

Legislação proíbe desconto no salário de quem está com Covid

Patrão precisa respeitar prazos estipulados pelos médicos; trabalhador que estiver com sintomas não precisa de atestado

CAIO PRATES
do Portal Previdência Total

A nova onda crescente de casos de Covid-19 devido à disseminação da variante ômicron pelo Estado de São Paulo têm gerado um conflito entre os prazos e necessidade de afastamento do funcionário de seu posto de trabalho. Recentemente, o governo regulamentou os períodos de afastamento dos trabalhadores previstos de casos suspeitos e confirmados de Covid-19. De acordo com a nova portaria, as empresas devem afastar das atividades presenciais, por dez dias, os trabalhadores considerados casos confirmados e suspeitos de Covid-19. De acordo com o Ministério do Trabalho, os trabalhadores que precisarem se afastar por causa de sintomas da doença não precisarão apresentar atestado médico às empresas, a não ser que o período de afastamento seja superior a dez dias.

Além disso, a empresa pode reduzir o afastamento das atividades presenciais para sete dias, desde que o funcionário esteja sem febre há 24 horas, sem o uso de medicamento antitérmicos, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios.

Os especialistas em direito do trabalho ressaltam que o patrão 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. "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 tra-



REGRA. Atestado só deve ser exigido para afastamento acima de dez dias

balhador 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", afirma Cíntia

Forçar a trabalhar é considerado crime

A empresa também não pode obrigar o funcionário a trabalhar no local onde há colega com Covid-19, mesmo alegando que existe distanciamento e uso de máscara. "Em hipótese alguma essa conduta pode acontecer. 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", aponta Cíntia

Fernandes.

A advogada destaca que tal medida pode ser caracterizada como crime. "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

Fernandes, sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados.

Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, frisa que o trabalhador não é obrigado a trabalhar com qualquer sintoma de Covid-19. "Importante ressaltar que 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 descumpra 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", alerta.

E a advogada Cíntia Fernandes reforça que "a conduta da empresa de dispensar empregado que se recusa 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", afirma.

no artigo 132 do Código Penal: '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", afirma.

E a empresa não pode pedir para o funcionário antecipar seu retorno, mesmo sem sintomas da doença. "A empresa deve seguir estritamente as regras de afastamento, não tem poder de determinar o tempo de afastamento, apenas o poder público. Deve aguardar o prazo orientado pelo médico responsável", diz o advogado trabalhista Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados. CP

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal Diário do Grande ABC

Seção: Economia **Página:** 5