



# DÚVIDAS FREQUENTES CORONAVÍRUS COVID-19



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

# DÚVIDAS FREQUENTES

## CORONAVÍRUS E A EMPRESA

Sobre a pandemia do coronavírus é importante constar que o Congresso aprovou em fevereiro a **Lei nº 13.979/2020**, com “medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus” e o Ministério da Saúde publicou em março a **Portaria nº. 356**, dispondo sobre a regulamentação e operacionalização da **Lei nº 13.979**.

Nesse sentido, a FIEG selecionou dúvidas do setor empresarial e apresenta respostas com o objetivo de esclarecer e mapear as medidas que podem ser tomadas pelos empregadores.

### **1. Quais são as medidas para enfrentamento da pandemia do coronavírus (COVID-19)?**

O **artigo 3º da Lei nº 13.979/2020** determina como medidas de enfrentamento: isolamento; quarentena; determinações compulsórias; estudo ou investigação epidemiológica; exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver; restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos; requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas; autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)

### **2. O que é a medida de isolamento?**

Conforme caput do **artigo 3º da Portaria nº. 356** a medida de isolamento objetiva a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local.

<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>

### **3. Quem determina a medida de isolamento?**

Conforme **§1º do artigo 3º da Portaria nº. 356** a medida de isolamento somente poderá ser determinada por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, por um prazo máximo de 14 (quatorze) dias, podendo se estender por até igual período,

conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.

<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>

#### **4. O que é a medida de quarentena?**

Conforme caput e **§2º do artigo 4º da Portaria nº. 356** a medida de quarentena tem como objetivo garantir a manutenção dos serviços de saúde em local certo e determinado. A medida de quarentena será adotada pelo prazo de até 40 (quarenta) dias, podendo se estender pelo tempo necessário para reduzir a transmissão comunitária e garantir a manutenção dos serviços de saúde no território.

<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>

#### **5. Quem determina a medida de quarentena?**

Conforme **§1º do artigo 4º da Portaria nº. 356** a medida de quarentena será determinada mediante ato administrativo formal e devidamente motivado e deverá ser editada por Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro de Estado da Saúde ou superiores em cada nível de gestão, publicada no Diário Oficial e amplamente divulgada pelos meios de comunicação.

<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>

#### **6. Quais são as determinações compulsórias?**

Conforme **inciso III, “a”, “b”, “c”, “d” “e” do artigo 3º da Lei nº. 13.979/2020** as determinações compulsórias são determinações para que sejam realizados exames médicos, testes laboratoriais, coletas de amostras clínicas, vacinação e tratamentos específicos.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)

#### **7. Quais direitos ficam assegurados as pessoas afetadas pelas medidas determinadas no art. 3º da Lei 13.979/2020?**

Conforme **§2º, inciso I, II e III do artigo 3º da Lei nº. 13.979/2020** ficam assegurados as pessoas afetadas o direito de serem informadas permanentemente sobre o seu estado de saúde e a assistência à família conforme regulamento; o direito de receberem tratamento gratuito e o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades funda-

mentais das pessoas.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)

## **8. Como deverá ser considerada a falta do trabalhador doente?**

O **§3º, do artigo 3º da lei 13.979/2020** diz que “será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) manifestou no sentido de que: “O período de ausência decorrente será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada (**artigo 3º, parágrafo 3º**). As medidas de isolamento e quarentena, no entanto, somente poderão ser tomadas pelos gestores locais de saúde, mediante autorização do Ministério da Saúde. No caso de afastamentos não decorrentes do coronavírus, aplicam-se as disposições gerais para licença por motivo de saúde. Neste caso, trabalhadores filiados ao Regime Geral de Previdência Social incapacitados para o trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15 dias têm direito ao auxílio-doença. Durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento, cabe à empresa pagar ao empregado o seu salário integral. Após o 16º dia, o pagamento é feito pelo INSS. Os demais filiados ao INSS, como prestadores de serviço, profissionais autônomos e outros contribuintes para a Previdência, também podem acionar o órgão para ter direito ao auxílio-doença.”

[http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias//asset\\_publisher/89Dk/content/id/25142571](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/25142571)

## **9. Quais medidas devem ser tomadas pelas empresas para evitar o risco de contaminação nas dependências das empresas?**

Os juristas sugerem que se a atividade do trabalhador permitir a realização das tarefas à distância, a empresa pode adotar o teletrabalho com as atividades sendo realizadas de casa. Em atividades fabris ou em qualquer ramo em que não seja possível a adoção de teletrabalho, também é possível o estímulo à fruição de eventual saldo de banco de horas. Uma outra sugestão é a adoção de férias coletivas ou a antecipação das férias regulares do trabalhador. Lado outro, outras licenças remuneradas são igualmente bem-vindas, até porque muitas delas são oriundas de atos de mera liberdade do empregador, ou, ainda, estão previstas na norma celetária e nos instrumentos normativos de trabalho.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

## **10. O que é a modalidade teletrabalho?**

Conforme **art. 75-B, da CLT**, 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.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

## **11. É necessário firmar contrato para que o empregado possa começar a exercer sua função via teletrabalho?**

O ideal é fazer um aditivo contratual migrando o trabalho regular para o teletrabalho, definindo todas as regras. Contudo, ante a pandemia do coronavírus, o TST entende que a adoção do trabalho remoto é temporária e pode prescindir de algumas etapas formais, como a elaboração do contrato.

[http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias//asset\\_publisher/89Dk/content/id/25142571](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/25142571)

## **12. Quais as obrigações das empresas frente ao Coronavírus?**

Não há, por ora, obrigações legais específicas. A empresa é, no entanto, responsável por um ambiente de trabalho saudável. Deve, portanto, orientar seus empregados quanto às formas de transmissão e medidas de prevenção, implementando as recomendações das autoridades competentes, do Ministério da Saúde e da OMS. O Ministério da Saúde anunciou orientações para evitar a disseminação do coronavírus para os serviços públicos e privados, tais como disponibilizar locais para que os trabalhadores lavem as mãos com frequência, álcool em gel 70% e toalhas de papel descartáveis. Há ainda a orientação sobre o uso de máscaras e outros Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

<https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46540-saude-anuncia-orientacoes-para-evitar-a-disseminacao-do-coronavirus>

## **13. Quais são os deveres do trabalhador no cenário do coronavírus?**

O trabalhador, da mesma forma, tem o dever de observar as orientações e normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na sua aplicação. Devendo, portanto, seguir as regras determinadas pela empresa. De mais a mais, a consequência jurídica pelo não cumprimento das recomendações sanitárias, inclusive aquelas referendadas pela empresa e que já estejam sendo adotadas pelas autoridades

de saúde, implica na penalização do colaborador mediante advertências e suspensões, podendo chegar, no último caso ou a depender da gravidade do ato, em rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

#### **14. Quais são os sintomas comuns da pessoa portadora do coronavírus?**

Conforme Ministério da Saúde os sintomas são: Febre, tosse seca e dificuldade respiratória.

<https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46540-saude-anuncia-orientacoes-para-evitar-a-disseminacao-do-coronavirus>

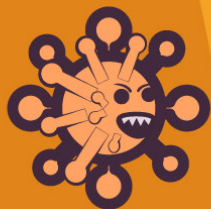
#### **15. Pode-se exigir que o empregado faça o exame?**

Não. Conforme a **lei 13.979/2020**, apenas agentes públicos podem exigir exames. Contudo, nada impede que, havendo suspeita de contaminação, a secretaria local de saúde seja informada para diligenciar a respeito.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)

#### **16. A empresa poderá cobrar do trabalhador as horas em que ocorreu a paralisação da empresa?**

Se a empresa optou pela concessão de licença remunerada para o trabalhador durante os dias de paralisação, pode-se aplicar o **§3º do art. 61 da CLT** que determina: “§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.” Ou seja, quando o trabalhador voltar a trabalhar a empresa poderá prorrogar a duração do trabalho por até 2 (duas) horas por dia a mais, com o objetivo de pagar as horas que ficou parado (com limite de 45 dias).



**Saiba como proteger você e sua família:**

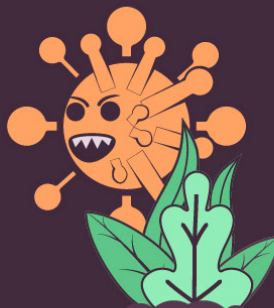


Acesse o site  
[www.saude.gov.br/coronavirus](http://www.saude.gov.br/coronavirus)



Baixe o APP  
CoronaVírus SUS

Disque  
saúde  
**136**



**IEL**

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

**SESI**

PELO FUTURO DO TRABALHO

**SENAI**

PELO FUTURO DO TRABALHO

**FIEG**

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA