



Publicado em 07/02/2022 - 08:20

Empresa pode obrigar funcionário a trabalhar com Covid? Veja tira dúvidas

Governo publicou portaria que regulamenta os períodos de afastamento previstos de casos suspeitos e confirmados de Covid-19, mas e se o empregador descumprir as regras? Advogados respondem.

Por Marta Cavallini, g1

Com o aumento de casos de Covid-19 devido à disseminação da variante ômicron pelo país, o governo regulamentou os períodos de afastamento dos trabalhadores previstos de casos suspeitos e confirmados de Covid-19.

De acordo com a portaria, as empresas devem afastar das atividades presenciais, por 10 dias, os trabalhadores considerados casos confirmados e suspeitos de Covid-19, além dos contatantes próximos.

A empresa pode reduzir o afastamento das atividades presenciais para 7 dias, desde que os trabalhadores estejam sem febre há 24 horas, sem o uso de medicamento antitérmicos, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios.

De acordo com o Ministério do Trabalho, os trabalhadores que precisarem se afastar por causa de sintomas de Covid-19 não precisarão apresentar atestado médico às empresas, a não ser que o período de afastamento seja superior a 10 dias.

Entenda a portaria que atualiza regras para afastamento de trabalhadores por Covid

O empregador deve orientar seus funcionários afastados do trabalho em todas essas situações a permanecerem em suas residências e assegurar a manutenção da remuneração durante o afastamento.

Mas e se as empresas descumprirem as regras por considerarem que a variante cause sintomas leves?

Veja abaixo o tira dúvidas com os advogados trabalhistas Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados; Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados; e Cíntia Fernandes, sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados.

A empresa pode obrigar o funcionário com sintomas de Covid a trabalhar, alegando que são mais leves, seja na modalidade presencial ou remoto?

Lariane Del Vecchio: A empresa não pode obrigar o funcionário com Covid a trabalhar, mesmo estando em home office. A empresa deve respeitar o atestado médico.

Ruslan Stuchi: Não, pois o funcionário que está com Covid está de atestado, devendo se manter afastado pelo tempo recomendado.

Cíntia Fernandes: A gravidade dos sintomas vai determinar o tempo de isolamento e não se o empregado pode trabalhar ou não. Portanto, ainda que os sintomas sejam leves ou que o trabalhador esteja assintomático é necessário seguir a orientação das autoridades sanitárias de afastamento pelo tempo determinado para cada caso, sob pena de infringir normas gerais do poder público, a Lei 13.979/20 e outras legislações sobre o tema, como também a legislação trabalhista e próprio Código Penal.

A empresa pode demitir o funcionário com sintomas de Covid que se recusar a trabalhar?

Lariane Del Vecchio: O funcionário com sintomas de Covid não pode ser obrigado a trabalhar e muito menos ser demitido pela recusa. A empresa que obriga um funcionário com sintomas a trabalhar descumpre normas sanitárias e trabalhistas de proteção coletiva a saúde e meio ambiente de trabalho.

A convenção 155 da OIT reza sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e no artigo 13 prevê a recusa do trabalhador em casos de colocar em risco a saúde: em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper

uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Cíntia Fernandes: A conduta da empresa de dispensar empregado que se recusar a trabalhar em razão de diagnóstico de Covid-19 é ato contrário às garantias trabalhistas e constitucionais, entre as quais de estar submetido a um ambiente de trabalho seguro e saudável, que preserva a saúde e bem-estar dos empregados.

Além disso, o trabalhador diagnosticado com o Covid-19 tem o dever pessoal de cumprir as regras de afastamento em atenção à determinação do poder público e proteção da coletividade. Assim, a empresa não pode obrigar o trabalhador a descumprir normas de saúde pública.

Ruslan Stuchi: Caso o trabalhador apenas diga que está com sintomas e não apresente atestado para justificar sua falta no trabalho pode sim ser demitido.

A empresa pode obrigar o funcionário a trabalhar no local onde há colega com Covid? Mesmo alegando que existe distanciamento e uso de máscara? Ou que se trata de atividade essencial?

Lariane Del Vecchio: A empresa não deve aceitar que o funcionário trabalhe com Covid, pois é do empregador a responsabilidade de zelar pelo meio de ambiente saudável, indicando as medidas necessárias para prevenção, controle e diminuição dos riscos de transmissão da Covid.

Cíntia Fernandes: Em hipótese alguma. O isolamento é a primeira medida a ser adotada, inclusive prevista em lei (13.979/20), nos casos de pessoas diagnosticadas com a Covid. Portanto, o trabalhador contaminado deve ser afastado imediatamente de suas atividades presenciais. Não se trata apenas de segurança e medicina do trabalho, mas também de questão de saúde pública.

O Código Penal, em seu artigo 268, prevê o crime de infração de medida sanitária preventiva, que pune a conduta de violar determinação do poder público, que tenha finalidade de evitar entrada ou propagação de doença contagiosa.

De igual modo, a conduta do empregador de submeter o empregado com teste positivo ao trabalho presencial e de obrigar os demais empregados a estarem no mesmo ambiente de trabalho do empregado contaminado enquadra-se no crime tipificado no artigo 132 do Código Penal, que assim dispõe: "expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente". Isso porque aquele que está infectado expõe a saúde e, potencialmente, a vida de outras pessoas.

É dever do empregador manter o ambiente de trabalho seguro e saudável, em consonância com as disposições da CLT, Constituição e OIT. Desse modo, além de o trabalhador contaminado não poder trabalhar presencialmente, nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar com colega que esteja diagnosticado com Covid, mesmo que sejam adotadas todas as medidas de proteção e segurança.

Ruslan Stuchi: Não, tendo em vista que caso haja colega com Covid ele não deveria nem estar trabalhando, e sim afastado.

A empresa pode demitir o funcionário que se recusar a trabalhar perto de um colega com Covid?

Lariane Del Vecchio: Ninguém deve ser obrigado a trabalhar ao lado de alguém contaminado, muito pelo contrário. Se isso acontecer o funcionário pode aplicar a justa causa para empresa. A empresa não deve admitir que um funcionário com Covid trabalhe, sob pena de seus donos responderem processo criminal, assim como a própria empresa deve sofrer as consequências do ato criminoso. O funcionário que sabe que está contaminado e vai trabalhar pode inclusive ser demitido por justa causa.

Ruslan Stuchi: Não pode. Caso isso ocorra, o funcionário deve procurar um advogado especialista na área para orientá-lo de como prosseguir e ter seus direitos resguardados.

Cíntia Fernandes: A conduta da empresa de dispensar empregado que se recusar a trabalhar perto de um colega com Covid-19 é ato contrário às garantias trabalhistas e constitucionais, entre as quais de estar submetido a um ambiente de trabalho seguro e saudável, que preserva a saúde e bem-estar dos empregados.

A empresa pode pedir para antecipar o retorno, mesmo que o funcionário tenha sintomas?

Lariane Del Vecchio: A empresa não pode pedir o retorno ao trabalho do funcionário com sintomas. A empresa não tem essa autonomia e o funcionário não deve retornar, diante do risco de contágio dos demais colegas, cabendo inclusive ação judicial e denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

Cíntia Fernandes: A empresa deve seguir estritamente as regras de afastamento, não tem poder de determinar o tempo de afastamento, apenas o poder público.

Ruslan Stuchi: Não, a empresa deve aguardar o prazo orientado pelo médico responsável.

Quando o funcionário é considerado habilitado para o retorno ao trabalho? O que ele precisa apresentar para voltar com segurança?

Lariane Del Vecchio: Se o teste for negativo, ele pode sair do isolamento em 5 dias caso não tenha sintomas respiratórios e febre por um período de 24 horas; se o paciente estiver assintomático ele está liberado depois de 7 dias de isolamento sem necessidade de teste, mas se continuar com sintoma deve fazer o teste e, em caso positivo, refazê-lo em 10 dias; e após 10 dias se estiver sem sintoma e sem necessidade de teste.

Ruslan Stuchi: Para retornar, não deve sentir mais nenhum sintoma e apresentar um novo teste negativo.

Cíntia Fernandes: Para retorno ao trabalho é necessário cumprir o protocolo de afastamento de acordo com os sintomas.

A empresa deve pagar pelo teste dos funcionários?

Lariane Del Vecchio: A empresa só é obrigada a pagar pelo teste de Covid se exigir que seja feito para o retorno ao trabalho.

Cíntia Fernandes: Embora não tenha previsão legal, a empresa que implementar a exigência do teste deverá arcar com os custos, sem onerar o empregado.

Ruslan Stuchi: Não, tendo em vista que não se sabe ao certo o local em que pode ter sido contraído o vírus.

A empresa pode descontar os dias que o funcionário ficou afastado por suspeita de Covid se no final o teste der negativo?

Lariane Del Vecchio: A empresa não pode descontar o período que o funcionário apresentou atestado médico e estava aguardando o teste, mesmo ele sendo

negativo. A empresa sempre deve respeitar o atestado médico. Esse afastamento é falta justificada.

Ruslan Stuchi: Não, tendo em vista que provavelmente ele estava com sintomas e aguardando o resultado.

Cíntia Fernandes: Nesse caso, o afastamento não se trata de uma vontade do empregado, mas de uma condição necessária, inclusive relacionada à própria questão de saúde pública, até que a suspeita se confirme ou não. Desse modo, o período em que o empregado estiver afastado com suspeita de Covid aguardando o resultado do exame não deverá ser objeto de desconto em sua folha de pagamento. Com o resultado do exame negativo, o empregado deverá se apresentar ao trabalho no dia imediatamente posterior ao resultado.

A empresa pode colocar em home office o funcionário que estiver com Covid?

Lariane Del Vecchio: Se for determinado somente o isolamento, o funcionário pode trabalhar em home office, mas se o funcionário está com Covid e tem um atestado médico onde precisa ser tratado com repouso, a empresa deve respeitar as recomendações médicas e o funcionário não deve trabalhar.

Ruslan Stuchi: Caso o funcionário esteja de acordo em continuar trabalhando no decorrer da doença, sim.

Cíntia Fernandes: A liberação para o trabalho de empregado diagnosticado com Covid-19 dependerá de orientação médica. Caso não seja possível a orientação médica, é recomendável cumprir o protocolo de afastamento em repouso. 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 contaminado pelo vírus e precisa ser tratado com isolamento e repouso, conforme a orientação médica.

Como o funcionário pode denunciar as irregularidades cometidas pelo empregador?

Lariane Del Vecchio e Cíntia Fernandes: Em primeiro momento, o funcionário pode tentar uma conversa amigável. Caso não resolva, outra alternativa não há se não

processo judicial trabalhista e denúncia ao Ministério Público do Trabalho, Superintendências Regionais do Trabalho e sindicatos.

Ruslan Stuchi: As denúncias podem ser feitas à fiscalização trabalhista, ligada ao Ministério do Trabalho, e aos sindicatos da categoria.

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/02/05/empresa-pode-ou-nao-obrigar-funcionario-a-trabalhar-com-covid-veja-tira-duvidas.ghtml>

Veículo: Online -> Portal -> Portal G1