

São Paulo, 18 de março de 2020.

**ORIENTAÇÕES PARA OS SINDICATOS, AS FEDERAÇÕES E AS CONFEDERAÇÕES FILIADAS A CSB – CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS, PARA O ENFRENTAMENTO DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS.**

**Considerando** que o artigo 8º, incisos III e VI, da CF, nos quais resta consignado que *“ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”* e *“é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho”*;

**Considerando** que, na mesma esteira, a Lei nº 13.467/2017 manteve a representação de categoria, tendo a entidade sindical a obrigação constitucional de representar e atender toda categoria, bem como de participar nas negociações coletivas;

**Considerando** as dúvidas que pairam sobre trabalhadores e empregadores acerca de como a empresa deve se comportar diante das faltas do empregado ao serviço, quando em isolamento decorrente do coronavírus, e quais as medidas preventivas que podem ou devem ser adotadas;

**Considerando** a responsabilidade social das empresas, assim como das entidades sindicais;

**Considerando** que o período merece cautela, mas não pânico;

**Considerando** a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que “dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019”, desdobrada na Portaria 356, de 11 de março de 2020, do Ministério da Saúde;

**Considerando** que o artigo 3º de referida lei determina que para o enfrentamento da emergência poderão ser adotadas, entre outras, as medidas de isolamento e quarentena. Definindo-se o isolamento pela separação de pessoas doentes ou contaminadas, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus e a quarentena pela separação de pessoas suspeitas de contaminação de outras que não estejam doentes;

**Considerando** que parte das providências da área de saúde tem como previsão não colapsar o sistema de saúde pública e ainda conter a propagação do vírus, sendo necessário que nos atentemos para as possibilidades da prestação de serviços, que poderão ser negociadas com as empresas do setor patronal.

**Considerando** que as **entidades sindicais** podem e devem negociar para proteger os trabalhadores e postos de trabalho, e que tal pode ser feito com segurança para ambas as partes, mediante a adoção de condições alternativas do contrato regular de trabalho, já previstas na CLT.

**Considerando** ainda que deve o movimento sindical trazer para si o protagonismo nas negociações, entendermos salutar alguns esclarecimentos que podem ser medidas que visam evitar a exposição de trabalhadores a concentrações de pessoas, a horários de rush e mesmo à convivência de aglomerados em espaços públicos e privados.

Sem embargo de outras possibilidades a serem exploradas, a seguir apresentamos algumas medidas que poderão ser negociadas entre as entidades sindicais e as Empresas do Setor Patronal para evitar ou reduzir a exposição de trabalhadores a situações de maior concentração de pessoas:

### **1. Possibilidade de Férias Coletivas**

Podem ser concedidas aos trabalhadores parcial ou integralmente. Está prevista nos artigos 139 e 140 da CLT. A dispensa do pré-aviso pode ser negociada entre as **entidades sindicais** e empresa, tendo como argumento motivo de força maior.

**Art. 139** - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977

## **2. Teletrabalho**

A modalidade está prevista no artigo **75-A** da CLT e seguintes:

**Art. 75-A.** A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**Art. 75-B.** 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**§ único.** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**Art. 75-C.** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**§ 1º** Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**§ 2º** Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**Art. 75-D.** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**§ único.** As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**Art. 75-E.** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**§ único.** O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Há também a possibilidade de Homeoffice, ainda que não enquadrado perfeitamente nas regras de teletrabalho, com condições a serem negociadas com as **entidades sindicais**.

### **3. Possibilidade de Licença Remunerada.**

Para contenção, a aplicação da Lei 13.979/2020, que trata *das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019*, prevê a possibilidade de interrupção do contrato de trabalho, com o recebimento de salário. Prazo e forma a serem negociadas, vez que poderão implicar nas férias do trabalhador se ultrapassados 30 dias.

Ainda, em consonância com a recente Portaria nº 356, de 11 de março de 2020, que dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979/2020, deverão ser observadas medidas lá estabelecidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**).

### **4. Disponibilização de férias vencidas.**

Disponibilização dos trabalhadores ao cumprimento das férias vencidas, para que possam minimizar os riscos de contágio e contaminação.

### **5. Alteração do núcleo de horário de trabalho.**

Permissivo legal para que a Empresa, em negociação com as **entidades sindicais**, possam evitar a sobrecarga de pessoas no mesmo local de trabalho, diluindo assim os horários de picos nos transportes públicos

### **6. Redução temporária de jornada.**

Expediente de exceção, contudo, ante a imperiosa necessidade pode vir acompanhado de redução salarial, com vistas a preservar o contrato de trabalho. Deve ser realizado por tempo determinado. Podendo sofrer nova avaliação no transcorrer do tempo.

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**VI** - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

## **7. Artigo 486 da CLT – Paralisação do Trabalho**

Importante atenção com a dicção do Artigo 486, da CLT, ante a paralisação do trabalho, ainda que parcial por ato de autoridade pública, ainda que o Estado não seja obrigado ao pagamento do período em razão de força maior.

**Art. 486** – No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

**§ 1º** – Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

**§ 2º** – Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

**§ 3º** – Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

Demais considerações sobre as atitudes a serem tomadas e orientadas pelas **entidades sindicais** à sua categoria e na condução das negociações, quando da necessidade de isolamento e sua repercussão financeira.

O prazo para o isolamento é de 14 dias, podendo ser prorrogado por igual período, e o de quarentena, de quarenta dias, estando igualmente prevista prorrogação, sem definição de tempo.

Ao conjugar o direito social com as condições emergenciais, a lei do coronavírus concentra para o empregador a responsabilidade de pagar os salários do empregado que tiver de se isolar, pelo tempo em que estiver isolado. A prescrição está no § 3º do artigo 3º da Lei

nº 13.679/2020 - ***será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.*** Os primeiros quinze dias, em caso de afastamento, sempre foram ônus da empresa.

Por fim, lembrando que a lei garante a todos o tratamento gratuito para o coronavírus – artigo 3º, § 2º, inciso II da Lei nº 13.979/2020, vale ratificar que todos devem tomar os cuidados elementares recomendados pela Organização Mundial da Saúde, como:

- Superfícies como mesas e telefones devem ser higienizadas com desinfetante frequentemente;
- Empresas devem orientar seus funcionários a lavarem as mãos com frequência, oferecendo sabonetes nos lavatórios e banheiros;
- Oferecimento de máscaras, papel toalha e álcool nos locais do trabalho e de passagem constante de trabalhadores;
- Determinação para que fiquem em casa os empregados que façam parte do grupo de risco, bem como os que apresentem sintomas, mesmo que leves, da gripe;
- Prospecção dos locais de destino para o caso de o empregado precisar viajar a serviço e, se a viagem for internacional, determinação para que fique em isolamento por 14 dias, após o retorno.

Importante salientar que as medidas aqui apresentadas deverão ser adotadas por tempo determinado e em caráter de exceção, com a sua constante avaliação para que não se tornem uma porta para a precarização do trabalho. Deve o empregador e as entidades sindicais ter sempre em mente que a permissão se fundamenta na tentativa de controle da propagação da doença no País.

**ANTONIO FERNANDES DOS SANTOS NETO**  
**PRESIDENTE DA CSB.**