

FIEMG

RETORNO DAS ATIVIDADES: RISCOS DE AUTUAÇÕES: NOVA NR” – COVID 19

6 de abril de 2020

FIEMG

Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

CONSELHO
DE RELAÇÕES DO TRABALHO

PORTARIA CONJUNTA Nº 20,
18 DE JUNHO DE 2020

I - NOTAS INTRODUTÓRIAS

(1) A Portaria é conjunta – Secretaria do Trabalho e Ministério da Saúde. Portanto, cabem 2 tipos de fiscalização.

(2) **Princípios norteadores** - Isso direciona as ações das empresas.

Todas as ações praticadas devem seguir estes nortes:

- prevenir; controlar e mitigar os riscos de transmissão da COVID-19 no ambiente de trabalho;
E, ao mesmo tempo, num mesmo patamar:
- **preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores; e**
- **preservar empregos; e**
- **preservar a atividade econômica.**

Ou seja, tudo deve ser realizado sob a ótica da **razoabilidade**.

Tudo o que as empresas já fizeram ou pretendem fazer para prevenção, controle e mitigação da transmissão da COVID-19 deve ser materializado em provas documentais.

Sugere-se que, na análise desta norma, em cada item sejam respondidos 4 quesitos:

- i) Como implementar?**
- ii) Qual o tempo de implementação?**
- iii) Quem será o responsável?**
- iv) Como provar? Quais elementos de prova?**

3) Estas medidas não se aplicam aos serviços de saúde, ou seja, **não se aplicam ao pronto socorro e ao ambulatório que eventualmente funcionem na empresa.**

(4) A norma **deixa aberta a possibilidade de revisão dos procedimentos e confirma a escassez de conhecimentos exaustivos sobre a pandemia, bem como sobre as formas de controle. (Acompanhar e se Atualizar).** No entanto, não retira a natureza cogente das medidas impostas mas abre possibilidades de discussões técnicas em sede de defesa, caso necessário.

(5) As diretrizes previstas na Portaria se aplicam a **todos os estabelecimentos em funcionamento**.

(6) A Portaria 20 é uma **medida complementar a todas as demais Normas de SST vigentes**. Na prática, **sob a ótica trabalhista, trata-se de uma “nova NR”**. **Tem força de lei, traz inúmeras obrigações aos estabelecimentos e os coloca em posição de irregularidade sujeito a sanções caso não as cumpra.**

(7) A norma valida as medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em normas coletivas permitindo **negociações coletivas** nessa matéria, **ressalvados os limites constitucionais**.

A norma coletiva, para ser constitucional em matéria de segurança e saúde pode prever, por exemplo:

- i) Listar algumas das medidas protetivas implementadas e;**
- ii) Informar o cumprimento dos protocolos.**

(8) **Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020**: Por meio da Nota Técnica da Coordenadoria de Defesa de Meio Ambiente do Trabalho, de 23.06.2020, sobre a Portaria Conjunta nº 19/2020, o MPT, afirma que a regra **busca balizar a atuação dos agentes federais, em especial no âmbito trabalhista**. Porém, o MPT considera que esta norma apresenta **disposições menos protetivas do que as definidas por Estados e Municípios**, ou mesmo por outras normas federais de autoridades sanitárias.

Por isso, devem os auditores fiscais exigir a aplicação da norma mais protetiva, alegando ser esta a inteligência do artigo 8º da CLT, do artigo 7º da CF, do item 1.2.2 da NR-1, da decisão liminar do Ministro Alexandre de Moraes na ADPF 672 e do artigo 3º da Convenção 81 da OIT.

• **Sugestão**: A empresa deve ter conhecimento de eventual norma federal, estadual ou municipal que trate da matéria. Deve, ainda, estar preparada para, por exemplo, ser fiscalizada pela autoridade sanitária estadual.

(9) **Vigência** geral desde 18.06.2020 e, quanto às obrigações relacionadas às máscaras (item 7.2), desde o dia 3.07.2020. **Ou seja, todos os dispositivos e obrigações já estão vigentes.**

PORTARIA CONJUNTA Nº 20,

18 DE JUNHO DE 2020

II – ANEXO I

“1.1 A organização deve estabelecer e divulgar orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho.”

(10) Não basta apenas estabelecer as orientações e os protocolos. Deve-se divulgar, ou seja, dar publicidade.

Devem haver ações que comprovem a prevenção, controle e mitigação.

- **Prevenir:** conjunto de medidas ou preparação antecipada que visa prevenir um mal – que a COVID-19 se propague no ambiente de trabalho. (ex.: Orientações, e-mails, panfletos, distribuição de máscaras, disponibilização de álcool gel; etc.)
- **Controlar:** Monitorar, fiscalizar. (ex.: manter registros de afastamentos, casos suspeitos, com a evolução respectiva. Se possível, controle epidemiológico; manter canais de comunicação ativos; interfaces com a Medicina Assistencial; etc.)
- **Mitigar:** tornar menos intenso; aliviar. (ex.: distanciamentos físicos; barreiras físicas, *face shield*; afastamentos; etc.)

Como?

❖ **Parte 1 – Passado:** Recomenda-se: **recuperar tudo o que já foi feito, falado e tratado sobre a COVID-19 perante os trabalhadores e o ambiente de trabalho**, desde que a Organização Mundial de Saúde reconheceu a pandemia (11 de março de 2020) até a presente data.

- Se possível, classificar as ações em Prevenção; Controle e Mitigação.
- A empresa que já o fez, deve atualizar as orientações ou protocolos e divulgá-los novamente, no que couber. A confirmação de recebimento e leitura poderia ser arquivada para fins de comprovação.
- Pode-se, ainda, registrar em ata da CIPA, documentos do SESMT, bem como em reunião com a comissão de empregados.

❖ **Parte 2 – De agora até 31.12.2020:** **montar um calendário de todas as ações de divulgação que pretende fazer, contendo o máximo de orientações técnicas de cunho pedagógico sobre o tema.**

- Cuidar de **documentar tudo** o que faz e comprovar o acesso aos empregados, por meio de comprovantes de recebimento de e-mails, fotografias dos materiais afixados em quadros de avisos, comprovantes de treinamentos, dentre outros.
- Criar um **plano de ação específico para fazer e comprovar: PREVENÇÃO, CONTROLE E MITIGAÇÃO.**
- Registrar em ata da CIPA, documentos do SESMT, bem como em reunião com a comissão de empregados.
- Incorporar novas práticas na rotina de trabalho dos empregados, terceiros e visitantes. **Tudo deve estar arquivado num dossiê à disposição da fiscalização.**

(11) A vacinação de outras síndromes gripais é facultativa, e não obrigatória.

(12) Ao transmitir instruções aos trabalhadores, a empresa poderá escolher entre o treinamento, o diálogo de segurança, documento físico ou eletrônico, nas suas diversas modalidades. **Devem-se evitar as instruções através de panfletos.**

(13) : A Portaria estabelece o protocolo a ser seguido em relação a um dos temas com maior potencial de conflitos, qual seja, o que se considera **caso confirmado, suspeito e contatante**, bem como o que fazer quando caracterizados.

- A norma **classifica os trabalhadores em 3 grupos**, e para cada grupo cria uma série de procedimentos que as empresas deverão observar. O primeiro desafio é identificar os trabalhadores segundo os requisitos da norma (**grande complexidade**).

(A) Caso Confirmado: (a) Por exame; (b) Diagnosticado com Síndrome Gripal ou Síndrome Respiratória Aguda Grave que tenha tido contato com caso confirmado (por exame) nos últimos 7 dias antes de aparecer os sintomas.

Obs.: Somente um médico poderá trazer este diagnóstico. **Portanto, deverá ser apresentado um atestado médico***.

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: Também será considerado confirmado o trabalhador que obtiver resultado negativo em exame laboratorial, mas que apresente sintomas de síndrome gripal ou Síndrome Respiratória Aguda Grave - SRAG.

Sugestão: sugere-se que seja sempre o médico o responsável pela confirmação de diagnóstico, preferencialmente através do resultado de exame (TESTAGEM).

(B) Caso Suspeito: (atestado médico*)

Deve haver um atestado médico que retrate quadro respiratório agudo com 1 ou + dos sinais ou sintomas.

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: O MPT, é contrário aos critérios da Portaria, e alega como fundamentos o Protocolo de Manejo Clínico da COVID-19 do Ministério da Saúde destinado ao atendimento da população em geral, a posição da OMS e da OPAS, que reconhecem que a COVID-19 manifesta-se através de sintomas que podem ou não se apresentar de forma associada. Fundamenta-se nos princípios constitucionais da igualdade e da precaução.

Sugestão: Sempre baseada em avaliação de médico da empresa, do trabalho ou conveniado, que definirá se o caso é suspeito ou não, a partir de seu diagnóstico. **Prestigiar sempre que possível a realização do exame laboratorial. (TESTAGEM)**.

Recomenda-se, que não se baseie na presença de quadro respiratório agudo como critério base de reconhecimento do caso como suspeito.

(C) Caso Contatante - O mais crítico para se identificar. Se subdivide em 2.

Em ambos os casos chama atenção o nível de subjetividade que gerará enorme dificuldade na identificação.

- Ambos são **assintomáticos** e, para serem identificados, demandam investigação.
- Esta investigação deverá levar em conta todo círculo de convivência do trabalhador e não apenas o ambiente de trabalho.
- Observa-se que a exigência **leva a empresa a se obrigar a ter um serviço extremamente especializado na investigação rotineira de contato com casos contaminados ou suspeitos da COVID-19 de todos seus trabalhadores.**

(C.1) Caso Contatante de caso confirmado: trabalhador que teve contato com caso confirmado entre 2 dias antes e 14 dias após o início dos sinais ou sintomas (do sujeito que contactou) ou da confirmação laboratorial, em uma das situações abaixo:

- a) ter contato durante mais de quinze minutos a menos de um metro de distância;
- b) permanecer a menos de um metro de distância durante transporte;
- c) compartilhar o mesmo ambiente domiciliar; ou
- d) ter cuidado diretamente de outra pessoa que é caso confirmado da COVID-19.

Obs.: Em nenhuma das hipóteses acima é considerado apenas no ambiente de trabalho ou que o transporte se refere apenas ao deslocamento para o trabalho. Ou seja, vale-se para toda e qualquer situação da vida cotidiana do trabalhador.

(C.2) Contatante de caso suspeito: trabalhador que teve contato com caso suspeito entre 2 dias antes e 14 dias após o início dos sinais ou sintomas (do sujeito que contactou), em uma das situações abaixo:

- a) ter contato durante mais de quinze minutos a menos de um metro de distância;
- b) permanecer a menos de um metro de distância durante transporte;
- c) compartilhar o mesmo ambiente domiciliar; ou
- d) ter cuidado diretamente de outra pessoa que é caso confirmado da COVID-19.

Obs.: Da mesma forma que o contatante de caso confirmado, as observações valem-se para toda e qualquer situação da vida cotidiana do trabalhador.

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: É contra o conceito de contatante, por entender ser este restrito e prejudicial à saúde, não criticando, por sua vez, a definição da ANVISA: “além do contato físico direto, o contato frente a frente por 15 minutos ou mais a uma distância inferior a 2 metros ou estar em um ambiente fechado, por 15 minutos ou mais, **a uma distância inferior a 2 metros**”. Defende, ainda, que a norma não previu o contato através do compartilhamento de utensílios. O MPT alega que a norma contraria o princípio da precaução, do direito à saúde previsto no art. 196 da CF e descumprimento do parágrafo único da Lei nº 8080/90.

Para o MPT, a Portaria não se coaduna com o Protocolo de Detecção e Atendimento de casos suspeitos da COVID-19 em Portos, Aeroportos e Fronteiras da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA e com as regras do CDC - Centro de Controle e Prevenção de Doenças norte-americanas, nos seguintes aspectos:

- i) não prevê a possibilidade de transmissão viral em contato com caso suspeito em duração inferior a 15 minutos, por meio do compartilhamento de objetos de uso pessoal (vestimentas, máscaras, copos e talhares), pela prática de abraços, apertos de mãos, beijos, pelo compartilhamento de dormitórios, alojamentos e similares, etc;
- ii) a Portaria prevê contato durante mais de quinze minutos a menos de um metro de distância, enquanto a ANVISA considera o contato frente a frente, ou em ambiente fechado, por 15 minutos ou mais e a uma distância inferior a 2 metros. O CDC considera tem como referência a distância de 1 metro e meio;
- iii) a Portaria considera a permanência a menos de 1 metro de distância no transporte, enquanto a ANVISA considera contato próximo em qualquer veículo terrestre, o passageiro sentado no raio de 2 assentos em qualquer direção.

Sugere-se: que a caracterização de contatante seja sempre baseada em avaliação de médico da empresa, do trabalho ou conveniado, que certificará a condição de contatante, a partir de seu diagnóstico.

Para tanto, **o médico poderá solicitar exame laboratorial. (TESTAGEM).**

Não se confirmando a COVID-19 para o caso suspeito, conforme diagnóstico médico que se baseia na testagem, os contatantes desse caso seguirão o mesmo diagnóstico. Ou seja, se estiverem afastados, retornam ao trabalho.

(14) Por que as empresas devem realizar um diagnóstico muito bem feito de forma rotineira e, criar mecanismos que identifiquem e classifiquem seus trabalhadores com o maior rigor possível?

Porque terá a obrigação de afastar por 14 dias:

- Os casos confirmados;
- Os casos suspeitos; e
- Os contatantes de casos confirmados – deve-se considerar o afastamento a partir do último dia de contato (item 2.5.1).

Obs.: Não há previsão para o afastamento do contatante de caso suspeito.

(15) Afastamento e Realização de Atividades:

(A) Casos confirmados = afastamento médico obrigatório **14 dias**.

Se estão doentes, o afastamento é cogente. Não poderão retornar antes de 14 dias e nem trabalhar à distância.

(B) Casos Suspeitos = afastamento “médico” obrigatório (inicial) **72 horas**.

Nas primeiras 72 horas, não podem trabalhar.

Após as 72 horas, se não for confirmado, mas manter a condição de suspeito, poderão trabalhar à distância / remotamente até que seja descartada a contaminação. Se confirmado, não poderão trabalhar.

Obs.: Se não for possível o trabalho remoto, a empresa terá o custo deste afastamento (que não possui característica de afastamento médico).

Poderão **retornar do afastamento** quando:

- Realizar o exame e der negativo; ou
- Atestado médico liberar constando que está assintomático por mais de 72 horas.

(C) Contatantes de caso confirmado = afastamento presencial obrigatório 14 dias.

Devem apresentar documentos: resultado de exame ou atestado médico que confirme o caso confirmado e comprovante de residência.

Poderá trabalhar remotamente. Se não for possível o trabalho remoto, a empresa terá o custo deste afastamento (que não possui característica de afastamento médico).

Deverá ser monitorado.

Caso se torne um “Caso Suspeito” ou “Caso Confirmado”, devem ser observados os procedimentos respectivos.

(16) O item traz 2.6 traz 2 comandos distintos: **ORIENTAR e REMUNERAR.**

1º. Deverá orientar e comprovar que orientou seus empregados a permanecerem em suas residências - para todas as hipóteses de afastamento – médico ou não.

2º. A Portaria criou uma nova modalidade de afastamento (suspeitos e contatantes de casos confirmados).

Para as atividades não compatíveis com o trabalho remoto, o encargo recairá totalmente às empresas.

(17) A empresa deverá classificar seus empregados de forma rotineira, **na medida que recai a ela o ônus do afastamento.**

Porém, é expressa ao exigir procedimentos que deverão ser adotados e documentados:

(A) Canais de comunicação com os trabalhadores (empregados e terceiros) que detecte:

- Sinais ou sintomas (poderá se tornar suspeito).
- Contato com caso confirmado (poderá se tornar automaticamente contatante com caso)
- Contato com caso suspeito: : devem ser orientados a relatar imediatamente à organização o surgimento de qualquer sinal ou sintoma.

Obs.: É muito importante que a empresa adote uma robusta gestão a partir do momento que inicia os canais de comunicação com os trabalhadores, pois esta comunicação tem cunho investigativo, que gera conhecimento de situações fáticas que, se apuradas, geram consequências cogentes.

Os casos de contato com **casos confirmado ou suspeito deverão ter um acompanhamento ainda maior** na medida que poderão gerar maiores desdobramentos num curto espaço de tempo.

(B) Triagem na entrada do estabelecimento, em todos os turnos, inclusive terceirizados.

O procedimento de triagem compõe todo um protocolo investigativo. Assim, **no caso de detecção de um trabalhador com a temperatura acima dos padrões de tolerância**, por exemplo, ele deverá ser encaminhado ao setor de Medicina ou equipe técnica responsável para que a **investigação seja concluída**, o trabalhador ser classificado e, a partir desta classificação, **deverão ser tomadas as medidas correspondentes – afastamento médico ou afastamento presencial**, conforme o caso.

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: contrário as regras deste item, por entender que as medidas de busca previstas na Portaria não são ativas, uma vez que dependem da proatividade e capacidade de identificação de sintomas do próprio trabalhador.

Defende serem mais eficazes os procedimentos de busca ativa, diária, em todos os turnos de trabalho, em trabalhadores, terceirizados, prestadores de serviços e visitantes com sintomas compatíveis de síndrome gripal.

Afirma, ainda, que a medição de temperatura é insuficiente se adotada como procedimento único de triagem, pois, “é destinada à verificação de apenas um dos sintomas da COVID-19, viabilizando, dada sua insuficiência, o ingresso na unidade de trabalhadores contaminados, gerando exposição dos demais empregados a risco de contaminação”.

Sugestão: Informar a todos os trabalhadores que, na presença de qualquer sintoma devem procurar o atendimento médico, prevalecendo a decisão do profissional de saúde com relação ao comparecimento ao trabalho.

Antes de entrar no estabelecimento o trabalhador deve informar que não possui nenhum sintoma indicativo de COVID-19 e se sente apto ao trabalho (**termo de autorreferência**).

Adotar a medição de temperatura na entrada dos estabelecimentos que possuem ambulatório médico capazes de receber com segurança os trabalhadores com temperatura alterada ($\geq 37,8^{\circ}\text{C}$), em horário que houver atendimento.

(18) **Identificado o caso confirmado ou suspeito, a empresa deverá investigar** as atividades, o local de trabalho e as áreas comuns frequentadas por estes e mapear os seus contatantes.

Sugere-se a adoção de procedimento para o rastreamento eficaz de contatos, atividades, locais de trabalho e áreas comuns frequentadas pelos casos confirmados e suspeitos, para reduzir o número de novos casos de transmissão do vírus.

(19) **Uma vez identificados os empregados contatantes de casos suspeitos a empresa tem a obrigação** de informar o empregado que ele é contatante de caso suspeito, orientando o mesmo a relatar de imediato o surgimento de qualquer sinal ou sintoma relacionado à doença, descritos no item 2.2 da Portaria.

(20) **Tão logo a empresa tome conhecimento da ocorrência de casos suspeitos ou confirmados, a empresa tem a obrigação de reavaliar a implementação de medidas de prevenção indicadas.**

Sugestão: Considerando que se deve fazer a rastreabilidade do caso suspeito ou confirmado, na conclusão da pesquisa, deve-se **registrar que as medidas de prevenção foram reavaliadas e, quando for o caso, indicar e implementar novas medidas.**

As empresas deverão ter em mente que todas as orientações, procedimentos e protocolos tratam-se de **documentos vivos**. Na medida que o conhecimento sobre a pandemia, medidas profiláticas, tratamento, e tudo mais correlacionado ao tema vai se aprimorando, os procedimentos adotados pela empresa devem também ser aprimorados e documentados, em fases ou etapas.

Atenção! Sempre que houver o registro de casos suspeitos e confirmados, deve haver um registro de adoção de aprimoramento das medidas. Exemplo: adoção de maior frequência de limpeza; nova onda de treinamentos / capacitação; etc.

(21) A empresa deverá manter registro atualizado dos trabalhadores.

Sugere-se a elaboração de um “**dossiê vivo**”, e ter em mente que o destinatário é a fiscalização trabalhista e sanitária.

- Deve-se constar uma ampla classificação de todos os trabalhadores. Classifica-los entre empregados e terceiros e visitantes.
- Após esta primeira classificação, **reclassifica-los** por idade; grupo de risco para COVID-19.
- Classifica-los rotineiramente entre casos confirmados, casos suspeitos e contatantes (casos confirmados e casos suspeitos).
- Para cada tipo de trabalhador classificado, manter um “arquivo vivo” de cada medida tomada para a adequação do ambiente de trabalho, considerando os ambientes individuais (posto de trabalho) e coletivos (comuns).
- Este “dossiê vivo” deve ser continuamente aprimorado, mantido em local disponível à fiscalização.

(22) “2.11.1 São consideradas condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações da COVID-19: cardiopatias graves ou descompensadas (insuficiência cardíaca, infartados, revascularizados, portadores de arritmias, hipertensão arterial sistêmica descompensada); pneumopatias graves ou descompensadas (dependentes de oxigênio, portadores de asma moderada/grave, Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica - DPOC); imunodeprimidos; doentes renais crônicos em estágio avançado (graus 3, 4 e 5); diabéticos, conforme juízo clínico, e gestantes de alto risco.”

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: a norma deve incluir as trabalhadoras **gestantes**, em qualquer idade gestacional, e puérperas até duas semanas após o parto, incluindo as que tiveram aborto ou perda fetal, além das **populações indígenas**, pois estas populações estão previstas no Protocolo de Manejo Clínico da COVID-19 do Ministério da Saúde.

Sugere-se a adoção do grupo de risco indicado na Portaria, **com acréscimo de trabalhadoras gestantes, em qualquer idade gestacional, e puérperas até duas semanas após o parto, incluindo as que tiveram aborto ou perda fetal, além das populações indígenas.**

(23) Sobre a **higiene das mãos e etiqueta respiratória**: há bastante razoabilidade nas exigências. A empresa deve criar mecanismos para materializar tudo o que já fez, faz e aperfeiçoa.

Tudo deve constar no “dossiê vivo” destinado à fiscalização. (Fotos em diversas datas; antes X depois; vídeos; etc).

- deve haver ostensiva orientação aos trabalhadores e comprovação de tal orientação.
- devem ser adotados procedimentos para que sejam evitados contatos em superfícies com alta frequência de contato - “na medida do possível”

(24) **É dispensada a obrigatoriedade de assinatura individual dos trabalhadores em diversas situações.**

- Porém, **a ausência de comprovação atrai um ônus que pode ser bastante perigoso para a empresa.**
- Assim, é importante que, primeiro, a empresa diferencie o que é e o que não é fundamental ter a comprovação. Exemplo: comprovantes de comparecimento em treinamentos em Segurança do Trabalho; recibos de entrega de EPIs; e até mesmo comprovação de orientação acerca de protocolos de prevenção, controle e mitigação da COVID-19, são essenciais para a empresa. Já a participação em treinamentos não obrigatórios, não são fundamentais.
- Para tudo o que for essencial para a empresa do ponto de vista probatório, deve-se criar uma alternativa. Uma delas é criar pequenos vídeos, fotografias, cancelas com catracas de acesso ao local destinado ao treinamento (especificar), o máximo de registro durante este período por meios alternativos devem ser realizados e arquivados.
 - Exemplo: 2 membros da CIPA podem atestar em formulários as respectivas participações nos treinamentos.

(25) A empresa deverá **ORIENTAR os trabalhadores a aumentar o distanciamento e diminuir o contato pessoal** entre os colegas e o público. Orientar e documentar.

- A distância mínima a ser observada é de 1 metro (4.2).
- Recomenda-se a demarcação do distanciamento por meio visual - pinturas no chão, adesivos, etc.

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: O MPT critica a norma por não prever medida adicional quando o limite mínimo de 1 metro é observado. Lista, como exemplos, os anteparos físicos entre os postos de trabalho, constituídos de material impermeável, fornecimento de máscara facial do tipo viseira plástica ou óculos de proteção.

Sugere-se que, sejam identificados os postos de trabalho ou funções que terão essa proteção adicional, mesmo quando assegurado o distanciamento mínimo de 1 metro, lembrando que os óculos de proteção só poderão ser utilizados quando não for possível a adoção da máscara facial do tipo viseira plástica.

(26) **Quando não for possível implementar o distanciamento mínimo de 1 metro, em razão da atividade**, deve-se avaliar se o posto de trabalho é fixo ou não.

(A) Postos de trabalho fixos - ex.: linha de produção. A empresa deverá fornecer aos trabalhadores:

- Máscara cirúrgica ou de tecido (de acordo com o item 7);
- Divisórias impermeáveis; OU
- Proteção facial do tipo viseira plástica (face shield); OU
- Óculos de Proteção

(B) Demais postos de trabalho – ex.: manutenção. A empresa deverá fornecer aos trabalhadores:

- Máscara cirúrgica ou de tecido (de acordo com o item 7);

- **Todos os equipamentos citados são de responsabilidade da empresa e não deve ser cobrado nenhum valor do trabalhador.**
- A empresa poderá adotar outras medidas alternativas que gerem o distanciamento social, mas deverá se fundamentar em **análise de risco** a ser elaborada pela equipe técnica competente.

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: menciona que a OMS explicita que não deve haver distanciamento inferior a 1 metro. O distanciamento inferior a 1 metro deve ser em “caráter absolutamente excepcional”.

Considera que em áreas externas, como nos pontos de aglomerações (entrada e saída da empresa, refeitórios, vestiários e momentos de pausa) a distância não deve ser inferior 1,5 metro. A depender das características singulares onde o trabalho é desenvolvido, defende padrões mais rigorosos de distanciamento, como o mínimo de 2 metros (CDC e OIT).

Sugere-se que, se não for possível manter a distância de 1 metro, que seja utilizada mais de uma proteção, como divisória impermeável ou viseira plástica (face shield) ou óculos de proteção.

Sugere-se que, sejam identificados os postos de trabalho ou funções que não asseguram distanciamento mínimo de 1 metro e se altere a organização do trabalho ou layout para que se atenda ao distanciamento normativo.

Quando não for possível respeitar o distanciamento mínimo deve-se utilizar a máscara cirúrgica ou de tecido e adotar a máscara facial do tipo viseira plástica (face shield) e, se o posto de trabalho permitir, também a divisória impermeável.

Nas localidades com elevada temperatura e umidade, caso o trabalhador fique exposto ao calor, a máscara deverá ser a de proteção facial que siga o padrão da ABNT PR 1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP).

(27) A empresa é obrigada a limitar a ocupação de elevadores, escadas e ambientes restritos, incluindo instalações sanitárias e vestiários.

(28) A empresa é obrigada a demarcar e reorganizar os locais e espaços para filas e esperas com, no mínimo, um metro de distância entre as pessoas.

(29) A empresa deve evitar aglomerações, priorizando o agendamento de horário, para distribuir o fluxo de pessoas.

(30) A empresa deve evitar concentrações nos ambientes de trabalho, priorizando medidas para distribuição da força de trabalho ao longo do dia.

(31) Sempre que possível, a empresa deve promover o teletrabalho ou trabalho remoto. Esta obrigação demonstra que o teletrabalho ou trabalho remoto é uma medida de proteção da saúde pública e, por conseguinte, do trabalhador, em face da COVID-19.

(32) As reuniões presenciais devem ser evitadas, e se forem indispensáveis, deverá ser respeitado o distanciamento social.

(33) A empresa deverá potencializar a limpeza e desinfecção dos locais de trabalho. Deverá documentar este aumento de frequência e uma rotina de higienização.

Sugere-se a adoção de um *check list* em local de fácil acesso contendo horário e responsável pela limpeza rotineira do ambiente.

Atenção: Troca de trabalhador de posto de trabalho ou substituição do trabalhador na troca do turno e áreas comuns.

(34) Privilegiar a **ventilação natural** – quando possível. **Sugere-se**: criar registros, fotografias, laudos, etc.

(35) Ambientes climatizados: deve-se **evitar a recirculação de ar**. **Sugere-se**: manter em dia e em local de fácil acesso os registros de manutenções preventivas e corretivas.

(36) **Bebedouros com jato inclinado deverão ser adaptados** a fim de permitir o consumo de água somente com o uso de copo descartável, que deverá ser fornecido pela empresa.

(37) A Portaria não prevê nada em especial daquilo que já tem sido praticado pela maioria das empresas em relação aos empregados que fazem parte do grupo de risco. Recomenda-se, quando possível, o teletrabalho e, quando não possível, que se priorize o trabalho em local arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho.

- No caso de manutenção do trabalho destes empregados, é fundamental a documentação que comprove os cuidados adotados. Ex.: check list de limpeza, disponibilização de lavabo com água e sabão, álcool gel com fácil acesso; laudos ambientais com fotografias; etc.
- **Com base no entendimento do MPT** e por cautela, **Sugere-se** acrescentar ao grupo indicado na Portaria, as trabalhadoras **gestantes**, em qualquer idade gestacional, e puérperas até duas semanas após o parto, incluindo as que tiveram aborto ou perda fetal, além das **populações indígenas**.
- Além das prioridades previstas na Portaria, **sugere-se** que o mesmo **responda pesquisa médica, com periodicidade máxima quinzenal**, cujo resultado será apreciado pela área médica da empresa.

(38) Todos os procedimentos relacionados ao uso, acondicionamento e descarte dos EPIs deverão ser revisados, baseando-se no risco de contaminação pela COVID-19.

Sugere-se a elaboração de **novos procedimentos**, elaborados e assinados por Engenheiro de Segurança do Trabalho e divulgação ostensiva de tais procedimentos.

Os empregados deverão ser treinados e reciclados quanto ao uso correto dos EPIs face ao contexto.

Deve-se **observar o disposto no item 3.6 da Portaria**: “dispensada a obrigatoriedade de assinatura individual dos trabalhadores em planilhas, formulários e controles, tais como listas de presença em reunião e diálogos de segurança.”, mas mecanismos alternativos devem ser criados para eventual comprovação à fiscalização.

(39) **USO DE MÁSCARAS**: “*7.2 Máscaras cirúrgicas ou de tecido devem ser fornecidas para todos os trabalhadores e seu uso exigido em ambientes compartilhados ou naqueles em que haja contato com outros trabalhadores ou público.*

7.2.1 As máscaras cirúrgicas ou de tecido devem ser substituídas, no mínimo, a cada três horas de uso ou quando estiverem sujas ou úmidas.”

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: O MPT defende que inexistente qualquer “fundamentação técnica que garanta a eficácia da utilização de máscaras de tecido em face do Sars-Cov-2”. **O MPT entende que as máscaras de tecido recomendadas pelo Ministério da Saúde não são aptas para garantir um mínimo de proteção** contra a contaminação aos trabalhadores. Menciona que o Ministério da Saúde reconheceu que não existem estudos robustos mostrando a eficácia e segurança de máscaras de tecido para o público em geral, que **as máscaras deixam a área dos olhos sem proteção e são menos eficazes do que os cuidados regulares de higiene, como lavar as mãos.**

Defende que, em ambientes de alta umidade ou na execução de tarefas de alta intensidade física, a recomendação correta é utilizar EPI respiratório feito para ambientes com alta umidade.

Mas, diante da dificuldade de serem encontrados EPIs, o MPT tem exigido que, minimamente, as empresas forneçam máscaras de “proteção facial que sigam padrões da ABNT PR 1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP), com testes realizados em laboratório acreditado em Organismo de Certificação de Produtos (OCP), as quais deverão ser substituídas, no mínimo, a cada 3 horas, vedada nova reutilização sem submissão ao processo de lavagem previsto no item 9.4 da mesma norma.”

A depender das características do ambiente e se a atividade for realizada excepcionalmente com o distanciamento inferior a 1 metro, o MPT pode entender ser imprescindível “o fornecimento de respiradores particulados PFF2 ou equivalentes, único EPI adequado para evitar a contaminação e a transmissão do Sars-Cov-2, quando não resguardada distância mínima, na medida em que, enquanto as máscaras cirúrgicas filtram gotículas de 3 micrômetros, os respiradores conseguem filtrar partículas sólidas mais difíceis, de 0,075 micrômetro”.

O MPT entende ser imprescindível “associar ao uso de máscaras, o fornecimento de máscara facial plástica (face shield), ou quando inviável, óculos de proteção, pois o contágio acontece com o contato das gotículas com a mucosa dos olhos, da boca ou do nariz”.

Sugestão: Embora a norma não disponha que o trabalhador deva utilizar a máscara quando estiver assegurada o distanciamento mínimo de 1 metro, sugere-se que a **empresa disponibilize a máscara e exija seu uso em todos os estabelecimentos**, e não somente nos ambientes compartilhados ou naqueles em que haja contato com outros trabalhadores ou público.

No fornecimento das máscaras, parte-se da premissa que **se deve fornecer quantidade suficiente para a jornada de dois dias contínuos de trabalho, permitindo que as máscaras utilizadas em um dia sejam higienizadas após a jornada, e outras sejam utilizadas no dia subsequente.**

Considerando as diferentes jornadas e uma estimativa de **durabilidade de 30 lavagens por máscara, recomenda-se o fornecimento de um kit de 8 máscaras a cada 60 dias de trabalho, estimando-se, por dia o uso de 4 máscaras a cada dia.**

Nas localidades com elevada temperatura e umidade, caso o trabalhador fique exposto ao calor, a máscara deverá ser a de proteção facial que siga o padrão da ABNT PR 1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP).

(40) ***“7.2.2 As máscaras de tecido devem ser confeccionadas e higienizadas de acordo com as recomendações do Ministério da Saúde. 7.2.3 As máscaras de tecido devem ser higienizadas pela organização, após cada jornada de trabalho, ou pelo trabalhador sob orientação da organização”.***

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: O MPT afirma que as recomendações do Ministério da Saúde para a higienização das máscaras **“contêm exigências bastante inferiores** ao processo de higienização previsto na ABNT-PR 1002:2020” ou mesmo o procedimento preconizado pela OMS.

O MPT entende que, por não haver certeza da efetividade da máscara e do método de higienização, o risco é elevado para o trabalhador. **As máscaras podem se transformar em vetores de transmissão. Por isso, defende a aplicação da NR-36, que prevê a higienização da vestimenta como responsabilidade do empregador, sem exceções.**

Sugere-se a implementação de procedimento de auditoria do estado de higienização e conservação das máscaras, bem como a possibilidade de troca antecipada, a depender do estado de conservação das mesmas.

Recomenda-se que as empresas informem a melhor forma de higienização, tomando como referência o processo indicado pela norma ABNT-PR 1002:2020, ou mesmo o procedimento preconizado pela OMS.

É positivo sob a ótica trabalhista a adoção de medida disciplinar para fins pedagógicos e demonstração perante a fiscalização de que a empresa fez uso correto do poder diretivo no controle do uso de máscaras no ambiente de trabalho. Naturalmente, como todo procedimento disciplinar, a empresa deve se pautar nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

(41) **Refeitórios** – recomendações e determinações. Em ambos os casos, preparar material visual, fotográfico que deverá fazer parte do “dossiê vivo” destinado à fiscalização. (Fotos em diversas datas; antes X depois; vídeos; etc).

• **Determinações:**

- Vedado compartilhamento de copos, pratos, talheres, etc.
- limpeza e desinfecção frequentes das superfícies das mesas, bancadas e cadeiras. (Além de fazer deve-se comprovar que fez – adotar prática de preenchimento de check list).
- Espaço mínimo de 1 metro entre pessoas na fila e nas mesas. (demarcar os espaços no chão para facilitar a observância e comprovar).

Obs.: Se o distanciamento frontal ou transversal não for observado, deve ser utilizada barreira física sobre as mesas

- Criar escalas para revezar os trabalhadores.
- Deve-se retirar das mesas os recipientes.
- Entregar jogo de utensílios higienizados (talheres e guardanapo de papel, embalados individualmente).

• **Recomendações:**

- Evitar autosserviço – *self service*. Quando não for possível, implementar medidas de controle.
- higienização das mãos antes e depois de se servir;
- higienização ou troca frequentes de utensílios de cozinha de uso compartilhado, como conchas, pegadores e colheres;
- instalação de protetor salivar sobre as estruturas de autosserviço – ou seja, instalação de barreiras físicas; e
- utilização de máscaras e orientações para evitar conversas durante o serviço (usar placas ostensivas pedindo silêncio no recinto, seja no local em que servem os alimentos, sejam nas mesas).

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: O MPT defende que o autosserviço deve ser proibido por força do risco gerado pelo uso de itens compartilhados e pela exposição de alimentos a grande quantidade de trabalhadores.

Sugestão: Caso a empresa venha a manter o autosserviço, deverá implementar procedimento para demonstrar o controle sobre o compartilhamento de utensílios e sobre a exposição de alimentos.

(42) Demonstrar **ostensivamente orientações, demarcações** que provem que diligenciou para evitar aglomerações.

O item 9.1.1 determina a adoção de procedimento de monitoramento do fluxo de ingresso.

Exemplos: colocar catraca; dedicar mão-de-obra que controle e limite a entrada.

Deve-se providenciar orientações, o que se recomenda também a afixação de cartazes e demarcações com a finalidade de manter os trabalhadores distantes no mínimo 1 metro entre si e quanto ao procedimento de **desparamentação – retirada de vestimentas e EPIs, que o último a ser retirado deve ser a máscara.**

Disponibilizar pia com água e sabonete LÍQUIDO e toalha DESCARTÁVEL; OU álcool gel – AMBOS: na ENTRADA e na SAÍDA dos vestiários

(43) **Transporte fretado** – condições gerais:

- A empresa deverá **criar procedimento que impeça o embarque de pessoas sintomáticas**, inclusive terceiros da organização de fretamento – ex.: motorista.
- Em relação aos terceiros da organização de fretamento (ex. motorista), sugere-se a elaboração de um termo contratual entre a contratante e contratada, em que se estipule procedimentos para detecção de seu empregado com sintomas, com medidas orientativas e substituição imediata da mão-de-obra, se for o caso.
- Além das **medidas orientativas** anteriores que evitam o trabalho de pessoas sintomáticas, recomenda-se a medição de temperatura antes do embarque de cada passageiro e protocolo de saúde idêntico já adotado para a entrada no estabelecimento.
- **Obrigatório o uso de máscaras** no interior do ônibus.
- A empresa deverá **diligenciar para evitar aglomerações** no embarque e desembarque – distância mínima de 1 metro. (ex. orientações ostensivas afixadas no interior do ônibus; demarcações nos pisos; etc).
- Deve haver o **distanciamento físico de pelo menos 1 metro** no interior do veículo.
- Deve-se evitar ar condicionado e a recirculação de ar. Neste aspecto, deixar registros de manutenção de ar condicionado em dia e à disposição da fiscalização.
- **Assentos e superfícies devem ser higienizados regularmente**; e, **os motoristas deverão higienizar constantemente** seus postos de trabalho – recomenda-se rotina pré-estabelecida e registros, tipo check list.
- Deve-se manter **registro atualizado de todos que utilizam o transporte – listados por veículo e viagem**.

(44) Demonstrar **ostensivamente orientações, demarcações** que provem que diligenciou para evitar aglomerações.

O item 9.1.1 determina a adoção de procedimento de monitoramento do fluxo de ingresso – ex.: colocar catraca; dedicar mão-de-obra que controle e limite a entrada.

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: Para o MPT, o Protocolo de Detecção e Atendimento de casos suspeitos da Covid-19 em Portos, Aeroportos e Fronteiras, da ANVISA, conceitua como contato próximo em qualquer veículo terrestre, o **passageiro sentado no raio de 2 assentos em qualquer direção**.

(45) Quando houver SESMT e CIPA, a empresa deverá envolver seus membros no programa de prevenção, controle e mitigação.

- Porém, vale ficar atento a participação e aos registros de modo que não se caracterize casos confirmados de contaminação pela COVID-19 como **doença ocupacional**.
- Tanto o SESMT – Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho quanto a CIPA – que trata da prevenção de acidentes DO TRABALHO, desempenham atos, gerenciam documentos legais que se relacionam a doenças ocupacionais. Portanto, cada ato praticado e registrado deve ser **acompanhado a fim de não colocar a empresa em situação ainda mais gravosa, coadunando na confissão de que a suposta doença teve nexos com o trabalho**.
- Exemplos de práticas positivas: registro em atas de reuniões ordinárias da CIPA de que a empresa capacitou seus colaboradores quanto aos procedimentos e orientações de prevenção contra a COVID-19; de que houve adequações nas instalações físicas do refeitório de cunho preventivo; que os pisos foram demarcados; etc..
- **Não se recomenda o registro de tais medidas no PPRA e no PCMSO.**

(46) **Retorno das Atividades:** Demonstrar que as medidas constantes da Portaria foram observadas; desinfetar os locais de trabalho, áreas comuns e veículos; reforçar a comunicação aos trabalhadores e implementar a triagem dos trabalhadores e **garantir os afastamentos respectivos: casos confirmados, suspeitos e contatantes, nos termos da Portaria.** Lembrar de **comunicação ostensiva e documentação.**

(47) **TESTAGEM:** “12.1.1.1 Quando adotada a testagem de trabalhadores, esta deve ser realizada de acordo com as recomendações do Ministério da Saúde em relação à indicação, metodologia e interpretação dos resultados”.

Posicionamento do MPT - NT 23.06.2020: O MPT defende a testagem como medida de vigilância ativa interna, na retomada das atividades do setor ou do estabelecimento sob o argumento de que “caso haja retorno às atividades sem testagem conforme padrões técnico-científico existentes, corre-se o risco de iniciar-se novo surto de COVID-19 no estabelecimento, com graves repercussões à saúde pública local”.

Alega que pessoas assintomáticas, ou na condição pré-sintomática, podem transmitir o vírus.

O MPT entende que a testagem não deve ser o único critério de retorno ao trabalho, devendo ser associada a outros aspectos, como apresentação de sintomas, investigação de contatos comunitários, domiciliares e ocupacionais.

Sobre a **TESTAGEM** O MPT destaca que, **entre as estratégias de enfrentamento da doença, são reconhecidas a testagem progressiva da população (Ministério da Saúde), em massa pelas empresas (ANVISA) e de forma ampla (Conselho Nacional de Saúde).**

Também ressalta que a realização de testes é considerada essencial pela Organização Mundial de Saúde e menciona que países como a Coreia do Sul, têm obtido sucesso em suas políticas de combate à COVID-19 justamente por realizarem a testagem massiva de seus habitantes.

Sugere-se que, todos os trabalhadores, que estiveram fora do estabelecimento, **como critério de retorno ao trabalho presencial, sejam submetidos a testagem**, vinculada a consulta médica, que considerará, dentre outros, a apresentação de sintomas, investigação de contatos comunitários, domiciliares e ocupacionais. A testagem deverá ser realizada por entidade idônea que cumpra as recomendações do Ministério da Saúde em relação à indicação, metodologia e interpretação dos resultados.

Após subnotificação de casos de coronavírus, Camil se compromete a testar funcionários semanalmente

Empresa assinou termo de ajuste de conduta junto ao Ministério Público do Trabalho

10/07/2020 - 17h16min

Atualizada em 10/07/2020 - 20h26min

A Camil Alimentos S. A., de [Itaqui](#), na [Fronteira Oeste](#), é a primeira cerealista do Estado a firmar termo de ajuste de conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT)

Ministério Público do Trabalho recomenda testagem de todos trabalhadores do setor

23/06/2020



O Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), notificou o SindHosp para que, usando todos os meios de comunicação disponíveis, divulgue amplamente entre as empresas integrantes da categoria econômica que representa que cumpram a recomendação de:

"ADOTAR as medidas de testagem em relação a todos os trabalhadores que lhes prestam serviços, observado especialmente o Protocolo de Testagem do Estado de São Paulo (<https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/protocolo-de-testagem-covid-19-v02.pdf>)."

Covid-19: MP e MPT recomendam em Campinas testagem ampla e fiscalizações sobre comércios e prevenção por empregadores

Orientações feitas por órgãos foram enviadas à prefeitura nesta quinta (4). Governo publicou decreto que permite reabertura de shoppings, do comércio de rua e atividades religiosas.

Por G1 Campinas e Região

04/06/2020 18h48 · Atualizado há 2 meses



COVID-19

MP e MPT pedem que prefeitura faça testagem na população contra covid-19

Acordo com o MPT prevê testagem de Covid-19 em todos os trabalhadores de frigorífico em Presidente Prudente

Empresa deverá manter em isolamento domiciliar, por 14 dias, a contar da coleta do teste, os funcionários com resultado positivo, garantindo os salários de forma integral.

Por G1 Presidente Prudente

23/07/2020 12h22 · Atualizado há 4 dias



Em audiência com MPT, sindicatos cobram testagem em massa de servidores



Arte: Ctrl S

O fornecimento de EPIs de qualidade e a liberação de servidores que estão em grupo de risco também foram reivindicados

Na manhã desta segunda-feira (8), o Ministério Público do Trabalho (MPT) promoveu nova audiência de acompanhamento das condições de trabalho dos servidores municipais de Curitiba durante a pandemia de Covid-19, que contou com participação do SISMUC, SISMUNIC e demais sindicatos que representam as diferentes categorias do funcionalismo municipal. A gestão foi representada pela Procuradoria Geral do Município (PGM).

FIEMG

Obrigada



ÉRIKA MORREALE

erika.morreale@fiemg.com.br

Cel./WhatsApp: (31) 99585-5720

FIEMG

Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

**CONSELHO
DE RELAÇÕES DO TRABALHO**