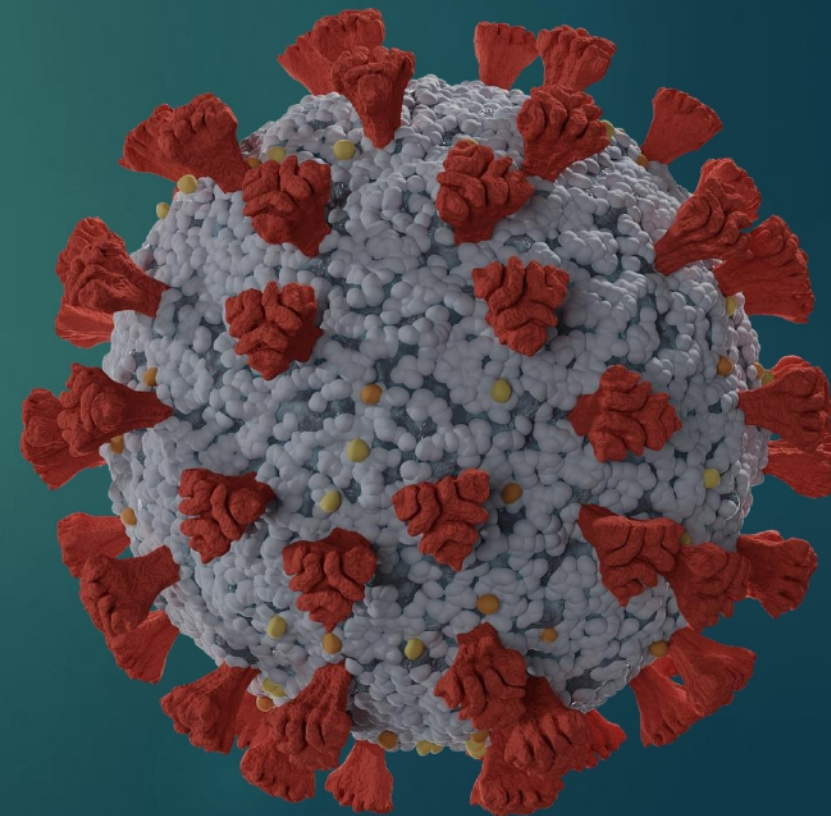


Legislação Trabalhista no cenário atual da Pandemia da Covid-19

ATUALIZAÇÕES LEGISLATIVAS E DE PROTOCOLOS

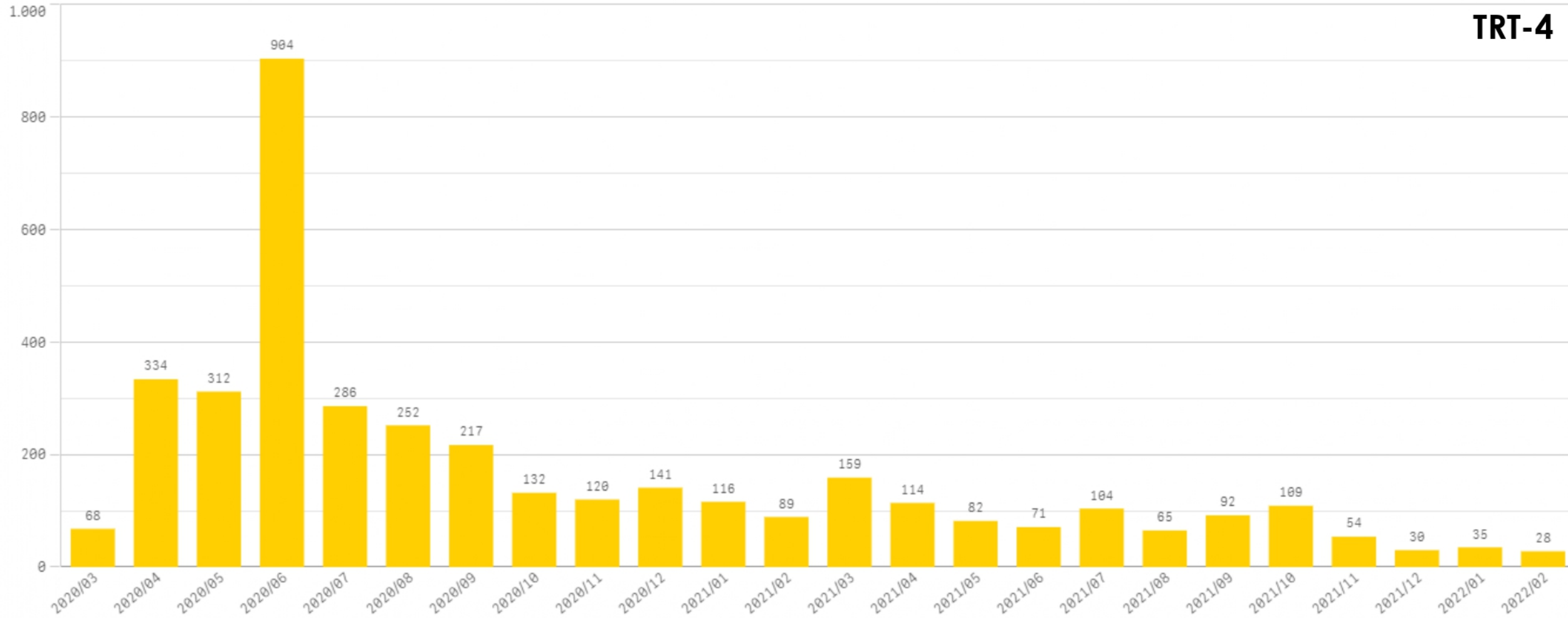


Após quase dois anos de Pandemia, com inúmeras alterações legislativas e de protocolos para o enfrentamento da Covid-19, muitas são as dúvidas acerca das disposições vigentes a serem seguidas pelas empresas e suas implicações trabalhistas.

Casos novos por mês de COVID-19:



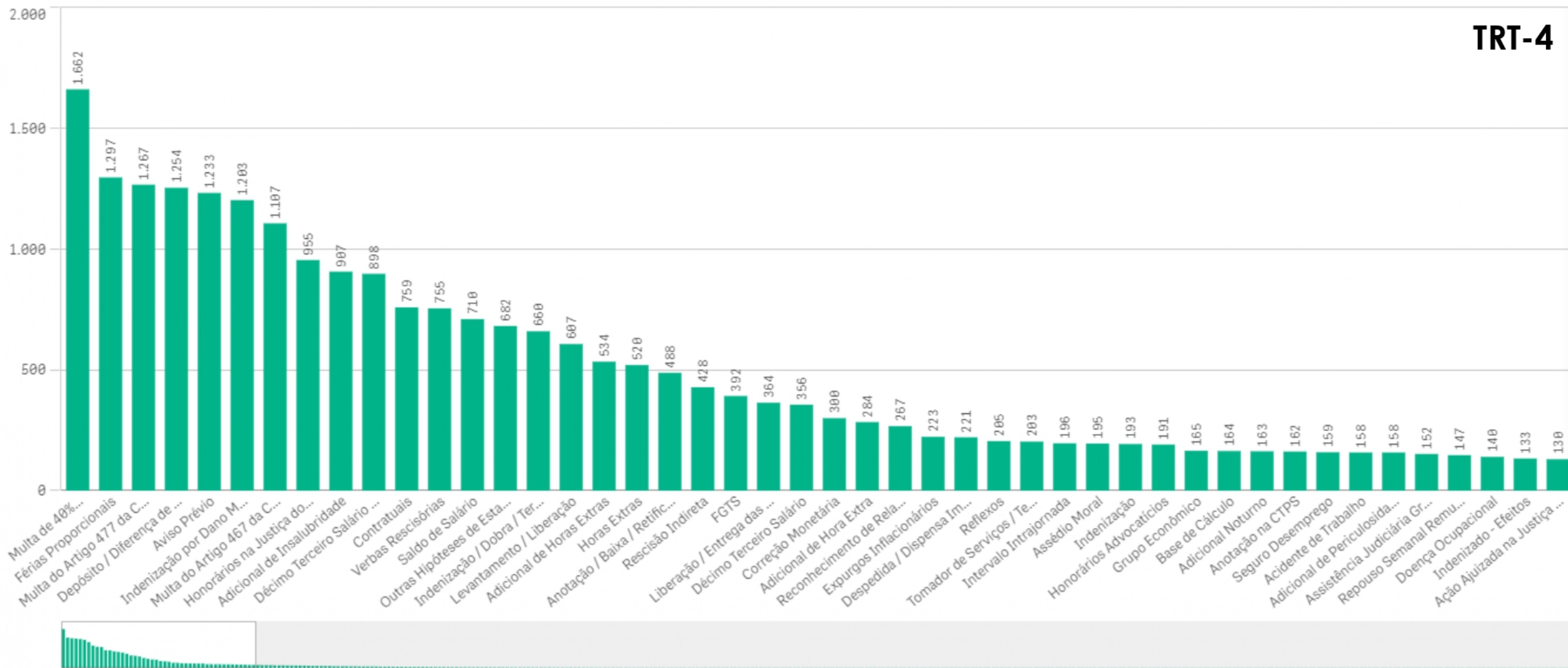
TRT-4

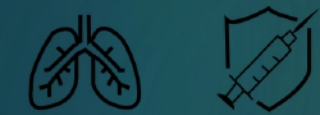
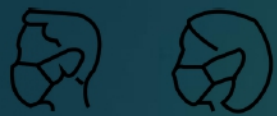


Inicia em 16/03/2020.

Assuntos relacionados à COVID19:

TRT-4





Entrou em vigor a Portaria Interministerial MTP/MS nº 14, de janeiro de 2022, que altera o Anexo I da Portaria Conjunta nº 20/20.

Medidas gerais:

A Portaria estabelece as medidas para **prevenção, controle e mitigação** dos riscos de transmissão do coronavírus (Covid-19) em ambientes de trabalho.

A organização deve **estabelecer e divulgar** orientações ou protocolos para os trabalhadores.

- ▶ Lembre-se: **não basta fazer, precisa provar que fez!**
- ▶ **Registrar** todas as medidas estabelecidas na empresa.

A organização deve manter registro atualizado à disposição dos órgãos de fiscalização com informações sobre:

- a) trabalhadores por faixa etária;
- b) trabalhadores com condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações que podem estar relacionadas a quadros mais graves da Covid-19, não permitida a especificação da doença e preservado o sigilo;
- c) casos suspeitos;
- d) casos confirmados;
- e) trabalhadores contatantes próximos afastados; e
- f) medidas tomadas para a adequação dos ambientes de trabalho para a prevenção da Covid-19.

As orientações ou protocolos devem incluir:

- ▶ **medidas de prevenção** nos ambientes de trabalho, nas áreas comuns da organização, como refeitórios, banheiros, vestiários, áreas de descanso e no transporte de trabalhadores, quando fornecido pela organização;
- ▶ **ações** para identificação precoce e afastamento dos trabalhadores com sinais e sintomas compatíveis com a Covid-19;
- ▶ **procedimentos** para que os trabalhadores possam reportar à empresa, inclusive de forma remota, sinais ou sintomas compatíveis com a Covid-19 ou contato com caso confirmado da doença;
- ▶ **instruções** sobre higiene das mãos e etiqueta respiratória.

Casos suspeitos, confirmados e contatantes:

É considerado trabalhador com quadro de SG aquele com pelo menos **DOIS** dos seguintes sinais e sintomas:

- ▶ I - febre (mesmo que referida);
- ▶ II - tosse;
- ▶ III - dificuldade respiratória;
- ▶ IV - distúrbios olfativos e gustativos;
- ▶ V - calafrios;
- ▶ VI - dor de garganta e de cabeça;
- ▶ VII - coriza; ou
- ▶ VIII - diarreia.



Casos suspeitos, confirmados e contatantes:

É considerado trabalhador com quadro de SRAG aquele que além da SG presente:

- ▶ I - Dispneia e/ou desconforto respiratório ou pressão ou dor persistente no tórax; ou
- ▶ II - saturação de oxigênio menor que 95% em ar ambiente ou coloração azulada (cianose) dos lábios ou no rosto.

Casos suspeitos, confirmados e contatantes:

Se o trabalhador estiver com **DOIS** desses sintomas já é considerada suspeita de Covid e a empresa deve determinar o isolamento por **10 dias**, podendo ser reduzido para **7 dias caso** não esteja com sintomas e sem o uso medicamento.

Enquanto perdurar os sintomas, o empregado deve ficar **afastado SEM DESCONTO SALARIAL, SEM EXAME.**



Casos suspeitos, confirmados e contatantes:

Considera-se **CONTATANTE PRÓXIMO DE CASO CONFIRMADO** da Covid-19 o trabalhador assintomático que esteve próximo de caso confirmado de Covid-19, entre **dois** dias antes e **dez** dias após o início dos sinais ou sintomas ou a data da coleta do exame de confirmação laboratorial (caso confirmado assintomático) do caso, em uma das situações:

a) teve contato durante mais de quinze minutos a menos de um metro de distância, com um caso confirmado, sem ambos utilizarem máscara facial ou a utilizarem de forma incorreta;

Casos suspeitos, confirmados e contatantes:

b) teve um contato físico direto, como aperto de mãos, abraços ou outros tipos de contato com pessoa com caso confirmado;

c) permaneceu a menos de um metro de distância durante transporte por mais de quinze minutos; ou

d) compartilhou o mesmo ambiente domiciliar com um caso confirmado, incluídos dormitórios e alojamentos.

Casos suspeitos, confirmados e contatantes:

Considera-se **CONTATANTE PRÓXIMO DE CASO SUSPEITO** da Covid-19 o trabalhador assintomático que teve contato com caso suspeito de Covid-19, entre dois dias antes e dez dias após o início dos sintomas do caso, em uma das situações:

a) teve contato durante mais de quinze minutos a menos de um metro de distância sem ambos utilizarem máscara facial ou utilizarem de forma incorreta;

Casos suspeitos, confirmados e contatantes:

b) teve contato físico direto com pessoa com caso suspeito; ou

c) compartilhou ambiente domiciliar com um caso suspeito, incluídos dormitórios e alojamentos.

Os **contatantes próximos** que residem com caso confirmado de Covid-19 **devem apresentar documento comprobatório** da doença do caso confirmado.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA PORTARIA MTP/MS 14/2022 - AFASTAMENTO

Classificação do Trabalhador	Período de afastamento		Redução do período de afastamento		Início do período de afastamento
	Como está	Como era	Como está	Como era	
Casos confirmados de Covid-19 (art. 2.1)	10 dias (art. 2.5)	14 dias	Sim, para 7 dias, desde que estejam sem febre há 24 horas, sem o uso de medicamento antitérmicos, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios. (art. 2.5.2)	X	A partir do dia seguinte ao dia do início dos sintomas ou da coleta do teste por método molecular (art. 2.5.1)

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA PORTARIA MTP/MS 14/2022 - AFASTAMENTO

Classificação do Trabalhador	Período de afastamento		Redução do período de afastamento		Início do período de afastamento
	Como está	Como era	Como está	Como era	
Contatantes próximos de casos confirmados de Covid-19 (art. 2.3)	10 dias (art. 2.6)	14 dias	Sim, para 7 dias, desde que tenha sido realizado teste por método molecular (RT-PCR ou RT LAMP) ou teste de antígeno a partir do quinto dia após o contato, se o resultado do teste for negativo (art. 2.6.2)	X	A partir do último dia de contato entre os contatantes próximos e o caso confirmado (art. 2.6.1)

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA PORTARIA MTP/MS 14/2022 - AFASTAMENTO

Classificação do Trabalhador	Período de afastamento		Redução do período de afastamento		Início do período de afastamento
	Como está	Como era	Como está	Como era	
Casos suspeitos de Covid-19 (art. 2.2)	10 dias (art. 2.7)	14 dias	Sim, para 7 dias, desde que estejam sem febre há 24 horas, sem o uso de medicamento antitérmicos, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios (art. 2.7.1)	Sim, se: a) exame laboratorial descartar a COVID-19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde; e b) estiverem assintomáticos por mais de 72 horas	A partir do dia seguinte ao dia do início dos sintomas (art. 2.7.2)

GRUPO DE RISCO:

- ▶ Os trabalhadores com 60 anos ou mais ou que apresentem condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações da COVID-19, devem receber atenção especial, podendo ser adotado teletrabalho ou em trabalho remoto a critério do empregador.
- ▶ A organização deve fornecer a esses trabalhadores máscaras cirúrgicas ou máscaras do tipo PFF2 (N95) ou equivalentes, quando não adotado o teletrabalho ou trabalho remoto.



TESTAGEM:

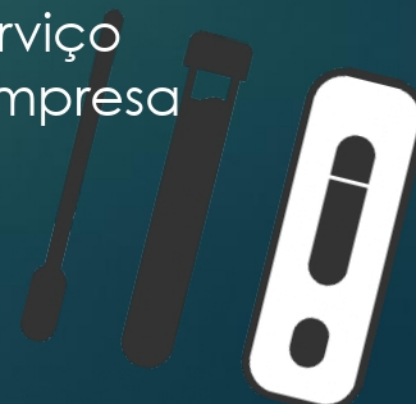
Quem arca com o custo da testagem?

A EMPRESA.

Não há obrigação de fazer teste geral em todos funcionários. A portaria conjunta nº 14/2022 que regulou o assunto não fala sobre isso, salvo exigência em decretos municipais.

Em nenhuma hipótese o trabalhador deve ser obrigado ao pagamento do teste de COVID 19.

Sendo exigência da empresa, pode-se direcionar o exame para o serviço público disponível na localidade. Caso não haja disponibilidade, a empresa precisa custear de modo particular.



ATESTADO MÉDICO:

A lei que regulamenta os atestados médicos foi modificada pela **Lei 14.128/2021** determinando que durante o período de vigência e emergência em saúde pública decorrente da COVID a imposição de isolamento **dispensará o empregado da comprovação da doença por 07 dias.**

Somente a partir do oitavo dia é que o trabalhador precisa apresentar uma comprovação que estava com suspeita ou positivado para que não haja descontos salariais.

- ▶ Lembre-se: depois dos 7(sete) dias sem sintomas ou em remissão, sem febre por mais de 24h e sem uso de medicamentos, pode voltar a trabalhar, **não sendo necessário novo exame.**

VACINAÇÃO:

O STF suspendeu liminarmente a vigência da Portaria 620 do MT (1º/11/21), que proibia a demissão do trabalhador que não tivesse tomado vacina contra Covid-19.

A decisão não alcança quem tem contraindicação médica expressa para não se imunizar.

A decisão liminar suspende:

- ▶ a exigência de comprovante de vacinação na contratação ou para continuidade do vínculo de emprego;
- ▶ a parte da norma que considerou prática discriminatória a solicitação do cartão de vacinação e a demissão por justa causa pela falta do documento.

Segundo o Ministro Barroso:

“A Portaria MTPS nº 620/2021 proíbe o empregador de exigir documentos comprobatórios de vacinação para a contratação ou manutenção da relação de emprego, equiparando a medida a práticas discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, entre outros. **No entanto, a exigência de vacinação não é equiparável às referidas práticas, uma vez que se volta à proteção da saúde e da vida dos demais empregados e do público em geral”.**

O trabalhador que se negar a tomar vacina pode ser penalizado?

Primeiro, quais são as penalidades que o empregador pode aplicar ao empregado?

- ▶ Advertência que pode ser verbal ou escrita
- ▶ Suspensão disciplinar por até 30 dias
- ▶ Dispensa por justa causa

A dispensa por justa causa é a maior medida punitiva prevista nas relações de trabalho. Ela é tomada em face de faltas graves/recorrentes ou uma única conduta muito grave.

O trabalhador que se negar a tomar vacina pode ser penalizado?

No caso específico da vacina, atualmente, não está definido se é obrigação ou faculdade se imunizar.

Como não há uma obrigatoriedade na vacinação, o papel do empregador é orientar e incentivar.

A situação mudará caso a vacinação se torne obrigatória.

Então, depende muito de qual a penalização aplicada, a situação em concreto, **recomendando-se sempre o bom senso e prevenção do risco de maior impacto.**

GESTANTES:

A Lei 14.151/21 determinou o afastamento da empregada gestante do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração.

Na impossibilidade de realização das atividades em meio remoto, PELA LEI 14.151/21, ela deve permanecer afastada, sem prejuízo de sua remuneração.

AÇÕES CONTRA O INSS:

Em decisões recentes da Justiça Federal de São Paulo e do Rio Grande do Sul, foi determinado que o INSS arque com o salário das gestantes impossibilitadas de realizar trabalho remoto.

Esse pagamento seria através do benefício previdenciário do salário-maternidade em valor equivalente à remuneração integral, pago à gestante e abatido mensalmente do montante que a empresa recolhe através da GRPS (guia de recolhimento da Previdência Social) referente às contribuições previdenciárias, fazendo, assim, a devida compensação.

AÇÕES CONTRA O INSS:

Precedente - processo julgado pela 14ª Vara Cível Federal de São Paulo:

▶ Fundamentos:

artigos 196, 201, inciso II, e 227 da Constituição Federal estabelecem que é dever do Estado garantir o **direito à vida, maternidade, gestante e ao nascituro**.

artigo 4º, §8º, da Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho Relativa ao Amparo à Maternidade, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 10.088/2019 - "*em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega*".

▶ Pedido:

concessão do salário-maternidade à empregada gestante afastada em razão da atual pandemia da Covid-19 e a possibilidade de compensação do salário-maternidade com as contribuições previdenciárias.

AÇÕES CONTRA O INSS:

▶ Decisão:

Tutela de urgência:

"no caso em tela, em que vigora determinação legal de que não haverá prejuízo dos vencimentos para a empregada gestante, pelo afastamento das suas atividades profissionais, em razão do risco à gravidez (artigo 1º, L. 14.151/2021), **não pode a empregadora ser obrigada a arcar com tais encargos, na impossibilidade do exercício da profissão ocasionada pela crise emergencial de saúde pública**".

"(...) a pessoa jurídica autora deve pagar a remuneração prevista no contrato de trabalho em vigor, diretamente às suas empregadas gestantes, assumindo tais pagamentos, extraordinariamente, a natureza de salário-maternidade, cabendo ao réu-INSS a responsabilidade final pelos pagamentos, por meio da compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos".

GESTANTE - regras para retorno ao trabalho presencial

- ▶ A Câmara dos Deputados aprovou no dia **16/02/22** (quarta-feira) o projeto (PL 2058/2021) que muda regras sobre o trabalho de gestantes durante a Pandemia, prevendo sua volta ao presencial após imunização. A proposta foi enviada para sanção presidencial.
- ▶ De acordo com o substitutivo aprovado, o afastamento será garantido apenas se a gestante não tenha ainda sido totalmente imunizada.



GESTANTE - regras para retorno ao trabalho presencial

Exceto se o empregador optar por manter a trabalhadora em teletrabalho com a remuneração integral, a empregada gestante deverá retornar à **atividade presencial** nas hipóteses de:

- ▶ encerramento do estado de emergência;
- ▶ após sua vacinação, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;
- ▶ se ela se recusar a se vacinar contra o novo coronavírus, com termo de responsabilidade; ou
- ▶ se houver aborto espontâneo com recebimento da salário-maternidade nas duas semanas de afastamento garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



GESTANTE: CUIDADO!

Mesmo com a sanção presidencial, considerando-se a previsão de doses de reforço, enquanto não houver ato do Ministério da Saúde que considere completa a imunização, a situação ainda continuará controvertida.

Não está definido até quando vai o estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

A “EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA NACIONAL” – ESPIN, por sua vez, foi declarada pela Portaria nº 188 de 3 de fev. de 2020, e prevê:

Art. 3º Compete ao COE-nCoV*: V - propor, de forma justificada, ao Ministro de Estado da Saúde:

d) o encerramento da ESPIN.

*(COE Covid-19) Centro de Operações de Emergências para a Covid-19

Lembretes finais:

- ▶ O trabalhador positivado para Covid deve ficar afastado e não pode ser determinado o trabalho em home office.

É PROIBIDO:

- ▶ Compensar os dias não trabalhados
- ▶ Descontar o salário do empregado
- ▶ Exigir testagem laboratorial para a Covid-19 como condição para retomada das atividades do setor ou do estabelecimento



GILCELERNER
assessoria jurídica
OAB/RS 46.121

Qualquer dúvida, estamos à disposição pelo
e-mail: gilcelerneradvogada@gmail.com e
Fone/whats (54) 99710-4004