

Ana Lúcia Pinke Ribeiro de Paiva e Dr. Jonas de Almeida Brito



NORMAS QUE REGULAMENTAM AS  
**RELAÇÕES ENTRE O  
TRABALHO E A COVID-19**



**ARAÚJO E POLICASTRO**  
A D V O G A D O S

# SOBRE A COVID-19

A Pandemia da Covid-19, em curtíssimo espaço de tempo, alterou drástica e, por vezes, dramaticamente, o perfil do mundo. Trouxe impactos sociais, econômicos, legislativos, para o trabalho e para a saúde, dentre tantos outros.

Sem receio de cometer exageros, não houve um só segmento ou pessoa humana que não tenha sido afetada.

Nosso escritório também vivenciou de perto os efeitos da pandemia, no cenário local e global, buscando fortalecer como nunca suas melhores práticas, inclusive através do compartilhamento de informações legais, desejoso de, assim, tornar mais acessível e aberta a comunicação, no desempenho do relevante papel social que todo escritório de advocacia deve desenvolver em seu cotidiano.

O presente trabalho é o resultado de mais esforços concentrados nessa seara, como parte de um projeto incansável e que não deve terminar nunca.

Venham conosco e boa leitura!

# DEDICATÓRIA

*Para Flávia Dainese e Marília Chessa,*

---

*Mais um trabalho extremamente prazeroso que finalizamos juntas!*

*Agradeço a cada uma de vocês por todo o empenho na discussão do projeto, na preparação da pesquisa, tópicos, revisões, sugestões e comentários, para que este e-book pudesse ser preparado, compartilhando importantes aspectos – legais e médicos – do delicado momento de pandemia que vivemos.*

*E que outros projetos, igualmente desafiadores, possam surgir.*

*Com carinho,*

*Ana Lúcia Pinke Ribeiro de Paiva*

# ÍNDICE

---

<b>I</b>	<b>GLOSSÁRIO</b>	<b>Pág. 7</b>
<b>II</b>	<b>CONSIDERAÇÕES GERAIS</b>	<b>Pág. 9</b>
<b>III</b>	<b>ASPECTOS JURÍDICOS</b>	<b>Pág. 10</b>
	<b>1. IMPLANTAÇÃO RÁPIDA DO <i>HOME OFFICE</i></b>	
	a. Ergonomia e o Judiciário Trabalhista	
	b. Psicologia, Desconexão e Direito do Trabalho	
	c. Regimes de Trabalho Híbridos	
	<b>2. OBRIGATORIEDADE DA VACINAÇÃO</b>	
	<b>3. COMPRA DE VACINAS PELA INICIATIVA PRIVADA</b>	
<b>IV</b>	<b>O VÍRUS SARS-COV2 E A COVID 19</b>	<b>Pág. 21</b>
	<b>1. O QUE É UM VIRUS</b>	
	<b>2. QUAL A ORIGEM DO CORONAVÍRUS</b>	
	<b>3. CRONOLOGIA DE INTERESSE A EVOLUÇÃO DA COVID19</b>	
	<b>4. SINAIS E SINTOMAS DA DOENÇA COVID19</b>	
	<b>5. TRANSMISSÃO E PROCEDIMENTOS PROFILÁTICOS</b>	
	<b>6. TRATAMENTO</b>	
	a. Tratamento Preventivo	
	b. Tratamento Precoce	
	c. Tratamento ao longo da evolução da doença	

## V

### AS MEDIDAS RELACIONADAS À COVID 19

Pág. 26

#### 1. QUANTO À PREVENÇÃO

- a. Medidas de vigilância em saúde do trabalhador
- b. Medidas administrativas
- c. Medidas sanitárias
- d. Programas de saúde e segurança do trabalho e gestão de riscos e da saúde ocupacional
- e. Medidas de informação aos trabalhadores

#### 2. QUANTO À CORREÇÃO

- a. Detecção da Doença
  - i. Detecção da Doença i. Exames clínicos
  - ii. Testes laboratoriais
  - iii. Tratamentos específicos
- a. Isolamento
- b. Quarentena

## VI

### JURISPRUDÊNCIA ATUAL

Pág. 43

#### 1. Home Office/Teletrabalho (reembolso de despesas/control de jornada/direito à desconexão e dano existencial)

- a. Reembolso de despesas
- b. Controle de jornada
- c. Direito à desconexão / Dano existencial

#### 2. Afastamento de gestantes

#### 3. Covid e doença ocupacional

#### 4. Vacinação e justa causa; dentre outros

## **VII** **NORMAS QUE FUNDAMENTAM AS MEDIDAS NO ÂMBITO DA COVID19**

**Pág. 84**

### **1. NORMAS PRÉ COVID19**

- a. CFB – de 1988
- b. Lei 8080/90 de 19/09/1990
- c. Lei 8745/93 de 09/12/1993
- d. Portaria do MS 1813/11 de 11/11/2015 - ESPIN
- e. Decreto Presidencial 7.617/11 de 17/11/2011 – ESPIN
- f. Portaria 9252/11 do MS de 14/12/2011 – ESPIN
- g. Portaria 9252/11 do MS de 14/12/2011 – ESPIN
- h. Portaria 9252/11 do MS de 14/12/2011 – ESPIN

### **2. NORMAS APÓS O ADVENTO DA COVID19**

- a. Portaria MS 188/20 de 03/02/2020
- b. Lei 13.979/20 de 06/02/2020
- c. Portaria do SEPT/ME – 6.734/20 de 09/03/2020
- d. Portaria 356/20 GM/MS de 11/03/2020
- e. Decreto legislativo nº 6/20 de 20/03/2020
- f. Portaria GM/MS 454/20 de 20/03/2020
- g. Portaria 356/20 GM/MEC de 20/03/2020
- h. Medida Provisória 927 de 22/03/2020
- i. Medida Provisória 936 de 01/04/2020
- j. Portaria Conjunta SEPT/ME e MS – 20/20 DE 18/06/2020
- k. Lei 14.020/2020, de 06/07/2020 (conversão da MP 936 de 01/04/2020)
- l. Lei 14.035/20 de 11/08/2020
- m. Nota Técnica do MPT – 19/20 de 20/10/2020
- n. Nota Técnica do MPT – 20/20 de 03/12/2020
- o. Medida Provisória 1.045/2021, de 27/04/2021
- p. Medida Provisória 1.046/2021, de 27/04/2021

## **ANEXO I**

**Pág. 85**

**LEGISLAÇÃO ATUAL CONSOLIDADA**

## GLOSSÁRIO

- **ADI** – Ação Direta de Inconstitucionalidade
- **ANVISA** – Agência Nacional de Vigilância Sanitária
- **CDC** – Custo para Controle e Prevenção de Doenças (EUA)
- **CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de acidentes
- **CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho
- **COE** – Centro de Operações de Emergência em Saúde Pública
- **COE-nCoV** – Centro de Operações de Emergência em Saúde Pública voltada à COVID19
- **COVID19** – Doença provocada pelo Coronavírus SARS-Cov2
- **DSR** – Descanso Semanal Remunerado
- **EPI's** – Equipamento de Proteção Individual
- **ESPII** – Emergência em Saúde Pública de Interesse Internacional
- **ESPIN** – Emergência em Saúde Pública de Interesse Nacional
- **IgA** – Imunoglobulina A
- **IgG** – Imunoglobulina G
- **IgM** – Imunoglobulina M
- **LGPD** – Lei Geral de Proteção de Dados
- **ME** – Ministério da Economia
- **MERS** - Síndrome Respiratória do Oriente Médio, provocada pelo coronavírus 0 (CoV 0) em 2012 no Oriente Médio
- **MP** – Medida Provisória
- **MPT** – Ministério Público do Trabalho
- **MS** – Ministério da Saúde
- **NR** – Norma Regulamentadora
- **OIT** – Organização Internacional do Trabalho
- **OMS** – Organização Mundial da Saúde
- **PCMSO** – Programa de Controle Médico de Saúde Ambiental

## GLOSSÁRIO

- **PCR** – Proteína C Reativa, proteína produzida no fígado
  - **PCR** – Reação em cadeia da polimerase, método de ampliação de DNA
  - **PGR** – Programa de Gerenciamento de Risco
  - **PNI** – Programa Nacional de Imunização
  - **PNOV** – Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação
  - **PPRA** – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
  - **RH** – Recursos Humanos
  - **RT-PCR** – Reação da transcriptase reversa seguida pela reação em cadeia da polimerase
  - **SANAM** – Sistema Nacional de Agravos de Notificação Compulsória
  - **SARS-COV 1** – Síndrome Respiratória Aguda Grave, provocada pelo coronavírus 1 (CoV 1). Em 2003 na China
  - **SARS-COV 2** – Síndrome Respiratória Aguda Grave – COVID19, provocada pelo coronavírus 2 (CoV 2). Em 2019 na China
  - **SINAN** - Sistema Nacional de Agravos de Notificação Compulsória
  - **STF** – Supremo Tribunal Federal
  - **SUS** – Sistema Único de Saúde
  - **SVS/MS** – Secretaria de Vigilância em Saúde
  - **TST** – Tribunal Superior do Trabalho
-

## CONSIDERAÇÕES GERAIS

Considerando a gravidade e repercussão decorrente da COVID19, face à complexidade que envolve os vários aspectos da referida doença, com sérios comprometimentos da integridade física dos trabalhadores, inclusive riscos de vida, podendo levar a lides judiciais, cíveis, trabalhistas e até mesmo criminais, no sentido de facilitar o acesso e o entendimento do emaranhado das normas que regulamentam esta relação, até mesmo por serem repetitivas, e às vezes contraditórias, com a intenção de tornar mais didático e prático, o presente Ebook consolida todas as regulamentações em um só documento.

Do ponto de vista **Jurídico**, desde o início da pandemia da COVID19, em março de 2020, diversas normas legais entraram em vigor com o intuito de minimizar os riscos como, por exemplo, decretar estado de emergência, além de várias outras medidas para auxiliar no enfrentamento da crise de saúde e econômica dela decorrentes.

Especificamente no âmbito trabalhista, foram inicialmente publicadas as **Medidas Provisórias 927, de 22/03/2020 e 936, de 01/04/2020**.

A **MP 927/20** trazia **alternativas** trabalhistas como **teletrabalho, antecipação de férias, aproveitamento de feriados, banco de horas, dentre outras medidas** aptas a permitir que os empregadores pudessem enfrentar a situação de forma mais flexível, inclusive facilitando ajustes por meio de acordos individuais.

A referida MP teve sua **vigência encerrada em 20 de julho/2020** e foi **reeditada através da MP 1.046 de 27/04/2021, cuja vigência também se encerrou em 27/08/2021, sem conversão em lei**.

Por sua vez, a **MP 936/2020** foi **convertida na Lei 14.020, de 6 julho de 2020**, e trouxe a possibilidade de **suspensão temporária dos contratos de trabalho e redução proporcional da jornada de trabalho e salários, além da criação do Benefício Emergencial** a ser pago nesses casos.

Também em 27 de abril de 2021, foi editada a MP 1.045/2021 (uma reedição da extinta MP 927/2020), que instituiu o Novo Programa Emergencial, nos mesmos moldes da Lei 14.020/20, ou seja, suspensão temporária dos contratos de trabalho e redução proporcional da jornada de trabalho e salários. Importante salientar que referida MP também teve seu prazo de vigência encerrado sem conversão em lei.

Além dessas importantes medidas, foi editada a **Lei 14.151/2021**, que dispõe sobre o afastamento da **empregada gestante** das atividades de trabalho

presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

Do ponto de vista **Médico** e/ou **Médico Laboral**, as medidas legais que serão melhor detalhadas adiante são a Portaria Conjunta da SEPT/ME nº 20 de 18/06/2020 e as Notas Técnicas do MPT nºs 19 e 20 de 20/10/2020, revisada em 11/12/2020 e 03/12/2020, respectivamente, por serem repetitivas e até mesmo conflitantes em alguns momentos, o que nos motivou uma compilação mais didática e de mais fácil compreensão, procurando separar os aspectos da PREVENÇÃO daqueles relacionados à CORREÇÃO, sempre que possível utilizando os mesmos conceitos estabelecidos nas respectivas Notas Técnicas.

Embora o foco sejam os aspectos PREVENTIVO e CORRETIVO relacionados à COVID19, também serão tecidos comentários superficiais acerca do agente causador e até do tratamento da doença.

## ||| ASPECTOS JURÍDICOS

A pandemia do coronavírus trouxe diversas reflexões necessárias e, conseqüentemente, necessidade de rápida adequação das relações de trabalho à nova realidade mundial.

Dentre as diversas controvérsias e discussões, podem ser destacadas as seguintes:

### 1. IMPLANTAÇÃO RÁPIDA DO HOME OFFICE

#### a. Ergonomia e o Judiciário Trabalhista

Muito antes de março de 2020, já existiam normas que regulamentavam a forma de trabalho longe das dependências do empregador, dentre elas:

v A **Norma Regulamentadora 17**, denominada “NR 17”, trouxe parâmetros para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho de suas atividades.

Nesse sentido, as empresas devem verificar se o mobiliário utilizado pelos empregados que exerçam suas atividades na “posição sentada”, estão de acordo com as regras lá estabelecidas, quais sejam:

**Se os assentos utilizados atendem aos requisitos mínimos de conforto**



**Se há a necessidade de utilização de suporte para os pés**

**Se há condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente**



**Se o teclado é independente e tem mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas**

**Se a tela, o teclado e o suporte para documentos estão adequados, de modo que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais**



**Se os equipamentos eletrônicos estão em superfícies de trabalho com altura ajustável**

A própria **CLT**, através da Reforma Trabalhista, vigente desde novembro/2017, trouxe um Capítulo inteiro sobre o “**TELETRABALHO**”, especificamente, em seu **artigo 75-D**, que prevê que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da **infraestrutura necessária** e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem estar expressamente previstos em contrato.

Já o artigo **75-E**, prevê, expressamente, que o empregador tem como obrigação instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que devem ser tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, principalmente no que diz respeito às questões ergonômicas.

Desde julho/2020, foram apresentados alguns Projetos de Lei que dispõem especificamente sobre o teletrabalho e que trazem regras bem mais complexas e rígidas do que aquelas hoje dispostas na CLT quanto ao regime de teletrabalho, inclusive no que tange à ergonomia, permitindo, **a avaliação do ambiente de trabalho por parte do empregador, de forma presencial, ou até mesmo remota.**

Dessa forma, a empresa deverá realizar treinamentos, reuniões e preparar documentos específicos para auxiliar e orientar o empregado a respeito de como as atividades deverão ser realizadas, evitando **acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.**

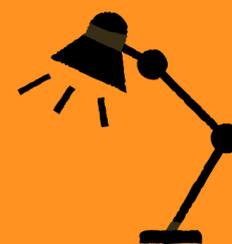
- a.** A empresa deverá verificar a adequação do mobiliário e dos equipamentos utilizados pelo empregado;



- b.** O empregado deverá ser orientado quanto às pausas que deverão ser realizadas e postura adequada;



- c. O empregado deverá ser orientado quanto aos fatores Ambientais do local de trabalho, quais sejam (ruídos, calor ou frio excessivo, iluminação; existência de reflexos no monitor de vídeo);



- d. O empregado deverá ser orientado quanto ao excesso de situações de estresse; sobrecarga de trabalho mental; exigência de alto nível de concentração, atenção e memória; frequentes interrupções; condições de difícil comunicação; excesso de demandas emocionais ou afetivas no trabalho; ordens divergentes ou vagas; metas inexistentes ou incompatíveis.



De acordo com a lei, cabe ao empregador instruir os empregados sobre as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e o empregado, por sua vez, deve assinar termo de responsabilidade pelo qual se compromete a seguir essas instruções.

A saúde, no contexto das reclamações trabalhistas, pode ensejar indenizações e até reintegrações, de modo que é um assunto a ser tratado com cuidado, uma vez que costuma ser moroso e custoso, pois há o envolvimento de assistentes técnicos, médicos e Peritos.

Para que a origem do acidente/doença seja considerada laboral, deverá ser reconhecido o nexo de causalidade ou de concausalidade (i.e.; o trabalho contribuiu para o agravamento da doença). Se ficar comprovado que a empresa não adotou as medidas que deveria, para garantir a saúde de seus empregados, o Judiciário poderá reconhecer que o trabalho determinou o quadro ou concorreu para ele, podendo a empresa ser condenada por danos morais e materiais, inclusive na forma de pensão vitalícia.

Serão exemplificados mais adiante, no Capítulo que traz a análise da **Jurisprudência**, casos trabalhistas e seus desdobramentos no Judiciário.

## **b. Psicologia, desconexão e Direito do Trabalho**

Apesar de muito semelhantes, o teletrabalho e o home office possuem conceitos e características próprias.

**O conceito de teletrabalho foi trazido pela Lei nº 13.467/2017**, segundo a qual essa modalidade implica na prestação de serviços preponderantemente de forma remota, longe das dependências do empregador, podendo ou não ocorrer na residência do empregado, mas sempre através da utilização de meios telemáticos (i.e.; telecomunicação e informática).

Já o **home office** é caracterizado quando a **prestação de serviços** ocorre também remotamente, mas **a partir da residência do empregado**.

De toda forma, a possibilidade de realização do trabalho longe das dependências do empregador não é um cenário recente. Há, por exemplo, o trabalho executado externamente.

No entanto, em razão da modernização dos meios de comunicação, dos equipamentos de trabalho desenvolvidos e, mais recentemente, da pandemia, muitas empresas tiveram que implantar o sistema de trabalho em *home office*, de modo que os empregados passaram a receber ordens e executar seus serviços não mais de forma presencial, mas sim através dos meios de comunicação.

**Em 2011, a Lei nº 12.551 alterou o artigo 6º, da CLT, equiparando o trabalho realizado à distância ao trabalho realizado dentro da empresa**, considerando que os meios telemáticos e informatizados (ligações telefônicas, WhatsApp, e-mails, acessos aos sistemas do empregador de forma remota) igualam-se "*aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio*".

Ocorre que, à distância, o empregador não consegue mais saber se o empregado está disponível ou não – *razão pela qual, o controle de jornada e pagamento de horas extras, deverá ser analisado caso a caso*, inclusive considerando as práticas que já vêm sendo adotadas pela empresa.

Como decorrência, o próprio conceito da subordinação precisa ser revisto, uma vez que o monitoramento mais próximo das atividades laborais nem sempre é viável.

Hoje, o trabalho, o lazer, o descanso e as refeições são realizados na própria residência do trabalhador, dificultando, ainda mais, a desconexão ao trabalho, que nada mais é do que o direito do empregado de utilizar o tempo “fora do ambiente de trabalho” para exercer as atividades que não estejam a ele relacionadas.

Atualmente, não existe no ordenamento jurídico, dispositivo legal prevendo, expressamente, o direito à desconexão.

No entanto, os Tribunais Regionais e o TST entendem que o direito à desconexão é essencial para evitar-se a caracterização do dano existencial na relação de trabalho, pelo qual o empregado é submetido a uma jornada exaustiva de trabalho e, ainda que receba horas extras, é impossibilitado de realizar atividades pessoais.

**Ainda, a própria CLT traz algumas regras que induzem o descanso e a desconexão do trabalhador, quais sejam:**



(a) limite de jornada diária



(b) limite semanal de carga de trabalho



(c) acréscimo às horas extraordinárias



(d) intervalo mínimo para refeição/descanso/entre jornadas



(e) férias anuais



(f) DSRs



(g) redução da hora noturna e adicional noturno

Nesse sentido, a empresa deve estabelecer regras de trabalho, bem como orientar o quadro funcional, evitando o adoecimento de seus empregados e, conseqüentemente o ajuizamento de ações trabalhistas.

Deverá ser reiterado o cumprimento da jornada regular de trabalho, com instruções quanto às pausas e intervalos para descanso. Como rotina, a empresa deve deixar claro quais atividades deverão ser priorizadas.

Lembrando que o simples fato de inexistirem controles de jornada não necessariamente eximirá o empregador de efetuar o pagamento da sobrejornada, bem como, no caso de excesso, pagar outras indenizações.

### c. Regimes de Trabalho Híbridos

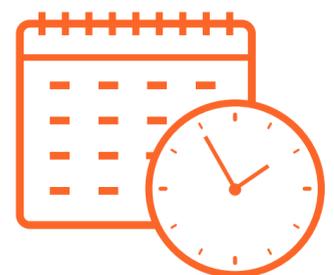
Muito provavelmente, após a pandemia, diversas empresas adotarão a modalidade de trabalho híbrida, ou seja, parte do trabalho em *home office* e parte do trabalho nas dependências da empresa.

De acordo com a própria CLT, em seu artigo 75-B, o empregado somente terá suas atividades consideradas em regime de teletrabalho, caso realizadas de forma **preponderante** fora da empresa e fazendo uso de meios telemáticos.

Essa informação é bastante necessária, uma vez que, nos estritos termos da CLT, a empresa, em princípio, não estaria obrigada a controlar a jornada de seus empregados em *home office*.

No entanto, é recomendável que o controle de jornada seja mantido aos empregados que, mesmo quando em *home office*, já vinham tendo suas jornadas controladas, a fim de mitigar eventuais riscos, a exemplo de pedidos de horas extras em reclamações trabalhistas. No entanto, ressaltamos que esse ponto deverá ser analisado caso a caso.

**O controle poderá ser um desafio, de tal modo que uma opção seria a empresa realizar o pagamento das horas extras observando a média das horas suplementares dos últimos 12 meses.**



**O controle mediante *login/logout* poderá não ser eficaz, tornando mais recomendável a utilização de uma planilha informando as horas prestadas, com a assinatura do próprio empregado, ao final de cada mês, validando os apontamentos ou até mesmo de *softwares* que podem ser instalados nos computadores e até nos celulares dos empregados.**

## 2. OBRIGATORIEDADE DA VACINAÇÃO

O STF já firmou entendimento no sentido de que a vacinação contra COVID19, prevista na Lei 13.979/2020, é **compulsória**, conforme decisão proferida no julgamento conjunto das **Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6586 e 6587** e do **Recurso Extraordinário 1267879**. No entanto, importante destacar que vacinação compulsória não significa vacinação forçada.

Embora a Constituição Federal proteja o direito de cada cidadão de manter suas convicções filosóficas, religiosas, morais e existenciais, os **direitos da sociedade devem prevalecer** sobre os direitos individuais.

A tese de repercussão geral fixada no **ARE – Recurso Extraordinário com Agravo 1267879** foi a seguinte:



*“É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, tenha sido incluída no plano nacional de imunizações; ou tenha sua aplicação obrigatória decretada em lei; ou seja objeto de determinação da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar”.*

Nas ADIs, foi fixada a seguinte tese:

**(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada**, facultada a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementadas medidas indiretas para incentivar o uso do imunizante, as quais compreendem, dentre outras, a **restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência** de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, **venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes**, respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas, atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade e sejam as **vacinas distribuídas universal e gratuitamente**.

**(II) Tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios**, respeitadas as respectivas esferas de competência.

Nessa linha, o **Ministério Público do Trabalho elaborou** um guia interno que defende que **(a)** as empresas são obrigadas a colaborar com o plano nacional de vacinação e **(b)** os trabalhadores, por sua vez, a colaborar com as medidas de saúde e segurança do trabalho definidas pelo empregador, que devem incluir a vacinação como estratégia do enfrentamento da COVID19 no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, o MPT concluiu que a recusa injustificada do empregado à vacinação pode caracterizar ato faltoso nos termos da legislação e pode culminar na dispensa por justa causa. Todavia, a empresa não deve utilizar, de imediato, a pena máxima ou qualquer outra penalidade, sem antes informar ao trabalhador sobre os benefícios da vacina e a importância da vacinação coletiva, além de lhe propiciar atendimento médico, com esclarecimentos sobre a eficácia e segurança do imunizante.

No Judiciário já há notícia de vários casos em que a recusa à vacinação foi causa suficiente para a dispensa motivada do empregado.

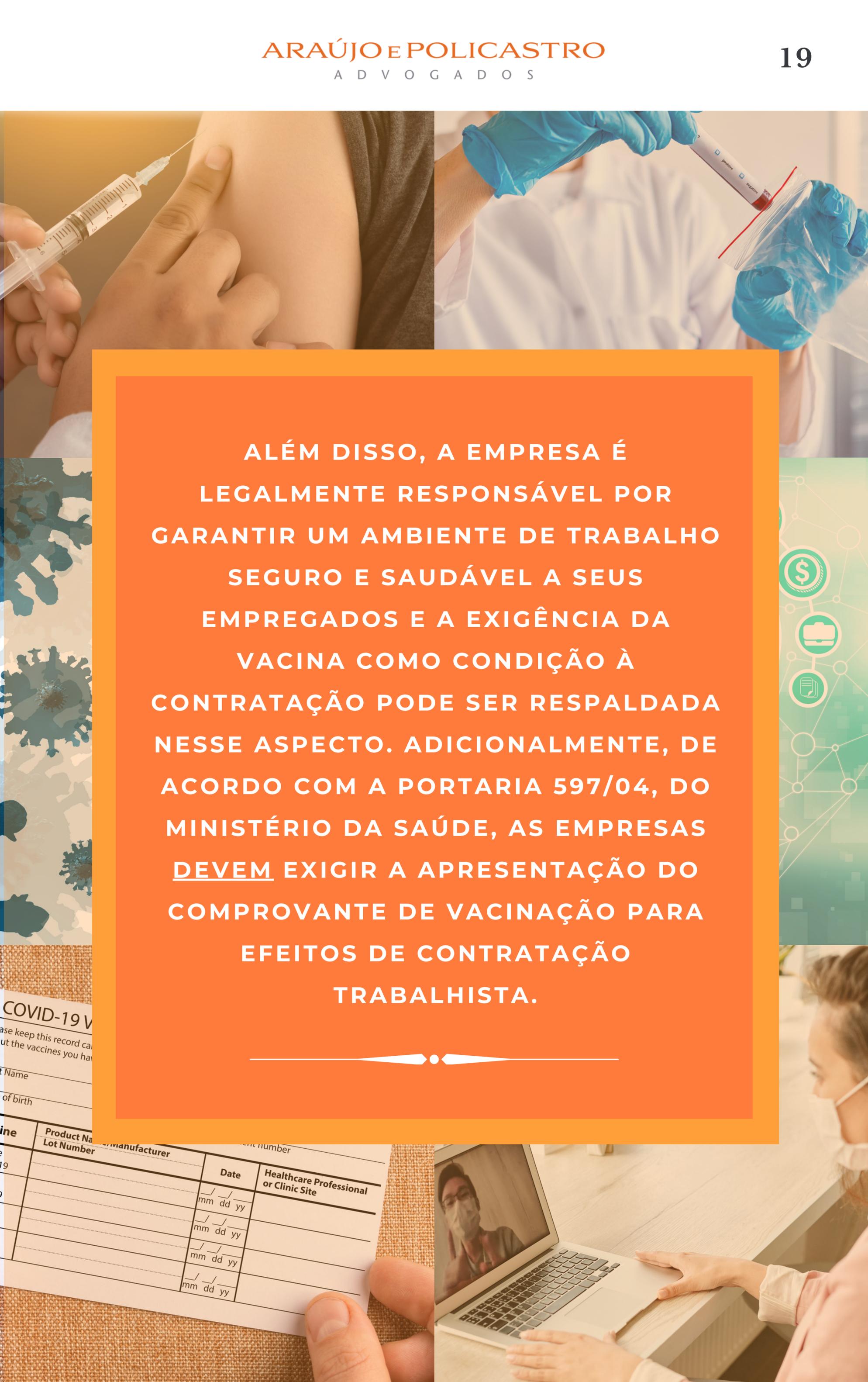
Outro ponto que deve ser analisado diz respeito às novas contratações:

As empresas poderão exigir vacina de candidatos como condição para a contratação?



Esse é um tema ainda pouco debatido e que não foi enfrentado pelos Tribunais e autoridades fiscalizadoras, mas que, em breve, virá à tona.

É importante lembrar que as empresas devem adotar critérios objetivos e padronizados no processo de recrutamento e seleção para **evitar práticas discriminatórias**, ou seja, a partir do momento que incorporar uma nova exigência/prática ao seu processo, deverá aplicar a todos, indiscriminadamente.



ALÉM DISSO, A EMPRESA É  
LEGALMENTE RESPONSÁVEL POR  
GARANTIR UM AMBIENTE DE TRABALHO  
SEGURO E SAUDÁVEL A SEUS  
EMPREGADOS E A EXIGÊNCIA DA  
VACINA COMO CONDIÇÃO À  
CONTRATAÇÃO PODE SER RESPALDADA  
NESSE ASPECTO. ADICIONALMENTE, DE  
ACORDO COM A PORTARIA 597/04, DO  
MINISTÉRIO DA SAÚDE, AS EMPRESAS  
DEVEM EXIGIR A APRESENTAÇÃO DO  
COMPROVANTE DE VACINAÇÃO PARA  
EFEITOS DE CONTRATAÇÃO  
TRABALHISTA.

COVID-19 V

Please keep this record card safe. It is important to have a record of the vaccines you have received.

Name

Date of birth

Product Name	Lot Number	Manufacturer	Date	Healthcare Professional or Clinic Site
			mm dd yy	
			mm dd yy	
			mm dd yy	
			mm dd yy	

Product Name

Lot Number

Manufacturer

Date

Healthcare Professional or Clinic Site

mm

dd

yy

mm

dd

yy

No entanto, especificamente com relação ao ponto aqui abordado, não podemos nos esquecer que a LGPD tratou dados relacionados à saúde como dados sensíveis e que devem receber um tratamento especial, pelo potencial de gerar discriminação ao seu titular.

De qualquer forma, **seria possível enquadrar o tratamento na alínea 'e', do inciso II, do artigo 11, da LGPD, que autoriza o tratamento de dado sensível sem o consentimento do titular quando for indispensável para a proteção da vida ou da incolumidade física** do titular ou de terceiro.

Em suma, existem sólidos e bons argumentos para justificar a exigência de comprovante de vacinação contra a COVID19 como requisito para a contratação de empregados, tão logo os imunizantes sejam acessíveis a todos, independentemente da existência de comorbidades ou faixa etária.

### 3. COMPRA DE VACINAS PELA INICIATIVA PRIVADA

As Leis **14.124/2021** e **14.125/2021** abordam a possibilidade de compra de vacinas pelo setor privado.

Referidas leis estabelecem medidas excepcionais relativas à aquisição de vacinas e de insumos, bem como condições para aquisição e comercialização de vacinas por pessoas jurídicas de direito privado.

Especificamente com relação à compra de vacinas por empresas privadas, a Lei 14.125/2021 autorizou expressamente tal medida. Todavia, **num primeiro momento, conforme previsto em seu artigo 2º, essas empresas só poderão adquirir vacinas contra a COVID19 aprovadas pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), para que sejam integralmente doadas ao Sistema Único de Saúde (SUS), a fim de serem utilizadas no âmbito do Programa Nacional de Imunizações (PNI).**

**Somente após o término da imunização dos grupos de risco prioritários, conforme definido pelo Ministério da Saúde no Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação (PNOV), o setor privado poderá, atendidos os requisitos legais e sanitários, adquirir, distribuir e administrar vacinas, desde que pelo menos 50% das doses sejam, obrigatoriamente, doadas ao SUS e as demais sejam utilizadas de forma gratuita.**

Para tanto, as empresas deverão fornecer ao Ministério da Saúde, na forma de regulamento, de modo tempestivo e detalhado, todas as informações relativas à aquisição, incluindo os contratos de compra e doação, e à aplicação das vacinas contra a COVID19.

## IV O VÍRUS SARS-COV2 E A COVID 19

### 1. O QUE É UM VIRUS

Os vírus são organismos muito pequenos e bastante simples que são considerados seres vivos por alguns autores e não vivos por outros. Para se ter ideia da dimensão desses organismos, o menor vírus de que se tem registro possui apenas 20 nanômetros “nm” **1** de diâmetro, sendo ele, portanto, menor que um ribossomo **2**. Os vírus são conhecidos, principalmente, por causarem várias doenças e serem considerados **parasitas intracelulares obrigatórios**.

Os vírus têm várias classificações, de acordo com o hospedeiro (animal, vegetal ou de bactérias), de acordo com a composição genética (de DNA, que geralmente se replicam no núcleo da célula como Parvovirus, Adenovirus, Herpivírus, etc; de RNA, que normalmente se replicam no citoplasma da célula, como Arbovirus, Coronavírus, etc; e os vírus que podem ter DNA e RNA e que podem se replicar no núcleo ou no citoplasma, como os citomegalovírus).

O vírus depende da célula para se “reproduzir” e para isso depende da estrutura proteica do capsídeo **3**, para **aderir** e **penetrar** na célula através da parede celular. Dentro da célula o vírus passa ainda pelas etapas de **desnudamento 4**, **biossíntese 5**, **morfogênese 6** e **liberação 7**.

### 2. QUAL A ORIGEM DO CORONAVÍRUS

Pesquisadores chineses identificaram que o novo vírus é originário de morcegos, assim como a maioria dos outros coronavírus. Sabe-se atualmente que houve o fenômeno de “transbordamento zoonótico”, ou seja um coronavírus que acometia animais sofreu mutação e passou também a infectar humanos. As pesquisas permitiram concluir que essa mutação foi um processo natural e não induzido pelo homem em laboratório **8**.

1 O nanômetro equivale a um bilionésimo de 1 metro.

2 Os ribossomos são estruturas nas quais são produzidas as proteínas das células.

3 O capsídeo é o invólucro proteico dos vírus que protege e facilita a sua proliferação, além de também proteger o ácido nucleico.

4 Pelo desnudamento, no interior da célula o vírus sofre a ação de enzimas que destroem seu capsídeo, liberando o material genético no citoplasma ou no núcleo da célula.

5 A biossíntese é a etapa em que o material genético do vírus é duplicado, com a transcrição e tradução pela célula infectada. A célula hospedeira interrompe a síntese das suas próprias proteínas

6 Etapa na qual ocorre a organização das estruturas do capsídeo e material genético.

7 Nessa fase, há a lise celular com a liberação dos vírus (não envelopados).

8 Fonte: Instituto Nacional de Infectologia Evandro Chagas (INI/Fiocruz).

### 3. CRONOLOGIA DE INTERESSE DA EVOLUÇÃO DA COVID19

**01/12/2019**

Foi registrado o 1º caso de COVID19 em Wuhan/China

**11/01/2020**

Registrado o 1º caso de morte por COVID19 em Wuhan/China.

**26/02/2020**

Foi registrado o 1º caso de COVID19 no Brasil/SP

**12/03/2020**

Registrado o 1ª caso de morte por COVID19 no Brasil, mulher de 57 anos, no Hospital Municipal Dr. Carmino da Zona Leste

**03/12/22020**

Editada a Nota Técnica 20/20 sobre medidas relacionadas à COVID19

**12/12/2019**

A OMS alertou sobre possível epidemia de COVID19

**06/02/2020**

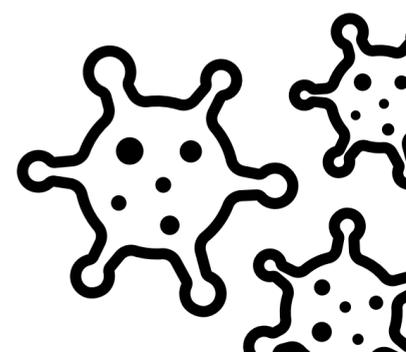
O Governo Federal do Brasil promulga a lei 13.979/20 sobre medidas de proteção contra o SARS-Cov2, agente etiológico da COVID19

**11/03/2020**

Tedros Adhanon, Diretor Geral da OMS, declarou Pandemia pelo novo coronavírus, o SARS-Cov2

**12/03/2020**

Editada a Nota Técnica 19/20 sobre medidas preventivas relacionadas à COVID19



#### 4. SINAIS E SINTOMAS DA DOENÇA COVID19

A COVID19 afeta diferentes pessoas de diferentes maneiras. A maioria das pessoas infectadas apresenta sintomas leves a moderados da doença e não precisam ser hospitalizadas.

##### Sintomas mais comuns:



Febre



Tosse seca



Cansaço

##### Sintomas menos comuns:



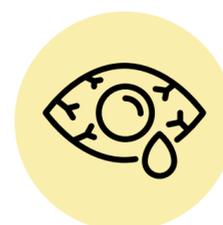
Dores e desconfortos



Dor de garganta



Diarreia



Conjuntivite



Dor de cabeça



Perda de paladar ou olfato



Erupção cutânea ou descoloração dos dedos das mãos ou dos pés

##### Sintomas graves:



Dificuldade de respirar ou falta de ar



Dor ou pressão no peito



Perda de fala ou movimento

Em média, os sintomas (período de incubação) relacionados às cepas mais antigas aparecem 5 ou 6 dias depois da pessoa ser infectada com o vírus, porém, isso pode levar até 14 dias, variando de 2 a 14 dias.

Temos ainda que considerar a variante “delta” do coronavírus que foi descoberta em outubro de 2020, na Índia. Esta cepa tem um período médio de incubação de 4 dias e é 60% mais contagiosa.

## 5. TRANSMISSÃO E PROCEDIMENTOS PROFILÁTICOS

A transmissão da COVID19 ocorre através das gotículas emitidas pela boca, ao falar, cantar, gritar, etc. Há dois tipos de gotículas emitidas pela boca: as maiores, denominadas gotículas de Flugger que têm alcance pequeno, de até 2 metros e as menores, denominadas núcleo de Well, partículas que flutuam no ar e podem atingir até 10 metros.

Assim, uma medida profilática muito eficaz é não manter contato com essas gotículas, evitando aglomeração, contato pessoal, respeitando a etiqueta respiratória ao tossir e espirar, a higiene lavando as mãos e usando máscara, que, em conjunto, são formas de evitar a transmissão do vírus.

## 6. TRATAMENTO

Sem dúvida, a melhor medida terapêutica contra qualquer tipo de doença é a prevenção seguida do tratamento propriamente dito, sendo que o mais eficaz é o tratamento precoce, ou seja, aquele que se institui logo no início da doença.

Quanto ao tratamento, o que deve ser discutido é quais as providências a serem adotadas quanto às orientações ao paciente, escolha das drogas e de outras medidas terapêuticas, se for o caso. Portanto, aos primeiros sintomas compatíveis com a COVID19, é importante imediatamente procurar um médico para ele decidir qual a melhor conduta terapêutica, respeitando o estágio da doença e a condição clínica do paciente.

Entre todas as pessoas infectadas pelo novo coronavírus, aproximadamente 80% têm casos leves. Ou seja, 8 a cada 10 pacientes não precisam de internação hospitalar e se recuperam completamente sem nenhum tratamento específico. Isso ocorre porque, normalmente, a defesa do próprio corpo é capaz de combater o vírus sem a ajuda de remédios ou de atendimento hospitalar.

Atualmente, o tratamento recomendado para casos leves de COVID19 e de aceitação pela maioria dos centros médicos, é muito parecido com o realizado em outras infecções respiratórias causadas por vírus, como a gripe, por exemplo. O médico pode prescrever **remédios para alívio dos sintomas**, como analgésicos para as dores e antitérmicos para controlar a febre. É evidente que a depender do quadro clínico, morbididades cocomitantes e experiência do médico responsável, outras formas de tratamento podem ser adotadas.

Além disso, é importante **repouso** e bastante **ingestão de líquidos** para evitar desidratação. O médico pode solicitar exames de sangue ou de imagem, como o raio-x e a tomografia de tórax, para avaliar a condição clínica do paciente.

Aqueles com suspeita ou com COVID19 confirmada, assim como as pessoas que moram na residência, devem ser acompanhados pela equipe de saúde, presencialmente, por telefone ou aplicativos.

Todos os envolvidos devem realizar isolamento doméstico. A SES-MG recomenda:



- familiar doente deve ficar 10 dias em isolamento, contados do início de sintomas, e desde que esteja assintomático nas últimas 72 horas;



- pessoas que moram com o paciente devem ficar 10 dias em isolamento, desde o último contato com a pessoa sintomática.

É responsabilidade do médico fornecer atestado, quando solicitado.

Desde a descoberta do novo coronavírus e a sua rápida transmissão pelo planeta, a ciência procura um tratamento que seja seguro e eficaz. Atualmente, mais de 150 medicamentos estão em estudo, entre eles antivirais, anti-inflamatórios, anticorpos e combinações de diferentes medicamentos. Entretanto, até o momento, não existe um tratamento específico para a infecção pelo SARS-CoV-2.

Pode ser que a ciência não encontre um tratamento eficaz contra a COVID19. Um dos avanços mais importantes que ajudariam a controlar a pandemia seriam os medicamentos que diminuem as chances de casos leves evoluírem para casos graves ou que diminuem os óbitos pela doença.

As principais medidas a serem realizadas pelos pacientes com a forma leve da doença são:

<p><b>CONTROLAR</b></p> <p>os sintomas para ter mais conforto;</p> 	<p><b>SEGUIR</b></p> <p>as recomendações médicas;</p> 
<p><b>REALIZAR</b></p> <p>realizar o isolamento doméstico e o distanciamento físico de forma adequada, reduzindo a transmissão da doença para pessoas mais vulneráveis.</p> 	

É importante que pacientes e familiares estejam atentos aos sinais de gravidade, tais como falta de ar, dor persistente no peito e coloração azulada dos lábios. Diante de qualquer um desses sinais e sintomas, deve-se procurar atendimento médico imediatamente.

**Evite, ainda, a automedicação e mantenha-se bem informado!**

## V AS MEDIDAS RELACIONADAS À COVID 19

A exemplo das demais doenças infecto contagiosas, a prevenção da COVID19 se baseia em medidas de “Vigilância em Saúde”, voltadas para o meio ambiente e para a pessoa.

A Vigilância em Saúde constitui um processo contínuo e sistemático de coleta, consolidação, análise e disseminação de dados sobre eventos relacionados à saúde, visando o planejamento e a implementação de medidas de saúde pública para a proteção da saúde da população, a prevenção e o controle de riscos, agravos e doenças, bem como para a promoção da saúde.

Envolve ações voltadas para a saúde coletiva, com intervenções individuais ou em grupo, prestadas por serviços de vigilância sanitária, epidemiológica, saúde ambiental e do trabalhador, bem como por serviços da atenção primária, de urgência e emergência, de atenção psicossocial e ambulatorial, especializada e hospitalar.

No campo da saúde, a vigilância está relacionada às práticas de atenção e promoção da saúde dos cidadãos e aos mecanismos adotados para prevenção de doenças. Além disso, integra diversas áreas de conhecimento e aborda diferentes temas, tais como política e planejamento, territorialização, epidemiologia, processo saúde-doença, condições de vida e situação de saúde das populações, ambiente e saúde e processo de trabalho. A partir daí, a vigilância se distribui entre:



- Epidemiológica;



- Ambiental;



- Sanitária; e



- Saúde do trabalhador

**A vigilância epidemiológica** reconhece as principais doenças de notificação compulsória e investiga epidemias que ocorrem em territórios específicos. Além disso, age no controle dessas doenças específicas.

**A vigilância ambiental** se dedica às interferências dos ambientes físico, psicológico e social na saúde. As ações neste contexto têm privilegiado, por exemplo, o controle da água de consumo humano, o controle de resíduos e o controle de vetores de transmissão de doenças – especialmente insetos e roedores.

**As ações de vigilância** sanitária dirigem-se, geralmente, ao controle de bens, produtos e serviços que oferecem riscos à saúde da população, como alimentos, produtos de limpeza, cosméticos e medicamentos. Realizam também a fiscalização de serviços de interesse da saúde, como escolas, hospitais, clubes, academias, parques e centros comerciais, e ainda inspecionam os processos produtivos que podem pôr em riscos e causar danos ao trabalhador e ao meio ambiente.

**Já a área de saúde do trabalhador** realiza estudos, ações de prevenção, assistência e vigilância aos agravos à saúde relacionados ao trabalho.

Para garantir a proteção à saúde e aos demais direitos fundamentais dos trabalhadores durante o período da pandemia da COVID19 e mesmo antes da OMS tê-la declarado, no Brasil, o Governo passou a publicar um emaranhado de normas. As mais específicas, dirigidas aos trabalhadores, são:

- Lei 13.979/20, de 06/02/2020;
- Portaria Conjunta SEPeT/ME, nº 20 de 18/06/2020;
- Nota Técnica do MPT, nº 19 de 20/10/2020;
- Nota Técnica do MPT, nº 20 de 03/12/2020.

#### **A - QUANTO À PREVENÇÃO TEMOS:**

1. Medidas de vigilância em saúde do trabalhador;
2. Medidas administrativas;
3. Medidas sanitárias;
4. Programas de saúde e segurança do trabalho e gestão de riscos e da saúde ocupacional;
5. Medidas de informação aos trabalhadores.

**OBS.:** *As medidas de prevenção estão contidas na **Nota Técnica nº 19/20**, as quais aproveitamos para transcrever à medida que forem sendo explicitadas. Quando pertinente, faremos um breve comentário.*

### **1. MEDIDAS DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR**

**1.1. REALIZAR** a busca ativa dos casos, para prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos casos de infecção pelo SARS-CoV-2 de seus empregados(as), trabalhadores (as) terceirizados (as), fornecedores, visitantes e clientes.

**COMENTÁRIOS:** Diariamente, empregados e terceiros devem responder a um questionário que pode ser virtual, por escrito ou ainda através de uma entrevista. Estas pessoas devem fazer a medição da temperatura.

Em sendo levantada alguma suspeita de COVID19, no caso dos empregados, devem ser encaminhados imediatamente para avaliação médica com fins de diagnóstico.

**1.2. ACEITAR** a autodeclaração do (a) empregado (a) a respeito do seu estado de saúde, relacionado a sintomas da COVID19.

**1.3. ACEITAR** o atestado de saúde familiar, observados os requisitos do art. 3o, §1o da Portaria GM n. 454, de 20/03/2020: *“o atestado emitido pelo profissional médico que determina a medida de isolamento será estendido às pessoas que residam no mesmo endereço, para todos os fins, incluindo o disposto no § 3o do art. 3o da Lei no 13.979, de 6 de fevereiro de 2020”*.

**COMENTÁRIOS:** Este caso se enquadra no “contactante de caso confirmado”, devendo ser levantado há quantos dias houve o contato e afasta-lo de suas atividades por 14 dias.

**1.4. NÃO PERMITIR** o ingresso de trabalhador (a) ou prestador de serviços com sintomas respiratórios; entendidos esses como tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre, diarreia, dor de cabeça, perda de paladar ou olfato, conjuntivite e erupção cutânea da pele ou descoloração dos dedos das mãos ou dos pés, nas dependências da empresa, e encaminhá-lo ao setor médico da empresa, por via presencial, com os cuidados necessários, ou teleconsulta.

**1.5. GARANTIR** o imediato afastamento das atividades dos profissionais com sintomas relacionados à COVID19, nos termos do art. 2º da portaria 454 MS/GM, de 20/03/2020, com vistas a evitar a caracterização do crime previsto no art. 132 do Código Penal que consiste na *“exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo direto e iminente”*.

**COMENTÁRIOS:** Estas situações se enquadram na condição de “caso suspeito”, com o afastamento imediato das atividades por 14 dias, bem como retorno quando os exames laboratoriais descartarem a COVID19 ou quando estiverem assintomáticos por mais de 72 horas.

**1.6. IMPLEMENTAR,** de forma integrada com os tomadores de serviços terceirizados, todas as medidas de prevenção ora recomendadas, de forma a garantir-se o mesmo nível de proteção a todos (as) os (as) trabalhadores (as) do estabelecimento, considerando-se a responsabilidade direta do contratante de serviços terceirizados de *“garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências”* (art. 5-A, § 3o da Lei 6.019/74 c/c itens 5.48 e 5.49 da NR-05, item 9.6.3 da NR-09 e item 32.11.4 da NR-32).

**COMENTÁRIOS:** Estas situações se enquadram na condição de “caso suspeito”, com o afastamento imediato das atividades por 14 dias, bem como retorno quando os exames laboratoriais descartarem a COVID19 ou quando estiverem assintomáticos por mais de 72 horas.

**1.7. ADOPTAR** ações de manejo dos casos de síndrome gripal e casos suspeitos e confirmados de COVID19, com o afastamento dos trabalhadores confirmados e suspeitos de COVID19 e seus contatantes do ambiente de trabalho, ainda que assintomáticos.

**1.7.1. CRIAR** protocolo para atendimento e encaminhamento de casos suspeitos e confirmados ao CEREST e à Vigilância Epidemiológica, com explicitação da ocorrência (setor onde ocorreu, trabalhadores (as) do setor, interações com outros setores de trabalho etc) e providências adotadas de fluxo de rastreabilidade do infectado (meio social do (a) trabalhador (a) doente), inclusive contatos familiares e vínculos de emprego dos familiares, se houver, ou atividade profissional autônoma.

**1.7.2. CRIAR** protocolo de atuação conjunta do serviço médico da empresa principal com o serviço médico das empresas terceirizadas que lhe prestam serviços, com exigência do mesmo padrão de segurança e de afastamento dos (as) trabalhadores (as) pelo período da quarentena, monitoramento e afastamento de contatos próximos no trabalho, na empresa prestadora de serviços, e os seus contatos domiciliares.

**1.7.3. CRIAR** protocolo para verificação de quais empregados podem ter sido expostos ao SARS-Cov-2 por meio de contato com o caso confirmado (busca ativa) e que necessitam de acompanhamento das condições de saúde e de afastamento do trabalho.

**COMENTÁRIOS:** Estas situações se enquadram na condição de “caso suspeito”, com o afastamento imediato das atividades por 14 dias, bem como retorno quando os exames laboratoriais descartarem a COVID19 ou quando estiverem assintomáticos por mais de 72 horas.

**1.8 EMITIR** a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), com base no item 7.4.8 da NR7 e art. 169 da CLT.

**COMENTÁRIOS:** A emissão de CAT, em princípio, leva ao reconhecimento do nexo, no mínimo epidemiológico. É uma confissão da empresa quanto a uma doença ocupacional, seja profissional ou do trabalho. No caso do portador de COVID19 isto só é possível aos trabalhadores na área de saúde (médicos, enfermeiros, atendentes, ajudantes, técnicos, etc.), nos demais casos não se aplica.

O Poder Judiciário vem reconhecendo o nexo, nos casos em que a empresa não cumpre o que determinam as normas que regulamentam a matéria. Os demais casos, quando são levantados indícios, devem ser analisados um a um, com determinação de avaliação pericial.

**1.9. COMUNICAR** os casos confirmados e suspeitos de COVID19 à Vigilância Epidemiológica Municipal, sem prejuízo da notificação, pelo profissional de saúde designado pela empresa, dos casos de COVID19 ao Sistema Nacional de Agravos de Notificação Compulsória (SINAN).

**COMENTÁRIOS:** Esta medida equivale aos casos que exigem notificação compulsória.

**1.10. GARANTIR** que o serviço médico da empresa permaneça em contato com a Vigilância Epidemiológica Municipal, com vistas à adoção das seguintes medidas para a realização das seguintes ações quanto aos trabalhadores do grupo de risco da COVID19:

**1.10.1.** Elaboração da lista de nomes de empregados (próprios, terceirizados ou autônomos) que se enquadram no grupo de risco da COVID19, conforme definido pelo Ministério da Saúde e portarias Estaduais e Municipais.

**1.10.2.** Encaminhamento da lista de nomes de empregados (as) do grupo de risco para a chefia, com vistas à inclusão no plano de proteção.

**1.10.3.** Desenvolvimento de plano de proteção para esses (as) empregados (as) por meio de políticas flexíveis e práticas de apoio, visando mitigar a exposição, com indicação das medidas que serão adotadas (teletrabalho, mudança de local de trabalho, concessão de férias).

**COMENTÁRIOS:** Toda documentação relacionada aos cuidados que a empresa deve ter com relação à COVID19 deve ser elaborada pelo médico do trabalho e constar do PCMSO.

**COMENTÁRIOS:** Toda documentação relacionada aos cuidados que a empresa deve ter com relação à COVID19 deve ser elaborada pelo médico do trabalho e constar do PCMSO.

## **2. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS**

**2.1. ESTABELEECER,** preferencialmente, discutindo e negociando com os (as) trabalhadores(as), o regime de trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e somente determinar o retorno ao regime de trabalho presencial quando as autoridades sanitárias declararem terminado o estado de emergência em saúde pública decorrente da pandemia de SARS-CoV-2.

**2.2. PERMITIR e ORGANIZAR**, discutindo e negociando com os (as) trabalhadores (as), os processos de trabalho para a realização de teletrabalho (ou *home office*), naquelas funções compatíveis com essa forma de prestação de trabalho, estabelecendo critérios objetivos para definir o grupo prioritariamente beneficiado, com vistas a compatibilizar a vida profissional e familiar.

**COMENTÁRIOS:** Na realidade, esta norma se aplica às grávidas e aos portadores de comorbidades; aquelas sim, só poderão retornar ao trabalho presencial, quando for declarado terminado o estado de emergência; os demais, podem negociar o trabalho presencial, à luz das disposições contidas no Capítulo II-A, da CLT (artigos 75-A a 75-E).

**2.3. RETIRAR** da organização das escalas de trabalho presencial os (as) trabalhadores (as) que se encontrem inseridos nos grupos de risco identificados pelos órgãos de saúde, tais como: maiores de 60 (sessenta) anos de idade, gestantes, lactantes, doentes cardíacos, diabéticos, doentes renais crônicos, doentes respiratórios crônicos, transplantados, portadores de doenças tratadas com medicamentos imunodepressores e quimioterápicos, hipertensos ou possuidores de qualquer comorbidade que possa potencializar os sintomas e riscos da COVID19, com vistas ao cumprimento do art. 4º da Portaria GM n. 454, de 20/03/2020, que dispõe: "*As pessoas com mais de 60 (sessenta) anos de idade devem observar o distanciamento social, restringindo seus deslocamentos para realização de atividades estritamente necessárias, evitando transporte de utilização coletiva, viagens e eventos esportivos, artísticos, culturais, científicos, comerciais e religiosos e outros com concentração próxima de pessoas*".

**2.4. ESTABELEECER**, obrigatoriamente, regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para trabalhadores (as) do grupo de risco da COVID19, ou seja, pessoas com 60 anos de idade ou mais, com doenças crônicas ou portadoras de alguma comorbidade (portadores de doenças dos aparelhos cardiovascular e respiratório, diabetes, hipertensão e imunodeprimidos), ou possuidores de qualquer comorbidade que possa potencializar os sintomas e riscos da COVID19, gestantes e lactantes.

**COMENTÁRIOS:** Para a caracterização do "grupo de risco", não basta ser portador de uma patologia cardíaca, pneumológica, renal ser imunodeprimido ou por diabetes. Essas doenças devem ser graves e estarem "descompensadas". No caso do renal, deve ser crônico, em estágio avançado (graus 3, 4 ou 5); diabetes, conforme juízo clínico.

**2.5. REGULAR** a prestação de serviços em regime de teletrabalho, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista.

**COMENTÁRIOS:** Esta norma se aplica a qualquer trabalhador, sendo obrigatória e permanente (até a suspensão do estado de emergência) às grávidas e incentivada aos trabalhadores com comorbidades, especialmente os portadores de doenças dos aparelhos cardiovascular, respiratório, diabetes, hipertensão e imunodeprimidos.

No caso de grávidas, o retorno só será possível, após a declaração do fim do estado de emergência pelo MS. Quanto aos outros, mesmo portadores de comorbidades, o retorno presencial é possível mediante negociação.

**2.6. MANTER,** no *home office*, os avisos no computador referente às pausas ergonômicas e intervalos previstos em lei ou norma regulamentadora de saúde e segurança do trabalho e assegurar tempo de *log off*, para atendimento de necessidades fisiológicas, sem limitação de tempo, em observância à NR 17 e às recomendações técnico-científicas de saúde e segurança do trabalho, bem como assegurar o direito à desconexão nos períodos de repouso entre jornadas, férias e licenças legais.

**COMENTÁRIOS:** Esta norma se aplica a todos os trabalhadores, tanto aos que foram obrigados, por lei, a esta situação, quanto aos demais trabalhadores que optaram pelo *home office*. Como se pode ver, o trabalho em *home office* deve obedecer as mesmas normas ergonômicas que o trabalho presencial.

**2.7. REALIZAR,** periodicamente, no horário regulamentar de trabalho, sem dedução do tempo da jornada diária de trabalho, reuniões por videoconferência com a equipe em trabalho remoto ou *home office*, a fim de facilitar a troca de informações sobre as atividades, metas de produtividade compatíveis com a jornada de trabalho e medidas de contenção relacionadas à SARS-CoV-2, bem como prevenir o adoecimento mental.

**COMENTÁRIOS:** Esta norma é muito importante e, por ocasião da vídeo conferência semanal, o empregador não deve se preocupar apenas com metas de produtividade, desempenho e cumprimento das atividades, mas também, com a prevenção do adoecimento mental. Neste particular, deve ser dada uma atenção especial, inclusive com participação de profissionais da área como Psicólogos, por exemplo, quando há incidência de manifestações de quadros de comprometimento psíquico e conseqüente possibilidade de ação pleiteando benefícios, como estabilidade, indenização, etc.

**2.8. DESENVOLVER** plano de contenção e prevenção de infecções pelo SARS-CoV-2 (COVID19), observadas as recomendações das autoridades locais, mediante a adoção de medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição dos (as) trabalhadores (as), próprios ou terceirizados, no ambiente de trabalho presencial, e assim, também, a propagação dos casos para a população em geral.

**2.9. GARANTIR** a flexibilização dos horários de início e fim da jornada, com vistas a evitar a coincidência com horários de maior utilização de transporte público e, em caso de fornecimento do transporte pelo próprio empregador, garantir a ampliação das linhas disponibilizadas, a fim de reduzir o número de trabalhadores (as) transportados (as) simultaneamente, resguardando o distanciamento mínimo de 2,00 m (dois metros) entre os (as) trabalhadores (as).

**2.10. INTERCALAR** assentos de ocupação, marcados com aviso de “proibido sentar”, no veículo de transporte dos (as) trabalhadores (as), fretado pela empresa, e proibir o transporte em pé de trabalhadores (as), para garantir o distanciamento mínimo de 2,00 m (dois metros) entre os transportados.

**2.11. ADOPTAR**, nas hipóteses de transporte de trabalhadores (as) em veículos leves (carros, caminhonetes), alternativamente ao distanciamento de 2,00 m (dois metros), dispositivos de bloqueio, tais como barreiras físicas, capazes de impedir o contato físico entre os ocupantes e a propagação de partículas.

**2.12. PROIBIR** o compartilhamento de equipamentos de trabalho, como *headseats*, *mouse*, teclado, etc., os quais devem ser terminantemente de uso individual e intransferíveis.

**COMENTÁRIOS:** Os itens “2.9”, “2.10”, “2.11” e “2.12” desta norma devem constar do PCMSO e ser aplicados quando for o caso.

**2.13. NEGOCIAR**, com o sindicato da categoria profissional respectiva, as consequências da ausência ao trabalho fora das situações previstas na Lei nº 13.979/2020, bem como eventuais planos para redução dos prejuízos econômicos sofridos e seus impactos na manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores (as), mediante adoção de medidas como:

**2.13.1.** Adoção de trabalho remoto (teletrabalho/*home office*).

**2.13.2.** Flexibilização de jornada.

**2.13.3.** Redução de jornada e adoção de banco de horas.

**2.13.4.** Concessão imediata de férias coletivas e individuais, sem a necessidade de pré-aviso de 30 (trinta) dias de antecedência e/ou notificação de, no mínimo, 5 (quinze) dias de antecedência para o Ministério da Economia, cientificando-se a entidade sindical profissional, antes do início das respectivas férias.

**2.13.5.** Concessão de licença remunerada aos (às) trabalhadores (as).

**2.13.6.** Suspensão dos contratos de trabalho (*lay off*), com garantia de renda.

**2.13.7.** Suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação (art. 476-A da CLT).

**2.13.8.** Outras medidas passíveis de adoção pela respectiva empresa ou setor de atividade econômica, com especial atenção para a garantia de renda e salário.

**COMENTÁRIOS:** Esta norma deve constar do PCMSO, em nota conjunta com o RH, e ser aplicada quando for o caso.

**2.14. ESTABELEECER**, quando não for possível o desempenho da atividade na modalidade remota ou *home office*, política de flexibilidade de jornada para seus trabalhadores, quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular por determinação das autoridades, observado o contido na Lei Federal 13.979/20, no § 3º do art. 3º: “Será considerada falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”.

**2.15. ESTABELECER** política de flexibilidade de jornada, para que os (as) trabalhadores (as) atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo novo coronavírus, e obedeçam à quarentena e às demais orientações dos serviços de saúde, observado o princípio da irredutibilidade salarial, salvo mediante convenção e/ou acordo coletivo de trabalho, conforme disposto no art. 7º, VI, da Constituição Federal de 1988, **abstendo-se** de considerar as ausências ao trabalho ou a adaptação da prestação de serviços, em tais casos, como razão válida para sanção disciplinar ou término da relação de trabalho, podendo configurar-se ato discriminatório, nos termos do artigo 373-A, II e III, da CLT, e do artigo 4º da Lei n. 9.029/1995.

**COMENTÁRIOS:** Esta norma deve constar do PCMSO, em nota conjunta com o RH, e ser aplicada quando for o caso.

### **3. MEDIDAS SANITÁRIAS**

**3.1. DISPONIBILIZAR**, gratuitamente e em quantidade suficiente, sabonete líquido, papel toalha e/ou álcool em gel 70%, em todos os estabelecimentos nos quais laborem seus empregados, na entrada, locais de trabalho, sanitários, refeitórios, entre outros.

**3.2. FORNECER** aos (às) trabalhadores (as) de serviços gerais e de funções correlatas, sem prejuízo dos equipamentos já previstos em normas específicas vigentes, kits específicos de proteção para a COVID19, que contenham, no mínimo, luvas de borracha com cano longo, botas impermeáveis de cano longo, óculos de proteção ou protetor facial (viseira ou *face shield*), avental impermeável, lenços descartáveis de papel e máscaras cirúrgicas em quantidade adequada.

**COMENTÁRIOS:** Os itens “3.1” e “3.2” desta norma devem ser aplicados sempre que a empresa tiver atividade presencial, sobretudo no retorno às atividades presenciais.

**3.3. ORIENTAR** todos os (as) trabalhadores (as) sobre as medidas de proteção à transmissão da COVID19, aludindo especificamente a:

**3.3.1. Estímulo** à adoção de hábitos de higiene pessoal.

**3.3.2. Informações** sobre procedimento de lavagem das mãos.

**3.3.3. Informações** sobre as medidas a serem adotadas quando tossir ou espirrar, evitando-se tocar olhos, nariz e boca com as mãos não lavadas.

**3.3.4. Manutenção** da higiene em espaços coletivos, com limpeza das superfícies de trabalho e áreas comuns com álcool 70% ou outros sanitizantes, como solução de água sanitária, com dosagem de acordo com a indicação do fabricante.

**3.3.5. Informações** sobre os cuidados de higiene a serem adotados ao entrar na empresa e no ambiente de trabalho e, também, quando do retorno à residência e ao entrar na residência.

**3.4. ALERTAR** toda a equipe de trabalho, incluindo empregados (as) próprios (as) e trabalhadores (as) terceirizados (as), para a necessidade de combinar o uso de máscaras e EPIs recomendados com as outras medidas de segurança (práticas de higienização das mãos e distanciamento social, resguardando o distanciamento mínimo de 2,00 m (dois metros) entre as pessoas e os postos de trabalho, com uma célula vaga, no mínimo entre os operadores e na sua frente.

**3.5. DESATIVAR** os bebedouros com ponteira (nos quais ao beber a pessoa encosta a boca) e substituí-los por bebedouros com copos descartáveis.

**3.6. REFORÇAR** a limpeza dos banheiros, dos locais destinados à alimentação e ao descanso e de todas as áreas de trabalho da empresa.

**3.7. REALIZAR** a devida higienização dos equipamentos que compõem o posto de trabalho a cada troca de turno, e, na troca de turno, utilizar as células não utilizadas pelos operadores dos turnos anteriores.

#### **4. PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E GESTÃO DE RISCOS E DA SAÚDE OCUPACIONAL**

**4.1. REVISAR**, com a participação dos representantes dos trabalhadores na CIPA ou com outros representantes dos trabalhadores, quando não houver CIPA, os Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com registro do novo risco biológico SARS-CoV-2, e inserir nos Programas, capítulo específico sobre o Plano de contenção e prevenção de infecção pelo SARS-CoV-2, o qual deverá conter, entre outras medidas:

**4.1.1.** Cronograma de acompanhamento das ações e resultados dos programas;

**4.1.2.** *Checklist* de todos os locais e postos de trabalho da empresa e das atividades de terceiros, desenvolvidas na empresa, com exposições potenciais ao COVID19.

**4.2. MANTER** atualizada a lista de nomes de sua equipe, de modo a encaminhar ao **CEREST**, quando solicitado, e identificar os contatantes de casos confirmados e suspeitos de COVID19.

**4.3. CRIAR** protocolos de barreiras sanitárias para terceiros e visitantes das unidades, com triagem epidemiológica e controle da temperatura, ou de oxigenação, mediante utilização de termômetro e oxímetro, e outras medidas indicadas no PCMSO.

**4.4. INDICAR** a prática de verificações diárias de saúde, pessoalmente ou por meio virtual, como, por exemplo, triagem de sintomas e temperatura, bem como práticas constantes de higienização dos locais de trabalho (ambiente, superfícies, equipamentos e instrumentos de trabalho) e dos locais com grande circulação de pessoas.

**4.5. IMPLEMENTAR** políticas e práticas de distanciamento social no trabalho.

**4.6. INDICAR, no PPRA**, obedecida a hierarquia das medidas de proteção e controle de riscos no ambiente de trabalho, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), nos termos da NR 06, para uso durante toda a jornada de trabalho, observados os períodos de troca previstos pelo fabricante, e ressaltando-se que máscaras de tecido e cirúrgicas não são EPIs e seu uso deve ser associado a outras medidas complementares de proteção, como protetores faciais de acrílico (*face shield*) ou barreiras acrílicas instaladas no mobiliário.

**4.6.1. GARANTIR** a utilização de equipamentos de segurança, consoante as normas legais e administrativas vigentes, devendo a seleção ser adequada tecnicamente para proteger os (as) trabalhadores (as) em face do contágio pelo novo coronavírus (SARS- CoV-2), observadas rigorosamente as instruções da ANVISA e as Normas Regulamentadoras, considerando-se a eficiência necessária para o controle de exposição ao risco e o conforto oferecido segundo a avaliação do (a) trabalhador (a) usuário (a);

**4.7. ESTABELEECER**, no PCMSO, as hipóteses de utilização de testes para diagnóstico da COVID19 (RT-PCR) dos (as) empregados (as), terceirizados, aprendizes e estagiários, com detalhamento do protocolo de testagem.

## **5. MEDIDAS DE INFORMAÇÃO AOS(ÀS) TRABALHADORES(AS).**

**5.1. REALIZAR** treinamentos constantes referentes ao tema COVID19, com momento para diálogo com os (as) trabalhadores (as) a respeito de: políticas de redução da propagação do vírus; higiene geral; sintomas; procedimentos em caso de estar doente; limpeza e desinfecção; distanciamento social; gerenciamento de estresse, entre outros.

**5.2. EXPEDIR** comunicações diárias referentes ao tema COVID19, aludindo às medidas de prevenção.

**5.3. COMUNICAR** o plano de contingência aos (às) trabalhadores (as).

**5.4. INSERIR** nos planos de contenção e prevenção de infecções:

**5.4.1.** As ações e os responsáveis por sua execução.

**5.4.2.** Obrigação de encaminhamento dos empregados com suspeita de COVID19 para atendimento e tratamento médico gratuito e realização, sem ônus para os empregados, teste de diagnóstico da COVID19.

**5.4.3.** A empresa deverá disponibilizar para os (as) trabalhadores (as), que estiverem trabalhando em domicílio com pessoas infectadas por COVID19, no mesmo domicílio, mobiliário para guarda e descarte de EPI, papel toalha e lixeira com tampa e abertura sem contato manual.

**5.4.4.** A empresa deverá disponibilizar abrigo aos (às) trabalhadores (as) que contraírem COVID19, que não precisam de internação e não têm como ficar isolados com segurança na própria residência, podendo gerar riscos para os demais moradores, ou quando existe algum morador da própria residência que contraiu COVID19, e não há como ficar em isolamento seguro no mesmo domicílio.

**5.5. ELABORAR E AFIXAR** em locais visíveis aos (as) empregados (as), e enviar para os seus endereços eletrônicos (e-mail, *Messenger*, *whatsapp* e similares), ordens de serviço contemplando as medidas de higiene e segurança para prevenir a transmissão da COVID19, de acordo com a função.

**COMENTÁRIOS:** Sem prejuízo de outros, os itens "3.3", "3.4", "3.5", "3.6", "3.7", "4.1", "4.2", "4.3", "4.4", "4.5", "4.6", "4.7", "5.1", "5.2", "5.3", "5.4" e "5.5" desta norma devem constar do PCMSO e ser aplicados quando for o caso.

## B - QUANTO À CORREÇÃO

1. Detecção da Doença
  - a. Exames clínicos
  - b. Testes laboratoriais
  - c. Tratamentos específicos
2. Isolamento
3. Quarentena

Na vigência de uma doença de caráter epidêmico, além dos aspectos preventivos, todos os esforços devem ser para detecção, o mais precoce possível, através de exames clínicos e testes laboratoriais, dando início ao tratamento adequado a cada caso, instruindo ainda o isolamento e quarentena necessários.

**O GRUPO DE TRABALHO – GT - COVID19 DO MPT**, de âmbito nacional instituído pela Portaria PGT nº 470/2020 (GT COVID19), com o objetivo de promover e proteger a saúde do trabalhador, bem como reduzir os impactos negativos trabalhistas decorrentes da Pandemia, baseado nos aspectos preventivos associados ao conhecimento da forma de contágio, período de incubação, manifestações clínicas e terapêutica conhecidas, elaborou a **Nota Técnica MPT 20/20**. Por ser a melhor norma que se aplica aos aspectos da correção, aproveitamos para transcrevê-la e, quando pertinente, faremos um breve comentário.

### Quanto à detecção da doença:

**1. PREVER**, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a implementação da busca ativa de casos, do rastreamento e diagnóstico precoce das infecções pelo novo coronavírus (SARS-Cov-2) e o afastamento do local de trabalho dos casos confirmados e suspeitos, e seus contatantes, ainda que assintomáticos (NR 7, item 7.2.3 e 7.4.8, b).

**COMENTÁRIOS:** O rastreamento explicitado nesta norma deve ser feito por ocasião da entrada dos empregados, trabalhadores terceirizados, fornecedores, visitantes e clientes nas dependências da empresa. Pode ser feito através do preenchimento de formulário, entrevista realizada por empregado treinado para esse fim ou ainda através de site que possibilita que a pesquisa seja respondida pelo celular.

### Quanto ao isolamento:

**2. AFASTAR** do local de trabalho o (a) trabalhador (a) confirmado (a) ou suspeito(a) de COVID19, por contato familiar ou no trabalho, e fazer o rastreio dos contatos no trabalho, afastando os contatantes, ainda que assintomáticos (NR 7, itens 7.2.3 e 7.4.8).

**COMENTÁRIOS:** Esta norma deve constar do PCMSO. A definição de caso confirmado, suspeito e contatante, assim como a forma de proceder diante dessas condições, estão explicitadas no item 2 do ANEXO I, da Portaria Conjunta ME/MS, nº 20/20.

### Quanto aos testes laboratoriais:

**3. PREVER**, no PCMSO, os procedimentos relacionados à testagem dos (as) trabalhadores (as) para diagnóstico da COVID19 (NR 7, itens 7.3.1 e 7.3.2, b), sem ônus para os empregados (NR 7, item 7.3.1, b).

### Quanto à quarentena:

**4. PREVER**, no PCMSO, o período de afastamento para “quarentena”, segundo as orientações científicas dos organismos de saúde nacionais e internacionais, e, em face de divergência entre as prescrições, adotar a norma mais favorável e que preveja maior tempo de afastamento do trabalho, por aplicação do princípio da precaução.

**COMENTÁRIOS:** O item 2.5.2, da Portaria Conjunta nº 20/20, do ME/MS, diz:

Os trabalhadores afastados considerados casos suspeitos poderão retornar às suas atividades laborais presenciais antes do período determinado de afastamento quando:

a) exame laboratorial descartar a COVID19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde; e

b) estiverem assintomáticos por mais de 72 horas.

**5. PREVER**, no PCMSO, os exames médicos de retorno ao trabalho, após o fim da “quarentena”, com avaliação clínica do empregado e exames complementares, se for o caso (NR 7, itens 7.4.1, c, e 7.4.2), independente da duração do período de afastamento, por aplicação do princípio da precaução.

**COMENTÁRIOS:** Os exames referidos nesta norma devem ser avaliados com precaução e interpretados caso a caso.

O item 12.1.1., da Portaria Conjunta nº 20/20, do ME/MS, diz:

12.1.1. Não deve ser exigida testagem laboratorial para a COVID19 de todos os trabalhadores como condição para retomada das atividades do setor ou do estabelecimento por não haver, até o momento da edição deste Anexo, recomendação técnica para esse procedimento.

12.1.1.1. Quando adotada a testagem de trabalhadores, esta deve ser realizada de acordo com as recomendações do Ministério da Saúde em relação à indicação, metodologia e interpretação dos resultados.

**6. PREVER**, no PCMSO, no caso de mudança de função, por pertencer o(a) trabalhador (a) a grupo de risco, que deverá ser realizada, antes da alteração de função, o exame de mudança de função (NR 7, itens 7.4.1, d, e 7.4.3.5), para verificação da condição física e mental do (a) trabalhador (a) para o desempenho das novas funções, bem como os riscos ocupacionais identificados no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

#### **Quanto aos testes laboratoriais:**

**7. DEVERÃO** os médicos do trabalho, sendo constatado, por meio dos testes, a confirmação do diagnóstico de COVID19, ou ainda que o teste consigne resultado “não detectável” para o novo coronavírus, mas haja suspeita em virtude de contato no ambiente do trabalho, mesmo sem sintomatologia, solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (**CAT**) dos casos confirmados e suspeitos (art. 169 da CLT); indicar o afastamento do (a) trabalhador (a) do trabalho e orientar o empregador quanto à necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho, utilizando-se do instrumental clínico-epidemiológico para identificar a forma de contágio e proceder à adoção de medidas mais eficazes de prevenção (NR 7, itens 7.2.2 e 7.4.8).

**COMENTÁRIOS:** A CAT só se aplica nos casos em que o trabalhador é da área da saúde, por caracterizar nexos epidemiológicos (de probabilidade). Nos demais casos, cabem discussões. A orientação nas perícias administrativas do INSS é a concessão do benefício B-91 para os operadores na área de saúde, negando-se para os demais casos.

**8. REGISTRAR** todos os casos de infecção de COVID19 nos prontuários médicos individuais dos empregados, os quais devem ser atualizados mensalmente, garantida a sua acessibilidade às autoridades fiscalizatórias da Saúde e da Auditoria Fiscal do Trabalho (NR 4, item 4.12, "h" a l").

**COMENTÁRIOS:** Esta norma deve constar do PCMSO.

## VI

### JURISPRUDÊNCIA ATUAL

Ementas sobre o posicionamento dos Tribunais Trabalhistas sobre temas relevantes envolvendo COVID19:

**1.** Home Office/Teletrabalho (reembolso de despesas/controlado de jornada/direito à desconexão e dano existencial)

a. Reembolso de despesas

Indenização "home office"

Na forma do art. 75-D da CLT, a empregadora deve arcar com o reembolso das despesas arcadas pelo empregado em relação ao trabalho remoto.

Todavia, a reclamante não juntou nenhum documento comprovando as despesas que supostamente teve e não produziu prova oral nesse sentido. Não foram anexados nem ao menos comprovantes relativos à energia elétrica e internet.

O valor indicado a fls. 13, sem nenhuma comprovação, não se presta para tanto.

Mantenho.

(TRT da 2ª Região; Processo: 1001578-63.2019.5.02.0024; Data: 15-09-2020; Órgão Julgador: 7ª Turma - Cadeira 5 - 7ª Turma; Relator(a): SONIA MARIA DE BARROS)

Link:

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20051915541687400000065313891>

\*\_\*\_\*

Insurge-se a reclamada contra a condenação no ressarcimento de despesas com equipamentos de trabalho utilizados pela reclamante, para o labor em sua residência. Sem razão à reclamada.

Ao revés do alegado, o contrato de trabalho dispôs que: "a EMPREGADORA se obriga a fornecer todo o aparato tecnológico para o trabalho a ser desenvolvido pelo empregado" (ID. ba6c744 - Pág. 2, item IX). Demais disso, ainda que assim não fosse, encontra-se assentado no C. TST o entendimento no sentido de que os custos com equipamentos de trabalho devem ser suportados pelo empregador, por ser dele o risco da atividade econômica, conforme dispõe o art. 2º da CLT.

A nova legislação trabalhista (Lei 13.467/2017), que acrescentou o art. 75-d, à CLT não se aplica a esse feito, por não se encontrar em vigor à época dos fatos.

Sentença mantida.

(TRT da 2ª Região; Processo: 1001673-96.2016.5.02.0057; Data: 23-02-2018; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial - Tribunal Pleno; Relator(a): IARA RAMIRES DA SILVA DE CASTRO)

Link:

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17121111010393300000023906588>

b. Controle de jornada

HORAS EXTRAS. A alegação de diferenças de pagamento de horas extras, aqui incluído o gozo irregular do intervalo intrajornada, é fato constitutivo do direito do Autor, situação que lhe impõe o ônus processual de tal prova, conforme dicção do artigo 818 da CLT c.c artigo 373, I, do CPC/2015. Ônus do qual se desincumbiu parcialmente. Isto porque o Reclamante confessou que anotava todas as horas que trabalhava na Reclamada, seja quando havia controle manual, seja quando passou para o controle biométrico. Ademais, os controles de ponto juntados pela Reclamada, trazem horários variáveis, o que lhes confere presunção de veracidade que não foi infirmada pelas provas dos autos, à exceção do intervalo intrajornada e do trabalho em home office. Assim, mantenho a decisão que acolheu os controles de ponto. home office - A prova dos autos foi clara no sentido de que o Autor realizava teletrabalho, home office, sem o devido registro ou qualquer tipo de controle de jornada e sem a correspondente remuneração. Veja que o preposto da Reclamada confessou esse fato, o que também foi confirmado pelas testemunhas do Autor e pela segunda testemunha Reclamada. Reformo.(TRT da 2ª Região; Processo: 1000715-15.2018.5.02.0066; Data: 11-05-2021; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 - 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE)

Link:

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20072412205859000000069607973>

\*\_\*\_\*

HORAS EXTRAS. HOME OFFICE. Apesar de ser possível verificar se a autora estava "on line", o fato é que não restou comprovada a efetiva fiscalização da jornada da reclamante. Recurso da reclamada a que se dá provimento neste aspecto.(TRT da 2ª Região; Processo: 1001973-62.2016.5.02.0088; Data: 26-02-2020; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial - Tribunal Pleno; Relator(a): IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA)

Link:

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19100718582295400000055028379>

c. Direito à desconexão / Dano existencial

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (§§ 2º e 3º, art. 244, CLT).

Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, §2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo aggiornamento e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento.(TRT da 2ª Região; Processo: 1003299-97.2016.5.02.0204; Data: 05-08-2020; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 4 - 4ª Turma; Relator(a): RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS)

Link:

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20032517131761700000063288113>

\*\_\*\_\*

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL.

A reclamante pugna pela reforma da r. sentença, alegando que os fatos narrados na inicial comprovam o seu sofrimento e humilhação.

Pois bem.

Verifico que a r. sentença analisou adequadamente a presente questão, não comportando quaisquer reparos. Assim, em homenagem aos princípios da economia e celeridade processuais, e, sobretudo, por comungar com os motivos ali assentados pelo MM. Juízo de origem, adoto como razões de decidir, com a devida vênia, os fundamentos da r. decisão atacada:

"A autora diz que 'durante todo contrato de trabalho sofreu com a forma que o sócio da Reclamada, o Senhor Diego, tratava, em especial, as funcionárias' e que 'A situação se agravou assim que decretado o estado de calamidade pública com a determinação de isolamento social e fechamento do comércio' (sic).

Afirma que houve o aumento da cobrança e da pressão no mês em que houve trabalho em home office e que 'Vários foram os episódios em que a Reclamante e os funcionários se sentiram ofendidos, como, por exemplo, em uma reunião, logo no início do isolamento, para tratativa quanto a uma playlist de música em uma plataforma digital ocasião em que o Senhor Diego se descontrolou e gritou com todos os presentes' e que 'partir daquele momento ela teria que fazer o que ele queria, deixando a Reclamante totalmente espantada com a atitude'.

Narra episódios supostamente ocorridos em três datas do mês de junho e afirma que 'Essa situação gerou na Reclamante vários problemas de ansiedade, autoestima e até mesmo de identidade, desestabilizando-a tanto na vida profissional quanto pessoal, afetando suas relações afetivas e sociais.'

Por esses motivos, requer indenização de R\$8.000,00.

A reclamada nega as acusações da autora e defende que houve distorção dos fatos narrados e insubordinação da obreira, nunca tendo existido tratamento agressivo praticado pelos sócios em face da reclamante.

Sem delongas, a reclamante não comprova suas alegações, não decorrendo dos fatos narrados situações de assédio moral por parte do empregador.

O dano, na espécie, não decorre in re ipsa, mas da real comprovação dos fatos narrados, o que não acontece na espécie.

Indefere-se."

Ressalvo apenas que o dano, na espécie, configurar-se-ia, sim, in re ipsa. Mas para isso deveria haver comprovação dos fatos. No dano in re ipsa, a comprovação dispensável é a do abalo subjetivo e suficiente à caracterização do dano, que se presume dos fatos comprovados, quando é o caso.

Nego provimento. (TRT18, ROT - 0010991-69.2020.5.18.0014, Rel. PAULO PIMENTA, 2ª TURMA, 02/07/2021)

Link:

[https://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=2&p\\_id=17759239&p\\_idpje=150625&p\\_num=150625&p\\_npag=x](https://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=17759239&p_idpje=150625&p_num=150625&p_npag=x)

## 2. afastamento de gestantes

Diversamente do que assevera a ré, não há que se falar em reforma do decisum no tocante à condenação ao pagamento das remunerações e demais consectários legais e convencionais do período intitulado pela parte de limbo previdenciário (de 09.05.2020 a 31.07.2020), visto que foi a própria empregadora quem afastou a obreira do trabalho, após o término das férias, devido ao seu estado gravídico durante a pandemia, bem como por ter sido diagnosticada com toxoplasmose gestacional. Inteligência da PL 3.932/2020, convertida na Lei n.º 14.151/2021.

Nesse sentido, inclusive, o atestado médico acostado aos autos, com solicitação de afastamento a partir de 24.04.2020, devido à obreira fazer parte do grupo de risco (id. n.º df296a6).

Assim sendo, não obstante o requerimento de auxílio-doença tenha sido indeferido neste íterim, certo é que o afastamento da trabalhadora no período referido estava amparado pela PL 3.932/2020 e, por conseguinte, pela estabilidade gestacional prevista no artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Transitórias da CF/88.

Tampouco o caso dos autos configuraria abandono de emprego, hipótese genericamente suscitada pela recorrente na seara revisional, uma vez que a aludida alegação diverge dos demais elementos constantes dos autos, notadamente da própria tese defensiva.

Consigne-se, outrossim, que os cartões de ponto do período de afastamento não foram encartados aos autos (id. n.º 8ccd3c9).

Com efeito, correta a r. sentença, que deferiu o pagamento das remunerações relativas ao período estável, compreendido de 09.05.2020 a 17.01.2021, inclusive de todas as vantagens concedidas à categoria da obreira, por meio de normas coletivas ou legais, deduzindo-se valores pagos sob idênticas rubricas, desde que já devidamente comprovados nos autos por meio de recibos, a exemplo do salário pago no mês de abril, já que a própria obreira confessou o seu recebimento (id. n.º 664b237), bem como 08 dias do mês de maio, e não de março, como equivocadamente constou da fundamentação do decisum, cujo holerite, inclusive, instruiu a petição inicial e a contestação.

Ainda que o r. julgado não tenha feito alusão específica aos demais recibos de pagamento apresentados em juízo, devidamente assinados pela autora, notadamente aqueles referentes aos meses de agosto a outubro/2020, que, por sua vez, não restaram impugnados pela parte contrária no momento processual oportuno (id. n.º 664b237), certo é que há determinação expressa do Juízo a quo de dedução dos valores já pagos, na forma supra referida.

Com efeito, deixo de conhecer do apelo neste particular, por ausência de interesse recursal.

Já o holerite alusivo ao mês de novembro/2020 não foi encartado ao processo, razão pela qual tem-se por devido o salário do período.

Por fim, beira à litigância de má-fé a alegação da ré de que o término do contrato de trabalho teria se dado por pedido demissional, pois além da ausência de provas nos autos nesse sentido, certo é que o próprio TRCT que instruiu a peça defensiva (id. n.º 04a1dca), conquanto apócrifo, corrobora a tese inaugural de rescisão indireta do contrato de trabalho, pautado na falta de pagamento de salários.

Nesse diapasão, nego provimento ao recurso, acrescentando ao r. julgado os fundamentos acima expostos (TRT da 2ª Região; Processo: 1001169-44.2020.5.02.0221; Data: 09-08-2021; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 5 - 11ª Turma; Relator(a): SERGIO ROBERTO RODRIGUES)

Link:

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21071414001986800000088147871>

### 3.Covid e doença ocupacional

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19. FRIGORÍFICO. NEXO CAUSAL . Comprovada a negligência e as condutas imprudentes da empresa quanto às condições de trabalho para enfrentamento da COVID-19, bem como se tratando da peculiaridade do trabalho em frigorífico, resta demonstrado que a empresa contribuiu e assumiu os riscos de transmissão, podendo-se presumir e reconhecer o nexo de causalidade diante da grande probabilidade de contaminação. Existindo nexo entre a doença e o trabalho resta preenchida a hipótese de incidência das normas que definem a responsabilidade do empregador com a moléstia adquirida pelo trabalhador.

(TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021151-10.2020.5.04.0511 ROT, em 04/08/2021, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora)

Link:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/ODvMhXceBfN9AxDmJy82Fw>

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19. Nos termos da legislação vigente, a infecção por COVID-19 do trabalhador somente será considerada doença ocupacional quando decorrer da exposição diferenciada ao vírus em razão da atividade desempenhada ou quando o empregador não demonstrar ter tomado todas as medidas de prevenção cabíveis.

(TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020390-19.2020.5.04.0821 ROT, em 14/07/2021, Desembargador Roger Ballejo Villarinho - Relator)

Link:

[https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/wl097V5NGtj\\_cKu7HY0XYA](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/wl097V5NGtj_cKu7HY0XYA)

\*\_\*\_\*

Na petição inicial da Ação Civil Pública, o Sindicato autor relatou que a ré não adotou ou vem adotando as medidas preventivas legais, nem aquelas criadas por ela mesma - "Protocolo De Medidas De Prevenção Ao Covid 19 ", em relação ao combate ao COVID-19, no "CDD Poá" e que a ré alterou suas regras criadas a fim de descumpri-las.

Assevera o autor também que, a ré não atende as normas dos organismos internacionais tais como Organização Mundial da Saúde, bem como as normas sanitárias estabelecidas nas três esferas de governo no Brasil.

A ré, em contraponto, aduz que o acolhimento dos pedidos, na forma proposta pela entidade sindical, inviabilizaria a continuidade da prestação dos serviços essenciais, paralisando as atividades da unidade de Poá. Invoca o disposto no Decreto Federal n. 10.282/2020, que considera o serviço postal essencial. Esclarece que o Protocolo de Medidas de Prevenção ao COVID-19 de 17/03/2020 foi reformulado pela ré em 20/04/2020, de modo que já não é mais aplicável em sua redação original. Examino.

A carta Magna dispõe em seu artigo 225, o "direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações".

Com tal perspectiva, a Constituição Federal, assegura ao cidadão o meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que confere dizer que sob o ponto de vista das relações laborais, assegura aos trabalhadores ambiente de trabalho sadio e seguro, a teor, inclusive, do artigo 157 da CLT.

A constituição Federal, em seu artigo 23, II, determina que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, têm competência concorrente para legislar sobre saúde pública.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por unanimidade, confirmou o entendimento de que as medidas adotadas pelo Governo Federal na Medida Provisória (MP) 926/2020 para o enfrentamento do novo coronavírus não afastam a competência concorrente nem a tomada de providências normativas e administrativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios. A decisão foi tomada no referendo da medida cautelar deferida em março pelo ministro Marco Aurélio na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6341.

Ainda, no cenário interno, a pandemia do COVID-19 impôs ao Estado medidas de intervenção, a fim de garantir a redução do impacto de danos à sociedade e à saúde pública, para que não haja colapso da saúde pública, em atenção especial aos grupos de risco.

O Governo Federal, editou a Lei 13.979/20, na qual estabeleceu medidas gerais para o enfrentamento da situação de emergência do novo coronavírus, sendo que no artigo 3º, parágrafo 1º, XXI, prevê:

Artigo 3º :As medidas previstas na Lei nº 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o § 1º. § 1º São serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:(...)XXI - serviços postais.

Assim, a ré foi enquadrada pelo Governo Federal no elenco das atividades essenciais.

Como bem enfatizou a r. sentença, o § 7º do artigo 3º do Decreto Federal n. 10.282/2020, prevê que "Na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para a redução da transmissibilidade da covid -19" .

Já, no âmbito estadual, o Decreto do Estado de São Paulo 64.864, de 16.03.2020, dispôs sobre medidas adicionais, de prevenção caráter temporário e emergencial de contágio pelo COVID-19.

Igualmente, o § 3º do artigo 3º do Decreto Municipal de Poá n. 7.564/2020 prevê medidas preventivas e restritivas a serem adotadas pelos estabelecimentos cuja atividade não foi suspensa, quais sejam: I - intensificar as ações de limpeza; II - em relação aos banheiros de uso comum, deverão disponibilizar todo o material necessário à adequada higienização dos usuários, devendo ser higienizados em intervalos inferiores a 3 (três) horas, com uso diuturnamente de materiais de limpeza que evitem a propagação do COVID-19, sendo obrigatoriamente higienizados no início e ao final do expediente ou horários de funcionamento do órgão, repartição ou estabelecimento; III - disponibilizar álcool em gel aos seus clientes e funcionários; IV - divulgar informações acerca da COVID-19 e das medidas de prevenção; e V - fechar o acesso às áreas de lazer, convivência, festas, bares e restaurantes internos, e todas as áreas que não se destinarem ao abastecimento e/ou aos serviços essenciais."

Decorre que, como firmado em sentença: "embora seja permitido à reclamada continuar o desenvolvimento da sua atividade econômica, deve ela tomar as medidas preventivas estabelecidas no Decreto Municipal de Poá n. 7.564/2020, no Decreto Estadual n. 64.884/2020, na Lei Federal n. 13.979/2020 e no Decreto Federal n. 10.282/2020 ".

Assim, a ré deve observar o patamar mínimo traçado pelas regras e protocolos fixados especialmente pelo cenário Federal, Estadual e Municipal, e, em sendo o caso, aprimorar, implementando melhorias e não afastar-se dos regramentos e protocolos básicos e adotar procedimentos alheios e em prejuízo aquilo que resulta da observância e ciência adotados como padrão.

Passo então a analisar os tópicos apresentados no recurso da ré.

a) Realização de triagem dos empregados determinando a realização diária do questionário juntados às fls. 2421.

A ré pretende a reforma do julgado sob a alegação de que tal determinação não se assenta no tocante à identificação de casos suspeitos, demais, foge aos princípios comezinhos da razoabilidade e proporcionalidade a implantação de tal medida, vez que considerada discriminatória.

Não assiste razão ao recorrente.

Pois a medida de triagem dos empregados determinando a realização diária do questionário juntados às fls. 2421, decorre de protocolo de testagem do Governo do Estado de São Paulo - (disponível em

[https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/protocolo-de-testagem-covid-19-v3.pdf?](https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/protocolo-de-testagem-covid-19-v3.pdf?fbclid=IwAR0PGI6KjR2pC6SLXWNfbI7OsyqTTu5K07yKhGi9o36HRMQSb96ITMgY5EI)

[fbclid=IwAR0PGI6KjR2pC6SLXWNfbI7OsyqTTu5K07yKhGi9o36HRMQSb96ITMgY5EI](https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/protocolo-de-testagem-covid-19-v3.pdf?fbclid=IwAR0PGI6KjR2pC6SLXWNfbI7OsyqTTu5K07yKhGi9o36HRMQSb96ITMgY5EI). Acesso em 08/12/2020), que tem por escopo orientar os gestores das empresas quanto a prevenção e monitoramento das condições de saúde do empregado.

Tal protocolo prevê, expressamente, a providência, e, ainda, a medição de temperatura de todos os empregados presenciais, diariamente, no momento da chegada ao trabalho, no particular, a própria ré reconhece a obrigação e confirma que vem observando a medida.

Como já enfatizado, tal protocolo se coaduna com o direito ambiental do trabalho sendo perfeitamente recomendável a sua manutenção na forma destacada, especialmente no presente momento em que os números de contaminação no Estado de São Paulo, são crescentes. Ademais o Protocolo Estadual, além de estabelecer parâmetros que permitem um controle e detecção preventivos, não tem nada de discriminatório, pois as informações são individualizadas e vão de encontro ao interesse coletivo, não só dos trabalhadores envolvidos, mas de toda a sociedade que depende do trabalho essencial desenvolvido pelos empregados da ré.

As medidas não interferem de modo algum na realização das atividades essenciais do empregador.

Mantenho a sentença.

b) Seja considerado caso suspeito de portar o vírus da covid-19 o empregado que registrar resposta positiva para as perguntas 1 e/ou 2 do referido questionário de triagem. Aduz o recorrente que os Correios se baseiam em diretrizes, protocolos, procedimentos e recomendações das Autoridades de Saúde e Sanitárias, dentre elas Organização Mundial da Saúde-OMS, o Ministério da Saúde-MS e a Agência Nacional de Vigilância Sanitária-ANVISA, para definir suas estratégias.

Ressalta a ré que "o Protocolo de Medidas de Prevenção à COVID19-Coronavírus(...), versão atualizada e vigente nos Correios a partir de 18/09/2020, considera como suspeitos aqueles identificados por meio de avaliação médica (grifei).".

Esse ponto também está abordado no protocolo de medidas de Prevenção do Estado de São Paulo, que ao estabelecer o Protocolo Geral de Testagem, prevê como realizar a testagem, sendo que: "em caso positiva as perguntas 1 e/ou 2, o funcionário deve ser considerado como suspeito", demandando procedimentos próprios de conduta.

Aqui também a observância do Protocolo Estadual, além de preservar a saúde do empregado, tem por objetivo, resguardar a saúde da coletividade trabalhadora e da sociedade, já que a prestação de serviço de um empregado doente refletirá em muitos outros contaminados.

Exorta-se atitudes preventivas, o que está alinhado com o Protocolo Estadual de Testagem, aplicável ao presente caso.

Mantenho a r. sentença.

c) Seja considerado caso suspeito de portara COVID-19 o empregado que apresentar temperatura de 37,5° C ou superior

A ré sustenta que o Protocolo de Medidas de Prevenção à COVID19 -Coronavírus (SEI N° 17327527), versão atualizada e vigente nos Correios a partir de 18/09/2020, considera a alteração de temperatura corpórea como um sinal ou sintoma, porém por si só pode estar associada a outras doenças ou infecções, prevalecendo a necessidade de avaliação médica para determinar a suspeita da COVID19.

Mais uma vez, é de se observar os regramentos estabelecidos pelo Protocolo Estadual em testilha, pois além de ser mais benéfico, em consonância com o princípio de direito material, expressamente dispõe que é considerado suspeito o empregado que aferir temperatura acima de 37,8C, e deve buscar orientação sobre conduta e avaliação do Sistema de Saúde (leia-se a teor dos próprios termos da ré, avaliação médica).

Prevalece a sentença.

d) Após a identificação de casos suspeitos, a partir dos questionários e/ou da medição de temperatura, deverá a reclamada afastar do trabalho presencial estes empregados (sem prejuízo do pagamento integral dos salários,

inclusive "Adicional 30% Sal. Base", "Gratificação de Função Conv. e Anuênio" para aqueles que habitualmente assim recebam) por até 15 dias ou até data anterior, se for realizado exame para detecção/confirmação de infecção pela COVID-19, com resultado negativo.

Decorre logicamente, que observadas as regras estabelecidas e aqui enfatizadas, a medida em epígrafe deve ser rigorosamente cumprida.

Mantido o decisium.

Mantido o decisium.

Consta da sentença e do recurso da ré:

e) Havendo outro caso confirma do de covid-19 no Ccd de Poá, além dos já noticiados nos autos, deverá a reclamada afastar do trabalho presencial os demais empregados que trabalharam na mesma unidade e no mesmo turno do(s) empregado(s) infectado(s), sem prejuízo do pagamento de todas as parcelas Salariais (inclusive "Adicional 30% Sal. Base", "Gratificação de Função Conv." E "Anuenio" para aqueles que habitualmente assim recebiam)"

f) Liberar do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração (todo o conjunto salarial, inclusive "adicional 30% sal.base", "gratificação de funçãoconv."E" anuenio" para aqueles que habitualmente assim Recebam) , todos os empregados que laboram no cdd de poá que tenham comunicado ou vierem a comunicar sintomas da covid-19.

g) Que sejam afastados das atividades presenciais em razão do cumprimento de algum dos itens acima, prestem serviços essenciais em outras unidades dos correios enquanto aguardam o resultado de exames ou cumpram o período de afastamento.

Sob esses prismas, observados os ditames fixados em sentença e ora ratificados, a própria ré confirma que vem adotando as medidas para implementação das determinações judiciais, observadas as regras de distanciamento social, quando pertinente.

Nada a reformar.

h) Realizar a limpeza de maneira diária e intensiva (desinfecção) do CDD de Poá

O Protocolo Estadual em epígrafe e que norteia a questão, prevê as medidas de limpeza e desinfecção, o que deverá ser observado pela ré, como já ressaltado; o que não impede que observado o mínimo já pré-estabelecido pelo Protocolo, a ré implemente outras medidas a fim de tornar o ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

A r. sentença é mantida.

i) Condene a ré, ainda, a expedir as respectivas CAT's (Comunicações de Acidente do Trabalho) relativamente aos empregados DHSS (fl. 278), RCG (fl. 2583), ANC (fl. 2589), ACP (fl. 2591), AMS (fl. 2592) e ECC (fl. 2596), no prazo de cinco dias após a intimação específica para esse fim (que se dará após o trânsito em julgado), sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00, limitada a trinta dias."

Pretende a ré em grau recursal: "Faz-se aqui, pedido de reconsideração ao Juízo haja vista que: a COVID-19 foi classificada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde-OMS e de acordo como Artigo 20 - Parágrafo 1º da Lei nº 8.213/91".

Analiso:

Consta dos autos que além do empregado DHSS, que testou positivo para a COVID-19 em 07/07/2020 (fl. 278), também contraíram a doença outros cinco empregados (RCG, ANC, ACP, AMS e ECC), com exames realizados no dia 22/07/2020.

Denota-se que o contágio dos empregados, se deu na mesma época.

Pelo conjunto probatório e pelo que se discute nos autos, concluo que efetivamente, a ré não tomou à tempo e modo, todas as cautelas e medidas para a para prevenção da contaminação da doença no ambiente de trabalho.

Eventual barreira adota pela ré, não foi o suficiente para a contenção necessária, dada a gravidade da situação de Pandemia.

Insta ressaltar que o artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 foi declarado inconstitucional pelo C. STF (ADI's 6342, 6344,6346, 6348, 6352, 6354 e 6375), o que deixa claro que não se descarta automaticamente o nexo de causalidade da covid ao trabalho.

Como já acentuado pela r . sentença: "o artigo 20, § 1º, d, da Lei n. 8.213/91, embora também afaste a natureza ocupacional da doença endêmica adquirida pelo empregado, ressalva a hipótese de comprovação de que a doença é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho."

A atividade do empregador é essencial e de distribuição de correspondência e objetos, o que equivale ao relevante tráfego e manipulação por diversas pessoas de tais elementos.

Ademais, de acordo com as informações extraídas do sítio eletrônico do Ministério da Saúde (<https://coronavirus.saude.gov.br/>), a transmissão do vírus do COVID-19 ocorre não apenas pelo contato físico entre pessoas, mas também por gotículas de saliva, espirros, tosse, catarro e por meio de objetos contaminados, como mesas, maçanetas, teclados etc.

Diante do contexto, ao empregador cabe a obrigação de emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho, e ao órgão competente, fazer o enquadramento correto, pois nos termos do artigo 169 da CLT, é obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita.

De tal modo, irreparável a sentença no ponto.

Finalmente, e, para arrematar, o fato da doença covid-19 ser ainda desconhecida, o que demanda incessantes estudos e atualizações quanto aos procedimentos, não impede que a ré moldada nas regras e protocolos Estaduais e Municipais - patamar mínimo de observância, adote medidas a fim de preservar e garantir um ambiente de trabalho hígido e saudável.

O que não deve, é, sob pretexto de adotar protocolos próprios, deixar de observar, em prejuízo aos empregados, o patamar mínimo regrado, como por exemplo o fixado pelo Protocolo de Testagem - Covid 19 do Estado de São Paulo, como já motivado no presente voto e analisado item a item.

De tal modo, reitera-se a sentença de origem, inclusive quanto aos seus efeitos imediatos.

(TRT da 2ª Região; Processo: 1000708-47.2020.5.02.0391; Data: 26-02-2021; Órgão Julgador: 9ª Turma - Cadeira 3 - 9ª Turma; Relator(a): VALERIA PEDROSO DE MORAES)

Link:

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20121414564988900000076269423>

\*\_\*\_\*

II.8. Morte por COVID-19 - Acidente de trabalho / Responsabilidade civil / Dever de indenizar A narrativa é de que Carlos Barroso da Costa, no exercício de sua função, foi contaminado pelo Coronavírus, vindo a óbito em consequência das complicações causadas por esta maldita moléstia; visam o enquadramento da ocorrência à modalidade de acidente de trabalho, seguida da imputação de responsabilidade civil objetiva sobre a reclamada para fins de se alcançar a reparação compensatória pelos danos morais e materiais na forma de pensionamento.

A reclamada refuga, afirmando que a hipótese não se enquadra na espécie de acidente de trabalho; que sempre cumpriu com as normas atinentes à segurança de seus trabalhadores após declaração a situação de Pandemia; que sempre forneceu os EPIs necessários e orientou os funcionários quanto aos riscos de contaminação e as medidas profiláticas que deveriam ser adotadas; que todos os colaboradores, parceiros e clientes também adotaram medidas preventivas; juntou documentos; pugnou pela improcedência total.

De largada, importante assentar que a morte de Carlos Barroso se deu em decorrência da COVID-19, sendo indiferente se a parada cardiorespiratória ocorreu após sua extubação e saída da UTI, devendo prevalecer o que consta na certidão de óbito id 7a749fd.

O primeiro ponto controvertido, então, reside na possibilidade ou não de enquadramento da situação a que o trabalhador foi acometido em uma típica modalidade de acidente do trabalho e, neste aspecto, penso que sim.

É consabido que acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19, “caput”, da Lei n.º caput 8.213/91).

O artigo 21 da citada legislação estabelece, ainda, hipóteses de equiparação, dentre as quais lista no inciso III “a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade”.

Neste jaez, partindo-se dessas premissas conceituais e levando-se em conta que as provas documentais e testemunhais produzidas indicaram que a contaminação possivelmente se deu dentro do período em que o motorista estava à disposição da empresa, perpetrando o deslocamento entre as cidades de Jundiaí - SP a Recife - PE, conluo o aperfeiçoamento ao pressuposto normativo descrito no indigitado inciso III do artigo 21 da Lei nº 8.213/91.

Apenas por questão argumentativa, é público que o período de incubação do vírus se restringe a 04 ou 05 dias após a infecção, sendo que se os sintomas se tornaram aparentes em Carlos na data de 15/05/2020 (afirmativa extraída não apenas da petição inicial e conversas via aplicativo de mensagens, mas também do testemunho prestado pelo supervisor da empresa, Sr. Juarez José Da Silva) é porque a contaminação ocorreu no período em que já se encontrava na estrada, na labuta.

O relatório interno de investigação colacionado pela reclamada (doc. id 92a23bb) coaduna com essa percepção, pois em seu item 4 consta o histórico das viagens dos últimos 10 dias, ficando claro que em 06/05/20 carregou na Pandurata Alimentos, em Extrema- MG, seguindo à Pandurata Alimentos de Maceio/AL e lá chegando em 11/05/20; depois seguiu para Recife/PE.

Não passou despercebido pelo Juízo o fato de que apenas o dentro de seu núcleo familiar ocupado de cujus, por outras 3 pessoas (companheira, filha e sogra), ter sido o único acometido pela doença, eis o que respondido por Meiriele Sylvie Leite em audiência de instrução, não se revelando crível a adução defensiva de que a infecção se deu em sua residência e/ou fora do desempenho de suas atividades profissionais.

Aliás, o ônus de infirmar essa pressuposição recai sobre a empresa reclamada, porém, como visto, não se desprende do encargo, valendo apontar, ainda, que a “papeleta” do mês de maio/20 encontra-se absolutamente incompleta, não permitindo fosse cravado em qual lugar o motorista estaria nas datas compreendidas entre 03 a 16 de maio.

Ultrapassada essa questão, passamos à dissecção da modalidade de responsabilidade civil (se subjetiva ou objetiva) à luz da qual a eventual imputação deverá se suceder.

Pois bem.

Conforme determina o art. 7º, XXVIII da CF c/c arts. 186 e 927 do CC, a responsabilidade civil do empregador pelo acidente do trabalho, em regra, é subjetiva, dependendo da comprovação da culpa, do dano e do nexo de causalidade.

Após a promulgação do Código Civil de 2002, o ordenamento adotou, além da teoria subjetiva (artigos 186 e 927, caput), a teoria objetiva, que se baseia no caput risco da atividade desenvolvida (artigo 927, § único).

Expressas essas notas introdutórias, é patente que a litigância se circunscreve ao enquadramento ou não da imputação da responsabilização pelos danos materiais/lucros cessantes e morais sobre o empregador, sem haver necessidade de se perpassar pela análise da culpa subjetiva, porquanto, na ótica deste Juízo, continuar com a obrigação de trabalhar fora de casa, independente da natureza da atividade, em um contexto pandêmico, constitui, por si só, um agravamento dos riscos.

No aspecto, importante chamar a atenção para recente decisão do STF, por meio da qual, o plenário referendou medida cautelar proferida em ADI nº 6342, que suspendeu a eficácia do artigo 29 da MP nº 927/2020, que dizia que os "casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não seriam considerados ocupacionais", salvo "comprovação do nexos causal", circunstância que permite o entendimento de que é impossível ao trabalhador e, portanto, inexigível a prova do nexos causal entre a contaminação e o trabalho, havendo margem para aplicação da tese firmada sob o Tema nº 932, com repercussão geral reconhecida, cujo excerto transcrevo:

“O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.”

Assim, da síntese do contexto descrito conclui-se ser absolutamente prescindível apurar a culpa do empregador pela ocorrência da fatalidade. Isso é, a adoção pela teoria da responsabilização objetiva, é inteiramente in casu pertinente, porquanto advém do dever de assumir o risco por eventuais infortúnios sofridos pelo empregado ao submetê-lo ao trabalho durante período agudo da pandemia do Coronavírus, sendo notória sua exposição habitual aos riscos de sofrer um mal maior, como ocorreu,

encontrando-se absolutamente vulnerável aos ambientes a que se submetia ao longo das viagens, ficando suscetível à contaminação, seja pelas instalações sanitárias (muitas vezes precárias) existentes nos pontos de parada, seja nos pátios de carregamento dos colaboradores e clientes, seja na sede ou filiais da empresa.

A prova testemunhal (Verno Backer) revelou também que o caminhão guiado por Carlos poderia ser conduzido por terceiros, manobristas, que assumiam a direção nos pátios de carga e descarga, e tal situação certamente aumenta o grau de exposição, sobretudo porque não consta nos autos demonstração de que as medidas profiláticas e de sanitização do ambiente (no caso, da cabine) eram levadas a efeito todas as vezes que a alternância acontecia.

A título exemplificativo, cito os próprios planos de contingência transcritos pelos documentos ids. 0b1faed e 123a0ce, nos quais há a observação para que os colaboradores evitem caronas, deixem o AR circular e higienizem as cabines, porém inexistente prova de que o comunicado foi levado ao pleno conhecimento de Carlos Barroso e de seus colegas de profissão, havendo evidência apenas de publicização em mural localizado na sede/filial da reclamada, nada mais.

E, ainda, a documentação inerente ao controle de entrega de álcool em gel e máscara ajuntados nos ids. f93735a e d971686, apesar de apontar que o passou de cujus recibo, não há indicativo acerca da quantidade daquilo que foi fornecido, não sendo possível confirmar se era suficiente para uso diário e regular durante os trajetos percorridos, saltando aos olhos o fato de que a comprovação de municiamento se deu apenas em uma única data, qual seja 05/05/20. É irrefutável que o motorista falecido, em razão da função e da época em que desenvolveu as atividades, estava exposto a perigo maior do que aquele comum aos demais empregados, não sendo proporcional, nesta mesma medida, promover tratamento igual ao que conferido a estes quando da imputação da responsabilidade civil. Tais peculiaridades, seguindo o que prescreve o artigo 8º, caput e § 1º da CLT, atraem a aplicação do disposto no

parágrafo único do artigo 927 do Código Civil brasileiro, ficando prejudicada a alegação da defesa de que não teria existido culpa, e que isso seria suficiente para obstar sua responsabilização.

Ademais, não se olvida que a culpa exclusiva da vítima seria fator de causa excludente do nexo de causalidade, entretanto, no caso examinado, não há elementos que possam incutir na conclusão de que ela teria se verificado da maneira alegada pela empresa, por inobservância contundente de regras e orientações sanitárias, valendo registrar que o ônus na comprovação competia à reclamada (artigo 818, II, da CLT) e deste encargo não se desvencilhou.

Ressalta-se que não adveio comprovantes de participação do de cujus, tampouco de seus colegas, em cursos lecionados periodicamente sobre as medidas de prevenção, fato inclusive adunado pela testemunha Juarez José da Silva, porém sem credibilidade nenhuma, porque ao mesmo tempo que afirmou isso e, num primeiro momento, que desconhecia a existência de outros funcionários acometidos pela doença, alterou o depoimento no fim, reconhecendo uma série de nomes de colabores suscitados pela advogada das autoras que teriam sido contaminados pelo coronavírus.

Diante de todo esse quadro, ficam muito bem evidenciados os requisitos para imputação sobre a empresa do dever de indenizar.

Entrementes, visando atingir uma decisão justa, equânime e razoável, sabedor do momento de extrema dificuldade para aqueles que exploram a atividade econômica, ante os efeitos financeiros devastadores causados pela Pandemia, entendo que a obrigação de reparar os danos deve ser mitigada à metade, porquanto a imprevisibilidade e a inevitabilidade que decorrem da essencialidade da função e da atividade profissional desempenhada aperfeiçoam a hipótese excepcional de força maior, atraindo, com base no artigo 4º da LINDB e no artigo 8º da CLT, a aplicação analógica dos artigos 501 e 502 deste mesmo diploma legal, mutatis mutandis.

Registra-se, a propósito, que a Medida Provisória nº 927 /20, embora tenha expirado seus efeitos, trouxe em seu artigo 1º a enunciação de que as medidas trabalhistas por ela estabelecidas se aplicariam durante o estado de

calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e para fins trabalhistas, constituiria força maior, nos termos do disposto no artigo 501 da CLT.

Conceitualmente, segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS, atribui-se o termo "Pandemia" à disseminação mundial de uma nova doença. A definição indica que a enfermidade deve ser capaz de se espalhar por diferentes continentes, com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

Dessa forma, trata-se, como dito alhures, de evento em certa medida imprevisível e inevitável, se deixadas de serem adotadas medidas preventivas e de profilaxia, sobretudo por aqueles empregadores que deram continuidade na prestação de seus serviços.

Assim, ratificando o que acima foi exposto, a responsabilidade civil da empresa restaria prejudicada em absoluto, pelo afastamento do nexo causal, se, e tão somente se, houvesse comprovação total de que adotou postura de proatividade e zelo em relação aos seus empregados, aderindo a um conjunto de medidas capazes de, senão neutralizar, ao menos, minimizar o risco imposto aos motoristas e demais colaboradores.

Porém, não foi essa a concepção que defluiu do conjunto probatório vertido.

Por isso, visando assegurar a coerência entre a aplicação e a finalidade do direito, garantindo a sua utilização justa, por analogia, faço aplicar os comandos dos artigos 501 e 502 da CLT.

Imputada a responsabilidade civil sobre a empregadora, reputo razoável e proporcional a redução da obrigação de reparar os danos à razão da metade.

As reclamantes (viúva e filha do de cujus) hão de ser indenizadas, ao que passamos à inspeção dos pedidos afetos às espécies de reparação pleiteadas e, conseqüentemente, à respectiva mensuração / quantificação.

As postulantes vindicam a condenação da reclamada ao pagamento de danos morais, no importe total de R\$500.000,00 (quinhentos mil reais), resultante de R\$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) destinados a cada uma delas, mais danos materiais (lucros cessantes) na forma de pensionamento vitalício, no importe de R\$6.600,00 (seis mil e seiscentos reais) mensais no total.

Tal enredo nos força a debruçarmos sobre a fixação de valores, iniciando-se pela indenização derivativa do dano extrapatrimonial, e finalizando pela indenização inerente ao dano material (lucros cessantes), pelo que passo a inspecioná-los em subtópicos.

(TRT-3 - Sentença: 0010626-21.2020.5.03.0147, Juiz: Luciano José de Oliveira, Data de Publicação: 17.03.2021)

Link:

<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/2103110851406510000123167389?instancia=1>

\*\_\*\_\*

De chofre, pulsa vital a definição da natureza da doença que vitimou o trabalhador falecido, para, em passo consecutivo, ingressar no estudo de ilicitude imputável ao empregador, pois a taxionomia ocupacional, cuja configuração magnetiza repercussões jurídicas variegadas, não é gatilho automático da responsabilidade civil patronal, que supõe o trigramma: ato, dano e nexos causal.

É certo que, na quadra atual, a contaminação viral pela COVID- 19 é difusa, o que é atávico ao desenvolvimento biológico da pandemia, de jeito a nublar a delimitação do ambiente social transmissor específico da infecção de ritmo

comunitário. Entrementes, no caso dos autos, à época da testagem do falecido, que foi um dos pacientes iniciais da doença na cidade de Passos, o cenário era bem diverso, pois vivíamos o prólogo da pandemia, em ordem a permitir uma dose maior de rastreabilidade causal. É que a retroação da época da manifestação aguda dos sintomas típicos pelo falecido, em 04.05.20 (f.603), posiciona a contaminação (f.561) em uma janela cronológica abrangente da estadia dele em Uberaba (f.809), cujos índices, conforme boletins epidemiológicos oficiais, eram superlativamente superiores àqueles

da cidade de Passos, já que, no dia ([https://coronavirus.22.04.20saude.mg.gov.br/images/boletim/04-abril/22042020\\_Boletim\\_epidemiologico\\_COVID-19\\_MG.pdf](https://coronavirus.22.04.20saude.mg.gov.br/images/boletim/04-abril/22042020_Boletim_epidemiologico_COVID-19_MG.pdf)),

enquanto lá já havia registro de vinte e três casos e três mortes, aqui só havia uma única confirmação, e, em 29.04.20, o quadro era de 47 x 1 ([https://coronavirus.saude.mg.gov.br/images/boletim/04-abril/29042020\\_Boletim\\_epidemiologico\\_COVID-19\\_MG.pdf](https://coronavirus.saude.mg.gov.br/images/boletim/04-abril/29042020_Boletim_epidemiologico_COVID-19_MG.pdf)), em erupção de uma taxa de probabilidade muito favorável à conclusão de que a infecção ocorreu no local onde o vírus era mais circulante, em comparação com a incipiência da doença na região do domicílio obreiro. Germinado com isso, a hipótese concorrente de contaminação transmitida pela esposa, em razão do emprego na Santa Casa local, empalideceu-se por conta da ausência de outros infectados contemporâneos no setor da maternidade, como placitado pela primeira testemunha do romaneio autoral (02min31s). É verdade que não há certeza cartesiana axiomática-dedutiva sobre o local, momento e causa da contaminação, o que convoca o standard probatório, correspondente ao grau de suficiência persuasiva mínima exigida para que uma hipótese fática possa ser considerada provada, da preponderância das provas ou probabilidade prevalecente (mais provável do que não – more likely than not), uma vez que, no caso concreto, há uma simetria quanto ao desvalor de um falso positivo (erro de condenação) ou negativo (erro de absolvição), o que minimiza o custo social de um resultado injusto, de molde que a permanência do estado de dúvida, pois mais provável a narrativa obreira do que aquela contrária da defesa, deve ser suportada pela reclamada, em cujo ombro apoiado o ônus de obter um convencimento mediano do julgador acerca da veracidade de sua versão arredia à fiabilidade da inferência quantitativo-estatística e qualitativa-lógica pasqualina baconiana, presente a vedação ao non liquet, porquanto, no processo, a deficiência descritiva impõe ao decisor a contingência temporal e institucional da solução do litígio, conquanto subsistente a incerteza. Sob esse modelo de constatação, a distribuição de riscos do processo conspira, em verdade historicamente possível, que se não confunde revelação

ontológica, a favor da afirmação da natureza ocupacional da contaminação.

Tingida a mesopatia, salta à ribalta a sindicância da imputabilidade da conduta patronal. É incontroverso que o reclamante estava em gozo de férias até 06.05.20 (f.856), cujo fôlego foi interrompido em 18.04.20. Malgrado autorizada a suspensão do descanso pelo art.7º da MP 927/20, não aportou prova da “comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou meio eletrônico”. Em sinapse com isso, a reclamada não exibiu um plano de contingência para enfrentamento intestino da pandemia, em insulto ao dever cominado pelo inciso XV do art.61 Lei Estadual nº 13.317/99 (Código Sanitário de MG), cujo teor ambiental, “nele compreendido o do trabalho (CR/88, art.200, VIII)”, se inscreve na competência legislativa concorrente (CR/88, art.24,VI), pois, de resto, “A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho” (CLT, art.154). Em remate, a autorização de funcionamento “atividades de construção civil” não evitava “as determinações do Ministério da Saúde” (Decreto n.10.282/20, do art.3º, par.1º, LIV). No aspecto, a reclamada negligenciou os fatores específicos de risco à saúde do reclamante, porquanto jamais pairou dúvida de que hipertensão e diabetes eram comorbidades mais sensíveis ao vírus, o que impunha cautelas adicionais quanto aos empregados desse grupo, em assimetria com a simplicidade do exame periódico de f.770. A omissão incrementou perigo acentuado e evitável ao risco epidemiológico, em violação da obrigação patronal de progressividade da proteção máxima ou da regressividade do risco mínimo (CR/88, art. 7º, XXII), empalidecendo os níveis de segurança da saúde do trabalhador, em cuja composição o trabalho é determinante e condicionante (Lei 8.080/90, art.3º). Na lição de Ingo Wolfgang Sarlet:

No contexto constitucional contemporâneo, consolida-se a formatação de uma dimensão ecológica da dignidade

humana, que abrange a ideia em torno de um bem-estar ambiental (assim como de um bem-estar individual e social) indispensável a uma vida digna, saudável e segura. Dessa compreensão, pode-se conceber a indispensabilidade de um patamar mínimo de qualidade (e segurança) ambiental para a concretização da vida humana em níveis dignos. Aquém de tal padrão ecológico, a vida e a dignidade humana estariam sendo violadas no seu núcleo essencial. A qualidade, o equilíbrio e a com base em tais considerações, segurança ambiental, passariam a figurar com elemento integrante do conteúdo normativo do princípio da dignidade da pessoa humana, sendo, portanto, fundamental para o desenvolvimento de todo o potencial humano num quadrante de completo bem-estar existencial, até mesmo no sentido de reconhecimento de um direito-garantia ao mínimo existencial ecológico (Princípio do direito ambiental. Editora Saraiva. 2 ed. 2017, p.64).

De mais a mais, naquele momento de amazônica incerteza científica, a precaução decisória era imperativa, pois como leciona Paulo Afonso Leme Machado: em caso de certeza do dano ambiental, este deve ser prevenido, como preconiza o princípio da prevenção. Em caso de dúvida ou de incerteza, também deve agir prevenindo.

Essa é a grande inovação do princípio da precaução. A dúvida científica, expressa com argumentos razoáveis, não dispensa a prevenção. Aplica-se o princípio da precaução ainda quando existe a incerteza, não se aguardando que esta se torne certeza (Direito Ambiental Brasileiro, Malheiros, 16 ed. 2008, p.75).

Em igual rumo, Ingo Wolfgang Sarlet: Dessa forma, a fim de preservar e proteger a existência humana de tais riscos, impõe-se uma atuação do Estado e dos particulares lastreada no princípio da precaução, movimentando-se ambos, na lógica, do *in dubio pro natura*, ou seja, diante da incerteza quanto a possíveis danos ao meio ambiente e à proteção ambiental, deve prevalecer e ser proibida ou retardada (até um melhor domínio da técnica) determinada

potencialmente degradadora dos prática recursos naturais (Princípios do direito ambiental. Editora Saraiva. 2 ed. 2017, p.220).

Nessa ambiência, o quiasma entre falta de prevenção e precaução germina o ato ilícito culposo patronal. Por outro renque, a imputabilidade plenária de culpa na esfera patronal é desproporcional à gravidade da conduta, porquanto, até a quadra atual, gravitam dissensos quanto ao grau de eficácia das medidas de proteção, e, engatado a isso, a reação orgânica à contaminação é imprevisível, o que atrai o adensamento à geologia do ilícito de variáveis incontroláveis, à luz do estado da técnica medicinal, pelo empregador, cuja responsabilidade deve ser ministrada na medida de sua culpabilidade. Sob essa angulação, a porção de responsabilidade empresária pela morte do trabalhador pela COVID-19 corresponde a 2/3, atribuindo um terço do desdobramento trágico a condições avulsas à profissiografia.

O dano material é gênero que comporta duas espécies, na medida em que as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu (dano emergente), o que razoavelmente deixou de lucrar (lucro cessante).

A primeira autora experimentou prejuízo material, independentemente de prova da dependência econômica do falecido, pois o só desfalque no orçamento familiar é suficiente à reparação. Já os demais autores são, presumidamente, dependentes do pai falecido, até atingir a idade de vinte e cinco anos, quando a emancipação econômica, ordinariamente, ocorre.

À roda da indenização, o valor deve ser quitado em parcela única, cujo arbitramento, que não se confunde com tabulação aritmética, entrementes, não pode corresponder a uma mera antecipação matemática do capital de formação progressiva no tempo, pois tal operação implementa, imediatamente, termo incerto, por definição, prospectivo e cronologicamente indefinido, conducente à presunção absoluta de sobrevida da dependente até a expectativa estatística vazada em tábuas atuariais. Contra essa artificialidade contábil, o montante da indenização deve equivaler a um valor que, aplicado na modalidade financeira mais conservadora, atinente à poupança, rende ao lesado renda parelha ao prejuízo

experimentado pela depreciação funcional, em linha a permitir a satisfação da vítima, sem impor ruína econômica do agente causador do dano (enfer de severité). Nesse sentido:

RECURSO DE EMBARGOS. DOENÇA OCUPACIONAL. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. VALOR ARBITRADO. ART. 950 DO CÓDIGO CIVIL. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA. INCIDÊNCIA DO REDUTOR. O valor da indenização por dano material, relativa à pensão mensal em face de redução da capacidade para o trabalho, para pagamento em parcela única, não deve corresponder à somatória dos valores das pensões mensais a que faria jus o empregado, de modo a não ocasionar o Também não seu enriquecimento sem causa. pode ser arbitrada em quantia que onere indevidamente o devedor, que terá de dispor de quantia pecuniária vultosa de uma só vez. Deve corresponder, assim, a valor que, uma vez aplicado financeiramente, lhe renda por mês o quantum aproximado da pensão devida. Recurso de revista conhecido e provido. TST-E-EDRR-2230-18.2011.5.02.0432, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 28.4.2016.

Trocando em miúdos, a indenização traduz um capital aportado em poupança, cuja rentabilidade média gira em 0,5% ao mês, pelas regras do art.12 da Lei 8.177/91, que assegure à vítima ativo mensal abeirado à fatia salarial desfalcada, à luz dos critérios judiciais setentrionais.

Nesse diapasão, fixo em R\$222.212,88 o valor global da indenização por danos materiais, equivalente a 2/3, tendo em alvo a necessária dedução das despesas que o trabalhador assumiria no sustento próprio (CC, art.402), de 66,66 (grau de culpa) de R\$499.984,00, que corresponderia à totalidade da reparação material, com base no último salário (R\$2.499,92).

À primeira reclamante, toca metade do monte, ao passo que cada um dos filhos é aquinhado com uma fração de 25%, em integralização da indenização.

Metade do quinhão do segundo e terceiro reclamantes será depositada em conta poupança, a ser aberta em nome dos filhos pela mãe, até que eles completem a maioridade civil, a partir de quando terão pleno acesso às cotas delas, podendo manejar o valor armazenado (Lei 6.858/80).

A outra metade será entregue, imediatamente, à primeira autora, como forma de ampliar a disponibilidade financeira da família e verter melhores condições de vida à prole. Todavia, cabe à primeira acionante usar o valor em prol do desenvolvimento social, educacional e psicológico das menores, até que elas alcancem a emancipação civil, devendo prestar contas, sempre que solicitada.

Assento que a prestação previdenciária não se comunica com indenização fundada em responsabilidade civil do empregador (Lei 8.213/91, art.121).

Não há pensionamento a ser assegurado que justifique a constituição de capital, que será, a rigor, executado, de uma só vez.

É intuitiva, embora inestimável, a profunda dor experimentada pela perda do marido e do pai, o que dispensa maior incursão teórica, certamente incapaz de apreender a dimensão do sofrimento existencial, consciencial e espiritual.

O arbitramento do dano moral é tarefa tormentosa em face da inexistência de parâmetros objetivos. O dinheiro, em sede de reparação extrapatrimonial, não estabelece real correlação monetária, qualitativa ou quantitativa, dos bens minados pela lesão, na medida em que, conforme ensina Maria Helena Diniz,[: [...] não repara a dor, a mágoa, o sofrimento a angústia, mas apenas aqueles danos que resultarem da privação de um bem sobre o qual o lesado teria interesse reconhecido juridicamente. O lesado pode pleitear uma indenização pecuniária em razão do dano moral, sem pedir preço para a sua dor, mas um lenitivo que a atenua, em parte, as conseqüências do prejuízo sofrido, melhorando o seu futuro, superando o deficit acarretado pelo dano. (Curso de Direito Civil Brasileiro.16 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p.71).

Não tendo pois, a pretensão de quantificar o sofrimento mas sim de, na medida do possível, amainar as sensações dolorosas das autoras, arbitro o valor de R\$105.000,00, à luz do itinerário qualitativo do art.223-G, sem enclausuramento, entretanto, às balizas quantitativas lá estipuladas, pois eivadas de inconstitucionalidade material, na medida em que, ao tarifar a resposta judicial à lesão extrapatrimonial (CR/88, art. 5º, V), hipostasia a dignidade da pessoa humana (CR/88, art. 1º, III), além de criar uma distinção discriminatória entre trabalhadores (CR/88, art. 19, III), ao vincular o tamanho da compensação ao salário da vítima e, no rastro disso, tratar o trabalho como mercadoria (Declaração de Filadélfia), estratificando a proteção aos direitos da personalidade em classes econômicas (CR/88, art. 5º, X), o que, chapadamente, é desarmônico com o objetivo republicano de promover "o bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação" (CR/88, art. 3º. IV).

O valor é endereçado às partes autoras, em cotas iguais, devendo cinquenta por cento do importe carimbado ao segundo e terceiro reclamantes permanecer retido na conta poupança delas, até a maioridade civil. A medida visa a conferir socorro às necessidades imediatas da família. Todavia, cabe à

primeira acionante usar o valor em prol do desenvolvimento social, educacional e psicológico das menores, até que elas alcancem a emancipação civil, devendo prestar contas, sempre que solicitada.

À época da extinção do contrato, o período concessivo de férias de 2019/2020 estava em curso, razão por que a irregularidade era sanável, o que se inviabilizou por conta da morte do beneficiário do descanso. Nada a indenizar.

Por injunção do princípio da especialidade e à luz da supletividade das famílias processuais (CPC, art.15), a mera declaração de insuficiência formulada por pessoa natural, cuja boa-fé perante o Poder Público é pressuposta (Lei , firma presunção de veracidade da condição 13.847/19, art. 2º, II) enunciada, na forma do art. 1º da Lei n.7.115/83 e par.3º do art.99 do CPC, em ordem a repelir a aplicação isolada do par.4º do art.790 da CLT, ao risco de impor ao ser trabalhador uma desconfiança estatal discriminatória

(CR/88, art. 5º, I), criando distinções entre brasileiros e preferência entre eles (CR/88, art.19, III). Sem prova rival, deferem-se à parte reclamante os benefícios da justiça gratuita (TST, Súmula n.463, I).

A definição estática da sucumbência é estatuída pela sorte de cada pedido julgado. Bem por isso a sucumbência recíproca supõe cumulação de pedidos, pois, na postulação unitária, o custo da derrota é unilateral e intransitivo, de modo que o código deontológico dicotômico rejeita a distribuição binária das despesas entre os polos da relação processual, à mercê da impossibilidade lógica de simultaneidade de vencedores qualitativos para uma mesma pretensão. Assim é que, na formulação mínima, a sucumbência, quantitativamente, parcial, equivale a uma vitória, qualitativamente, integral, o que frena qualquer imposição de honorários contra autor vitorioso categorial na pretensão solitária. Por contraste, presente a pluralidade de pedidos, a vitória singular em parte daqueles orgânicos ao rol convive, logicamente, com a derrota na outra fração, em magnetismo, na cartografia postulatória, da sincronia da posição de vencedor e vencido qualitativo, o que atrai a sucumbência recíproca, tornando as partes antagônicas devedoras mútuas de honorários aos advogados adversos patrocinantes do triunfo integral da cada pretensão isoladamente considerada, vedada a compensação, por força do par.3º do art.791-A da CLT e do par.14º do art.85 do CPC. Sob esse esquadro, assume-se a premissa de que só a derrota integral na pretensão individual autoriza a condenação em verba honorária, em veto a esse tipo de decreto no caso de queda parcial ou vitória fragmentada.

A sucumbência recíproca, presente a multipolaridade de vitórias relevantes (CPC, art.86), impõe a cada litigante arcar com os honorários do advogado adverso, de maneira que a ré responde pelo importe equivalente a 7,5% sobre o valor do crédito obreiro bruto (TST, SDI-I OJ n.348), como se apurar em liquidação, e, no avesso, o vértice autor assume o valor correspondente a 7,5% do valor dos pedidos em que sucumbiu totalmente ("f").

A exigibilidade dos honorários sucumbenciais em face da parte reclamante beneficiária de justiça gratuita fica suspensa (CLT, art.791-A), salvo se o crédito obtido no feito mesa, como se apurar em liquidação, ou em outro ultrapassar duas vezes o teto dos benefícios previdenciários (CLT, art.444, par.único), que, por coerência, corresponde ao critério interno ao processo do trabalho de superação da hipossuficiência e, a reboque, de remoção da miserabilidade jurídica, pois, sem essa adição de sentido à norma originária, o credor trabalhista, cujo crédito ocupa o pináculo dos privilégios (CTN, art.186), recepcionaria escudo normativo inferior àquele destinado ao titular de crédito de menor preferência (CC, art.958), tendo em mira que a legislação processual comum não contém restrição de tal magnitude ao regime de gratuidade da justiça (CPC, art.98, par.3º), em violação da cláusula do devido processo legal, que, na dimensão material, embala o princípio da proporcionalidade, cuja aplicação, ao tempo em que ergue cercas contra os excessos, impõe a proibição da proteção ineficiente. Por isso, se o crédito da parte autora aqui ou por agregação com o produto de outro processo ultrapassar duas vezes o teto do RGPS, os honorários sucumbenciais serão dele deduzidos, naquilo que exceder esse patamar. Se inferior ou insuficiente, a exigibilidade completa ou parcial será suspensa pelo prazo de dois anos, a contar do trânsito em julgado, findo o qual, sem alteração, a obrigação restará extinta.

(TRT-3 - Sentença: 0010605-52.2021.5.03.0101, Juiz: Victor Luiz Berto Salome Dutra da Silva, Data de Publicação: 17.08.2021)

Link:

<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/2108130924334090000132698819?instancia=1>

#### 4. Vacinação e justa causa; dentre outros

Do pedido de reversão da justa causa

A recorrente insiste na reversão da justa causa que lhe foi aplicada, e reconhecida como válida e legítima pelo Sentenciador de origem. Aduz que a dispensa foi abusiva e acrescenta que o simples fato de ter se recusado a tomar vacina contra a COVID19 não pode ser considerado ato de indisciplina ou insubordinação, pois sempre cumpriu com todos os seus deveres profissionais, e nunca desrespeitou as ordens de seus superiores. Sustenta que a recorrida não fez campanhas, não fixou cartazes, tampouco fez reuniões com seus empregados informando a respeito da necessidade de tomar vacina. Assevera que o ato do empregador em forçar que a sua empregada tomasse a vacina fere a sua honra e a dignidade humana. Acrescenta que não foi instaurado processo administrativo para apurar a suposta falta grave cometida.

Pois bem. O reexame do processado revelou que a reclamante foi admitida pela primeira reclamada em 12/11/2019, para exercer o cargo de auxiliar de limpeza. Foi dispensada por justa causa em 02/02/2021, por "ato de indisciplina e insubordinação" (artigo 482, alínea "h" da CLT), conforme se infere do documento acostado às fls. 23 - Id. 0a9f43d.

Restou incontroverso que no exercício das atribuições de seu cargo, a obreira atuava em ambiente hospitalar, haja vista que durante todo o período em que vigorou seu contrato de trabalho prestou serviços no "Hospital Infantil Municipal Marcia Braido", como auxiliar de limpeza.

Também restou corroborado que por atuar diariamente no referido hospital municipal, a reclamante foi orientada pela reclamada a se vacinar contra o novo Coronavírus (COVID19), já que o governo havia disponibilizado de forma emergencial a vacina para o grupo de funcionários que atuam em hospitais, e, portanto, exercem suas funções na chamada linha de frente ao combate contra o novo coronavírus.

A reclamante admitiu em sua petição inaugural que se recusou a tomar a vacina, mas informou que não lhe foi dada a oportunidade de justificar sua recusa, tendo sido surpreendida com a rescisão de seu contrato por justo motivo.

A reclamada contestou o pleito, e em sua tese defensiva, informou que a reclamante sempre laborou no Hospital Infantil Municipal, e que justamente por esse motivo, foi orientada a tomar a vacina contra a COVID 19, disponibilizada de forma gratuita e emergencial pelo Governo, no intuito de conter o avanço da pandemia e proteger os profissionais que atuavam de forma habitual na linha de frente da área da saúde, em ambiente hospitalar.

A reclamada asseverou que realizou a primeira campanha de vacinação, após disponibilizar aos empregados informativos acerca das medidas protetivas necessárias para conter os riscos de contágio pelo novo Coronavírus. Asseverou que a obreira simplesmente se recusou a tomar a referida vacina, sem apresentar nenhuma explicação ou justificativa, circunstância que deu ensejo à advertência aplicada em 27/01/2021, por descumprimento de normas da empresa, nos seguintes termos:

"A colaboradora está sendo advertida por se recusar a tomar a vacina COVID, sendo que trabalha em área crítica hospitalar.

Esclarecemos que a reincidência em atos iguais, similares ou que de qualquer forma conflitem com as normas legais e do regulamento interno da empresa, sujeitará V.Sa. a outras penalidades mais graves, tais como suspensão e posterior dispensa prevista pelo artigo 482 da CLT, com a rescisão do contrato de trabalho por justa causa" - (vide fls. 73 - Id. cadf467).

A reclamada informou que no mês de fevereiro de 2021, realizou nova campanha de imunização, após novos treinamentos e informativos sobre o vírus, medidas adotadas para tentar reduzir os riscos de contágio e às consequências que o avanço da pandemia poderia causar na sociedade em geral. A reclamada relatou que a reclamante mais uma vez se recusou a se vacinar, mesmo atuando diária e habitualmente em ambiente hospitalar, e mesmo sabendo dos riscos de contágio por efetuar a limpeza dos recintos, salas e equipamentos do hospital em que se ativava. Asseverou que sempre agiu de maneira a evitar riscos aos seus funcionários, e cumpriu com a obrigação de lhes garantir um ambiente saudável e seguro

para o labor, obedecendo todas as orientações do Ministério da Saúde para o combate ao vírus. Informou que não poderia permitir que uma funcionária que trabalha em hospital e que, portanto, está na linha de frente ao COVID não seja imunizada, pois apresentaria risco para si, para os outros empregados e para o restante da sociedade.

O Sentenciador de origem julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa, e a reclamante, inconformada insiste na reforma do julgado.

Sem razão. Consigne-se que no sentir deste Relator, a sentença de mérito proferida na origem se mostrou irretocável e não enseja a reforma pretendida.

A reclamada logrou êxito em comprovar, pela extensa prova documental acostada à sua peça defensiva, a adoção de um Protocolo Interno focado no combate e enfrentamento à pandemia gerada pelo novo Coronavírus, que se revelou extremamente contagioso, e até presente data, somente no Brasil, já havia contaminado oficialmente mais de dezessete milhões de pessoas, e levado a óbito mais de quatrocentos e oitenta e oito mil brasileiros, conforme se infere dos dados oficiais obtidos na página eletrônica oficial do Ministério da Saúde do Governo Federal (número atual de contaminados em 14/06/2021 - 17.452,612, número de óbitos em 14/06/2021 - 488.228 - <https://covid.saude.gov.br>). Convém ressaltar que segundo os dados e boletins epidemiológicos constantes da referida página oficial, a Região Sudeste, na qual a reclamante trabalhava, apresenta maior número de contágios e de óbitos quando comparado às demais regiões do Brasil, sendo que quase metade dos óbitos está concentrado nessa Região.

Consigne-se que os principais objetivos do Protocolo adotado pela reclamada eram justamente promover e disseminar as diretrizes adotadas para conter o contágio entre os clientes e colaboradores em geral, fornecer orientações aos colaboradores da empresa sobre a prevenção e a necessidade de adoção de cuidados diante da pandemia, bem como consolidar as ações e as medidas práticas adotadas pela empresa para a mitigação dos riscos.

Prosseguindo, verifico que a reclamada comprovou ter disponibilizado diversos informativos, bem como adotou diversas medidas relevantes, tais como a antecipação das férias dos colaboradores com mais de sessenta anos ou com comorbidades, transferência dos postos de trabalho das gestantes evitando que elas prestassem assistência direta aos pacientes, realização de treinamentos inclusive por meio de vídeo-aulas, e distribuição de máscaras de proteção, álcool em gel, luvas, toucas e aventais para os colaboradores da área da saúde, escalonamento dos horários de saída de algumas equipes, e adoção de outras medidas de orientação para a higiene das superfícies, das mãos, entre outras providências que estão minuciosamente descritas no documento Id. 4d2050c.

Acrescento que é público e notório que a Organização Mundial de Saúde tem afirmado e reiterado que para conter a propagação do vírus e evitar a propagação de novas cepas e variantes ainda mais contagiosas, é necessária a adoção de diversas medidas práticas concomitantes, tais como: o distanciamento social, a higienização das mãos e superfícies com sabonete ou álcool em gel, o uso correto de máscaras de proteção, e principalmente a vacinação em massa da população, no intuito de atingir a chamada "imunidade de rebanho". Ressalte-se que tais medidas têm sido adotadas por diversos países que estão conseguindo bons resultados na diminuição do número de contágios, internações e óbitos, sendo relevante pontuar que a vacinação se constitui como medida urgente que visa proteger a população e, por conseguinte, assegurar o retorno das atividades comerciais, o desenvolvimento da economia, e a reabertura das vagas de emprego.

No caso vertente, não se pode perder de vista que a autora trabalhava diariamente em ambiente hospitalar, realizando atividades de limpeza no hospital municipal infantil no qual estava alocada. Desse modo, resta patente que ela trabalhava na chamada "linha de frente" do combate ao novo Coronavírus, e justamente por essa condição, pertencia a um dos primeiros grupos prioritários que foram contemplados com a disponibilização da vacinação tão almejada pela população em geral.

A despeito das alegações da reclamante no sentido de que não poderia ser obrigada a tomar a vacina, porque não existe lei que a obrigue, é preciso consignar que em 07/02/2020 foi publicada a lei 13.979/2020, que dispõe justamente sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública mundial deflagrada do novo coronavírus. Veja-se que o referido regramento, previu, em seu artigo 3º, inciso III, a possibilidade de realização compulsória de vacinação e outras medidas profiláticas baseadas em evidências científicas.

Com efeito, a vacinação em massa da população contra a COVID19 se constitui como medida emergencial que vem sendo adotada pelas autoridades de saúde pública de todo o mundo, no claro intuito de proteger a população em geral, evitar a propagação de novas variantes, bem como reduzir o contágio, diminuir as internações e óbitos e possibilitar o retorno da sociedade para as suas atividades laborativas, comerciais, empresariais, acadêmicas e familiares.

Ademais, convém destacar que o C. STF já se manifestou no sentido de que a vacinação obrigatória se afigura como conduta legítima, desde que as medidas profiláticas observem os critérios constantes do regramento supracitado, em especial o direito à informação, ao tratamento gratuito, entre outros, conforme se infere da decisão transcrita pelo magistrado de origem na fundamentação da sentença prolatada no primeiro grau.

Nesse passo, em se tratando de doença altamente contagiosa, que ensejou uma grave pandemia que vem sendo duramente combatida no mundo todo, e que causou o colapso do sistema de saúde em geral (escassez de vagas, elevação no número de internações hospitalares, falta de leitos de UTI, necessidade de compra de respiradores, oxigênio, medicamentos, contratação de profissionais de saúde) e ocasionou um aumento expressivo do número de óbitos, sem falar nos incontáveis prejuízos para a economia global, incluindo, por óbvio o fechamento de estabelecimentos comerciais, empresas e até mesmo a diminuição expressiva de postos de trabalho, não há como acolher a tese recursal suscitada pela apelante, no sentido de que, mesmo trabalhando na linha de frente e com vacina disponibilizada de forma gratuita pelo Governo, seu interesse pessoal, consubstanciado na

simples recusa da vacina, sem a apresentação de qualquer justificativa, deve prevalecer sobre o interesse coletivo.

A bem da verdade, considerando a gravidade e a amplitude da pandemia, resta patente que se revelou inadequada a recusa da empregada que trabalha em ambiente hospitalar, em se submeter ao protocolo de vacinação previsto em norma nacional de imunização, e referendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), sobretudo se considerarmos que o imunizante disponibilizado de forma gratuita pelo Governo (vacina), foi devidamente aprovado pelo respectivo órgão regulador (ANVISA). Desse modo, considerando que a reclamada traçou estratégias para a prevenção da COVID19, divulgou informações e elaborou programa de conscientização para assegurar a adoção de medidas protetivas e a vacinação de seus colaboradores, não se mostra razoável aceitar que o interesse particular do empregado prevaleça sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina, a reclamante realmente colocaria em risco a saúde dos seus colegas da empresa, bem como os demais profissionais que atuam no referido hospital, além de pacientes, e seus acompanhantes.

Acrescente-se que é dever do empregador oferecer aos seus empregados ambiente de trabalho salubre e seguro, nos termos da Lei, reprisando-se que no caso vertente, a reclamada comprovou a adoção das medidas necessárias e disponibilizou aos seus colaboradores informativos sobre a necessidade de minimizar os riscos de contágio, incluindo, por óbvio, a necessidade de aderir ao sistema de imunização.

Diante de tais circunstâncias, e considerando que a reclamante já havia sido advertida anteriormente pelo mesmo motivo, e em nenhum momento tentou justificar (seja para a reclamada, seja em Juízo), o motivo que teria ensejado a recusa em tomar a vacina disponibilizada de forma emergencial e prioritária ao grupo de trabalho ao qual ela pertencia (dadas as condições de risco por trabalhar em ambiente hospitalar de risco), fico plenamente convencido de que a conduta adotada pela reclamada (aplicação da justa causa) não se revelou abusiva ou descabida, mas sim absolutamente legítima e regular, porquanto, para todos os efeitos, a reclamante não atendeu à determinação da empresa.

Ante todo o exposto, tenho por bem manter a improcedência dos pedidos formulados na exordial, e negar provimento ao apelo ora interposto, em todos os seus aspectos. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000122-24.2021.5.02.0472; Data: 19-07-2021; Órgão Julgador: 13ª Turma - Cadeira 5 - 13ª Turma; Relator(a): ROBERTO BARROS DA SILVA)

Link:

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21061516334353400000086310805>

## VII

### NORMAS QUE FUNDAMENTAM AS MEDIDAS NO ÂMBITO DA COVID19

#### 1. Normas pré COVID19

- a. CFB – de 1988
- b. Lei 8080/90 de 19/09/1990
- c. Lei 8745/93 de 09/12/1993
- d. Portaria do MS 1813/11 de 11/11/2015 - ESPIN
- e. Decreto Presidencial 7.617/11 de 17/11/2011 – ESPIN
- f. Portaria 9252/11 do MS de 14/12/2011 – ESPIN
- g. Portaria 9252/11 do MS de 14/12/2011 – ESPIN
- h. Portaria 9252/11 do MS de 14/12/2011 – ESPIN
- i. Portaria 2952/ do MS de 15/12/2011 – ESPIN

#### 2. Normas após o advento da COVID19

- a. Portaria MS 188/20 de 03/02/2020
- b. Lei 13.979/20 de 06/02/2020
- c. Portaria do SEPT/ME – 6.734/20 de 09/03/2020
- d. Portaria 356/20 GM/MS de 11/03/2020
- e. Decreto legislativo nº 6/20 de 20/03/2020
- f. Portaria GM/MS 454/20 de 20/03/2020
- g. Portaria 356/20 GM/MEC de 20/03/2020
- h. Portaria Conjunta SEPT/ME e MS – 20/20 DE 18/06/2020
- i. Lei 14.020/2020, de 06/07/2020 (conversão da MP 936/2020)
- j. Lei 14.035/20 de 11/08/2020
- k. Medida Provisória 927/20 de 22/03/2020
- l. Nota Técnica do MPT – 19/20 de 20/10/2020
- m. Nota Técnica do MPT – 20/20 de 03/12/2020
- n. Medida Provisória 1.045/2021, de 27/04/2021
- o. Medida Provisória 1.046/2021, de 27/04/2021
- p. Lei 14.151/21 de 12/05/2021

# ANEXO I

## LEGISLAÇÃO ATUAL CONSOLIDADA

**1. PORTARIA Nº 188, DE 3 DE FEVEREIRO DE 2020**

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>

**2. LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020**

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>

**3. PORTARIA Nº 6.734, DE 9 DE MARÇO DE 2020**

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.734-de-9-de-marco-de-2020-247886194>

**4. PORTARIA Nº 356, DE 11 DE MARÇO DE 2020**

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>

**5. DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/dlg6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm)

**6. PORTARIA Nº 454, DE 20 DE MARÇO DE 2020**

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-454-de-20-de-marco-de-2020-249091587>

**7. PORTARIA Nº 356, DE 20 DE MARÇO DE 2020**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/prt/portaria%20n%c2%ba%20356-20-mec.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/prt/portaria%20n%c2%ba%20356-20-mec.htm)

**8. Medida Provisória 927/20 de 22/03/2020**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)

**9. Medida Provisória 936 de 01/04/2020**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)

**10. PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020**

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>

**11.** LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>

**12.** LEI Nº 14.035, DE 11 DE AGOSTO DE 2020

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.035-de-11-de-agosto-de-2020-271717691>

**13.** NOTA TÉCNICA GT COVID19 N. 19/2020

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwIjj-XC3YPzAhX3qJUCHbmyAUUQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fmpt.mp.br%2Fpgt%2Fnoticias%2Fparecerjuridico\\_2798-2020\\_gerado-em-23-10-2020-18h21min31s.pdf&usg=AOvVaw0qIFDIUfBLbNJUm1UaAN0a](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwIjj-XC3YPzAhX3qJUCHbmyAUUQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fmpt.mp.br%2Fpgt%2Fnoticias%2Fparecerjuridico_2798-2020_gerado-em-23-10-2020-18h21min31s.pdf&usg=AOvVaw0qIFDIUfBLbNJUm1UaAN0a)

**14.** NOTA TÉCNICA GT COVID19 N. 20/2020 (REVISADA EM 11.12.2020)

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjrl6PN3YPzAhUtgZUCHSVEDNgQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fmpt.mp.br%2Fpgt%2Fnoticias%2Fnota-tecnica-20-gt-covid-19-mpt-revisao-11-12-2020-5.pdf&usg=AOvVaw2PuxcE8NUIDbEvcl0F7fO4>

**15.** MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>

**16.** MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>

**17.** LEI Nº 14.151, DE 12 DE MAIO DE 2021

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-319573910>