

COVID - 19

PRINCIPAIS ASPECTOS JURÍDICOS

NEWSLETTER

TRABALHISTA

14 DE ABRIL DE 2020

Diante da importância de assessoria constante a nossos clientes e parceiros, informamos que, diariamente e/ou, conforme a necessidade, Araúz & Advogados produzirá conteúdo para *newsletter* jurídica, dividida por seus setores, a fim de deixar a atividade desenvolvida pelo cliente o mais segura e atualizada possível em meio às tantas medidas legislativas e executivas transitórias editadas no período de crise.

Carlos Araúz Filho
arauz@arauz.com.br

Coordenador Trabalhista:

Thiago Gardai Collodel
thiago_collodel@arauz.com.br



Tendo em vista as Notificações Recomendatórias expedidas pelo Ministério Público do Trabalho destinadas às Indústrias de Abate e Processamento de Carnes e também à outros segmentos, contendo recomendações de prevenção e combate a disseminação do vírus covid-19, segue abaixo Parecer para elucidar dúvidas que devem surgir com a propagação do vírus perante os colaboradores.

(i) Em caso de não cumprimento ou cumprimento parcial das Recomendações expedidas pelo Ministério Público do Trabalho, este pode interditar a indústria?

O Ministério Público do Trabalho não possui competência para interditar a indústria, mas tem para fiscalizá-la e, entendendo que contém irregularidades, pode solicitar fiscalização da Gerência Regional do Trabalho ou solicitar, através de ação cautelar, a interdição judicialmente. De todo modo, tal ação seguirá os preceitos constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

O Delegado Regional do Trabalho, poderá interditar a empresa, a vista de relatório do auditor fiscal do trabalho, indicando grave e iminente risco para o trabalhador, sendo que para elaboração do relatório, o auditor fiscal do trabalho deverá obedecer ao critério da dupla visita.

Ainda, a recomendação não tem natureza de norma, seja legal ou administrativa, razão pela qual a referida norma, por si só, não serve de fundamento para que a GRT realize eventual interdição. Vale repisar que a interdição só pode ser embasada em norma legal ou administrativa, a exemplo das NRs.



(ii) A Vigilância Sanitária, que também está promovendo as fiscalizações nas indústrias, possui poderes para interditar as empresas?

Sim, a vigilância sanitária pode promover a interdição cautelar da empresa, sendo uma medida preventiva e temporária, adotada em caso de violação da legislação sanitária ou de risco iminente à saúde. De acordo com a ANVISA "A interdição pode ser parcial ou total, de estabelecimentos industriais, comerciais ou de prestação de serviços de saúde, que não observem ou desobedeçam às normas sanitárias. A interdição do estabelecimento, como medida cautelar, dura o tempo necessário à realização de testes, provas, análises ou outras providências requeridas, não podendo, em qualquer caso, exceder o prazo de 90 (noventa) dias, findo o qual o estabelecimento será automaticamente liberado, conforme Artigo 7º, inciso XIV, da Lei n. 9.782/99; artigo 23, §§ 2º ao 4º e artigo 25 da Lei n. 6.437/77 e artigo 151, inciso VI, do Decreto n. 79.094/77.

(iii) As empresas devem afastar as pessoas que pertencem a Grupo de Risco do Covid-19? Esse afastamento deve ser remunerado? Podem ser aplicadas as medidas previstas na MP 936? É possível encaminhar o colaborador ao INSS quando o afastamento for superior a 15 dias?

Nenhuma das portarias, leis ou medidas provisórias editadas até o momento, obrigam o afastamento de funcionários dos grupos de risco, contudo, há recomendações incisivas das autoridades de saúde e do Ministério Público do Trabalho para tanto. Sugere-se, portanto, que àqueles trabalhadores pertencentes ao grupo de risco que não possam desempenhar suas atividades em regime de Home Office, a empresa conced



conceda licença remunerada ou, na pior das hipóteses, estabeleça um banco de horas para compensação futura das horas paradas ou mesmo antecipe-lhes as férias.

A MP 936/2020 pode ser aplicada, observando-se, contudo, que a suspensão do contrato para as empresas que tiveram faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (ano de 2019), deve ser incluída uma cláusula abordando os 30% que serão responsabilidade do empregador.

(iv) As Gestantes são consideradas como grupo de risco? Devemos afastar?

Sim, as gestantes também estão sendo consideradas como grupo de risco. Segundo o Centro de Controle de Prevenção e Doenças, as mulheres grávidas passam por alterações imunológicas e até fisiológicas, que podem torná-las suscetíveis ao COVID19. De acordo com os especialistas, as gestantes têm mais risco de contrair doenças graves, se comparado ao resto da população.

O Ministério Público do trabalho recomenda o afastamento das pessoas em grupo de risco, sem prejuízo da remuneração, contudo, trata-se apenas de recomendação e não obrigação.

(v) Quando o colaborador informa que teve contato com pessoa portadora do Vírus, o que fazer? Essa comunicação vale como atestado? Se passar de 15 dias encaminhamos ao INSS?

A primeira conduta é orientar o funcionário a ficar em casa pelo período de incubação do vírus, cerca de 14 dias. Não apresentando qualquer sintoma dentro desse prazo, o funcionário pode retornar as atividades.



Contudo, caso apresente os sintomas ou mesmo confirme o diagnóstico pela doença, se o período ultrapassar a 15 dias, deve ser encaminhado ao INSS (de forma eletrônica).

Em resumo, caso o empregado permaneça afastado de suas atividades laborais por mais de 15 dias, ele deve ser encaminhado ao INSS para requerer a obtenção de auxílio-doença, conforme previsão contida do artigo 59 da Lei nº 8.213/91.

Os dias de afastamento serão considerados, conforme legislação, como "faltas justificadas". Com base na lei, portanto, os períodos de isolamento e/ou quarentena em virtude da contaminação do empregado pelo coronavírus têm o mesmo impacto que as faltas justificadas hodiernamente apresentadas, ou seja, interrompem o contrato de trabalho até o 15º dia e, a partir do 16º dia, suspendem a relação contratual mantida entre empregador e empregado, independentemente do período de isolamento ou quarentena.

O art. 3º, § 3º, da lei 13.979/20, assegura que o trabalhador que se ausentar do trabalho (público ou privado) em decorrência das medidas de isolamento, quarentena ou internação não sofrerá descontos em seu salário.

(vi) Caso um colaborador seja diagnosticado com o Vírus este será afastado. Qual providência adotar para fins de contenção? Determinar o afastamento / isolamento de todos os colegas que trabalham próximos no mesmo setor? O mesmo para os colaboradores que utilizam do mesmo transporte (ônibus)? Como operacionalizar esse isolamento (atestado, suspensão do contrato)?



A orientação é que a higienização seja refeita de forma mais severa. Os funcionários que tiveram contato direto devem ser orientados a ficar em casa e observar se há o surgimento dos sintomas (conforme item V), enquanto os demais devem ser acompanhados por médicos. Todos devem usar máscara cirúrgica para assim diminuir a chance de contaminação para outras pessoas.

Orientar a higienização das mãos com água e sabão ou álcool em gel. Essa é a medida mais eficiente para evitar a transmissão do Covid-19, uma vez que o vírus é transmitido por gotículas de saliva e/ou secreções oro-faríngeas. Atentar que o vírus pode ficar viável em meio inerte (superfícies, mesas de trabalho, corrimão, telefones, teclados, etc) por cerca de nove dias e então todas essas áreas nas empresas devem ser corretas e periodicamente higienizadas.

(vii) Sendo diagnosticado o Covid-19, é preciso informar o MPT ou outra autoridade? Se for constatada que a contaminação ocorreu pelo contato com outro colaborador, deve ser emitida CAT?

É necessário procurar as autoridades de saúde e sanitárias e seguir os protocolos que forem por eles solicitados, conforme artigo 6º da lei 13.979/2020:

Art. 6º É obrigatório o compartilhamento entre órgãos e entidades da administração pública federal, estadual, distrital e municipal de dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou com suspeita de infecção pelo coronavírus, com a finalidade exclusiva de evitar a sua propagação.



A MP 927/2020, em seu artigo 29, determina que "Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal" (trabalhadores da área de saúde, por exemplo).

Conforme artigo 20 da Lei nº 8.213/91:

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

[...]

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Entendemos, portanto, que estando a empresa seguindo todos os protocolos de higiene e contingenciamento, não é necessário a emissão de CAT.

Por, Thiago Gardai Collodel, Aline Bueno Antunes e Tiago Duarte da Silva, respectivamente Coordenador e advogados da área Trabalhista em Araúz & Advogados.



ARAÚZ & ADVOGADOS ASSOCIADOS

PR

Curitiba
Toledo
Londrina
Maringá

SP

São Paulo

MT

Sinop

RS

Cruz Alta

SC

Itajaí

www.arauz.com.br
contato@arauz.com.br

