

## ANEXO I

### RELAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES RECOMENDADAS ÀS MAIORES EMPRESAS DA INDÚSTRIA NA ÁREA DE ATRIBUIÇÃO DA SEDE DA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

#### 1. **DESENVOLVER** um plano de prevenção de infecções de acordo com as legislações

locais tais como:

- a. **ORIENTAR** para que os trabalhadores permaneçam em casa se doentes;
- b. **FORNECER** espaço para lavagem adequada das mãos e na ausência ou distância do local de trabalho, fornecer álcool gel ou outro sanitizante adequado;
- c. **ORIENTAR** os trabalhadores a cobrirem o rosto quando tossir ou espirrar conforme orientações dos órgãos de saúde;
- d. **FORNECER** lenços de papel, papel-toalha e lixeira para os trabalhadores e o público em geral;
- e. **PERMITIR** e organizar os processos de trabalho para a realização de teletrabalho (ou home office);
- f. **REORGANIZAR** escalas de trabalho, com vistas a reduzir o número de trabalhadores por turno, inclusive adotando sistema de rodízio ou sistema de escala de revezamento de turnos, modulando jornadas, entradas, saídas e horários de refeições ou café, de modo a evitar de todas as maneiras aglomerações de trabalhadores;
- g. **GARANTIR** a flexibilização dos horários de início e fim da jornada, com vistas a evitar a coincidência com horários de maior utilização de transporte

público e, em caso de fornecimento do transporte pelo próprio empregador, garantir a ampliação das linhas disponibilizadas, a fim de reduzir o número de trabalhadores transportados simultaneamente.

- h. **ALERTAR** para que os trabalhadores não utilizem equipamentos dos colegas de trabalho, como fones, aparelhos de telefone, mesas e outros, fornecendo esses materiais para cada trabalhador;
  - i. **REALIZAR** a limpeza e desinfecção das superfícies de forma regular, utilizando os procedimentos e produtos recomendados e registrados pela autoridade sanitária;
  - j. **ESTABELEECER** política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, seguido de posterior isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos (fornecer máscaras para o trabalhador com caso suspeito e aos demais que tiveram contato com este trabalhador ou estiverem realizando seu atendimento);
  - k. **INFORMAR** os colegas do trabalhador diagnosticado com Síndrome gripal sobre a possível exposição deles ao COVID-19 no local de trabalho, mantendo o sigilo médico, a fim de que os demais contactantes ocupacionais possam redobrar seus cuidados de higiene, usar máscaras e monitorar o aparecimento dos seus sintomas gripais.
2. **DESENVOLVER E SEGUIR** os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância.

3. **EVITAR** planos de demissão voluntária (ou equivalente) ou dispensas de trabalhadores, fazendo-se uso, anteriormente, de teletrabalho/home office,

flexibilização de jornada, redução de jornada e adoção de banco de horas, antecipação imediata de férias individuais e coletivas, concessão de licença remunerada, suspensão de contratos (*lay off*) com garantia de renda;

4. **PRIORIZAR** a negociação coletiva e o diálogo com as entidades sindicais para instituição de qualquer plano de demissão voluntária (ou equivalente) ou de dispensa plúrima ou coletiva, devendo referidas medidas somente serem implementadas na insuficiência das demais medidas citadas no item 3 e de outras que sejam passíveis de adoção pela respectiva empresa ou setor;
5. **NEGOCIAR** com o Sindicato da Categoria Profissional respectivo as consequências da ausência ao trabalho fora das situações previstas na Lei nº 13.979/2020, bem como eventuais planos para redução dos prejuízos econômicos sofridos e seu impacto na manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, mediante adoção de medidas como: a. Adoção de trabalho remoto (teletrabalho/home office) nas atividades em que for viável; b. Flexibilização de jornada; c. Redução de jornada e adoção de banco de horas; d. Concessão imediata de férias coletivas e individuais, sem a necessidade de pré-aviso de 30 dias de antecedência e/ou notificação de com 15 dias de antecedência para o Ministério da Economia, cientificando-se a entidade sindical representativa, antes do início das respectivas férias; e. Concessão de licença remunerada aos trabalhadores; f. Suspensão dos contratos de trabalho (*lay off*), com garantia de renda; g. suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação (art. 476-A da CLT); h. Outras medidas passíveis de adoção pela respectiva empresa ou setor de atividade econômica, com especial atenção para a garantia de renda e salário.
6. **ESTABELEECER** política de flexibilidade de jornada para seus trabalhadores quando serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades, observado o contido na Lei Federal

13.979/20, no parágrafo terceiro, do artigo terceiro: “*Será considerada falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo*”.

7. **ESTABELECE**r política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus e obedeçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde, observado o princípio da irredutibilidade salarial, salvo mediante Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposto no art. 7º, VI, da Constituição da República, **ABSTENDO-SE** de considerar as ausências ao trabalho ou a adaptação da prestação de serviços em tais casos como razão válida para sanção disciplinar ou o término de uma relação de trabalho, podendo configurar-se ato discriminatório, nos termos do artigo 373-A, II e III, da CLT, e do artigo 4º da Lei n. 9.029/1995.

8. **ACEITAR** a autodeclaração do empregado a respeito do seu estado de saúde, relacionado a sintomas do COVID 19, e **PERMITIR/PROMOVER** o afastamento do local de trabalho e o trabalho à distância, se compatível com a atividade, como medida de prevenção da saúde pública e como medida de redução à procura de serviços hospitalares, aplicando-se o disposto no art. 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/2020, facultando-se ao empregador a contratação de trabalhadores substitutos, bem como a elaboração de contraprova, mediante a coleta de amostra do trabalhador e/ou submissão a consulta clínica em domicílio, sem ônus, garantindo-se a adoção de medidas que não ampliem o risco de exposição;

**6.1** Fica a empresa **CIENTIFICADA** que, nos termos e observados os requisitos do art. 3º, §1º da Portaria GM n. 454, de 20/03/2020, “*o atestado emitido pelo profissional médico que determina a medida de isolamento será estendido às pessoas que residam*

*no mesmo endereço, para todos os fins, incluindo o disposto no § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020”.*

**6.2 ESCLARECER** junto aos trabalhadores que a prestação de declarações falsas, posteriormente comprovadas, os sujeitará à responsabilização criminal, bem como às sanções decorrentes do exercício do poder diretivo patronal.

**9. NÃO PERMITIR** o ingresso de trabalhador ou prestador de serviços com sintomas respiratórios, entendidos esse como tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre, nas dependências da empresa e **GARANTIR** seu **imediato** afastamento das atividades, nos termos do art. 2º da portaria 454 MS/GM, de 20/03/2020, com vistas a evitar a caracterização do **crime** previsto no **art. 132 do Código Penal que consistem na “exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo direto e iminente”**.

**10. NÃO PERMITIR** a circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho, as quais possam representar risco à saúde, seja quanto ao adoecimento pelo COVID-19, seja quanto aos demais riscos inerentes a estes espaços.

**11. IMPLEMENTAR**, de forma integrada com a empresa prestadora de serviços, todas as medidas de prevenção ora recomendadas, de forma a garantir-se o mesmo nível de proteção a todos os trabalhadores do estabelecimento, considerando-se a responsabilidade direta de o contratante de serviços terceirizados *“garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências”* (art. 5-A, § 3º da Lei 6019/74 c/c itens 5.48 e 5.49 da NR-05, item 9.6.3 da NR-09 e item 32.11.4 da NR-32).

**10.1 ADVERTIR** os gestores dos contratos de prestação de serviços terceirizados quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus (SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante, quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (COVID-19).

**12. GARANTIR** que o SESMT da empresa permaneça em permanente contato com a Vigilância Epidemiológica Municipal, com vistas a adoção de medidas preventivas no ambiente de trabalho, orientadas às Políticas locais estabelecidas.

**13. FRANQUEAR o acesso de autoridades sanitárias e de fiscalização do trabalho, tais como a Gerência Regional do Trabalho, o CEREST (Centro Referência Especializado em Saúde do Trabalhador), ANVISA, Vigilância Sanitária Municipal, Corpo de Bombeiros, integrantes da Guarda Municipal e outros, para o fim de fiscalizar as obrigações aqui fixadas bem como outras relativas à saúde, segurança e higiene do trabalhador.**