

Patrão não pode descontar salário e dias de trabalhador afastado com Covid-19, alertam especialistas

A nova onda crescente de casos de Covid-19 devido à disseminação da variante ômicron têm gerado um conflito entre os prazos e necessidade de afastado 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 10 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 10 dias.

Além disso, a empresa pode reduzir o afastamento das atividades presenciais para 7 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.

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 empregado 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.

Regras de afastamento

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”.

E as especialistas frisam que 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, afirmam, 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, que destaca que tal medida pode ser penalizada como um 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 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.”

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.

Retorno

De acordo com as especialistas, o retorno do trabalhador as suas atividades deve ser realizada com segurança e com o teste negativo para a Covid-19. ” Embora não tenha previsão legal, a empresa que implementar a exigência do teste deverá arcar com os custos, sem onerar o empregado”, avalia Cíntia Fernandes.

E o patrão não pode descontar o período que o funcionário apresentou atestado médico e estava aguardando o teste, mesmo ele sendo negativo. “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”, frisa a advogada.

<https://correiosudoeste.com.br/noticia/2995/Patr%C3%A3o-n%C3%A3o-pode-descontar-sal%C3%A1rio-e-dias-de-trabalhador-afastado-com-Covid-19,-alertam-especialistas>

Veículo: Online -> Site -> Site Correio Sudoeste - Guaxupé/MG