

PICPLAST

Plano de Incentivo à Cadeia do Plástico



Pandemia e retomada das atividades presenciais: vacinação e medidas de prevenção ainda necessárias

Carla Teresa Martins Romar
30/09/2021

Realização:



abiplast Braskem

Associação Brasileira da Indústria do Plástico





ASPECTOS A SEREM ABORDADOS:

- Pandemia Covid-19 – efeitos econômicos e sociais – consequências ainda desconhecidas
- Atividades essenciais – manutenção do trabalho presencial – cuidados e riscos
- Atividades não essenciais – afastamento do ambiente de trabalho – *home office* ou não (?)
- Retomada das atividades presenciais – cenário – cuidados e riscos
- Vacinação – finalidade social/saúde pública – possibilidade de exigência pelo Estado e pelo empregador



➤ PANDEMIA COVID-19

- Magnitude
- Distanciamento / isolamento – efeitos sociais desconhecidos
- Efeitos econômicos devastadores
- Sob o aspecto do trabalho humano – novos modelos de trabalho / importância da tecnologia
- Busca mundial por uma solução – vacinação



- ATIVIDADES ESSENCIAIS – MANUTENÇÃO DO TRABALHO PRESENCIAL + *HOME OFFICE*
- Definição de atividades essenciais – Governos Federal e Estaduais
- Resistência por parte de trabalhadores – desafios e poder de direção do empregador
- Cuidados exigidos para prevenção do contágio
- Riscos – contaminação – responsabilidade do empregador
- *Home office* – regulamentação – providências necessárias – riscos e consequências



- ATIVIDADES NÃO ESSENCIAIS – *HOME OFFICE* (OU NÃO ?)
- Conceituação por exclusão a partir da definição de atividades essenciais
- Afastamento do ambiente de trabalho
- *Home office* – regulamentação – providências necessárias – riscos e consequências
- Novo modelo de trabalho – tecnologia – impactos
- Dificuldades em relação aos empregados novos (contratações durante a pandemia)
- Dificuldades em relação a todos os empregados



➤ RETOMADA DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS

- Cenário – levantamento KPMG:
 - ✓ 1º semestre/2021 – 66% das empresas estavam interessadas em voltar ao trabalho presencial em 2021, e os 34% restantes em 2022
 - ✓ 2º semestre/2021 – 50% para retorno em 2021 e 50% para retorno em 2022
 - ✓ 74% das empresas ouvidas afirmaram que os planos de volta ao trabalho presencial mudaram em alguns momentos em razão do surgimento de novas cepas do vírus. Além disso, a vacinação completa ainda está em patamares baixos (em algumas regiões, mais ainda)



➤ RETOMADA DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS

- Cuidados:

- ✓ Portaria Conjunta (MS e SEPT) nº 20/2020 + Portaria nº 1.565/2020 + Notas Técnicas MPT + Normativas estaduais





✓ Medidas Gerais (entre outras):

- Higienização dos locais de trabalho, das áreas comuns, dos equipamentos compartilhados
- Estabelecimento e divulgação de orientações ou protocolos das medidas para prevenção, controle e mitigação de riscos
- Distanciamento (locais de trabalho, refeitórios, vestiários, elevadores, etc)
- Continuidade de uso de máscara
- Ações para identificação precoce e afastamento dos casos
- Procedimentos para que os empregados reportem sintomas ou contato
- Instruções específicas de higiene das mãos, uso da máscara, etiqueta respiratória
- Fornecimento de sanitizantes / álcool
- Não compartilhamento de toalhas e produtos de uso pessoal
- Triagem e monitoramento de saúde



✓ Medidas Gerais (entre outras):

- Cuidados e distanciamento no transporte fornecido pelo empregador
- Limite de empregados em trabalho presencial (Decreto nº 65.897, de 30/07/21 – SP = para atividades não essenciais, 80%)
- Afastamento das atividades de casos suspeitos, confirmados e contratantes

OBS: informações e medidas estendidas aos terceirizados

✓ Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- SESMT
- CIPA
- PCMSO (?)
- PPRA (?)



- Riscos:
- ✓ Contágio – consequências
- ✓ Responsabilidade do empregador – manter comprovações de medidas / manter registros atualizado, à disposição dos órgãos de fiscalização





- Trabalhadores de grupos de risco:
 - ✓ Priorizar *home office* / em caso de impossibilidade: adaptação e medidas mais restritivas de prevenção
 - ✓ Trabalhadoras gestantes – Lei nº 14.151/2021 – afastamento, sem prejuízo do salário – quem arca com o custo?? – decisão do STF (STF - ADI: 5938 DF - 0069830-37.2018.1.00.0000, Relator: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, Publicação: DJe-205 23-09-2019) vem sendo aplicada por diversos tribunais:

“Diante da impossibilidade de realocação da empregada em local salubre, o § 3º do art. 394-A da lei determina que a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário maternidade, nos termos da Lei 8.213/1991, durante todo o período de afastamento.”



- Descumprimento das medidas de prevenção:
 - ✓ Poder de direção do empregador
 - ✓ Poder disciplinar do empregador – gradação





➤ VACINAÇÃO

- Finalidade social / saúde pública
- Possibilidade de exigência pelo Estado e pelo empregador
- Decisões do STF – Estado pode determinar a submissão obrigatória dos cidadãos à vacinação, com possibilidade de imposição de medidas restritivas previstas em lei (multa, impedimento de frequentar determinados lugares, de fazer matrícula em escolas, etc), mas não pode fazer imunização à força



✓ TESE FIXADA PELO STF

(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, facultada a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade; e sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente.

(II) Tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.



- ✓ Em relação ao empregador:
 - Art. 158, CLT + item 1.4.2 da NR-1 = permitem ao empregador inserir em seu PCMSO a vacinação como medida de saúde obrigatória
 - Caso o empregado se recuse, estará cometendo ato faltoso, passível de sanção disciplinar – inclusive justa causa (reconhecimento pela JT) – exceção por questões de saúde
 - “Seletividade” do mercado de trabalho – critério vacinação



✓ RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS EM RELAÇÃO À VACINA:

- Inclusão da obrigatoriedade em PCMSO
- Campanhas de conscientização (CIPA)
- Campanhas informativas
- Esclarecimento aos empregados que se recusarem
- Aceitação de recusa justificada
- Recusa injustificada – gradação: advertência / justa causa (persistência)
- Afastamento do empregado que se recusar (até solução)





PICPLAST

Plano de Incentivo à Cadeia do Plástico



WEBINAR FINALIZADO

Agradecemos a participação de todos!

Realização:



abiplast Braskem

Associação Brasileira da Indústria do Plástico

