

Novo coronavírus

*Recomendações para o ambiente de
trabalho na indústria da construção*

Vol. II - 12/06/2020

Realização

Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC

José Carlos Martins
Presidente

Coordenação

Fernando Guedes Ferreira Filho
Vice-Presidente da Área de Política de Relações Trabalhistas da CBIC

Equipe Técnica

Geórgia Grace
Gerente de Negócios-Projetos

Gilmara Dezan
Gestora dos Projetos da Comissão de Política de Relações Trabalhistas

Conteúdo

Serviços Médicos dos Serviços Sociais da Indústria da Construção Civil - Seconcis, sob a coordenação do Seconci-Brasil

Denise Noletto
Gerente Executiva do Seconci-Brasil

Angela Cecilia M. Rezende
Psicóloga do Seconci PR-Noroeste

Amanda Miotto
Advogada, Assessora Jurídica do Sinduscon-GO

Fernando Guedes Ferreira Filho
Vice-Presidente da Área de Política de Relações Trabalhistas da CBIC

Projeto Gráfico

Paulo Henrique de Freitas

Mensagem de Agradecimento

Nossos especiais agradecimentos ao Seconci-Brasil, ao Sinduscon-GO e ao Seconci-PR-Noroeste cujas contribuições foram fundamentais para a elaboração desta Cartilha.

Brasília-DF, junho 2020

Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC
SBN - Quadra 01 - Bloco I
Ed Armando Monteiro Neto, 3º e 4º andar
CEP: 70040-913
Telefone: (61) 3327-1013

 www.cbic.org.br

 www.cbicservicos.com.br

 www.facebook.com/cbicbrasil

 www.twitter.com/cbicbrasil

 www.instagram.com/cbic.brasil/

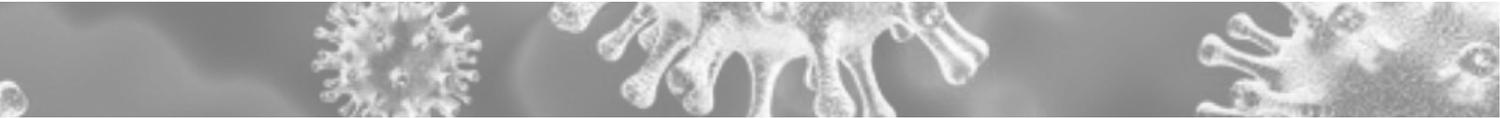
 www.youtube.com/user/cbicvideos

 www.linkedin.com/company/cbicbrasil/

 www.flickr.com/photos/cbicfotos

CPRT
Comissão de
Política de
Relações
Trabalhistas

CBIC



ÍNDICE

I - Introdução	04
II - Saúde Física	06
» Caso Suspeito de COVID-19 no Estabelecimento/Obra	06
» Caso Confirmado de COVID-19 no Estabelecimento/Obra	10
» Anexo I - Cuidados Domésticos do Paciente em Isolamento Domiciliar por 14 dias	11
III - Saúde Mental e Social	12
» Inventário de Saúde Mental	12
» Ambiente em Harmonia	13
» Discrição e Respeito	13
» Preconceito	13
» Monitoramento	14
» Medo e Luto	14
IV - Observações Quanto a Legislação Trabalhista	15
» Quanto aos Contratos de Trabalho	15
» Quanto aos Procedimentos Adotados no Ambiente de Trabalho para Prevenir a Disseminação do Novo Coronavírus	16
» COVID-19 Poderá ser Considerado Acidente do Trabalho?	17
» INSS - Afastamento por COVID-19 - 15 Primeiros Dias	17
» Empregado que se Recusa a Usar Máscara ou Seguir os Demais Protocolos de Profilaxia	17
» Rescisão do Contrato de Trabalho	17



I - Introdução

No dia 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde – OMS declarou estado de pandemia em razão da disseminação mundial da nova doença denominada COVID-19, ocasionada pelo novo coronavírus Sars-Cov-2, indicando que a enfermidade havia se espalhado por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

A pandemia no Brasil se apresenta em velocidades diferentes nos Estados da federação e, a partir dos decretos estaduais e municipais estabelecidos, o setor da construção vem operando normalmente na maior parte do país, com suspensões em algumas localidades.

Apesar de todas as medidas de prevenção estabelecidas e em execução pelas empresas do setor, num estado de transmissão sustentada há que se considerar a possibilidade de contágio, uma vez que:

- ✓ O trabalhador da indústria da construção é parte integrante da sociedade, que mantém sua convivência no âmbito familiar e comunitário;
- ✓ O trabalhador da indústria da construção, enquanto cidadão brasileiro, mantém livre seu direito de ir e vir, portanto sendo totalmente desimpedido de frequentar estabelecimentos comerciais que estiverem em funcionamento mesmo durante esse momento, bem como estabelecimentos de serviços públicos disponíveis;
- ✓ O trabalhador da indústria da construção, em grande parte, é usuário do transporte público o qual, por sua natureza, pressupõe o contato próximo com inúmeras outras pessoas;
- ✓ A quantidade de casos confirmados na população do país está em fase de crescimento acelerado, conforme demonstra a curva de propagação da doença, em especial em alguns grandes centros onde se encontram grande número de obras de construção em andamento;
- ✓ Em razão do estado de pandemia não é possível identificar e prevenir todos os vetores transmissores da doença, podendo esta atingir a qualquer pessoa da população nela inserida.

Assim, mesmo tendo em vista que as atividades de construção são consideradas de risco baixo de exposição ao vírus (são atividades que não requerem contato com casos suspeitos, reconhecidos ou que possam vir a contrair o vírus; que não levam ao contato com o público e que mesmo entre traba-

lhadores esse contato é mínimo; que os ambientes são abertos e naturalmente ventilados, e outras características próprias do setor da construção), é essencial que as empresas tomem as providências necessárias, nos casos suspeitos ou de identificação de pessoas que tenham apresentado os sintomas que tenham contraído a COVID-19.

Além das recomendações e protocolos de prevenção que as empresas devem seguir, também é importante que se adote uma postura empática com as equipes de trabalho de todas as áreas, sem distinção, mantendo a comunicação presente na rotina, demonstrando a seriedade e preocupação que o momento requer, instruindo sobre os cuidados necessários com a saúde dos colaboradores e dos seus familiares, e, principalmente, transmitindo conforto psicológico para a superação dessa fase. Ações dessa natureza proporcionam um ambiente de trabalho mais saudável para o enfrentamento menos traumático da pandemia.

Esta Cartilha traz sugestões de condutas a serem adotadas junto aos colaboradores da indústria da construção relativas à **Saúde Física** para casos suspeitos ou confirmados da doença COVID-19, observando as orientações da Organização Mundial de Saúde e das autoridades nacionais de saúde, sejam elas Federais, Estaduais ou Municipais; relativas à preservação da **Saúde Mental e Social** e, ainda, **Observações Quanto à Legislação Trabalhista** aplicada.

As sugestões ora trazidas foram organizadas a partir das informações disponíveis em maio de 2020 e em razão do avanço no conhecimento e controle da pandemia, tais orientações poderão ser revistas ou atualizadas. Qualquer procedimento deve ser adotado de acordo com as melhores técnicas e de acordo com as determinações das autoridades sanitárias. Portanto, é essencial a consulta ao serviço médico, psicológico e ao departamento jurídico, de forma a identificar o detalhamento e a melhor forma de adoção das sugestões deste conteúdo.



II - Saúde Física

1) Caso Suspeito de COVID-19 no Estabelecimento/Obra:

- Afastar por 14 dias, **imediatamente**, o trabalhador com sintomas relacionados à COVID-19: tosse, febre, coriza, dor de garganta, que são os sintomas mais comuns. Observa-se também dores pelo corpo (mialgia) e desconfortos, diarreia, cefaleia (dor de cabeça), perda de olfato (anosmia) e paladar (ageusia). A falta de ar (dispneia) que pode surgir, é indicativo de procurar emergência imediatamente, assim como cansaço extremo/limitante e febre alta. Não se pode subestimar nenhum sintoma relacionado a quadro gripal.
- Orientar os trabalhadores que, diante a existência de sintomas identificados em domicílio, não se desloquem ao estabelecimento/obra, permaneçam em casa, e informem a situação à empresa por telefone, aplicativo de mensagens ou e-mail. Caso o início dos sintomas ocorra durante o trabalho, antes da liberação do trabalhador, solicitar a emissão de autodeclaração da condição de saúde e providenciar máscara de proteção caso este ainda não possua. Faculta-se ao empregador a elaboração de testes e/ou submissão à consulta clínica em domicílio, garantindo-se a adoção de medidas que não ampliem o risco de exposição.
- Identificar os trabalhadores que desenvolveram suas atividades por mais de 15 minutos em um raio menor do que 2 metros próximos ao suspeito nos últimos 14 dias, para monitoramento quanto à apresentação de sintomas.
- Caso seja possível, até o 7º dia testar PCR – teste padrão ouro buscando identificar a presença do vírus, tanto do caso suspeito quanto daqueles que tiveram contato próximo com ele. Após o 7º dia, testar para a presença de anticorpos – procurar identificar presença de IGM (contato recente com o vírus) ou IGG (contato mais antigo).
- Caso não seja possível testar os trabalhadores que tiveram contato com o caso suspeito, acompanhar a manifestação de sintomas relacionados ao COVID-19 e, à primeira manifestação, afastar o trabalhador com sintoma e iniciar novo monitoramento.



TESTAGEM PARA COVID-19

Teste RT-PCR (*reverse-transcriptase polymerase chain reaction*)

É considerado o padrão-ouro no diagnóstico da COVID-19, cuja confirmação é obtida através da detecção do RNA do SARS-CoV-2 na amostra analisada, preferencialmente obtida de raspado de nasofaringe.

Deve ser realizado com pedido médico e a coleta pode ser feita entre o 3º e 10º dia após o início dos sintomas. O teste RT-PCR identifica o vírus no período em que está ativo no organismo, tornando possível aplicar a conduta médica apropriada: internação, isolamento social ou outro procedimento pertinente para o caso em questão.

Sorologia

A sorologia verifica a resposta imunológica do corpo em relação ao vírus. Isso é feito a partir da detecção de anticorpos IgA, IgM e IgG em pessoas que foram expostas ao SARS-CoV-2 e é realizado a partir da amostra de sangue do paciente.

É recomendado que seja realizado pelo menos 10 dias após o início dos sintomas. Isso se deve ao fato de que produção de anticorpos no organismo só ocorre depois de um período mínimo após a exposição ao vírus.

Realizar o teste de sorologia fora do período indicado pode resultar num resultado falso negativo. Por isso, para realizar o exame é necessário o pedido médico. Em caso de resultado negativo, uma nova coleta pode ser necessária, a critério médico. É importante ressaltar, ainda, que nem todas as pessoas que têm infecção por SARS-COV-2 desenvolvem anticorpos detectáveis pelas metodologias disponíveis, principalmente aquelas que apresentam quadros com sintomas leves ou não apresentam nenhum sintoma. Desse modo, pode haver resultados negativos na sorologia mesmo em pessoas que tiveram COVID-19 confirmada por RT-PCR.

Testes rápidos

No mercado há dois tipos de testes rápidos: de antígeno (que detectam proteínas do na fase de atividade da infecção) e os de anticorpos (que identificam uma resposta imunológica do corpo em relação ao vírus). A vantagem desses testes seria a obtenção de resultados rápidos para a decisão da conduta.

Entretanto, a maioria dos testes rápidos possuem sensibilidade e especificidade muito reduzidas em comparação as outras metodologias. O Ministério da Saúde aponta que os testes rápidos apresentam uma taxa de erro de 75% para resultados negativos, o que pode gerar insegurança e incerteza para interpretar um resultado negativo e determinar se o paciente em questão precisa ou não manter o isolamento social.

Como o teste rápido não possui a mesma sensibilidade que os demais métodos, é importante ter a orientação e o acompanhamento de um médico.

Recomendamos que a aplicação de testes em trabalhadores seja realizada sempre com orientação e acompanhamento médico visando a correta interpretação destes e a conduta adequada a cada caso.



- Higienizar com rigor as áreas comuns utilizadas pelo trabalhador. Os produtos desinfetantes aprovados pela Anvisa para o combate de microrganismos semelhantes ao novo corona vírus, foram disponibilizados no sítio eletrônico da Agência: http://portal.anvisa.gov.br/noticias/-/asset_publisher/FXrpx-9qY7FbU/content/saneantes-populacao-deve-usar-produtos-regularizados/219201
- Os trabalhadores responsáveis pela limpeza e desinfecção devem estar protegidos com os EPIs adequados, tais como: óculos de proteção ou protetor facial, máscara respiratória, avental, luvas e botas de borracha com cano longo, gorro para procedimentos que geram aerossóis ou outros indicados na Ficha de Informação de Segurança para Produtos Químicos (FISPQ) do produto a ser utilizado.
- Reforçar junto aos demais trabalhadores a adoção das medidas protetivas de higiene recomendadas: lavar as mãos com água e sabão ou uso de álcool gel, não tocar o rosto com as mãos sujas, distanciamento social conforme orientações no canteiro, uso de máscaras de tecido para o deslocamento, já obrigatórias em muitas localidades. No interior do canteiro adotar as máscaras recomendadas como EPI ou máscaras de tecido ou TNT.
- Monitorar periodicamente o trabalhador sintomático pelo telefone, a cada 48h, no mínimo, acompanhando a evolução de seu estado clínico e familiares contactantes, orientando-o a procurar atendimento de emergência ao primeiro sinal de dificuldade respiratória, cansaço extremo, limitante ou febre alta. Não esperar agravar o quadro para procurar um serviço de saúde. Os locais de atendimento público de saúde por localidade podem ser visualizados pelo endereço eletrônico: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#servico-de-saude>
- Fornecer ao trabalhador as orientações sobre o afastamento a ser adotado em seu domicílio, conforme sugerido no Anexo I e em relação aos familiares.
- Ao final dos 14 dias, o trabalhador, na maioria dos casos, deverá estar recuperado, porém orienta-se que seja encaminhado a uma avaliação de capacidade laboral junto ao serviço médico para formalizar esse retorno com segurança ao local de trabalho. Para retornar, deve-se acompanhar a resolução da sintomatologia, febre em até 72h antes do retorno. No caso de haver melhora dos sintomas antes dos 14 dias, deve retornar

ao trabalho antes do final do prazo do afastamento apenas se tiver teste RT-PCR com resultado negativo e liberação médica.

- Se ao final dos 14 dias de afastamento do trabalho, o trabalhador ainda não se sentir em condições de retornar ao trabalho, a partir do décimo sexto dia deverá ser agendada perícia no INSS munido de Atestado Médico e Laudo comprobatório sobre o afastamento.

NOTA – Até 19 de junho as agências do INSS estarão fechadas, sem atendimento presencial. O afastamento poderá ser formalizado por meio dos canais digitais: aplicativo “Meu INSS”, baixado no celular; pela internet, no endereço gov.br/meuinss ou ainda pelo telefone 135.

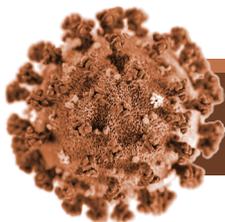
- O trabalhador deverá ser orientado a informar à Empresa, **imediatamente**, caso alguém em sua residência apresente sintomatologia relacionada ao COVID-19, pois deverá permanecer em isolamento por 14 dias. Diante desse quadro a Empresa também deverá monitorar o trabalhador.

A Portaria 454 de 20/03/2020 do Ministério da Saúde determina o isolamento social por até 14 dias das pessoas, mesmo que assintomáticas, que residam no mesmo endereço de pessoa em isolamento social por sintomas respiratórios. O trabalhador deverá ser orientado a enviar para a empresa, por aplicativo de mensagens ou e-mail, o Termo de Declaração em que conste seu nome entre as pessoas que residem no mesmo endereço e que deverão cumprir isolamento social.

O protocolo do Ministério da Saúde (versão 7) informa também que os contatos domiciliares poderão ser afastados com atestado médico informando CID Z20-9 (contato com exposição a doença transmissível não especificada).

Se este trabalhador, que era assintomático e estava afastado do trabalho por residir com pessoa em isolamento passar a ter sintomas, será reiniciado o período de isolamento por mais 14 dias, a partir do início dos sintomas. Afastamentos a partir do décimo sexto dia são da alçada do INSS.

- Rever os protocolos de prevenção adotados no estabelecimento/obra para averiguação de possíveis ajustes e implantação de novas medidas.
- Procurar o serviço médico ocupacional da empresa para conhecimento das medidas adotadas, ratificação e averiguação, junto com a gestão do estabelecimento/obra, de outras medidas necessárias e emergenciais



a serem adotadas quanto às áreas comuns, testagem, afastamento dos demais colaboradores e até indicação de suspensão temporária das atividades setorialmente ou totalmente.

2) Caso Confirmado de COVID-19 no Estabelecimento/Obra:

- Afastar do ambiente de trabalho, por 14 dias, imediatamente, o trabalhador confirmado com COVID-19, ainda que sem sintomas. Se já estiver em isolamento com sintomas prévios à confirmação, orientar para que não se desloque à empresa, permaneça em isolamento e envie por aplicativo de mensagens ou e-mail o atestado ou relatório do médico informando confirmação do diagnóstico de COVID19 ou CID: U07-1 ou CID: B34.2. O atestado deverá conter o nome legível e completo do paciente, número de dias de afastamento, o nome e o CRM legíveis do médico (carimbo não é necessário se o nome e o CRM estão legíveis) e data da emissão.
- Identificar os trabalhadores que desenvolveram suas atividades por mais de 15 minutos em um raio menor do que 2 metros próximos ao trabalhador confirmado com COVID-19 nos últimos 14 dias, e afastá-los do ambiente do trabalho, mesmo que assintomáticos. Caso seja possível, testar PCR – teste padrão ouro buscando identificar a presença do vírus nestes trabalhadores. Se não for possível testar, mantê-los afastados do ambiente de trabalho por 7 (sete) dias. Se depois destes 7 dias esses trabalhadores continuarem assintomáticos, podem retornar automaticamente às atividades.
- Higienizar com rigor as áreas comuns utilizadas pelos trabalhadores afastados, conforme orientações previstas no item 1.
- Monitorar periodicamente o trabalhador confirmado com COVID-19 pelo telefone, recomendando-se a cada 48h, acompanhando seu estado clínico e orientando a procurar atendimento de emergência ao primeiro sinal de dificuldade respiratória, cansaço extremo ou febre alta. Não esperar agravar o quadro. Caso já esteja internado em unidade de saúde ou hospital, acompanhar a condição de saúde junto à família. Os locais de atendimento público de saúde por localidade podem ser visualizados pelo endereço eletrônico: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#servico-de-saude>
- Quando o trabalhador estiver recuperado dos sintomas da doença COVID-19, orienta-se que seja encaminhado a uma avaliação de capacidade laboral junto ao serviço médico para formalizar esse retorno com segurança ao local de trabalho.

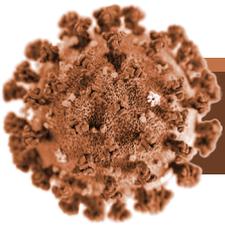
- ➔ Rever os protocolos de prevenção adotados no estabelecimento/obra para averiguação de possíveis ajustes e implantação de novas medidas.
- ➔ Procurar o serviço médico ocupacional da empresa para conhecimento das medidas adotadas, ratificação e averiguação, junto com a gestão do estabelecimento/obra, de outras medidas necessárias e emergenciais a serem adotadas quanto às áreas comuns, testagem, afastamento dos demais colaboradores e até indicação de suspensão temporária das atividades, de setor, ou mesmo da totalidade do estabelecimento.

Anexo I

Cuidados Domésticos do Paciente em Isolamento Domiciliar por 14 dias

Isolamento do Paciente	Precauções do Cuidador	Precauções Gerais
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Permanecer em quarto isolado e bem ventilado; ▶ Caso não seja possível isolar o paciente em um quarto único, manter pelo menos 1 metro de distância do paciente. Dormir em cama separada (exceção: mães que estão amamentando devem continuar amamentando com o uso de máscara e medidas de higiene, como a lavagem constante de mãos); ▶ Limitar a movimentação do paciente pela casa. Locais da casa com compartilhamento (como cozinha, banheiro etc.) devem estar bem ventilados; ▶ Utilização de máscara todo o tempo. Caso o paciente não tolere ficar por muito tempo, realizar medidas de higiene respiratória com mais frequência; trocar máscara sempre que esta estiver úmida ou danificada; ▶ Em idas ao banheiro ou outro ambiente obrigatório, o doente deve usar obrigatoriamente máscara; ▶ Realizar higiene frequente das mãos, com água e sabão ou álcool em gel, especialmente antes de comer ou cozinhar e após ir ao banheiro; ▶ Sem visitas ao doente; ▶ O paciente só poderá sair de casa em casos de emergência. Caso necessário, sair com máscara e evitar multidões, preferindo transportes individuais ou a pé, sempre que possível. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ O cuidador deve utilizar uma máscara quando estiver perto do paciente. Caso a máscara fique úmida ou com secreções, deve ser trocada imediatamente. Nunca tocar ou mexer na máscara enquanto estiver perto do paciente. Após retirar a máscara, o cuidador deve lavar as mãos; ▶ Deve ser realizada higiene das mãos toda vez que elas parecerem sujas, antes/depois do contato com o paciente, antes/ depois de ir ao banheiro, antes/ depois de cozinhar e comer ou toda vez que julgar necessário. ▶ Pode ser utilizado álcool em gel quando as mãos estiverem secas e água e sabão quando as mãos parecerem oleosas ou sujas; ▶ Toda vez que lavar as mãos com água e sabão, dar preferência ao papel-toalha. ▶ Caso não seja possível, utilizar toalha de tecido e trocá-la toda vez que ficar úmida; ▶ Caso alguém do domicílio apresentar sintomas de SG, iniciar com os mesmos cuidados de precaução para pacientes e solicitar atendimento na sua UBS. ▶ Realizar atendimento domiciliar dos contactantes sempre que possível. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Toda vez que lavar as mãos com água e sabão, dar preferência ao papel-toalha. Caso não seja possível, utilizar toalha de tecido e trocá-la toda vez que ficar úmida; ▶ Todos os moradores da casa devem cobrir a boca e o nariz quando forem tossir ou espirrar, seja com as mãos ou máscaras. Lavar as mãos e jogar as máscaras após o uso; ▶ Evitar o contato com as secreções do paciente; quando for descartar o lixo do paciente, utilizar luvas descartáveis; ▶ Limpar frequentemente (mais de uma vez por dia) as superfícies que são frequentemente tocadas com solução contendo alvejante (1 parte de alvejante para 99 partes de água); faça o mesmo para banheiros e toaletes; ▶ Lave roupas pessoais, roupas de cama e roupas de banho do paciente com sabão comum e água entre 60-90°C, deixe secar.

Fonte: WHO technical guidance - patient management - Coronavirus disease 2019



III - Saúde Mental e Social

Com a pandemia da COVID-19, ações e preocupações sobre prevenção na higienização, saúde física e questões jurídicas são indispensáveis, assim como com os aspectos psicológicos e socioculturais.

O sentimento de desamparo nas questões relativas à saúde, economia e no emocional podem gerar sintomas como:

- » Insegurança emocional (medo de perder o emprego, medo de se contaminar, medo de contaminar entes queridos, medo de perder alguém);
- » Depressão;
- » Estresse agudo;
- » Síndrome do pânico;
- » Transtornos alimentares;
- » Transtorno do sono;
- » Irritabilidade entre outras que geram consequências como violência doméstica, alcoolismo, agressões e acidentes de trabalho.

Como observar e lidar com isso no ambiente do trabalho?

1) Inventário de Saúde Mental

Além de observar e investigar os aspectos biológicos – sintomas da COVID-19 - é importante estabelecer uma triagem de saúde emocional (pode ser semanal), com levantamento de dados de alguns possíveis sintomas, como por exemplo:

Cognitivos:	Fisiológico:
1 - Irritabilidade excessiva (mais que o normal)	1 - Insônia
2 - Solidão (se sente só, mesmo rodeado de pessoas)	2 - Taquicardia
3 - Melancolia	3 - Falta de energia para executar tarefas
4 - Insegurança	4 - Alteração de Appetite
5 - Pensamentos Negativos	5 - Problemas dermatológicos recentes sem explicação
6 - Desesperança	

Ao sinalizar pelo menos quatro desses itens, buscar conversar com este trabalhador, pois ele pode estar desenvolvendo alguma doença emocional (não é um diagnóstico, é um sinal de alerta!), e se possível encaminhar ao profissional de Psicologia.

2) Ambiente em Harmonia

No ambiente de Triagem de higienização é comum o clima tenso, pois medir a temperatura, ter que fazer uso de máscaras, utilização frequente de álcool em gel nas mãos, lavar os pés, e etc., pode gerar medo e insegurança. Assim, tornar o ambiente mais leve é conveniente!

Sugere-se, por exemplo, colocar uma música na entrada (cuidado na escolha da música!), afixar cartazes de motivação propondo temas como “Viver o Hoje” e “Logo vai passar”, são pequenas ações de mimos e técnicas de quebra gelo (respeitando as medidas preventivas). O importante é que este local ser acolhedor para seu público.

3) Discrição e Respeito

Ao aferir a temperatura, ou, caso alguém venha a apresentar algum dos sintomas da COVID-19, é necessário ter cautela na abordagem e exposição do trabalhador! Caso seja detectado algum sintoma o procedimento deve ser feito de forma discreta e segura para não alarmar os demais trabalhadores e criar pânico, afinal é um alerta e não um diagnóstico.

Dentro de cada realidade, priorizar que seja feito de forma mais individualizada possível.

Vale a máxima: “Elogiar em público, conversas sérias individuais”. **DISCRIÇÃO!**

4) Preconceito

Observar possíveis preconceitos para com as pessoas que já tiveram o vírus ou que tiveram familiares contaminados. Manter constantes informações de resultados de recuperação, por exemplo, é um bom caminho, falando do vírus sem subestimar. É importante o equilíbrio nas informações de resultados e prognósticos.

Ao ter trabalhadores que contraíram, se trataram e estão retornando ao trabalho, recepcioná-los de forma positiva e acolhedora, valorizando a recuperação e a cura, valorizar que essas pessoas não são mais transmissoras e, caso a pessoa concorde – sem exposição – fazer um depoimento.



5) Monitoramento

Sempre que possível, manter contato por telefone ou por aplicativos com os trabalhadores que estiverem em isolamento por ter sido contaminado, dando apoio e segurança emocional.

6) Medo e Luto

Muitos trabalhadores (na obra, administrativo, empreiteiros, empresários) vão ou estão a vivenciar perdas que não vão poder sequer seguir os rituais de suas crenças, tão pouco velados e enterrados nos jazigos familiares e com a tarefa de retornar ao trabalho.

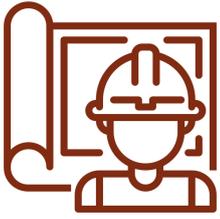
Desta forma, abrem-se dois fatores: a ansiedade de quem teme esse fato (E “se” acontecer comigo? E se eu morrer, como meus entes vão ficar?) e de quem está vivendo o luto.

No medo e ansiedade, orientar sobre vivenciar o agora, com os cuidados necessários, orientações e precauções.

Familiares que estão contaminados ou internados geram mais angústias e preocupações, assim, abrir diálogos para a possibilidade de terem notícias em horários específicos. Observar o quanto esses pensamentos no assunto são predominantes e, se for o caso, encaminhar ao profissional de Psicologia.

No Luto, de quem está passando pela perda da morte, propiciar um momento acolhedor e receptível. Respeitar os dias de direito de luto (se cabe ao caso – mesmo não podendo realizar o ritual) e, ao perceber muita melancolia, encaminhar ao atendimento especializado.

É possível criar ambientes de trabalho com higienização, cuidados e com harmonia. Cuidar da saúde mental do trabalhador e do empregador é fundamental para a superação desta fase. Não negligencie os cuidados com a saúde emocional e mental! Mente saudável e em equilíbrio se torna próspera e eficiente! Cuide-se!



IV - Observações Quanto a Legislação Trabalhista

A pandemia do novo coronavírus (COVID-19) colocou em evidência as dinâmicas das relações de trabalho, que precisaram rapidamente se amoldar a realidade fática do cenário atual. O presente protocolo tem por finalidade a orientação trabalhista a fim de subsidiar os empregadores quanto a forma mais adequada na tomada de decisões relativas ao contrato de trabalho de seus empregados quando da retomada plena das atividades.

1) Quanto aos Contratos de Trabalho

- Observar se o contrato de trabalho se enquadra em alguma das hipóteses da MP 936/2020 (suspensão ou com redução de jornada e salário).
 - Em caso afirmativo, havendo retorno das atividades, convocar o trabalhador com 48 horas de antecedência, pelo meio mencionado no acordo individual ou coletivo (acordo ou convenção coletiva), caso o período previsto não tenha encerrado.
- Mesmo com a retomada de atividades, recomenda-se manter as diretrizes atuais de isolamento domiciliar, sempre que possível (como a adoção de teletrabalho/home office, concessão de férias ou utilização de banco de horas, além da suspensão do contrato de trabalho), para os profissionais enquadrados como grupo de risco ou para os suspeitos que não tenham confirmação da doença.
- Caso o empregador opte pelo teletrabalho/home office, deverá:
 - Celebrar aditivo ao contrato de trabalho, indicando o responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e como será realizado o reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Prever cláusula sobre a quem pertence a responsabilidade pela compra do mobiliário, equipamentos e suportes ergonômicos. Esse aditivo deverá ser celebrado em até 30 (trinta) dias após o início das atividades no regime de teletrabalho.
 - Informar os trabalhadores no regime de teletrabalho, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar



doenças e acidentes do trabalho, especialmente quanto a NR-17 (ergonomia). O empregador deve fornecer um termo de responsabilidade a ser assinado pelo empregado, onde constam essas orientações, sendo que o empregado deve comprometer-se em seguir as instruções recebidas.

- Fixar e respeitar o horário de trabalho no regime de teletrabalho/home office, observando a jornada para fins de solicitação de tarefas ou disponibilidade do empregado.

→ No caso de horas acumuladas em banco de horas:

- Havendo o retorno às atividades, a sua compensação deverá ser feita observando os limites legais, tanto na jornada diária, quanto no tempo de compensação. No momento da elaboração do presente trabalho, a Medida Provisória nº 927/2020, em sua redação original, prevê que a compensação ocorra em até 18 (dezoito) meses após o fim do estado de calamidade pública decretado em virtude da pandemia, e que deve ser observado um limite de compensação de duas horas diárias, não podendo a jornada total ultrapassar 10 (dez) horas.

→ Caso o empregador tenha concedido férias aos seus empregados:

- No caso das férias, sejam coletivas, sejam individuais (completas, parciais ou antecipadas), importante lembrar que, no caso de retomada de atividades, a legislação trabalhista não prevê a possibilidade de sua interrupção, que devem observar o seu prazo de concessão original. Nesses casos, deve ser verificado se há alguma regra específica prevista em convenção coletiva de trabalho, que discipline eventual interrupção.

2) Quanto aos Procedimentos Adotados no Ambiente de Trabalho para Prevenir a Disseminação do Novo Coronavírus

→ O empregador deve comunicar de forma clara, concisa e ostensiva sobre procedimentos de prevenção à propagação do coronavírus aos empregados que estejam desempenhando suas atividades no local de trabalho, seja no canteiro de obras seja em outro ambiente, como escritórios.

→ Recomenda-se produzir registros de todos os procedimentos adotados no local de trabalho, tais como relatórios, fotos, vídeos, evidências de treinamentos, de campanhas educativas, de tal forma que mostrem o seu vínculo ao canteiro de obra ou outro ambiente de trabalho. Tais docu-

mentos devem ser arquivados por, no mínimo, 05 anos, após o término da pandemia (que será determinado por lei).

3) COVID-19 Poderá ser Considerado Acidente do Trabalho?

A presunção é que não, pois de acordo com o art. 20, §1º, alínea “d” da Lei nº. 8.213/1991 é necessário que o trabalhador comprove onexo de causalidade entre a contaminação e as efetivas atividades realizadas pelo empregado. Daí a importância de documentar e arquivar todas as medidas adotadas pelo empregador, vez que são importantes ferramentas de defesa. A inércia será fator preponderante para comprovação de eventualnexo causal e condenação.

4) INSS - Afastamento por COVID-19 - 15 Primeiros Dias

A Lei nº 13.982/2020 trouxe a possibilidade da empresa deduzir, do repasse das contribuições à previdência social, o valor devido ao empregado referente aos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, no caso em que a incapacidade temporária para o trabalho seja comprovadamente decorrente de sua contaminação pelo coronavírus (Covid-19). Em outras palavras, a empresa pagará o valor ao empregado normalmente, conforme lançamento em folha de pagamentos, e esse valor será deduzido do total devido pelo empregador ao INSS no período. Quando se diz “comprovadamente”, exclui, por certo, os casos suspeitos, pois deve existir laudo ou resultado de exame que comprove a doença.

O lançamento dos valores será feito na plataforma eSocial, conforme Nota Orientativa 2020.21, publicada no Portal eSocial (portal.esocial.gov.br) em abril de 2020, observado o limite máximo do salário de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS (R\$6.101,06).

5) Empregado que se Recusa a Usar Máscara ou Seguir os Demais Protocolos de Profilaxia

Se o empregado se recusar a utilizar EPI adequado (tais como: luvas, óculos, jalecos, uso de álcool gel, etc.) ou se recusar a ficar em isolamento recomendado por médico, poderá ser punido com advertência, suspensão e até justa causa, a depender da gravidade da falta cometida.

6) Rescisão do Contrato de Trabalho

→ A rescisão do contrato de trabalho poderá se dar por dispensa sem justa causa (artigo 477 CLT), dispensa por justa causa (artigo 482 da CLT), acor-



do entre as partes nos moldes do artigo 484-A da CLT, término do contrato a prazo determinado, conforme o caso e observadas as disposições legais.

- Caso o contrato de trabalho se enquadre em alguma das hipóteses da MP 936 (suspensão ou com redução de jornada e salário):
 - O empregador deverá convocar o trabalhador primeiro para o retorno às atividades normais, com 48 horas de antecedência, caso o período não tenha sido encerrado.
 - Na hipótese acima o trabalhador gozará de garantia provisória do emprego que será durante o período acordado de redução de jornada e salário ou da suspensão do contrato e pelo mesmo período após o restabelecimento da jornada ou do encerramento da suspensão. Contudo, não há garantia quando a demissão se der por justa causa ou por pedido do empregado.
 - Caso o empregado seja dispensado sem justa causa no período de garantia provisória, o empregador terá que pagar além das verbas rescisórias devidas, a indenização prevista no art. 10, §1º da Medida Provisória nº 396, de 1º de abril de 2020.
- Checar se o empregado que será dispensado possui estabilidade por ser membro da CIPA. Em razão da prorrogação de mandato concedido pela MP 927 é possível que, em um mesmo período, existam empregados estáveis por serem membros da CIPA, estáveis por serem candidatos em eleições cujo processo já foi iniciado, além dos estáveis pelo período pós-mandato. Se possuir estabilidade nessas condições, a dispensa não será possível nem mediante pagamento de indenização.
- Ainda que o empregador esteja na prerrogativa do diferimento do recolhimento do FGTS concedido pela MP 927/2020, em caso de rescisão do contrato de trabalho, todas as parcelas do FGTS deverão ser quitadas, inclusive as que venceriam posteriormente.
- Se ainda houver algum valor pendente a título de férias, conforme previsto na MP 927/2020, o empregador deverá pagá-las juntamente com as verbas rescisórias.
- O trabalhador deve ser encaminhado para realização do exame demissional, conforme PCMSO e orientação do serviço médico ocupacional.

