



BITTENCOURT  
& BARBOSA  
ADVOGADOS & ASSOCIADOS

INFORMATIVO  
SOBRE O COVID-19  
E O CONTRATO DE  
TRABALHO

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	3
TELETRABALHO – “Home Office” .....	5
BANCO DE HORAS .....	5
FÉRIAS COLETIVAS .....	5
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS .....	6
REVEZAMENTO DE TRABALHADORES .....	6
SUSPENSÃO DE CONTRATOS MEDIANTE BOLSA DE APRENDIZAGEM .....	7
RESCISÃO DE CONTRATOS POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR, ÀS EXPENSAS DAS AUTORIDADES GOVERNAMENTAIS QUE PARALISARAM ATIVIDADES .....	7
REDUÇÃO DOS SALÁRIOS COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DAS JORNADAS.....	8
CONCLUSÃO .....	9
CONTATOS .....	10

## INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) no último dia 11 de março declarou situação de pandemia global do Coronavírus (COVID-19).

Entre as milhares de recomendações de prevenção, incluem-se a limpeza e higienização do local de trabalho, a promoção regular de limpeza das mãos e a disposição de lenços em locais de fácil acesso.

Além disso foi recomendado evitar multidões e sugerido o teletrabalho no caso da epidemia.

No mês de fevereiro, foi sancionada no Brasil a [Lei 13.979/2020](#), que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19).


O isolamento e a quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas, bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação das pessoas que não estejam doentes, a fim de evitar a possível contaminação ou a propagação do vírus) são algumas das medidas que podem ser aplicadas pelo Poder Público.

Neste caso, 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. A [Portaria 356/2020](#) do Ministério da Saúde regulamenta diversos procedimentos da Lei da Quarentena.

No caso de afastamentos não decorrentes do Coronavírus (COVID-19), 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.



As graves consequências geradas para a economia, que afetam diretamente relações de consumo, a pandemia de Coronavírus (COVID-19) também tem consequências nos aspectos trabalhistas.

Muitas empresas foram afetadas pela falta de insumos, que ocasionou inclusive pausa nas produções.

Assim em tempos de crise é necessário que se busque soluções para os contratos de trabalho.

A crise afeta os ramos empresariais dos mais variados setores da economia, desde a produção, a distribuição, a prestação de serviços e o comércio.

Eventos estão sendo cancelados, impactando os empresários e prestadores de serviços, subordinados ou não, incluindo artistas.

Diversos ramos de atividade estão ou serão fechados por tempo indeterminado.

Em decorrência desta situação surge a pergunta:

### **Quais providências podem e devem ser tomadas diante dessa pandemia?**

A CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e as demais legislações indicam algumas respostas: férias coletivas; paralisação da atividade, com possibilidade de exigência posterior de horas extras para recuperação do tempo perdido; suspensão de contratos mediante bolsa de aprendizagem; rescisão de contratos por motivo de força maior, às expensas das autoridades governamentais que paralisaram atividades; redução dos salários com redução proporcional das jornadas; revezamento de trabalhadores; e teletrabalho.

A seguir apresentaremos algumas das hipóteses que podem ser seguidas pelas empresas.

## **TELETRABALHO – “Home Office”**

O teletrabalho é regulamentado pelo artigo 75-A a 75-E da CLT, sendo caracterizado pela prestação à distância, mediante o uso de meios telemáticos de comunicação, que não se confundam com o mero trabalho externo.

É exigido contrato específico, ou aditivo contratual.

Todavia, em situações emergenciais como a decorrente do Coronavírus (COVID-19), a previsão contratual ou o referido termo aditivo podem ser dispensáveis.

Para tanto basta ao empregador a comunicação com especificação do motivo da exigência do trabalho remoto e o prazo, prorrogável, até a normalização das atividades empresariais.

Neste caso o empregador deverá prover ao empregado os meios operacionais para o trabalho remoto.

## **BANCO DE HORAS**

As empresas poderão instituir o banco de horas, compensando a jornada do período de inatividade no prazo máximo de 06 (seis) meses, conforme dispõe o artigo 59, §5º da CLT em ajuste individual ou em período superior em negociação coletiva com o sindicato da categoria.

## **FÉRIAS COLETIVAS**

A concessão de férias coletivas é uma hipótese legal e viável a todas as empresas.

Tal possibilidade está prevista no art. 139, da CLT - *“Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.”*

Por determinação legal o período mínimo de férias é de 10 (dez) dias (§1º do art. 139 da CLT).

Os empregados contratados com menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo (art.140).

Neste procedimento há necessidade de a empresa comunicar tal fato ao sindicato e ao Ministério com 15 (quinze) dias de antecedência (§§ 2º e 3º do art. 139 da CLT).

Ocorre, que diante da situação de pandemia entendemos, que fica o empregador dispensado da comunicação prévia à autoridade local do trabalho, bastando a comunicação fundada nos motivos ensejadores da concessão das férias aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e a afixação de aviso nos locais de trabalho, com o prevê o §3º do art.139, da CLT.

### **NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

Para os diversos problemas existentes a negociação coletiva se mostra o instrumento eficaz para encontrar a melhor solução, até porque em alguns casos os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho podem se sobrepôr a lei (art. 611-A e 611-B da CLT).

Assim é possível se estabelecer com o sindicato da categoria as condições especiais e necessárias para que o período de pandemia seja ultrapassado com a devida proteção tanto de patrões, quanto de empregado.

### **REVEZAMENTO DE TRABALHADORES**

O regime de revezamento, previsto na CLT, inerente a determinadas categorias profissionais, como as do setor de saúde, poderão, excepcionalmente, ser utilizado em virtude dos coronavírus (COVID-19), diminuindo com isso o acesso simultâneo de trabalhadores ao local de trabalho, diminuindo os riscos.

Um acordo com a categoria profissional, diante da emergência e da excepcionalidade é absolutamente viável para todas as categorias.

## SUSPENSÃO DE CONTRATOS MEDIANTE BOLSA DE APRENDIZAGEM

O art. 476-A, da CLT dispõe - *“O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.”*

O citado dispositivo não foi previsto na CLT para crise setorial, mas pode perfeitamente ser utilizado diante dos efeitos gerais decorrentes do Coronavírus (COVID-19).

Na hipótese, contudo, não basta o exercício do *jus variandi* (direito que possui o empregador de alterar unilateralmente, somente em casos excepcionais, as condições de trabalho de seus empregados). Sendo necessário o ajuste da empresa com o sindicato da categoria profissional, mediante acordo coletivo.

## RESCISÃO DE CONTRATOS POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR, ÀS EXPENSAS DAS AUTORIDADES GOVERNAMENTAIS QUE PARALISARAM ATIVIDADES

Esta hipótese está prevista no artigo 486, caput e §1º, da CLT.

Em tese e por força da lei, de forma objetiva a paralisação de atividades decorrentes de ato governamental pode levar ao custeio, pela autoridade administrativa, da suspensão ou rescisão dos contratos.

## REDUÇÃO DOS SALÁRIOS COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DAS JORNADAS

Como sugerido pelo Ministro Alexandre Agra Belmonte do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho há a possibilidade de as empresas adotarem o disposto na Lei 4.923/1965 editada em plena ditadura militar, diante da crise empresarial e do desemprego.

*Nos termos do art. 2º, da referida lei - “A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitariamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.”*

A citada legislação, conforme expõe o Ministro foi relembrada por ocasião da devastação que atingiu a região serrana fluminense, em decorrência das chuvas e deslizamentos que a castigaram em 2007, fechando inúmeras empresas e exterminando a produção agrícola daquele ano.

Da mesma forma que ocorreu em 2007, a norma, dirigida a empresas em dificuldades financeiras, pode vir a ser utilizada a médio prazo conforme os efeitos do Coronavírus (COVID-19) na economia das empresas.

Não é de utilização imediata e sim, mediante acordo com o sindicato da categoria profissional correspondente, se os efeitos de eventual paralisação da produção ou diminuição significativa do consumo lhes afetarem. Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho (§ 2º do art. 2º).





## CONCLUSÃO

Em época de crise, a CLT e a legislação especial fornecem meios de solução para os problemas decorrentes do Coronavírus (COVID-19), conforme demonstrado nesse documento. No momento, há incerteza por parte do empresário de qual modelo adotar.

O Governo Federal até poderá editar Medida Provisória ou enviar um Projeto de Lei ao Congresso Nacional, em caráter de urgência, para flexibilizar exigências contidas nas normas supra e estabelecer meios de ajuda financeira às Empresas para enfrentamento desse período de baixa da produção, garantindo assim também aos trabalhadores a manutenção de seus salários e empregos.

A Bittencourt & Barbosa e todos os seus profissionais estão à disposição para prestar a devida assistência de forma ágil e eficaz visando minimizar os danos e consequências da pandemia do Coronavírus (COVID-19).

# CONTATOS

## Área Cível:

Luis Eduardo Barbosa  
[luis@bittencourtbarbosa.com.br](mailto:luis@bittencourtbarbosa.com.br)

Marcelo Ribeiro Mendes  
[marcelo@bittencourtbarbosa.com.br](mailto:marcelo@bittencourtbarbosa.com.br)

Victoria Castelo Branco  
[victoria@bittencourtbarbosa.com.br](mailto:victoria@bittencourtbarbosa.com.br)

## Área Trabalhista:

Luis Eduardo Barbosa  
[luis@bittencourtbarbosa.com.br](mailto:luis@bittencourtbarbosa.com.br)

Paula Figueiredo  
[paula@bittencourtbarbosa.com.br](mailto:paula@bittencourtbarbosa.com.br)

Milena Vieira  
[milena@bittencourtbarbosa.com.br](mailto:milena@bittencourtbarbosa.com.br)

## Área Desportiva:

Marcelo Ribeiro Mendes  
[marcelo@bittencourtbarbosa.com.br](mailto:marcelo@bittencourtbarbosa.com.br)

Paulo Cesar Victor  
[paulocesar@bittencourtbarbosa.com.br](mailto:paulocesar@bittencourtbarbosa.com.br)

[www.bittencourtbarbosa.com.br](http://www.bittencourtbarbosa.com.br)

Siga nossos canais nas Redes Sociais!  
Interaja e fale conosco pelos nossos perfis e saiba das novidades sobre cada área.



[@bittencoutbarbosaadvrj](https://www.facebook.com/bittencoutbarbosaadvrj)



[bittencourtbarbosaadvrj](https://www.instagram.com/bittencourtbarbosaadvrj)