

## LEI 13.979 (FALTAS DO EMPREGADO) E MEDIDAS TRABALHISTAS – CORONAVÍRUS

Em decorrência das recomendações das autoridades sanitárias e dos decretos municipais, determinando o fechamento de estabelecimentos e serviços por tempo indeterminado, produtores rurais empregadores devem tomar medidas para se adequarem à nova situação. A recomendação é evitar aglomerações e, se possível, não sair de casa. Sabemos da dificuldade que os produtores rurais encontram. Na maioria das atividades rurais de produção de alimentos, a adoção de medidas como a interrupção do processo, diminuição do número de empregados ou adoção do trabalho remoto não é viável.

É importante ressaltar que foi publicada no *Diário Oficial da União*, em edição extra de 22 de março de 2020, a Medida Provisória 927, que dispõe sobre medidas trabalhistas, além dessas descritas aqui, que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Também foi publicada no *Diário Oficial da União*, na edição extra de 1º de abril de 2020, a Medida Provisória 936, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. **Informes jurídicos específicos sobre estas Medidas Provisórias já foram divulgados e estão disponíveis para consulta.**

Seguem ações concernentes às relações de trabalho que podem ser adotadas, além das previstas na MP 927:

### **DIMINUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO COM REDUÇÃO DE SALÁRIO – NORMA COLETIVA**

A diminuição da carga horária de trabalho associada à redução salarial está prevista na Constituição Federal, artigo 7º, incisos VI e XIII. É possível mediante negociação coletiva, conforme abaixo:

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;**

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a **redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;** (CF/88)

(grifo nosso)

A Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, acrescentou o art. 611-A à CLT, nos seguintes termos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

(...)

**§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (CLT)**

(grifo nosso)

Há previsão na CLT sobre a diminuição da jornada de trabalho associada à redução salarial, especialmente em momentos de instabilidade econômica. Para tanto é necessária a comprovação do prejuízo. Nesse sentido, aduz o art. 503, da CLT:

Art. 503: É lícita, em caso de **força maior ou prejuízos devidamente comprovados**, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, **proporcionalmente aos salários de cada um**, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos. (CLT)

(grifo nosso)

Importante ressaltar que a jurisprudência entende que deve haver a participação dos sindicatos representativos da categoria.

## **ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

É possível a readequação e alteração do horário de trabalho dos empregados para evitar a coincidência com os horários de pico dos transportes públicos.

Este tópico tem como justificativa a Declaração de Emergência em Saúde Pública da Organização Mundial da Saúde – OMS em decorrência da pandemia pelo novo coronavírus em conformidade com a norma prevista na CLT no artigo 501, que dispõe sobre força maior.

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo. (CLT)

## **MEDIDAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

É necessário que o empregador oriente seus empregados a adotar as medidas de enfrentamento desse surto. É responsabilidade da empresa o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, além da devida instrução aos seus funcionários. Abaixo, seguem alguns exemplos que podem ajudar:

- (a) disponibilizar máscaras e luvas, caso necessário;
- (b) orientar os empregados para lavarem as mãos constantemente;
- (c) oferecer e orientar o uso de álcool gel;
- (d) orientar que não devem compartilhar itens de uso pessoal;
- (e) manter o ambiente de trabalho sempre limpo e arejado;
- (f) não enviar o trabalhador para locais em que haja suspeita do coronavírus;
- (g) orientar sobre a etiqueta respiratória (cobrir a boca e nariz ao tossir e espirrar, por exemplo);
- (h) revezar os horários de lanche e refeição para evitar aglomerações, assim como nas demais áreas de vivência;
- (i) no transporte dos trabalhadores, fazer reforço na higienização.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES:**

### **FALTAS EM DECORRÊNCIA DO CORONAVÍRUS**

Foi publicada no *Diário Oficial da União*, em 6 de fevereiro de 2020, a Lei nº 13.979. Em 11 de março de 2020, foi publicada a Portaria do Ministério da Saúde nº 356 que regulamenta essa lei. Ambos normativos dispõem sobre medidas para enfrentamento da emergência pública de importância internacional em decorrência dessa doença.

A referida lei, no artigo 3º, §3º, diz que será considerada falta justificada o período de ausência decorrente das medidas de prevenção ao coronavírus. Assim, não poderá haver nenhum desconto no salário do empregado.

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

(...)

§ 3º **Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.** (Lei 13.979/20)

(grifo nosso)

### **EMPREGADO COM SUSPEITA DA DOENÇA**

Quanto aos empregados com suspeita da doença, o isolamento é a medida necessária a ser tomada, determinado por prescrição médica, conforme estabelece a Portaria do MS nº 356 de 11/3/2020, artigo 3º, §1º.

Art. 3º 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.

§ 1º **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 dias, podendo se estender por até igual período, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão. (Portaria MS 356/20)

(grifo nosso)

### **VEJA TAMBÉM:**

- Decreto Interministerial MJSP nº 5 de 17 de março de 2020 - Dispõe sobre a compulsoriedade das medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública previstas na Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020.
- Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020 - Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais.
- Decreto nº 10.288 de 22 de março de 2020 - Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir as atividades e os serviços relacionados à imprensa como essenciais.
- Medida Provisória nº 926 de 20 de março de 2020 - Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre procedimentos para aquisição de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.
- Portaria MS nº 454 de 20 de março de 2020 - Declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (covid-19).
- Portaria MS nº 356 de 11 de abril de 2020 - Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).
- Medida Provisória nº 928 de 23 de abril de 2020 - Altera 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, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

Em caso de dúvida, faça contato com a Assessoria Jurídica pelo e-mail [juridico@faemg.org.br](mailto:juridico@faemg.org.br), com Mariana Maia.