

## **OS ASPECTOS JURÍDICOS COM RELAÇÃO AO COVID-19 (CORONAVÍRUS):**

Devido ao aumento desenfreado dos casos confirmados no Brasil, o COVID-19 está trazendo diversas dúvidas e preocupações não somente às pessoas físicas, mas também às empresas, sobretudo, com relação aos possíveis impactos da doença nas relações jurídicas de trabalho e aos interesses econômicos das empresas.

Diante deste cenário catastrófico, algumas medidas foram tomadas pelo Governo Federal após o decreto de pandemia de COVID-19 pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

Uma das medidas tomadas foi a edição da Lei 13.979/20, publicada em 06 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 global.

Esta Lei foi publicada não somente para possibilitar a repatriação de brasileiros e de suas famílias, mas também para estipular os procedimentos a serem adotados pela empresa e seus empregados em caso de surto da doença, ou seja, as medidas estabelecidas objetivam a proteção da coletividade.

A legislação estabelece que toda pessoa deve colaborar com autoridades sanitárias na comunicação imediata de possíveis contatos com agentes infecciosos e circulação em áreas consideradas como regiões de contaminação pelo Coronavírus.

No artigo 3º da citada lei, o texto afirma que "**deve ser considerada falta justificada ao serviço público ou atividade laboral privada o período de ausência de enfrentamento ao vírus ou das medidas de isolamento previstas em lei**", ou seja, a lei assegura que funcionários **afastados do trabalho e submetidos a condições de segurança e saúde**, não sejam prejudicados.

Isto quer dizer que na hipótese de falta por causa especificamente da suspeita da doença, a ausência será justificada sem prejuízo de salário do trabalhador.

A lei prevê expressamente a sua aplicação apenas para os casos em que as pessoas estejam em **isolamento** ou **quarentena**.

Neste cenário, o empregado que estiver em uma dessas situações, receberá normalmente o salário e benefícios.

Noutro turno, a fim de regulamentar a Lei 13.979/20, o Ministério da Saúde publicou nesta quinta-feira (12/03/2020), a portaria nº 356/20, que trata de medidas operacionais para o enfrentamento da epidemia.

Esta portaria prevê medidas de isolamento para a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em **investigação clínica laboratorial**.

Com base nisto, a pessoa contaminada somente poderá ser considerada em medida de isolamento, após determinação de prescrição médica ou recomendação do agente de vigilância epidemiológica.

Vale ressaltar, que a lei estipula o prazo máximo de 14 dias para os casos considerados em isolamento, podendo se estender por igual período se os exames laboratoriais comprovarem o risco de transmissão. Caso o diagnóstico laboratorial seja negativo, não será considerada como medida de isolamento.

Por sua vez, a chamada quarentena, que é específica para os casos de **suspeita**, a portaria considera apenas os casos determinados mediante **ato formal e devidamente justificado, emitido pelo Secretário da Saúde**, de cada Estado ou Município, podendo ser adotado um prazo máximo de 40 dias ou o tempo necessário que minimize a transmissão comunitária.

Ademais, a portaria regulamenta a realização compulsória de exames médicos, laboratoriais ou outros tratamentos, desde que proveniente de ato médico ou de um profissional da saúde.

Por sua vez, a coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas não dependem de indicação médica profissional.

Neste ponto, convém esclarecer que a legislação trabalhista já prevê as hipóteses nas quais o empregado é obrigado a se submeter à realização de exames médicos, mais precisamente nos artigos 168 e seguintes da CLT.

Contudo, convém ressaltar que em casos de surgimento de sintomas dentro das dependências das empresas e durante a jornada regular de trabalho, quem determina a obrigatoriedade de realização de exames médicos para fins de prevenção da manutenção da saúde dos empregados é o médico ocupacional da empresa, que deve guardar o sigilo médico e tem o dever e a obrigação de fazer a comunicação para as autoridades de saúde, no caso de doença infecto contagiosa.

Assim, se o empregado apresentar sinais que possam representar potencial diagnóstico do COVID-19 e o médico do trabalho determinar que seja realizado o exame médico, **não cabe ao empregado a recusa do mesmo**, pois seria a hipótese de que o interesse público coletivo (preservação da saúde e higiene de todos os empregados) prevalece sobre o individual, podendo até gerar sanções disciplinares e até mesmo ruptura contratual por falta grave.

Em relação ao afastamento de funcionários do trabalho devido à epidemia, não há uma lei específica para essa doença, mas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o empregado pode faltar ao trabalho se estiver

doente, desde que apresente um atestado médico que justifique sua ausência pelo período que for necessário. Nos primeiros 15 dias, a empresa vai pagar o salário dele e, se ultrapassar esse período, o empregado tem que pedir um benefício previdenciário. Nesse aspecto, o Covid-19 é tratado como qualquer outra doença.

Como alternativa operacional ao enfrentamento desta pandemia internacional e como forma de plano de contingenciamento, convém destacar que a legislação trabalhista atualmente prevê a possibilidade de adoção da modalidade de trabalho “*home office*” ou “*teletrabalho*”, ou seja, o empregado pode trabalhar de qualquer lugar, inclusive, em sua própria residência.

Contudo, esta modalidade de trabalho deve ser tratada com parcimônia pelas empresas, eis que necessariamente deverão ser acordadas entre empregador e empregado e, desde que, não haja prejuízo ao trabalhador.

Ademais, o empregador deve ter o cuidado na implementação, de modo que possa garantir que todos os meios telemáticos possam ser utilizados para fins de controle da prestação de serviço, inclusive da jornada de trabalho, em atenção ao parágrafo único do Artigo 6º da CLT.

Outras possibilidades de contingência seriam a concessão de férias coletivas, licença remunerada ou ainda a utilização do sistema de banco de horas para aquelas empresas que possuam autorização por força de acordo coletivo ou acordo individual.

Vale dizer que novos atos normativos poderão ser publicados nos próximos dias, merecendo extrema atenção por parte de todos os empregadores.