



#UNIDOS
CONTRA
O VÍRUS

**AFASTAMENTO
DO TRABALHO
POR COVID**

Com você, a gente faz
a economia girar

Fecomércio RS
CNC Sesc Senac
Sindicatos

COM O AUMENTO DE CASOS DE COVID-19 RESULTANTE DA VARIANTE ÔMICRON, MUITAS VEZES ASSINTOMÁTICOS, AS EMPRESAS APRESENTAM DÚVIDAS QUANTO AO PROCEDIMENTO A SER ADOTADO EM RELAÇÃO AOS SEUS EMPREGADOS. ABAIXO RESPOSTAS PARA AS PERGUNTAS MAIS FREQUENTES.

1. Como deve proceder o empregador em caso de constatação de adoecimento por Covid-19?

O empregador deve imediatamente afastar o empregado do trabalho presencial por um período de dez dias, garantindo um ambiente de trabalho saudável para os demais empregados. A organização pode reduzir o afastamento desses trabalhadores das atividades laborais presenciais para sete dias desde que estejam sem febre há 24 horas, sem o uso de medicamento antitérmicos, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios. A organização deve considerar como primeiro dia de isolamento de caso confirmado o dia seguinte ao dia do início dos sintomas ou da coleta do teste por método molecular ou do teste de antígeno. É dever do empregador informar os trabalhadores que tiveram contato com o empregado afastado sobre o caso e orientá-los a relatarem imediatamente à organização o surgimento de qualquer sinal ou sintoma relacionado a doença.

2. Caso um empregado teste positivo para Covid-19 os demais empregados que tiveram contato com ele no ambiente de trabalho devem ser testados e/ou afastados do trabalho?

É importante ressaltar que o novo Anexo (Portaria 14/22) define as hipóteses em que o empregado é considerado contatante, não bastando a convivência em ambiente de trabalho para que esteja caracterizado. Os itens 2.3 e 2.4 estabelecem que são considerados contatantes, e portanto passíveis de afastamento do trabalho, aqueles empregados que tiveram contato, entre dois dias antes e dez dias após o início dos sinais ou sintomas ou a data de coleta do exame de confirmação laboratorial do caso, nas seguintes situações: i) durante mais de quinze minutos, ii) a menos de um metro de distância e sem o uso, ou com uso indevido, de máscara facial; iii) aqueles que tiveram contato físico direto com o trabalhador contaminado; iv) aqueles que permaneceram a menos de um metro de distância durante transporte por mais de quinze minutos; e v) aqueles que compartilharam o mesmo ambiente domiciliar com caso confirmado.

O empregador deve afastar o empregado contatante das atividades laborais presenciais por dez dias a contar a partir do último dia de contato entre os trabalhadores e o empregado confirmado para Covid-19. O tempo de afastamento pode ser reduzido para sete dias caso o empregador opte por fornecer teste ao empregado afastado, a ser realizado a partir do quinto dia após o contato, e o resultado seja negativo.

3. Estas exceções à definição de contatante têm alguma justificativa?

Sim. A justificativa é científica e valoriza as medidas de segurança sanitária, distanciamento e o uso de equipamento adequado em ambiente de trabalho, sendo dever do empregador garantir a segurança e o bem estar dos seus empregados.

4. Nos casos considerados suspeitos de Covid-19 como deve proceder o empregador?

Este empregado deve ser afastado das atividades laborais presenciais por dez dias, período que pode ser reduzido para sete dias desde que esteja sem febre há 24 horas, sem o uso de medicamento antitérmicos, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios. A organização deve considerar como primeiro dia de isolamento de caso suspeito o dia seguinte ao dia do início dos sintomas

5. Para o afastamento do trabalho é necessária a apresentação de atestado médico?

O afastamento do trabalho presencial do empregado que testou positivo para a Covid é inquestionável, sem qualquer necessidade de atestado médico.

6. O empregado afastado do trabalho por Covid, suspeita ou por ser contatante pode exercer suas atividades em home office?

Caso o empregado esteja assintomático e tenha sido afastado para respeitar o isolamento, não existe qualquer impedimento para o exercício do trabalho em home office. De outra parte, caso tenha sido determinado pelo médico repouso e cuidados em atestado médico, o trabalho não poderá ser exigido neste período.

7. É preciso um teste negativo para que o empregado positivado retorne ao trabalho?

A realização do segundo teste não é obrigatória. Assim, passado o período de isolamento recomendado e não apresentando o empregado sintomas, ele deve retornar ao trabalho presencial. As empresas, contudo, buscando zelar pelo ambiente de trabalho saudável, poderão determinar a realização de testes para este fim, arcando com seus custos.

8. Como a empresa deve proceder quando o empregado apresenta um atestado médico sem identificação da doença e a empresa não sabe se trata ou não como doença contagiosa em relação aos empregados que tiveram contato com o empregado?

Nestas situações a empresa deve determinar que o empregado se submeta ao médico do trabalho da empresa para verificar o alcance da enfermidade e o risco de contaminação.

9. Os empregados com mais de 60 anos devem ter tratamento diferenciado?

O empregador tem o dever de dar atenção especial aos empregados que tenham 60 anos ou mais e apresentem quadros clínicos de risco para as possíveis complicações da Covid-19, fornecendo máscaras cirúrgicas ou do tipo PFF2 (N95) ou equivalentes aos trabalhadores que não estejam em regime de trabalho remoto. É critério do empregador o tratamento dado a estes empregados, seja optando pela manutenção do trabalho presencial ou pela transferência para teletrabalho, caso as funções prestadas sejam compatíveis.

Elaborado por Flávio Obino Fº Adv Associados

Consultoria Trabalhista da Fecomércio-RS

31/01/2022.



Fecomércio RS

CNC Sesc Senac

Sindicatos