



AFASTAMENTOS E LICENÇAS DURANTE A CRISE DO CORONAVÍRUS: CONHEÇA SEUS DIREITOS!

A inevitável crise, por conta do **Covid-19**, bate às nossas portas. Os casos se multiplicam a cada dia e os especialistas indicam que nas próximas semanas haverá um aumento significativo de pessoas infectadas por esse vírus. Estima-se que, em média, uma pessoa infectada contamine até outras três.

Diante desse cenário mundial catastrófico, precisamos entender quais serão os reflexos do coronavírus nas relações de trabalho e quais as medidas que deverão ser adotadas durante esse período.

Casos NÃO decorrentes do Coronavírus (Covid-19)

Para casos de afastamentos **não decorrentes do coronavírus**, aplicam-se normalmente as disposições gerais para licença por motivo de saúde.

Em tais situações **os empregados filiados ao REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL** que estiverem 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, sendo que após o 16º dia, essa responsabilidade ficará a cargo do INSS.

Casos decorrentes do CORONAVÍRUS (Covid-19)

Para afastamentos decorrentes do coronavírus a situação é diversa da anterior.

Recentemente o presidente sancionou a LEI 13979/2020 e tivemos a PORTARIA 356/2020.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm
<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>

Essa lei criou medidas de combate a propagação do vírus, e dentre elas, passamos a ter o **isolamento** e a **quarentena** de pessoas (art. 3º, Lei 139789/2020).

Sendo comprovada a necessidade do trabalhador se submeter a qualquer uma dessas medidas, **o afastamento ao trabalho será considerado como falta justificada** (§3º, art. 3º - lei 13979/2020).

Assim sendo, o trabalhador não poderá ter o dia descontado e não sofrerá nenhum prejuízo. Nessas hipóteses, a empresa arcará com o salário do empregado durante todo o período de afastamento, mesmo que ultrapasse 15 dias.

Importante observar que se tratam de duas situações distintas. Se o empregado for afastado do trabalho em razão de **recomendação médica**, aplica-se a regra do recebimento do auxílio-doença após o 15º dia de afastamento. Se a ausência decorre em razão de ato do governo, que determina o seu **isolamento** ou a **quarentena**, aplica-se a regra da lei 13979/2020.

SIMONE ZABIELA ERÉDIA
ADVOGADA OAB/SP 120.258

Leia também: [***Coronavírus: como a empresa deve gerenciar afastamentos e teletrabalho?***](#)