

Como ficam os afastamentos dos trabalhadores com a nova onda de Covid-19?z

Como ficam os afastamentos dos trabalhadores com a nova onda de Covid-19? Qual o período de isolamento ou licença médica? O trabalhador deve apresentar atestado médico? Empresa pode colocar o empregado com covid-19 em home office? Veja respostas dos especialistas.

A variante ômicron está impactando as operações das empresas, devido ao crescente afastamento de funcionários. Companhias aéreas, por exemplo, já relatam cancelamentos de voos por causa do aumento do número de casos de Covid-19 que atinge os trabalhadores.

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.

5 dias: se ao 5º dia 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.

7 dias: Se ao 7º dia o paciente estiver assintomático, ele está liberado do isolamento, sem necessidade de fazer o teste. 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.

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

Em meio a esse cenário, como ficam os trabalhadores que estão infectados e quais os procedimentos das empresas em relação ao período de afastamento? O que é preciso apresentar? A empresa pode colocar o funcionário em home office?

Veja abaixo o tira dúvidas sobre o assunto com Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados; Lariane Del Vecchio, especialista em direito do trabalho do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados; e Cíntia Fernandes, especialista em direito do trabalho e sócia do Mauro Menezes & Advogados. Os advogados especializados divergem sobre as orientações.

QUAL O PERÍODO DE ISOLAMENTO OU LICENÇA MÉDICA PARA TRABALHADORES COM COVID-19 COM SINTOMAS E ASSINTOMÁTICOS?

Lariane Del Vecchio: 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. Atualmente, o Ministério da Saúde recomenda quarentena entre 5 e 10 dias para infectados com a doença.

Cíntia Fernandes: 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.

O TRABALHADOR DEVE APRESENTAR ATESTADO MÉDICO PARA TER DIREITO AO AFASTAMENTO OU SÓ O TESTE POSITIVO JÁ BASTA?

Ruslan Stuchi: Só o teste positivo já basta para ter direito ao afastamento.

Lariane Del Vecchio: O afastamento depende de atestado médico.

Cíntia Fernandes: 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.

Por outro lado, 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.

A EMPRESA DEVE RESPEITAR O ATESTADO MÉDICO, MESMO SE O EMPREGADO ESTIVER EM HOME OFFICE?

Ruslan Stuchi: Sim, mesmo estando em home office, a empresa deve respeitar o atestado médico.

Lariane Del Vecchio: Depende de avaliação médica. Se o médico disser que ele não tem condições de trabalhar, a empresa deve respeitar o atestado médico.

Cíntia Fernandes: As recomendações médicas registradas no atestado devem ser seguidas rigorosamente pela empresa. Nesse aspecto, é importante ter ciência da diferença entre o home office e o afastamento médico, pois o home office em razão da pandemia se trata de uma medida de proteção, já o afastamento médico se refere ao próprio diagnóstico da doença, ou seja, com sintomas ou não, o empregado está com a doença e precisa ser tratado com isolamento e repouso.

A EMPRESA DEVE RESPEITAR A RECOMENDAÇÃO DE AFASTAMENTO DO MÉDICO, MESMO QUE O PERÍODO SEJA MAIOR OU MENOR QUE O ADOTADO PELA EMPRESA OU RECOMENDADO PELO PODER PÚBLICO?

Ruslan Stuchi: Sim, tendo em vista que há pessoas que podem ter complicações maiores com o vírus.

Lariane Del Vecchio: A decisão médica prevalece, que avaliou o funcionário e sabe da necessidade. As empresas devem respeitar o período do atestado médico, que pode ser maior ou menor que o recomendado pelo poder público.

Cíntia Fernandes: 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.

AS EMPRESAS DEVEM SEGUIR O QUE ESTABELECEM AS REGRAS DO PODER PÚBLICO QUANTO AO PERÍODO DE ISOLAMENTO OU ELAS TÊM

LIBERDADE DE ESTABELEECER SUAS PRÓPRIAS REGRAS?

Ruslan Stuchi: As empresas devem seguir as regras estabelecidas pelo poder público quanto ao período de isolamento.

Lariane Del Vecchio: As empresas devem seguir o atestado médico, já que o médico avalia a situação de cada funcionário, o tempo que ele precisa e o risco de transmissão da doença.

Cíntia Fernandes: 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.

DURANTE O PERÍODO DE ISOLAMENTO, A EMPRESA PODE COLOCAR O EMPREGADO COM COVID-19 EM HOME OFFICE? NESSE CASO, ELE PRECISA TER CONDIÇÕES PARA TRABALHAR?

Ruslan Stuchi: Sim, caso o trabalhador tenha condições e concorde em trabalhar em home office, não há problemas.

Lariane Del Vecchio: 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.

Cíntia Fernandes: As recomendações médicas registradas no atestado devem ser seguidas rigorosamente pela empresa. Nesse aspecto, é importante ter ciência da diferença entre o home office e o afastamento médico, pois o home office em razão da pandemia se trata de uma medida de proteção, já o afastamento médico se refere ao próprio diagnóstico da doença, ou seja, com sintomas ou não, o empregado está com a doença e precisa ser tratado com isolamento e repouso.

SE A EMPRESA OBRIGAR O FUNCIONÁRIO A VOLTAR A TRABALHAR DURANTE O PERÍODO DE ISOLAMENTO, O QUE ELE PODE FAZER?

Ruslan Stuchi: Ele não deve retornar, 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.

Lariane Del Vecchio: O funcionário pode denunciar para o Ministério Público do Trabalho e também entrar com ação judicial contra a empresa.

Cíntia Fernandes: No caso de a obrigatoriedade do isolamento e a atividade não se enquadrarem no rol de atividades essenciais e naquelas liberadas pelo poder público, a conduta empresarial de obrigar o empregado a trabalhar representa descumprimento legal. Assim, caso a tentativa amigável não resolva, é possível acionar as Superintendências Regionais do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, sindicatos e o poder Judiciário.

O TRABALHADOR PODE VOLTAR AO TRABALHO PRESENCIAL COM A MELHORA DOS SINTOMAS? PRECISA DE NOVO ATESTADO MÉDICO LIBERANDO A VOLTA OU DE TESTE NEGATIVO?

Ruslan Stuchi: Para o retorno ao trabalho, o trabalhador deve realizar um novo teste para que demonstre que não é mais portador do vírus, sempre visando manter a segurança dos demais colegas de trabalho.

Lariane Del Vecchio: 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.

Cíntia Fernandes: 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. Fonte: G1

<https://www.mixvale.com.br/2022/01/19/como- ficam-os-afastamentos-dos-trabalhadores-com-a-nova-onda-de-covid-19/>

Veículo: Online -> Portal -> Portal Mix Vale