

“PROJETO DE LEI Nº _____/2020

EMENTA:

Alterar a Lei nº 2.994 de 17 de dezembro de 1982, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Vitória, para incluir como doença ocupacional o trabalhador contaminado pelo Coronavírus - COVID-19 e dá outras providências.

Art. 1º - Esta Lei altera a Lei nº 2.994 de 17 de dezembro de 1982, para incluir no rol de doenças ocupacionais o trabalhador que sofrer contaminação pelo coronavírus – COVID -19.

Art. 2º - O art. 63 da Lei nº 2.994 de 17 de dezembro de 1982 passa a vigorar acrescida do seguinte inciso XXVII:

“Art. 63 - Ressalvando o disposto no § 2º do art. 75, são considerados de efetivo exercício do cargo, para todos os efeitos, **os afastamentos em virtude de:**

XXVII - a doença proveniente de contaminação pelo coronavírus – COVID -19”

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



Vereador Cleber Felix – DEM



JUSTIFICATIVA

A organização Mundial de Saúde, declarou em janeiro de 2020, pandemia global do coronavírus, sendo uma emergência de saúde pública de interesse internacional, devido aos altos riscos de contaminação. Incluem-se, entre as recomendações de prevenção, a limpeza e higienização do local de trabalho, a promoção regular de limpeza das mãos e a disposição de lenços em locais de fácil acesso. Também foi recomendado evitar multidões e sugerido o teletrabalho no caso de epidemia.

O Covid -19 se espalha de maneira semelhante à gripe. No entanto, algumas pessoas com o sistema imunológico enfraquecido, pessoas com diabetes, doenças cardíacas e pulmonares são mais vulneráveis à doença.

No início de fevereiro, foi sancionada a [Lei nº 13.979/2020](#), que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. O isolamento e a quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas, bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação das pessoas que não estejam doentes, a fim de evitar a possível contaminação ou a propagação do vírus) são algumas das medidas que podem ser aplicadas pelo Poder Público.

O Covid-19 tem um alto índice de contágio, principalmente nos trabalhadores que prestam serviços essenciais à população. Segundo o Painel Coronavírus do Ministério da Saúde¹, no Brasil até o dia 5 de maio foram confirmados 114 mil casos, sendo infelizmente levados ao óbito 7.921 pessoas.

A Covid-19, sem dúvidas, é atualmente o arqui-inimigo de todos os países nesta "terceira guerra mundial". Existe uma preocupação forte generalizada com as consequências desta doença, pois milhares de pessoas vieram a óbito em vários países, e o mesmo ocorreu no Brasil.

De todas as consequências drásticas da pandemia, há uma que vem preocupando milhares de brasileiros: *a desestabilização nas relações de trabalho*, em gênero e espécie, pois muitas empresas, principalmente de pequeno e médio porte, sofreram uma redução considerável do faturamento e outras foram obrigadas a encerrar as suas atividades e, conseqüentemente, realizar inúmeras demissões.

Desde novembro de 2017, o Direito e o Processo do Trabalho vêm passando por grandes transformações, com reformas, minirreformas etc. Entretanto, para enfrentamento das consequências advindas dessa "força maior", torna-se premente a necessidade de relativização e flexibilização dos direitos trabalhistas, com o escopo de manutenção do emprego e a sobrevivência das atividades empresariais.

A fim de adequar a vida das pessoas e trabalhadores a essa nova realidade, foram instituídas diversas medidas no ambiente laboral, a maioria prevista nas MPs 927 e 936 de 2020, a saber: adoção de *home office*, antecipação de férias, uso de banco de horas, suspensão temporária de obrigações, suspensão do contrato de trabalho, redução da jornada e salário.



De fato, a recomendação de adoção do trabalho remoto foi amplamente seguida pelas empresas pátrias. Todavia, existem segmentos que realizam as atividades essenciais, e que estão listados no artigo 3º, § 1º, e incisos do Decreto 10.282/2020, que não podem parar. Existem outras que estão na iminência de retornar, conforme se infere dos planos de retomada divulgados por diversos municípios brasileiros.

Destarte, o Supremo Tribunal Federal, no dia 29 de abril, ao realizar juízo de cognição sumária acerca da constitucionalidade do artigo 29 da MP 927, afastou a sua aplicação e eficácia, ao argumento principal de que seria de prova muito difícil para o trabalhador contaminado pelo vírus comprovar o nexo causal entre a doença e o ambiente de trabalho. Em clara aplicação do princípio da proteção ao empregado, o órgão de cúpula do nosso Judiciário determinou a inversão do ônus da prova, presumindo a responsabilidade do empregador, salvo prova em contrário de que o ambiente de trabalho era apropriado ao trabalho, sem riscos para a contaminação pelo coronavírus.

Desse modo, conquanto tenha o STF liminarmente e com bons argumentos afastado a eficácia do artigo 29 da MP 927, certo é que o nosso próprio arcabouço jurídico não permite a presunção de contaminação quando o empregador é diligente, adota e faz cumprir regras de controle de acesso, saúde, higiene, inclusive com higienização do ambiente, tomando todas as medidas de proteção de saúde e segurança do trabalhador.

Nessa linha, importante seguir as recomendações vinculadas ao reforço de higiene e medidas de saúde, tais como: disponibilização no local de trabalho de papéis toalhas, sabonetes líquidos ou detergentes e álcool em gel 70%. Além disso, importante que os empregadores divulguem por e-mail, site oficial ou redes sociais informativos sobre a importância de utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs), e, considerando a Covid-19, o uso obrigatório de máscaras de proteção facial, estas que devem ser fornecidas aos empregados, para utilização no trajeto casa-trabalho e vice-versa, bem como no local de trabalho. Por fim, para as atividades não essenciais, a adoção de *home office* para evitar as aglomerações.

A saúde e a incolumidade física do trabalho são fatores integrantes do próprio direito à vida. A vida humana possui um valor inestimável e deve ser protegida por todos os meios. No entanto, há algumas atividades executadas pelos empregados, em especial os que laboram nos hospitais, postos de saúde, laboratórios, aeroportos, nos órgãos segurança pública e todos aqueles que trabalham em serviços e atividades essenciais infelizmente estão mais propensos ao contágio.

Diante dos fatos entendemos que nada mais justo e proporcionar aos trabalhadores que foram contaminados considerar a doença do Coronavírus – COVID-19 como acidente de trabalho, alterando dessa forma o disposto na Lei nº 2.994 de 17 de dezembro de 1982. Dessa forma estamos garantindo ao empregado contaminado a pessoa ter direito a 15 dias de afastamento pagos pela empresa e o auxílio pago pelo INSS a partir do 16º dia. Após o período fora de serviço, o funcionário tem 12 meses de estabilidade no emprego e não pode ser dispensado sem justa causa. Além disso, caso a pessoa venha a óbito seus dependentes terão direito a pensão.



A presente proposição encontra amparo na Constituição da República, que dispõe em seu art. 7º, XXII a respeito dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Em face do exposto, e dada a importância de preservar a saúde das pessoas contaminadas e proporcionar-lhes dignidade, solicito o apoio dos Nobres Pares para aprovação da presente iniciativa.

Vitória, 30 de junho de 2020.



Vereador Cleber Felix - DEM

