

# GUIA COVID-19: QUESTÕES TRABALHISTAS E COMO VAI FUNCIONAR O TELETRABALHO EM MEIO À PANDEMIA.

## O QUE É COVID-19 OU CORONAVÍRUS?

A doença provocada pelo novo Coronavírus é denominada oficialmente como COVID-19, sigla em inglês para “coronavirus disease 2019” (doença por coronavírus 2019, na tradução). Vírus que causa doença respiratória pelo agente coronavírus, com casos recentes registrados na China e em outros países. Quadro pode variar de leve a moderado, semelhante a uma gripe. Alguns casos podem ser mais graves, por exemplo, em pessoas que já possuem outras doenças. Nessas situações, pode ocorrer síndrome respiratória aguda grave e complicações. Em casos extremos, pode levar a óbito.

## COMO OCORRE A TRANSMISSÃO?



Espirro



Tosse



Catarro



Gotículas de Saliva



Contato com Superfícies Contaminadas.



Contato físico com pessoa infectada.

## PROTEJA-SE

Lave as mãos frequentemente com água e sabão e use antisséptico de mãos à base de álcool gel 70%, principalmente após tossir ou espirrar, depois de cuidar de pessoas doentes, após ir ao banheiro e antes/depois de comer.

- Ao tossir e espirrar: - Cubra a boca e o nariz. Use os braços ou lenço descartável. Evite usar as mãos. E se usar, lembre de lavar bem com água e sabão.
- Se usar um lenço, jogue-o fora imediatamente e lave as mãos.
- Use, preferencialmente, lenços descartáveis.
- Evite ficar em contato próximo a pessoas com febre e tosse. Procure um serviço médico se apresentar sintomas como febre, tosse e dificuldade de respirar.
- No momento, não há recomendação para uso de máscaras para a população no geral. Quem estiver saudável não precisa se preocupar com isso. Mas todos devem sempre fazer a higienização das mãos com água e sabão ou álcool gel, e evitar contato com mucosas de nariz, boca e olhos. São cuidados simples, importantes e que devem ser frequentes para prevenir doenças contagiosas.

## TRABALHO E CORONAVÍRUS

O presidente da República, Jair Bolsonaro, sancionou a Lei 13.979, que prevê medidas de combate ao novo coronavírus. A proposta que deu origem à lei (PL 23/2020) foi aprovada pela Câmara dos Deputados no dia 04 de Março de 2020, e pelo Senado, no dia 05 de Março de 2020. Publicada na edição desta sexta-feira do Diário Oficial da União, a nova lei foi sancionada sem vetos presidenciais.

A lei referente ao coronavírus, no entanto, diz que será considerada falta justificada a ausência por quarentena ou isolamento durante o período de emergência, o que significa, na leitura dos especialistas, que a empresa deverá arcar com o pagamento dos salários pelo tempo que essa ausência compulsória durar, mesmo que passe de 15 dias.

A quarentena mínima que vem sendo aplicada é de 14 dias, determinada com base no período de incubação do coronavírus —tempo decorrido entre o contágio e o máximo já identificado para o surgimento dos primeiros sintomas.

No entanto, o período de infecção pelo vírus varia de pessoa para pessoa. Uma pessoa saudável pode ter os sintomas por poucos dias. Para outras, que já têm problemas de saúde, como doenças respiratórias, por exemplo, a recuperação pode levar semanas.



## É POSSÍVEL TRABALHAR EM CASA?

Sim, se a empresa assim determinar. Freire diz que o home office pode ser uma opção. Segundo a advogada, o home office geralmente não está previsto nos contratos, mas pode ser adotado como política corporativa mesmo assim.

Um funcionário não pode, no entanto, exigir trabalhar de casa, a não ser que esteja sendo exposto a risco iminente no trabalho.

Ela sugere que funcionários sigam primeiro o caminho do diálogo.



# GUIA COVID-19: QUESTÕES TRABALHISTAS E COMO VAI FUNCIONAR O TELETRABALHO EM MEIO À PANDEMIA.

## TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (art. 75 CLT).

Uma das medidas sugeridas para evitar a aglomeração de pessoas é o teletrabalho, definido como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

De acordo com o artigo 75-C da CLT, a prestação de serviços nessa modalidade deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades realizadas pelo empregado. O teletrabalho pode ser estabelecido por mútuo consentimento entre empregado e empregador a partir de aditivo contratual.

Uma das alternativas para o teletrabalho é a adoção de férias coletivas, que exige um aviso do respectivo sindicato e da secretaria regional do trabalho com 15 dias de antecedência. O sindicato pode abrir mão desse prazo de 15 dias e em situações excepcionais como essa que estamos passando agora. Os dias parados nas férias coletivas não são descontados das férias regulares e o trabalhador recebe a remuneração normalmente. A legislação determina que as férias coletivas precisam ser de, no mínimo, 10 dias corridos, e podem durar até 30 dias.

## VANTAGENS E DESVANTAGENS

É claro que muitos funcionários preferem trabalhar sem sair de casa, mas a falta de disciplina para quem prefere esta situação pode ser o ponto decisivo para perder esta oportunidade.

A produtividade aliada à economia (vale transporte, alimentação e outras despesas contratuais) e o momento que têm forçado o home office são a oportunidade que faltava para as empresas terem uma medida, um termômetro do que vale (e o que não vale) à pena.

## JORNADA DE TRABALHO

Via de regra, pela autonomia proporcionada ao colaborador, este não terá direito a horas extras. No entanto, é prudente que seja respeitado o limite diário de oito horas e intervalo mínimo de uma hora durante a jornada. Tal ponto pode ser fruto de ajuste entre empregado e empregador.



DÚVIDAS OU MAIORES INFORMAÇÕES, ENTRE EM CONTATO CONOSCO: [WWW.PORTOCASTELHANO.COM.BR](http://WWW.PORTOCASTELHANO.COM.BR)



**PORTO & CASTELHANO**  
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA