

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 da 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 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”, afirma Cíntia 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 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”, alerta.

E a advogada Cíntia Fernandes reforça que “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”, afirma.

<https://www.dgabc.com.br/Noticia/3830341/legislacao-proibe-desconto-no-salario-de-quem-esta-com-covid>

Veículo: Online -> Site -> Site Diário do Grande ABC - Santo André/SP