

ALTERAÇÃO NA LEI DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO EM RAZÃO DA COVID-19

INFOTRAB Nº 05 – abril 2021

Foi publicada no DOU Extra do dia 26/03/2021, a Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021, que altera a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

Foram acrescentados ao artigo 6º da Lei nº 605/49, os parágrafos 4º e 5º a seguir:

“Art. 6º [...]

§ 4º Durante período de emergência em saúde pública decorrente da Covid-19, a imposição de isolamento dispensará o empregado da comprovação de doença por 7 (sete) dias.

§ 5º No caso de imposição de isolamento em razão da Covid-19, o trabalhador poderá apresentar como justificativa válida, no oitavo dia de afastamento, além do disposto neste artigo, documento de unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde.”(NR)”

No entendimento desta gerência, o isolamento de que trata o artigo refere-se ao afastamento dos trabalhadores das suas atividades presenciais.

Vale lembrar que a Portaria Conjunta nº 20/2020 estabelece a necessidade de afastar das atividades presenciais os casos confirmados, casos suspeitos ou contatantes de casos confirmados da COVID-19.

Assim, de acordo com a alteração promovida pela Lei nº 14.128/2021, o empregado poderá justificar sua ausência ao trabalho, por até 7 dias, através de documento de unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde, sem necessidade de comprovar que está doente.

Em outras palavras, os referidos documentos podem determinar o isolamento do empregado caso esteja apenas com suspeita ou por tenha tido contato com casos confirmados de COVID-19.

Nos termos do §5º acima mencionado, a justificativa poderá ser apresentada pelo empregado **no oitavo dia de afastamento**.

Por fim esclarecemos que, não estando incapacitado para o trabalho e sendo suas atividades compatíveis com o trabalho remoto, o empregado poderá continuar exercendo suas funções no período de isolamento através do regime de teletrabalho, desde que respeitada a legislação trabalhista que trata do tema.

A íntegra da Lei poderá ser acessada pelo [LINK](#).

