**Prezado (a) Presidente,**

Em razão de questionamentos recebidos pela FIEP a respeito da possibilidade de prestação de serviços em regime de teletrabalho para o empregado que foi colocado em quarentena, temos as seguintes considerações.

A Lei Federal 13.979, de 06/02/2020, definiu que os casos de quarentena são determinados para aqueles empregados que, embora assintomáticos, estiveram em contato com pessoas doentes (mesmo assintomáticas), ou suspeitas da doença (sintomáticas), devendo permanecer, a semelhança dos infectados, isolados dos demais para evitar o risco de propagação da doença. Ficou definido, de modo genérico, que a ausência decorrente de isolamento ou quarentena seria considerada como falta justificada ao trabalho.

Ocorre que a Lei 13.979/2020 é anterior a adoção de medidas de isolamento social adotadas pelos Estados e Municípios, bem como é anterior a publicação da MP 927, que permitiu a adoção do regime de teletrabalho de forma geral a todos os trabalhadores. A intenção da Lei, assim, era que os empregados em quarentena não circulassem livremente, ficando restritos à sua residência, sem comparecer na empresa, justamente para evitar o risco de contágio dos colegas de trabalho e do resto da população quando em deslocamento.

Se este trabalhador estava em regime de teletrabalho/home office, este isolamento já foi atendido, pelo que não seria necessário interpretar a sua ausência como falta justificada. Esta interpretação é reforçada com a publicação da Portaria Conjunta 20/2020 do Ministério da Economia, em 18/06/2020, que definiu como CONTATANTE a pessoa que teve contato com outra infectada ou suspeita de infecção, determinando então não o afastamento de suas atividades laborais, mas apenas afastamento das atividades PRESENCIAIS por 14 dias.

Assim, contraponto a previsão em Lei com a previsão da Portaria, é possível a interpretação de que os empregados CONTATANTES devem obrigatoriamente ser afastados das atividades laborais PRESENCIAIS, sendo possível, contudo, manter as atividades laborais em TELETRABALHO, desde que a atividade exercida seja compatível com esta modalidade.

De qualquer modo, embora esta interpretação seja defensável, é importante que conste do atestado de afastamento que o empregado NÃO ESTÁ INCAPACITADO PARA O TRABALHO, sendo a restrição apenas para o trabalho presencial, não existindo óbice para a realização de teletrabalho, desde que permaneça em isolamento.

A FIEP já solicitou à Secretaria Estadual de Saúde que seja feita esta normatização/orientação aos médicos, deixando de forma expressa a aptidão para o trabalho em regime de teletrabalho nos atestados, mas ainda não recebemos resposta de nossa solicitação. Tão logo recebamos retorno a respeito, os senhores serão comunicados.

Curitiba, 06 de julho de 2020.

**Federação das Indústrias do Estado do Paraná**