

NOTA-TÉCNICA CONJUNTA 07/2020

PGT/COORDIGUALDADE

Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa (COVID 19) para trabalhadoras e trabalhadores com deficiência

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO, pelo Procurador Geral do Trabalho *in fine* assinado e a **COORDIGUALDADE** – Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, instituída pela Portaria 273/2002, com fundamento na Constituição da República, artigos 5º, 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*, na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto 6949/2009), no art. 10 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015), na Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), na Lei n. 8080/90 (Lei Orgânica da Saúde), em razão da declaração de pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 11 de março de 2020, bem como das medidas de contenção da doença anunciadas até o momento pelos órgãos governamentais, **expedem a presente Nota Técnica, com o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, nas relações de trabalho**, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores com deficiência.

A Occupational Safety and Health - OSHA elaborou classificação de graus de risco à exposição considerando as funções desempenhadas pelos trabalhadores, assim compreendidos: i) Risco muito alto de exposição: aqueles com alto potencial de contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19 durante procedimentos médicos, laboratoriais ou post-mortem, tais como: médicos, enfermeiras, dentistas, paramédicos, técnicos de enfermagem, profissionais que realizam exames ou coletam amostras e aqueles que realizam autopsias; (ii) Risco alto de exposição: profissionais que entram

em contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19, tais como: fornecedores de insumos de saúde, e profissionais de apoio que entrem nos quartos ou ambientes onde estejam ou estiveram presentes pacientes confirmados ou suspeitos, profissionais que realizam o transporte de pacientes, como ambulâncias, profissionais que trabalham no preparo dos corpos para cremação ou enterro; (iii) Risco mediano de exposição: profissionais que demandam o contato próximo (menos de 2 metros) com pessoas que podem estar infectadas com o novo coronavírus (SARS-coV-2), mas que não são considerados casos suspeitos ou confirmados; que tem contato com viajantes que podem ter retornado de regiões de transmissão da doença (em áreas sem transmissão comunitária); que tem contato com o público em geral (escolas, ambientes de grande concentração de pessoas, grandes lojas de comércio varejista) (em áreas com transmissão comunitária); (iv) risco baixo de exposição: aqueles que não requerem contato com casos suspeitos, reconhecidos ou que poderiam vir a contrair o vírus, que não tem contato (a menos de 2 metros) com o público; profissionais com contato mínimo com o público em geral e outros trabalhadores.

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. A transmissão ocorre de pessoa a pessoa a partir de gotículas respiratórias ou contato próximo (dentro de 1 metro). Assim, 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.

Os efeitos da determinação de medidas de isolamento, quarentena ou determinação compulsória de realização de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas ou tratamentos médicos específicos foram reguladas pela Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que, no artigo 3º, § 3º, considera como falta justificada ao serviço ou à atividade laboral privada o período de ausência.

As medidas de segurança têm sido atualizadas, razão pela qual 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), bem como das decisões administrativas adotadas pelos órgãos locais.

Diante da indiscutível importância do respeito às medidas adotadas, é necessário ressaltar o papel de toda a sociedade no esforço conjunto de conter a disseminação da doença (COVID-19), respeitando-se os direitos das trabalhadoras e trabalhadores com deficiência, consideradas em situação de vulnerabilidade, nos termos do artigo 10 da lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) em razão da situação de risco acentuado e de calamidade pública causados pela pandemia, o que indica a recomendação de medidas específicas para salvaguarda de seus direitos, além daquelas já expressas nas Nota Técnicas 2,3, 4 e 5 do MPT.

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

É certo que as medidas de prevenção voltadas às pessoas com deficiência, além das gerais que devem ser atendidas por todos indistintamente, há específicas de acordo com o tipo de deficiência, em que a higienização requer maior cuidado, além de também ser realizada nos equipamentos utilizados por elas, o que as coloca em situação de maior vulnerabilidade.

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

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

No Brasil, a Lei Orgânica da Saúde – Lei n. 8.080/90 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao

seu pleno exercício (artigo 2º, caput). Porém, também deixa claro que o dever do Estado *não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade* (parágrafo 2º).

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

A Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) estabelece ainda, nos seus artigos 5º e 8º, que a pessoa com deficiência *será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante*, destacando-se que *é dever do Estado, da sociedade e da família, assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, ao trabalho, à acessibilidade, à informação, à comunicação, à dignidade, ao respeito, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.*

Nesse sentido, considerando-se a situação excepcional em razão da pandemia do coronavírus, as ausências ao trabalho ou a adaptação da prestação de serviços por parte de trabalhadoras e trabalhadores com deficiência não poderão ser considerados como justa motivação para sanção disciplinar ou para o término de uma relação de emprego, podendo a dispensa ou sanção configurar ato discriminatório, nos termos do artigo 4º da Lei n. 9.029/95.

Nesse contexto de esforço coletivo em prol de toda a sociedade brasileira, o Ministério Público do Trabalho ressalta que a valorização do trabalho é um princípio fundamental da sociedade brasileira (art. 1º da Constituição da República), cuja continuidade e estabilidade na prestação de serviços são fatores indispensáveis à paz social. Ademais, o trabalho é um determinante social que não pode ser esquecido (art. 3º da Lei n. 8.080/90) nas medidas de contenção da disseminação da doença COVID-19.

Ante o exposto, diante das medidas de contenção da disseminação da doença coronavírus (COVID-19), **ORIENTA-SE A ATUAÇÃO DAS PROCURADORAS E**

PROCURADORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, em especial das Coordenadorias Regionais da COORDIGUALDADE, da seguinte forma:

1. Recomendar às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que, nas medidas de flexibilização da prestação de serviços, assegurem a igualdade de oportunidades e de tratamento da trabalhadora ou do trabalhador com deficiência, adotando, as seguintes medidas, como parâmetro mínimo:
 - a) **GARANTIR** o direito de realizar as suas atividades laborais de modo remoto em sua residência (home office), por equipamentos e sistemas informatizados pelo período em que vigorarem as medidas oficiais de isolamento social e demais orientações dos serviços de saúde com vistas a prevenção ao contágio;
 - b) **ASSEGURAR, na impossibilidade de prestação do trabalho remoto, que a pessoa com deficiência, preferencialmente, seja dispensada do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração garantida, no período em que vigorarem as medidas oficiais de contenção da pandemia do coronavírus, adotando-se medidas como:** I - licença remunerada; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas;
 - c) **ESTABELECER** política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, bem como orientar sobre as formas de prevenção com acessibilidade na comunicação e informação.
 - d) **ASSEGURAR** que as medidas capazes de caracterizar a interrupção da prestação de serviço não impliquem em redução da remuneração dos trabalhadores, por aplicação analógica do disposto no Art. 60, § 3º, da Lei nº 8.213/91;
 - e) **GARANTIR**, considerando a situação excepcional de emergência sanitária, que as ausências ao trabalho não poderão ser consideradas como razão válida para

sanção disciplinar ou término de uma relação de emprego, podendo configurar ato discriminatório, nos termos do artigo 4º da lei n. 9.029/95;

- f) **ORIENTAR** de maneira clara e acessível os trabalhadores e trabalhadoras com deficiência diagnosticados ou com sintomas da COVID19 ou seus familiares, para buscar tratamento na rede de saúde, com afastamento imediato das atividades, bem como orientar acerca das medidas de prevenção e isolamento, conforme protocolos das autoridades sanitárias;
- g) **ASSEGURAR** que trabalhadoras e trabalhadores com deficiência recebam treinamento para utilização de EPIs com observância da acessibilidade na comunicação;
- h) **GARANTIR**, quando possível, que o deslocamento da trabalhadora ou do trabalhador com deficiência ocorra em horários de menor movimentação de pessoas, para evitar a exposição a aglomerações, em hipótese de utilização de transporte coletivo de passageiros, adotando-se medidas de flexibilização da jornada ou, ainda, mediante custeio de transporte particular ou fretado.

Feitas essas considerações, o Procurador-Geral do Trabalho e a COORDIGUALDADE, no âmbito de suas atribuições, orientam as procuradoras e procuradores do Ministério Público do Trabalho a acolher as sugestões supra elencadas, sem prejuízo de outras medidas pertinentes à espécie de acordo com o caso concreto, como forma de atuação resolutiva deste *parquet* a contribuir decisivamente nos esforços de todos os órgãos vocacionados à contenção da disseminação da doença coronavírus (COVID-19).

Brasília-DF, 28 de março de 2020.

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Procurador-Geral do Trabalho

ADRIANE REIS DE ARAUJO
Coordenadora Nacional
da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades
e Eliminação da Discriminação no Trabalho

ANA LUCIA STUMPF GONZALEZ
Vice Coordenadora Nacional da
Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades
e Eliminação da Discriminação no Trabalho



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 003151.2020.00.900/8 Outras Providências nº 002734.2020**

Signatário(a): **ANA LÚCIA STUMPF GONZÁLEZ**

Data e Hora: **28/03/2020 17:16:36**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ALBERTO BASTOS BALAZEIRO**

Data e Hora: **28/03/2020 17:41:06**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ADRIANE REIS DE ARAUJO**

Data e Hora: **28/03/2020 20:27:20**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=4581540&ca=JPFATHLSM5BJU9Y2