de redução do prazo de comunicação das férias, a fim de que o empregador não corra o risco de sofrer qualquer autuação ou ainda, que essas férias sejam consideradas como licença remunerada.

Para maiores informações sobre o tema, orientamos a leitura de nossas matérias:

[Férias Individuais - Parte II - Boletim nº 10/2019](#) e [Férias Individuais - Parte I - Boletim nº 09/2019](#)

6.4.2. Férias Coletivas

A época da concessão das férias, será a que melhor que atenda aos interesses do empregador, conforme o [artigo 136](#) da [CLT](#).

Em tempo de pandemia decretada, esta vem sendo a opção mais procurada pelos empregadores, todavia, se faz importante observar que, existem requisitos a serem analisados para a sua concessão de acordo com a legislação trabalhista.

De acordo com o [artigo 139](#) da [CLT](#), as férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados da empresa ou a um determinado setor apenas. Sendo assim, poderá a empresa estabelecer que serão concedidas as férias coletivas apenas para um ou mais setores, desde que, para aquele setor específico, todos os empregados estejam afastados, em decorrência das férias.

Os dias de concessão das férias coletivas ficará a critério do empregador, de acordo com as suas necessidades.

Um detalhe importante sobre as férias, está disposto no [artigo 139, § 3º](#) da [CLT](#), tendo em vista que, os empregados deverão ser informados das férias coletivas com pelo menos 15 dias de antecedência, razão pela qual, não será possível, em princípio, que as férias sejam concedidas imediatamente, sob pena de ser descaracterizada como férias coletivas e, por esta razão, ser considerada como licença remunerada ou recesso.

A legislação trabalhista não dispensa a comunicação com antecedência mínima de 15 dias para a concessão das férias coletivas, contudo, como esse caso emergencial decorrente da pandemia causada pelo coronavírus, poderá ter alguma orientação diversa por parte da Secretaria do Trabalho e Sindicatos, razão pela qual, orientamos que ambos os órgãos sejam consultados, caso o empregador se veja na necessidade urgente de afastar seus empregados.

Para maiores informações sobre o tema, orientamos a leitura da matéria: [Férias Coletivas - Reforma Trabalhista - Boletim nº 11/2019](#)

6.5. Licença Remunerada ou Recesso

Uma alternativa válida ao empregador, será a concessão de licença remunerada ou recesso aos seus empregados.

A licença remunerada ou recesso, é todo o período de folga concedida ao empregado, que não se enquadre como férias individuais ou coletivas.

Na concessão da licença remunerada, ocorrerá a interrupção do contrato de trabalho, ocasião na qual o empregado deixará de prestar serviços ao empregador, embora continue recebendo normalmente a sua remuneração.

Todo o período da licença remunerada ou recesso será considerado como tempo efetivo de serviço, para todos os efeitos legais, computando-se para avos de férias, 13º salário, aviso prévio, bem como, recolhimentos previdenciários e depósitos do FGTS.

Importante deixar claro que, esse período não poderá ser descontado futuramente das férias do empregado.

Ademais, durante este período, o empregado fará jus ao recebimento integral de sua remuneração, como se trabalhando estivesse.

Para demais procedimentos relacionados a licença remunerada, sugerimos a leitura da seguinte matéria: [Licença Remunerada e não Remunerada - Boletim nº 03/2019](#)

6.6. Convenção ou Acordo Coletivo

Considerando que as convenções coletivas e acordos coletivos fazem lei entre as partes, por força do [artigo 7º, inciso XXVI](#), da [Constituição Federal de 1988](#), se faz importante analisar o instrumento coletivo, a fim de observar se existe alguma alternativa especial que poderá ser adotada pelo empregador, para a categoria profissional que seus empregados se enquadrem.

Dito isso, orienta-se que os sindicatos sejam consultados sobre as possibilidades existentes ao empregador, para evitar a propagação do coronavírus entre seus trabalhadores.

6.7. Banco de Horas

O banco de horas é um acordo realizado, necessariamente por escrito, entre empregado e empregador, para que as horas extraordinárias realizadas em um dia, possam ser compensadas na redução da jornada em outro dia, importando assim, no não pagamento de horas extras ao empregado quando realizada essa compensação.

Se o banco de horas for realizado por força de convenção ou acordo coletivo, regra geral, poderá existir a compensação dentro de um prazo de 1 ano, todavia, quando esse acordo for realizado individualmente entre empregado e empregador, deverá existir a compensação no prazo máximo de seis meses, conforme estabelece o [artigo 59, § 5º](#) da [CLT](#).

Sendo assim, o banco de horas é firmado para compensação de horas extraordinárias, não sendo previsto em lei, que este acordo seja realizado para lançamento de horas negativas ao banco de horas.

Portanto, não será permitido ao empregador, realizar um acordo de banco de horas junto ao empregado, para que este permaneça em casa e pague essas horas negativas em outro momento, em razão de não existir legislação trabalhista que autorize essa prática ao banco de horas.

Sendo assim, será permitida a compensação apenas para os empregados que tenham saldo de horas extras no banco de horas, nos casos em que o empregador tenha optado por adotar a medida como prevenção.

Considerando que tenha sido determinado qualquer das medidas de enfrentamento, tais como quarentena ou isolamento, não será possível lançar esse afastamento em banco de horas, visto que, de acordo com o [artigo 3º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#), este período será considerado como faltas justificadas.

6.8. Medidas Determinadas pelo Empregador

Importante esclarecer que, devido ao poder diretivo do empregador, este poderá determinar medidas de proteção especiais no ambiente do trabalho, a fim de evitar o contágio do coronavírus.

Como alternativa, poderão ser exigidas a utilização de máscaras, luvas, realização de escalas para a alimentação, alteração na disposição dos lugares dos empregados, a fim de evitar aglomerações.

Vale lembrar que, as medidas deverão ser adotadas sem discriminação entre os empregados, respeitados aqueles que se encontrem no grupo de risco de contágio ao vírus.

6.9. Força Maior

O [artigo 501](#) da [CLT](#) estabelece que, será considerado força maior, todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, cuja ocorrência não decorreu da culpa do empregador, direta ou indiretamente.

Muito se questiona se a pandemia vivida pela população poderá ser considerada força maior, para a aplicação das medidas previstas em lei, a seguir expostas.

Todavia, essa força maior somente poderá ser reconhecida por autoridade competente ou ainda, por decisão judicial.

De acordo com a doutrina e jurisprudência, o sindicato da categoria poderá reconhecer a força maior, em análise ao caso concreto.

Dito isso, orientamos pela consulta do sindicato da categoria ou Secretaria do Trabalho, para averiguação da força maior ao caso concreto.

6.9.1. Redução Salarial em razão de Força Maior

Será permitido, em caso de força maior, respeitado o salário mínimo da região, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, desde que, não seja superior a 25%, conforme o [artigo 503](#) da [CLT](#).

Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, será garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Ademais, cumpre esclarecer que, de acordo com o [artigo 7º, inciso VI](#) da [CF/88](#), será permitida a redução salarial, quando houver previsão expressa em convenção ou acordo coletivo.

Dito isso, poderá ser reduzido o salário, quando houver a previsão por parte dos sindicatos, observado o momento emergencial pelo qual a população está passando, uma vez que, a força maior poderá ser reconhecida.

6.9.2. Hora Extra - Artigo 61 § 3º da CLT

De acordo com o [artigo 61, § 3º](#) da [CLT](#), nos casos de força maior, quando houver a necessidade de interrupção do trabalho, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, desde que não exceda 10 horas diárias, em período não superior a 45 dias por ano, estando sujeita a prévia autorização da autoridade competente.

Sendo assim, será permitida a aplicação deste artigo, quando for reconhecida a força maior, em juízo ou autoridade competente.

6.9.3. Rescisão Contratual

Se nenhuma das medidas informadas acima for cabível ao caso concreto, ou ainda, se o empregador observar que a manutenção do contrato de trabalho se tornou inviável, será permitida a rescisão contratual, sem justa causa, sendo devidas todas as verbas rescisórias desta modalidade rescisória, tais como, pagamento do aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional e multa do FGTS.

Vale lembrar que, a recontração deste empregado só será permitida após o período mínimo de 90 dias, afim de que esta recontração não seja considerada fraudulento conforme estabelece o [artigo 2º](#) da [Portaria MTE nº 384/92](#).

7. MEDIDAS DISCRIMINATÓRIAS

O caput do [artigo 5º](#) da [Constituição Federal de 1988](#) fundamenta que, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade,

Dito isso, nas relações de emprego, será garantida a não discriminação entre os empregados, cabendo ao empregador o tratamento igualitário aos seus empregados, sem adotar práticas que ensejem discriminação entre eles.

Portanto, diante dessa pandemia causada pelo coronavírus, se faz primordial que o empregador possua a cautela de evitar qualquer conduta discriminatória entre colegas de trabalho e gestores, principalmente em relação aos empregados que sejam contaminados pelo coronavírus.

8. DESCUMPRIMENTO DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS

O descumprimento das medidas emergenciais previstas no [artigo 3º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#) acarretará responsabilização, nos termos previstos em lei.

De acordo com o [artigo 5º](#) da [Portaria MS nº 356/2020](#), nos termos previstos em lei, caberá ao médico ou agente de vigilância epidemiológica informar à autoridade policial e Ministério Público sobre o descumprimento das medidas de enfrentamento estipuladas para conter o contágio do coronavírus.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de uma emergência tão atípica, buscou-se trazer alternativas legais para os empregadores poderem se programar, evitando assim, a contaminação do coronavírus.

Mesmo diante das alternativas trazidas nesta matéria, ainda restam dúvidas, quanto a possibilidade de serem autorizadas a dispensa da comunicação prévia das férias, visto que, a emergência atual, se reflete no mundo todo.

Sendo assim, orienta-se pela busca dos órgãos fiscalizadores, para esclarecimentos

Vale lembrar que, de acordo com o [artigo 6º](#) da [Lei nº 13.979/2020](#), entre os órgãos e entidades da administração pública, será obrigatório compartilhar dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou suspeitas de infecção pelo coronavírus, entre os órgãos e entidades da administração

pública federal, estadual, distrital e municipal, resguardando o direito ao sigilo das informações pessoais.

As pessoas jurídicas de direito privado também estarão obrigadas a compartilhar dados, quando solicitados pela autoridade sanitária, no que se refere à suspeita ou infecção pelo coronavírus.

Através do Ministério da Saúde, foi disponibilizado o canal telefônico oficial 136 para fins de obtenção de informações sobre a epidemia, cuidados para prevenção e informações sobre diagnóstico e tratamento.

ECONET EDITORA EMPRESARIAL LTDA

Autor: Equipe Técnica Econet Editora

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

Nos termos da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, que regula os direitos autorais, é proibida a reprodução total ou parcial, bem como a produção de apostilas a partir desta obra, por qualquer forma, meio eletrônico ou mecânico, inclusive através de processos reprográficos, fotocópias ou gravações - sem permissão por escrito, dos Autores. A reprodução não autorizada, além das sanções civis (apreensão e indenização), está sujeita as penalidades que trata artigo 184 do Código Penal.