



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria do Trabalho no Município de RONDONÓPOLIS
Rua Dom Aquino, 419, Jardim Guanabara, Rondonópolis/MT, CEP 78.710-150 - Fone (66) 3411-8900

RECOMENDAÇÃO N.º 2910.2020, de 05 de maio de 2020

PA-PROMO 000085.2020.23.001/6

À FIEMT - FEDERAÇÃO DAS INDUSTRIAS NO ESTADO DE MATO GROSSO

(presidencia@sfiemt.ind.br, presidencia@sfiemt.ind.br)

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23 REGIÃO, pela Procuradora do Trabalho signatária, com fundamento na Constituição Federal artigos 1º, III, 5º, I e X, 7º, *caput*, IV, VI, VII, IX, XXII, XXIII, XXV, XXX, XXXI, XXXII, parágrafo único, 127, 170, *caput*, e 196, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 10, 83, V, e 84, *caput*, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto n. 6949/2009), artigos 8.1 e 11, na Lei 13.146/2015 (Lei n. Brasileira de Inclusão), artigo 10, na Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), artigo 2º, na Lei n. 9029/95, no Decreto-lei n. 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigos 389, I, 391 e 394-A, no Decreto n. 9.571/2018, artigos 6º e 7º, na Lei n. 11.340/2006, art. 9º, parágrafo 2º, II, e na Convenção n. 190 da OIT.

CONSIDERANDO que o art. 6º, inciso XX, da Lei Complementar nº 75/93, que estabelece competir ao Ministério Público do Trabalho:

"Expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis."

CONSIDERANDO ser o Ministério Público “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (art. 127 da CF);

CONSIDERANDO ser função institucional do Ministério Público promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção de interesses difusos e coletivos lato sensu (art. 129, inc. III, da CF/88);

CONSIDERANDO ser função institucional do Ministério Público do Trabalho instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores, na forma dos arts. 83 e 84, inc. II, da Lei Complementar nº 75;

CONSIDERANDO que a dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais da República, nos termos do inciso III do art. 1º da

Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO que o artigo 3º, IV, da CR/88 tem como objetivo fundamental da República – “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”;

CONSIDERANDO que o inciso III do art. 5º da Constituição Federal de 1988 assegura que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; e o inciso X dispõe que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano moral decorrente pela sua violação;

CONSIDERANDO a declaração da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 11 de março de 2020, de pandemia da Doença Infecciosa COVID-19, provocada pelo Novo Coronavírus (SARS-COV-2); cujo surto foi declarado Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – ESPII, ou seja, o mais alto nível de alerta da OMS, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional;

CONSIDERANDO que diante da declaração de transmissão comunitária no Brasil, têm sido recomendadas pelo Ministério da Saúde, e acolhido por diversos governos estaduais, medidas de isolamento e distanciamento social a fim de reduzir o risco da contaminação e prolongar a capacidade de ação do sistema nacional de saúde e de seus profissionais;

CONSIDERANDO que os impactos econômicos já verificados em razão das ações de enfrentamento da pandemia, bem como os impactos futuros, têm reflexos diretos no emprego, na renda das trabalhadoras e trabalhadores e implicam sério risco de incremento de atos de hostilidade, constrangimento e humilhação, sem contar as irregularidades trabalhistas;

CONSIDERANDO que a necessidade de adaptação da prestação de serviços às orientações das autoridades públicas, como também a redução temporária das atividades produtivas não essenciais, deve caminhar ao lado do reconhecimento da importância de uma cultura do trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano;

CONSIDERANDO que, para tanto, devem ser observados os princípios constitucionais que regem a ordem econômica (art. 170, caput, CR), fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a função social da propriedade (III), a defesa do meio ambiente (VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (VII), a busca do pleno emprego (VIII), com tratamento diferenciado e favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país (IX);

CONSIDERANDO que conforme Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho – Decreto Legislativo n.º 2, de 17/03/1992 e Decreto n.º 1.254/84, o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam o ser humano e

estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;

CONSIDERANDO que a saúde psicossocial, portanto, é tutelada pelo ordenamento jurídico internacional e nacional, requerendo a adoção de medidas de prevenção e repressão à violência e ao assédio (tais como violência psicológica, física, sexual, afronta à integridade moral ou à dignidade) no ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO que a violência e o assédio, segundo a Convenção n. 190 da OIT, aprovada na assembleia geral da 108ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho em 2019, *designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, seja quando eles se manifestam uma única vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico; por sua vez, a violência e o assédio por razão de gênero designa a violência e o assédio que vão dirigidos contra as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcionada a pessoas de um sexo ou gênero determinado e inclui o assédio sexual* (art. 1º);

CONSIDERANDO que a violência e o assédio podem afetar grupos com maior vulnerabilidade, tais como mulheres, crianças e adolescentes, pessoas com deficiência ou pessoas idosas, negras, migrantes, é indispensável a adoção de um enfoque inclusivo e integrado que leve em conta o gênero, identidade de gênero, orientação sexual, as barreiras sociais, a idade, raça e a origem, entre outras, em qualquer medida empresarial de contingenciamento e reorganização da mão de obra;

CONSIDERANDO que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, assim como a segurança e saúde, principalmente, de trabalhadoras, e que os governos, as organizações de empregadores e profissionais e as instituições do mercado de trabalho podem contribuir para reconhecer, enfrentar e atuar contra o ciclo da violência doméstica;

CONSIDERANDO que o art. 9º, parágrafo 2º, II, da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) assegura a manutenção da relação de trabalho pelo prazo de 6 meses quando necessário à vítima de violência doméstica o afastamento do trabalho, como medida protetiva;

CONSIDERANDO que compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com acessibilidade, liberdade sindical, respeito à jornada de trabalho legal, aos direitos humanos, entre outros (artigos 6º e 7º, Decreto n. 9.571/2018).

NOTIFICA/RECOMENDA À FIEMT - FEDERAÇÃO DAS INDUSTRIAS NO ESTADO DE MATO GROSSO QUE COMUNIQUE IMEDIATAMENTE SEUS ASSOCIADOS EMPREGADORES, que as empresas nas ações, protocolos e diretrizes de contingenciamento ou reorganização da atividade produtiva, essenciais ou não, previnam a violência e assédio no ambiente de trabalho e o adoecimento mental de seus integrantes, adotando, dentre outros, os

seguintes princípios:

A. RISCOS PSICOSSOCIAIS: considerar a violência e assédio, bem como os riscos psicossociais associados, na gestão das medidas de segurança e medicina do trabalho, adotando uma estratégia integral de prevenção e repressão a essa prática, inclusive com a aplicação de sanções; lembrando-se que o assédio sexual pode configurar crime nos termos do art. 216-A do Código Penal;

B. PREVENÇÃO E REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO:

1. elaborar o plano de contingenciamento, medidas de distanciamento e isolamento social e a reorganização da prestação de serviços, inclusive quanto ao retorno ao trabalho, em conformidade com a orientação das autoridades públicas, preferencialmente em diálogo com o grupo de trabalhadoras e trabalhadores, comissões internas ou entidades representativas, independente da modalidade contratual em vigência entre as partes (contrato de trabalho a prazo indeterminado ou determinado, contrato intermitente, estágio, contrato de aprendizagem, terceirização, entre outros) ou momento contratual (seleção, pré-contratação, execução ou extinção contratual), observando as condições reguladas pelo contrato de trabalho e a jornada máxima legal;

2. afastar as pessoas do grupo de risco, gestantes, lactantes, pessoas com deficiência e pessoas acima de 60 anos, levando em conta igualmente a compatibilidade da vida familiar e profissional (Notas Técnicas/MPT 4 e 7/2020) e priorizando o atendimento aos grupos com maior vulnerabilidade social - gênero, identidade de gênero, barreiras sociais, a idade, raça e a origem, entre outros - , àquelas pessoas que atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo COVID-19 ou que atuem em obediência às demais orientações dos serviços de saúde;

3. considerar as orientações das autoridades públicas na implementação de medidas preventivas e de auto cuidado para enfrentamento do COVID-19, adotando medidas, tais como: fretamento de transporte, oferta de alojamento para repouso em caso de jornada superior a oito horas diárias, locais arejados para descanso, alimentação, vestuário, bem como flexibilidade dos horários de entrada e saída das unidades de serviço a fim de evitar aglomerações;

4. estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, bem como orientar sobre as formas de prevenção, com observância da acessibilidade na comunicação e informação para as pessoas com deficiência.

5. garantir que as pessoas trabalhadoras, estagiários, aprendizes, voluntários, entre outros, recebam treinamento para utilização de EPIs, com observância da acessibilidade na comunicação para as pessoas com deficiência;

6. manter informação clara, precisa e visível aos clientes e fornecedores sobre as medidas e protocolos que são utilizados para prevenir a contaminação do COVID-19 dentro do ambiente de trabalho, incentivando-os aos cuidados relacionados à

higienização e distanciamento social;

7. comunicar empresas prestadoras de serviços terceirizados quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para a proteção da saúde de trabalhadoras e trabalhadores em face do COVID-19 e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador ou trabalhadora por COVID-19 que tenha trabalhado dentro das dependências da contratante;

C. EQUIDADE DE TRATAMENTO: observar

equilíbrio/equivalência das medidas para o conjunto dos trabalhadores (diretoria, gerência e pessoas trabalhadoras subordinadas: empregados, estagiários, terceirizados, aprendizes, entre os outros), mantendo-se a mesma proporção - com possibilidade de redução escalonada do percentual em favor dos grupos de menor remuneração - , em caso de redução salarial em todos os níveis, inclusive com repercussão dos dividendos, honorários, de acordo com os artigos 5º, I, 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV, a Constituição da República.

D. TRANSPARÊNCIA E DIREITO DE INFORMAÇÃO:

1. construir critérios claros e objetivos para a adoção das medidas de reorganização, contingenciamento, suspensão do trabalho e medidas afins, principalmente na seleção do grupo de trabalhadoras e trabalhadores diretamente afetados;

2. garantir o direito de informação por escrito, em meio digital ou analógico, de todas as pessoas em atuação no mundo do trabalho (pessoas trabalhadoras, empregadas, estagiárias, aprendizes, terceirizadas), por meio de ampla divulgação de normas, ações, planos de contingenciamento, deliberações relacionadas ao uso de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva, home office, licenças, entre outros, protocolos de prevenção, de identificação dos casos de suspeita ou de contaminação (Notas Técnicas/MPT 01 e 02/2020) sejam elaboradas de forma clara e precisa, identificando um setor ou pessoa(s) responsável(is) por esclarecimentos ou encaminhamento de denúncias de descumprimento das normas, e de modo acessível para a pessoa com deficiência;

3. informar amplamente ao grupo de trabalhadores sobre a possibilidade de justificar a ausência ao serviço por meio da autodeclaração dos sintomas do COVID-19 ou de atestado familiar (Portaria MS nº 454, de 20 de março de 2020, artigo 3º, parágrafo 1º: 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 parágrafo terceiro do artigo terceiro da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020), contribuindo para evitar a sobrecarga e saturação do sistema de saúde;

4. estipular prazos razoáveis para manifestação dos interessados, sempre cuidando para que as normas sejam claras, precisas e acessíveis às pessoas com deficiência.

E. PROTEÇÃO DO TRABALHO:

1. ausências ao trabalho ou a adaptação da prestação de serviços por parte de trabalhadoras e trabalhadores não poderão ser considerados como justa motivação para sanção disciplinar ou para o término de uma relação de emprego, podendo a dispensa ou sanção configurar ato discriminatório, nos termos do artigo 373-A, II e III, da CLT, artigo 4º da lei n. 9.029/95.

2. no retorno ao trabalho deverão ser asseguradas todas as vantagens à trabalhadora ou trabalhador, aprendizes, estagiários, que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria (art. 471, CLT).

F. PRESERVAÇÃO DO PODER AQUISITIVO:

1. adotar, preferencialmente, mediante prévia negociação coletiva, medidas que preservem a remuneração das pessoas trabalhadoras, reduzindo ao máximo o impacto econômico, desde que comprovado o impacto negativo na atividade empresarial (art. 501, parágrafo 2º, CLT), observando-se as condições de trabalho, nos termos do artigo 7º, IV, VI, VII, IX, XXIII, XXX, XXXI, XXXII, parágrafo único, a Constituição da República;

2. considerar como falta justificada as medidas de isolamento, quarentena ou determinação compulsória de realização de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas ou tratamentos médicos específicos diante de casos de suspeita ou contaminação comprovada de trabalhadores, nos termos da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, artigo 3º, § 3º;

G. ADAPTAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

1. adequar as jornadas de trabalho e metas de produção, levando em conta a demanda atual, as dificuldades técnicas dos trabalhos remotos e a necessidade de compatibilizar a vida profissional e familiar das trabalhadoras e trabalhadores, evitando a sobrecarga de trabalho ou jornadas extraordinárias (Notas Técnicas/MPT 3 e 4/2020);

2. assegurar o direito à desconexão das pessoas que trabalham na modalidade remota ou home office, durante as medidas de enfrentamento ao COVID-19, respeitando as normas contratuais e legais relacionadas à jornada de trabalho;

3. informar previamente e por escrito os direitos e deveres dos trabalhadores que realizam a atividade no modelo do teletrabalho, home office, firmando contrato de trabalho nos termos dos artigos 75-A a 75-E da CLT.

H. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: orientar, quando identificar sinais

de violência doméstica em alguém de seu grupo de trabalho, sobre os serviços públicos de enfrentamento à violência doméstica (disque 180, Defensoria Pública, Casa da Mulher Brasileira, Delegacia da Mulher), a fim de que a vítima possa adotar medidas protetivas previstas na Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), assegurando, quando necessário, o afastamento do ambiente de trabalho pelo prazo

de 6 meses, com garantia da manutenção da relação de trabalho (art. 9º, paragrafo 2º, II, da Lei n. 11.340/2006).

I. ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA: disponibilizar ou indicar serviços de assistência psicológica para as trabalhadoras e trabalhadores, mediante solicitação da trabalhadora ou trabalhador interessado ou constatação de risco à saúde mental, em decorrência das atividades ou local da prestação de serviços.

J. RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL: a inobservância das diretrizes de A a I pode estimular a insegurança e hostilidade no ambiente de trabalho, podendo configurar ato de violência e assédio passível de responsabilização trabalhista, civil, nos termos do art. 5º, X, CRFB, artigo 927 do Código Civil.

A entidade notificada deverá comprovar à Procuradoria do Trabalho do Município de Rondonópolis, no prazo de 05 dias, que deu ciência da notificação recomendatória a cada um dos seus associados.

RONDONÓPOLIS, 05 de maio de 2020

**LOUISE MONTEIRO GAGINI
PROCURADORA DO TRABALHO**