



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 2032.2020, de 24 de março de 2020

PA-PROMO 000085.2020.23.001/6

REQUERIDO: FEDERAÇÕES E SINDICATOS PATRONAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO

TEMA(S): TEMAS: 01.04. - CORONAVÍRUS - COVID-19, 06. - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RECOMENDAÇÃO Nº 2032/2020

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO, pela Procuradora do Trabalho *in fine* assinada, com fundamento na Constituição da República, artigos 7º, VI, 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 a declaração de pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 11 de março de 2020, bem como pelas medidas de contenção da doença anunciadas até o momento pelos órgãos governamentais;

CONSIDERANDO a Declaração de estado de transmissão comunitária do coronavírus (COVID-19) em todo o território nacional, por meio da Portaria 454 MS/GM, de 20/03/2020;

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, que 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); que 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;

CONSIDERANDO que existem grupos populacionais mais vulneráveis, como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes;

CONSIDERANDO que o tipo de transmissão comunitária - que consiste na transmissão entre pessoas que não realizaram viagem internacional recente nem tiveram contato com pessoas que vieram do exterior, não sendo possível identificar a fonte de exposição ao vírus -, em cada localidade implicará no aumento do risco para grupos de trabalhadores que têm contato próximo com o público em geral;

CONSIDERANDO que a valorização do trabalho é princípio fundamental do Estado brasileiro, cuja continuidade e estabilidade é fator essencial para a paz social, bem como 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 o teor da NOTA TECNICA CONJUNTA Nº 03/2020 PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAP, a qual indica as diretrizes a serem observadas, por empregadoras e empregadores, empresas, sindicatos, órgãos da Administração Pública, nas relações de trabalho;

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 ser essencial assegurar a efetividade das medidas determinadas, pelo Ministério da Saúde, para distanciamento social dos trabalhadores com suspeita de agravos à saúde que possam estar relacionados ao COVID-19, diante da evidência de que a pandemia do COVID-19 causa superlotação nos serviços de saúde, os quais, nem sempre, terão condições de dar resposta de pronto atendimento aos trabalhadores com sintomas leves, face à

necessidade de atendimento de pessoas com quadros mais graves;

CONSIDERANDO que os artigos 3º e 4º da Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso) determinam ser obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público a garantia à pessoa idosa do direito à vida e à saúde, sendo dever de todos prevenir a ameaça ou violação aos direitos das pessoas idosas, com a responsabilização da pessoa física ou jurídica que os ofendam;

CONSIDERANDO que a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que estabelece os parâmetros a serem observados para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares, ainda que não ratificada pelo Brasil, constitui marco normativo a ser utilizado como parâmetro para a adoção de políticas pública ou decisões pelos poderes públicos em todas as suas instâncias;

CONSIDERANDO o princípio da igualdade e não discriminação da pessoa do trabalhador com ou sem encargos familiares, previsto no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, (Convenção 156 da OIT), todas as empresas, empregadoras ou empregadores tem obrigação de adotar medidas necessárias para facilitar a compatibilidade da vida profissional e familiar em face das medidas adotadas pelos poderes públicos para a contenção da disseminação da doença COVID-19;

NOTIFICA/RECOMENDA À FIEMT - FEDERAÇÃO DAS INDUSTRIAS NO ESTADO DE MATO GROSSO QUE COMUNIQUE IMEDIATAMENTE SEUS ASSOCIADOS EMPREGADORES A:

1. **GARANTIR** a todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores com encargos familiares (com filhas ou filhos, pessoas idosas ou com deficiência, dependentes), gestantes, pessoas idosas ou com deficiência, o direito a realizar as suas atividades laborais preferencialmente de modo remoto, por equipamentos e sistemas informatizados;
2. **ESTABELEECER** política de flexibilidade de jornada para seus trabalhadores quando serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular, conforme comunicados das autoridades;
3. **ESTABELEECER** uma política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus, e obedeçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde, observado o princípio da irredutibilidade salarial e o contido no art. 3º, §3º, da Lei Federal 13.979/20: “Será considerada falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”.
4. **PRIORIZAR** quando da fixação de políticas de afastamento de trabalhadores,

aqueles que integrem o grupo de alto risco, como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes, 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”.

5. **SEGUIR OS PLANOS DE CONTIGÊNCIA E REORGANIZAR** a atividade empresarial, em caso de a prestação de serviços contratada se realizar na modalidade presencial, prevendo: banco de horas, antecipação das férias, ou medidas negociadas similares, de modo a favorecer preferencialmente trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares, gestantes, pessoas idosas ou com deficiência, nos períodos em que as decisões das autoridades públicas tiverem repercussão direta na organização da rotina familiar ou resulte na limitação do direito de ir e vir das pessoas;
6. **BENEFICIAR** trabalhadoras e trabalhadores, quando estes constituírem famílias monoparentais, ou seja, forem os únicos responsáveis por crianças e adolescentes, idosos e pessoas com deficiência que necessitem de cuidados em sua família, buscando medidas flexibilizadoras da prestação de serviços, ou em último caso, a sua substituição temporária, sendo-lhe assegurado o direito à manutenção da relação de trabalho;
7. **ESTABELEECER** política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, com posterior isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos.
8. **SEGUIR (ou DESENVOLVER internamente)** os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância, observado o princípio da irredutibilidade salarial;

8.1. Considerando que a pandemia caracteriza situação excepcional e motivo de força maior, recomenda-se que 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;

9. **NÃO PERMITIR** a circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho que possam representar risco à sua saúde, seja de adoecimento pelo COVID-19, seja dos demais riscos inerentes a esses espaços;

Considerando a situação excepcional e motivo de força maior, as ausências ao trabalho ou a adaptação da prestação de serviços por força dos encargos familiares deverão ser estendidas a trabalhadoras e trabalhadores, bem como não poderão ser considerados como razão válida para sanção disciplinar ou o término de uma relação de emprego, podendo se configurar ato discriminatório, nos termos do artigo 373-A, II e III, da CLT, artigo 4º da lei n. 9.029/95.

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/MT, 24/03/2020

LOUISE MONTEIRO GAGINI
Procuradora do Trabalho

Fontes:

ANVISA. NOTA TÉCNICA Nº 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA ORIENTAÇÕES PARA SERVIÇOS DE SAÚDE: MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLE QUE DEVEM SER ADOTADAS DURANTE A ASSISTÊNCIA AOS CASOS SUSPEITOS OU CONFIRMADOS DE INFECÇÃO PELO NOVO CORONAVÍRUS (219)

Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC). Interim Guidance for Public Health Personnel Evaluating Persons Under Investigation (PUIs) and Asymptomatic Close Contacts of Confirmed Cases at Their Home or Non-Home Residential Settings. Disponível em: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/php/guidance-evaluating-pui.html>

MINISTÉRIO DA SAÚDE. BRASIL. Protocolo de Tratamento do Novo Coronavírus (2019-nCoV). Brasília-DF, 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. BRASIL. Plano de Contingência Nacional para Infecção Humana pelo novo Coronavírus COVID-19. <https://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2020/fevereiro/13/plano-contingencia-coronavirus-COVID19.pdf>

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION. OSHA. Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. 2020. Disponível em: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE – Folha Informativa – novo coronavírus- COVID-19. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:folha-informativa-novo-coronavirus-2019-ncov&Itemid=875

RDC nº 15, de 15 de março de 2012, que dispõe sobre os requisitos de boas

práticas para o processamento de produtos para saúde e dá outras providências.

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2012/rdc0015_15_03_2012.html

RDC nº 20, de 10 de abril de 2014, que sobre regulamento sanitário para o transporte de material biológico humano.

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2014/rdc0020_10_04_2014.pdf