



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 nº 2296.2020, de 02 de abril de 2020

Pa-Promo nº 000085.2020.23.001/6

À FIEMT - FEDERAÇÃO DAS INDUSTRIAS NO ESTADO DE MATO GROSSO

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

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO, pela Procuradora do Trabalho firmatária, com fundamento na Constituição da República, artigos 7º, XIII, XIV, XXII e XXXIII, 127, 196, 200 e 227, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, caput, e na Lei n. 8080/90 (Lei Orgânica da Saúde);

CONSIDERANDO que existem sete coronavírus humanos conhecidos, dentre os quais estão incluídos o causador da SARS (síndrome respiratória aguda grave), o da síndrome respiratória do Oriente Médio (MERS) e o da COVID19 e que o conhecimento adquirido com os surtos e epidemias pretéritos tem orientado as medidas de precaução e prevenção adotadas para o novo coronavírus;

CONSIDERANDO que o comportamento do vírus, os modos de transmissão e o comportamento da doença estão sendo estudados à medida que os casos são identificados, em especial em países com diferentes características climáticas e socioambientais, as medidas de segurança também serão atualizadas e que, portanto, o presente documento deve ser acompanhado da atualização dos canais oficiais da Organização Mundial da Saúde (OMS), do Ministério da Saúde (MS) e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA);

CONSIDERANDO que os sintomas variam de leves a muito graves, podendo chegar ao óbito em algumas situações, prevendo-se que o período de incubação, ou seja, o tempo entre a exposição ao vírus e o aparecimento dos sintomas pode variar de 2 a 14 dias; que pessoas portadoras do vírus mas sem manifestação ou com manifestações leves dificultam o controle e aumentam a chance de propagação dos casos;

CONSIDERANDO que a transmissão ocorre de pessoa a pessoa a partir de gotículas respiratórias ou contato próximo (dentro de 1 metro); pessoas em contato com alguém que tenha sintomas respiratórios (por exemplo, espirros, tosse, etc.) estão em risco de serem expostas a gotículas respiratórias potencialmente

infecciosas, como os profissionais de saúde e demais que atuem no socorro, atendimento e acompanhamento de pacientes;

CONSIDERANDO que a Portaria GM nº 454, de 20 de março de 2020, declarou, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (COVID-19);

CONSIDERANDO que diante do quadro de pandemia, é necessário esforço conjunto de toda a sociedade para conter a disseminação da doença (COVID-19) e que no Brasil a Lei Orgânica da Saúde - Lei nº 8.080/90 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2º, caput), mas também deixando claro que o dever do Estado "não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade" (§ 2º);

CONSIDERANDO que, segundo pesquisa do IBGE, realizada entre junho e setembro de 2019, no município de São Paulo e Região metropolitana, a quase totalidade das pessoas com deficiência utilizam transporte público coletivo para deslocamento até o trabalho, situação que retrata a realidade desse grupo de trabalhadores e trabalhadoras nos demais municípios brasileiros dada a sua condição socioeconômica, o que por si só aumenta a chance de exposição ao vírus;

CONSIDERANDO que a exigência de comparecimento ao posto de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras com deficiência os expõe a um risco de maior contágio, com consequências graves à sua saúde, a depender do tipo de deficiência e das comorbidades associadas;

CONSIDERANDO que a Lei Orgânica da Saúde – Lei n. 8.080/90 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (artigo 2º, caput). Porém, também deixa claro que o dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade (parágrafo 2º);

CONSIDERANDO que a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência estabelece, em seu art. 11, o direito das pessoas com deficiência de ter assegurada a proteção e a segurança em situações de emergência humanitária, ocasião em que se encontram em vulnerabilidade agravada, seja pelo risco de contaminação, seja pela dificuldade de acesso a informações em razão das barreiras de que fala o art. 2ª da Lei 10.098/2000;

CONSIDERANDO que a Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) estabelece, nos seus artigos 5º e 8º, que a pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante, destacando-se que é dever do Estado, da

sociedade e da família, assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, ao trabalho, à acessibilidade, à informação, à comunicação, à dignidade, ao respeito, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico;

CONSIDERANDO que, entre as pessoas com deficiência, existe um grupo que apresenta maior risco de agravamento das condições de saúde, que são aquelas com restrições respiratórias, com dificuldades de comunicação, com condições autoimunes, que apresentam doenças associadas como diabetes, hipertensão arterial, doenças do coração, pulmão, rim e doenças neurológicas;

CONSIDERANDO que a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, estabelece, no art 3º, a possibilidade de adoção das seguintes medidas pelos empregadores: I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas;

CONSIDERANDO que, nos termos do art. 1º, da Lei nº 9.029/95, é “proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros”.

CONSIDERANDO que o trabalho é um determinante social que não pode ser esquecido (art. 3º da Lei nº 8.080/90) e que deve ser considerado em toda a política nacional de enfrentamento da COVID-19, conforme orientações do Ministério da Saúde, Anvisa e Organização Mundial de Saúde;

CONSIDERANDO que a Lei nº 19.979/2020 prevê a possibilidade de serem adotadas pelas autoridades outras medidas, além das previstas nos oito incisos do caput do art. 3º, para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, a exemplo da medida adotada no art. 4º, da Portaria GM nº 454, de 20 de março de 2020, sendo considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente dessas medidas;

NOTIFICA/RECOMENDA À FIEMT - FEDERAÇÃO DAS INDUSTRIAS NO ESTADO DE MATO GROSSO QUE COMUNIQUE IMEDIATAMENTE SEUS ASSOCIADOS EMPREGADORES, COM URGÊNCIA, que em relação a TRABALHADORAS E TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA, as empresas deverão adotar as seguintes medidas, como parâmetro mínimo:

a. GARANTIR o direito de realizar as suas atividades laborais de modo remoto em sua residência (home office), por equipamentos e sistemas informatizados pelo período em que vigorarem as medidas oficiais de isolamento social e demais orientações dos serviços de saúde com vistas a prevenção ao contágio;

b. ASSEGURAR, na impossibilidade de prestação do trabalho remoto, que a pessoa com deficiência, preferencialmente, seja dispensada do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração garantida, no período em que vigorarem as medidas oficiais de contenção da pandemia do coronavírus, adotando-se medidas como: I - licença remunerada; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas;

c. ESTABELEECER política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, bem como orientar sobre as formas de prevenção com acessibilidade na comunicação e informação.

d. ASSEGURAR que as medidas capazes de caracterizar a interrupção da prestação de serviço não impliquem em redução da remuneração dos trabalhadores, por aplicação analógica do disposto no Art. 60, § 3º, da Lei nº 8.213/91;

e. GARANTIR, considerando a situação excepcional de emergência sanitária, que as ausências ao trabalho não poderão ser consideradas como razão válida para sanção disciplinar ou término de uma relação de emprego, podendo configurar ato discriminatório, nos termos do artigo 4º da lei n. 9.029/95;

f. ORIENTAR de maneira clara e acessível os trabalhadores e trabalhadoras com deficiência diagnosticados ou com sintomas da COVID19 ou seus familiares, para buscar tratamento na rede de saúde, com afastamento imediato das atividades, bem como orientar acerca das medidas de prevenção e isolamento, conforme protocolos das autoridades sanitárias;

g. ASSEGURAR que trabalhadoras e trabalhadores com deficiência recebam treinamento para utilização de EPIs com observância da acessibilidade na comunicação;

h. GARANTIR, quando possível, que o deslocamento da trabalhadora ou do trabalhador com deficiência ocorra em horários de menor movimentação de pessoas, para evitar a exposição a aglomerações, em hipótese de utilização de transporte coletivo de passageiros, adotando-se medidas de flexibilização da jornada ou, ainda, mediante custeio de transporte particular ou fretado.

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, 02 de abril de 2020.

(assinado eletronicamente)
LOUISE MONTEIRO GAGINI
Procurador do Trabalho