

Saiba quais as novas regras para afastamento do trabalho em caso da nova variante da Covid-19

O crescente número de casos de gripe e de Covid-19, acelerados pela variante ômicron, está provocando um alto índice de afastamentos dos trabalhadores em diversas empresas e no comércio em geral. Companhias aéreas, por exemplo, já relatam cancelamentos de voos por causa do aumento do número de casos de Covid-19 que atinge os trabalhadores. Agências bancárias também estão fechadas por falta de empregados.

E neste cenário surgem várias dúvidas: como ficam os afastamentos dos trabalhadores com Covid-19 ou gripe? Qual o período de isolamento ou licença-médica? O trabalhador deve apresentar atestado médico? Empresa pode obrigar o retorno antes do período estabelecido?

Os especialistas destacam que, apesar da rápida disseminação dos casos pelo país, o Ministério da Saúde diminuiu o período de isolamento para 5 dias para pessoas com Covid-19 sem sintomas e após teste negativo.

A advogada Lariane Del Vecchio, do escritório Aith Badari e Luchin Advogados, explica que em caso de Covid-19, o período de isolamento para os trabalhadores com Covid depende de atestado médico. “É ele que deve determinar os dias de afastamento e a data da alta”.

Pelas novas regras, o período de isolamento de 5 dias é válido se o paciente não tiver sintomas respiratórios e febre por um período de 24 horas, sem uso de antitérmico, ele pode fazer o teste (antígeno ou PCR). Se for negativo, ele pode sair do isolamento. Caso o paciente assintomático apresente teste positivo no 5º dia, deverá manter o isolamento até o 10º dia.

Já é válido o período de afastamento de 7 dias, se ao 7º dia o paciente estiver assintomático, Se o paciente continuar com sintomas respiratórios ou febre, ele pode fazer o teste (PCR ou antígeno). Caso dê negativo, pode sair do isolamento. Se der positivo, deve ficar resguardado até 10 dias e só sair quando não tiver mais sintomas.

E após 10 dias, se estiver sem sintomas respiratórios, não é necessário fazer o teste e o paciente pode sair do isolamento.

“Segundo os últimos protocolos, as pessoas que testarem positivo devem permanecer em isolamento no período mínimo de 5 dias e, se após este período, o paciente ainda estiver com sintomas, o período deverá ser prorrogado”, reforça a advogada Cíntia Fernandes, sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados.

As especialistas destacam que nos casos de afastamento do empregado por questões de saúde, a legislação trabalhista exige o atestado médico com finalidade de abonar as faltas com o pagamento de salário no período correspondente, até limite de 15 dias, tendo em vista que o afastamento em período superior conduz ao INSS.

“Contudo, o cenário de Covid-19 trata-se de uma situação não abrangida especificamente pela CLT, de modo que há vários aspectos a serem considerados, já que o afastamento do trabalhador não está limitado às suas condições físicas, mas também à grande possibilidade de contaminação dos demais empregados. Assim, o exame positivado por si só conduz ao afastamento do empregado e ao direito de não ter os dias descontados da remuneração. Desse modo, como não há uma legislação específica dispensando a apresentação de atestado médico para os casos de confirmação de contaminação pela Covid-19 por meio de exames, é necessário critérios de razoabilidade quanto à exigência de atestado para caso mais leves nesse período de pandemia, considerando inclusive a questão de deslocamento e sobrecarga do sistema de saúde”, salienta Cíntia Fernandes.

A advogada ressalva que em quadros mais graves da doença é necessário o atestado médico. “Em quadros graves, em que se faz necessário o afastamento superior a 15 dias, é indispensável a exigência de atestado médico, inclusive para que o empregado possa ser encaminhado ao INSS para receber o auxílio-doença”. Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados, alerta que os patrões devem respeitar o atestado médico, mesmo se o empregado estiver em home office. “Se o empregado não apresenta condições de trabalhar, mesmo em casa, a empresa deve respeitar o atestado médico”, crava.

De acordo com Cíntia Fernandes, a empresa deve respeitar a recomendação do afastamento médico. “O atestado médico tem respaldo legal e presunção de veracidade, portanto, deve ser respeitado pelo empregador, considerando que cada pessoa apresenta reações distintas, o que pode justificar um período menor ou maior de afastamento. Além disso, A empresa não tem poder ou autonomia para estabelecer as próprias regras de afastamento, devendo seguir as determinações do poder público e as recomendações dos atestados médicos”, pontua.

Os especialistas também reforçam que durante o período de isolamento, a empresa pode sugerir ao trabalhador que realize suas atividades em home office, desde de que ele esteja apto. “O home office depende de contrato individual, fora que para trabalhar depende de avaliação médica que vai dizer se esse funcionário pode trabalhar ou deve se afastar do trabalho para recuperação”, alerta Lariane Del Vecchio.

E, de acordo com os advogados, a empresa não pode obrigar o funcionário a retornar ao seu posto de trabalho no período de isolamento. “O trabalhador deve obedecer ao período de isolamento estabelecido, tendo em vista o risco de contágio dos demais trabalhadores. Caso a empresa venha penalizar esse trabalhador, ele deve procurar um advogado especialista na área para ser orientado sobre o que fazer. Além disso, ele pode denunciar para o Ministério Público do Trabalho e também entrar com ação judicial contra a empresa”, orienta Ruslan Stuchi.

Retorno

E para garantir um retorno seguro para todos os funcionários da empresa, o ideal é que o trabalhador realize um novo teste que demonstre que ele não está mais com o vírus. “O funcionário e a empresa devem respeitar o atestado médico. É o médico que estabelece o prazo do afastamento, levando em consideração o estado de saúde do paciente e o risco de transmissão da doença. Não precisa de teste negativo para o retorno, basta respeitar o prazo estipulado no atestado médico”, diz Lariane Del Vecchio.

Entretanto, a advogada Cíntia Fernandes ressalta que “nos casos de sintomas leves, o teste para retorno ao trabalho não é obrigatório, mas é recomendável. Nos casos de sintomas graves, com afastamento superior a 30 dias, a testagem é obrigatória para o retorno”.

<http://www.previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=16593>

Veículo: Online -> Portal -> Portal Previdência Total