



SITUAÇÕES DE AFASTAMENTO DO EMPREGADO E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Informe estratégico – Coronavírus – Situações de Afastamento do Empregado e Suas Consequências Jurídicas

Vários questionamentos têm surgido sobre o assunto, no tocante às situações em que deve ocorrer o afastamento do empregado do seu local de trabalho, seja por estar contaminado pela COVID-19, seja pelo fato de o trabalhador não estar doente, mas parente próximo, do mesmo local de morada, manifestar os sintomas ou estar com suspeita da doença.

Antes de discorrer sobre tais situações, é importante destacar que a Lei nº 13.979, de 06/02/2020, prevê no art. 2º a possibilidade de isolamento e de quarentena, onde o primeiro se refere às situações que envolvem a separação de pessoas doentes ou contaminadas de outras pessoas, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do novo coronavírus, já o segundo se refere à restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, de maneira a evitar a possível contaminação ou propagação da COVID-19.

O § 1º do mesmo dispositivo é enfático ao afirmar que tais medidas, isolamento e quarentena, somente poderão ser determinadas com base em evidências científicas e em análises sobre informações estratégicas em saúde.

A Lei nº 13.979/2020 foi regulamentada pela Portaria nº 356, de 11/03/2020.

O art. 3º da citada Portaria prevê que a medida de isolamento tem como objetivo a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local, e 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. Prevê, também, que a medida de isolamento, prescrita por ato médico, deverá ser efetuada, preferencialmente, em domicílio, podendo ser feito em hospitais públicos ou privados, conforme recomendação médica, a depender do estado clínico do paciente. Já o isolamento, por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, ocorrerá nas situações que envolvem a investigação epidemiológica, e abrangerá somente os casos de contactantes próximos a pessoas sintomáticas ou portadoras assintomáticas, e deverá ocorrer em domicílio. Isto significa, que o agente de vigilância epidemiológica poderá determinar o isolamento de pessoas que estão em contato com indivíduos com sintomas da COVID-19, ou portadoras assintomáticas, ou seja, que são portadores da doença, mas não apresentam seus sintomas.

Já o art. 4º da Portaria nº 356/2020, prevê que a medida de quarentena tem como objetivo garantir a manutenção dos serviços de saúde em local certo e determinado, e será determinada por ato administrativo formal e devidamente motivado, editado 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. A medida de quarentena pode ser adotada pelo prazo de até 40 (quarenta) dias, podendo ser prorrogada pelo tempo necessário para reduzir a transmissão comunitária e garantir a manutenção dos serviços de saúde no território.

Já o art. 5º, da mesma norma, prevê que o descumprimento das medidas de isolamento e quarentena poderão ensejar na responsabilização do infrator.

E o § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020, prevê que em ambos os casos, isolamento ou quarentena, a falta do empregado ao serviço será considerada justificada, devendo o período de ausência ser remunerado pelo empregador.

No tocante às situações de quarentena, a empresa poderá adotar as medidas emergenciais trabalhistas previstas nas Medidas Provisórias 927 e 936, ambas de 2020, podendo se valer do teletrabalho, da antecipação das férias individuais, da concessão de férias coletivas, do banco de horas, do aproveitamento e antecipação de feriados, conforme disposto na Medida Provisória nº 927. Poderá se valer também das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante o pagamento ao trabalhador, pela União, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, conforme previsto na Medida Provisória nº 936.

Já em relação às possíveis situações de isolamento do empregado, e suas consequências jurídicas, discorrer-se-á a seguir:

1. Empregado com suspeita de estar acometido pela COVID-19.

No caso de isolamento do empregado, em seu próprio domicílio, por estar em processo de investigação médica, para detectar se está ou não acometido pela COVID-19, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão no local de trabalho, determinado por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, segundo o § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020, o período de ausência do trabalhador será considerado falta justificada à atividade laboral privada, e deverá ser remunerado pelo empregador, não podendo ocorrer o desconto dos dias no contracheque do empregado.

2. Empregado acometido pela COVID-19.

De acordo com a Lei nº 13.982/2020, nos casos em que a empresa tiver a comprovação de que o afastamento do empregado, nos primeiros 15 (quinze) dias, decorreu de sua contaminação pela COVID-19, mediante documento médico, poderá descontar o pagamento dos dias feitos ao empregado quando do repasse obrigatório das contribuições à Previdência Social, observado o limite previsto na Lei nº 13.982/2020.

Em sendo necessário o afastamento do empregado doente pela COVID-19, por mais de 15 (quinze) dias, será devido o benefício auxílio-doença, pago pela Previdência Social.

Porém, a mera suspeita não é suficiente para a empresa se valer da previsão contida na Lei nº 13.982/2020, nem se o afastamento decorrer de atestado médico com o objetivo de evitar uma possível contaminação de outros trabalhadores, mas apenas na comprovada situação em que o empregado está acometido pela COVID-19, o que somente pode ser atestado por profissional médico, mediante exames e testes laboratoriais.

No caso de afastamento do trabalho decorrente de outras doenças, continua valendo a regra de pagamento pela empresa dos primeiros 15 (quinze) dias consecutivos de afastamento da atividade pelo empregado, sendo devido o auxílio-doença a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento da atividade laboral.

3. Parente próximo do empregado, da mesma morada, que está acometido pela COVID-19 ou com suspeita de contaminação.

Caso haja prescrição médica, determinando o isolamento do empregado em decorrência de parente próximo, da mesma morada, estar acometido pela COVID-19, ou mesmo com suspeita de contaminação pela doença, atestada por documento médico, a Lei nº 13.979/2020 prevê que o período de ausência do trabalhador ao serviço será considerado falta justificada à atividade laboral privada, e deverá ser remunerado pelo empregador.

Segundo a recomendação do Ministério da Saúde, no link coronavirus.saude.gov.br, se uma pessoa da casa tiver diagnóstico positivo, todos os moradores também devem ficar em isolamento por 14 (quatorze) dias. Porém, deverá ser levado em consideração o previsto no § 2º do art. 3º da Portaria nº 356/2020, na qual as situações de isolamento devem ser prescritas por ato médico.



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).