

PROJETO DE LEI N° , DE 2021

Dispõe sobre as medidas de proteção ao trabalhador, em seu retorno, reinserção e continuidade no ambiente de trabalho, durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

SF/21915.12887-10

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as medidas a serem adotadas visando a proteção do trabalhador em seu retorno, reinserção e continuidade no ambiente de trabalho, durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Parágrafo único: Às disposições desta Lei aplicam-se, subsidiariamente, as normas de saúde e segurança no trabalho constantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), com suas regulamentações, e as convenções internacionais de saúde e segurança do trabalho ratificadas pelo Brasil.

Art. 2º O Poder Executivo, no âmbito de sua competência, elaborará normas regulamentadoras (NR's) de proteção ao trabalhador, em seu retorno e reinserção gradual às atividades laborais econômicas, bem como na continuidade dos trabalhos em andamento, com observância das variações dos índices locais de transmissão, asseguradas as cautelas sanitárias pertinentes às particularidades das atividades laborais.

§ 1º A elaboração de normas regulamentadoras, em atendimento ao disposto nesta Lei, será precedida de consulta pública e deverá considerar os riscos e os procedimentos laborais, com avaliação dos níveis de circulação do ar e do potencial de disseminação de aerossóis nos locais de trabalho.

§ 2º As entidades sindicais dos trabalhadores e empregadores, dos setores cujas atividades econômicas estejam ou possam ser suspensas,

serão ouvidas, em audiência prévia, pelas autoridades responsáveis pela suspensão.

§ 3º A audiência prévia, prevista no parágrafo anterior, ocorrerá antes da decisão de retorno das atividades econômicas que estejam suspensas, em especial no que diz respeito aos protocolos de saúde e higiene a serem observados.

§ 4º O Ministério Público do Trabalho participará das audiências previstas nos parágrafos anteriores, sem prejuízo da participação facultativa de entidades nacionais da sociedade civil organizada, como as associações de juízes do trabalho, procuradores do trabalho, auditores fiscais do trabalho e advogados trabalhistas, sempre pela entidade mais representativa.

Art. 3º Para fins do retorno ao trabalho a que se refere o artigo anterior, as atividades laborais são classificadas como de altíssimo, alto, médio e baixo risco.

§ 1º São de altíssimo risco as atividades que:

I – envolvam alto potencial de exposição a fontes conhecidas ou suspeitas de Covid-19 durante procedimentos médicos, post-mortem ou laboratoriais específicos.

§ 2º São de alto risco as atividades que, alternativa ou cumulativamente:

I – envolvam alto risco potencial de exposição a fontes conhecidas ou suspeitas de COVID-19;

II – envolvam contato direto com grande número de pessoas no local de trabalho;

III – envolvam contato com grande número de pessoas em trânsito;

IV – envolvam circulação em ambientes com pessoas sabidamente suspeitas de contaminação ou já diagnosticadas;

SF/2/1915.12887-10

V – envolvam, por sua natureza, distância predominantemente menor que 2 (dois) metros entre trabalhadores;

§ 3º São de médio risco as atividades que atendam quaisquer das seguintes condições:

I – atendimento ao público em geral;

II – impliquem contato eventual com grande número de pessoas no local de trabalho; ou

III – envolvam, por sua natureza, distância predominantemente menor que 4 (quatro) metros entre trabalhadores;

§ 4º São de baixo risco as atividades que

I – não envolvam atendimento ao público;

II – impliquem contato com número reduzido de pessoas no local de trabalho, com distância maior de 4 metros entre trabalhadores; e

III – todas as demais não classificadas entre as anteriores.

§ 5º As normas regulamentadoras, previstas no art. 2º desta Lei, definirão os padrões técnicos delimitadores dos conceitos de "local sem ventilação natural", "grande número de pessoas", "pessoas suspeitas de contaminação" e "contato eventual".

Art. 4º Os empregadores e tomadores de serviços deverão adotar regulamentos internos ou protocolos de retorno para as atividades consideradas de altíssimo risco, nos termos desta Lei, contendo, no mínimo, previsão de:

I – testagem de retorno de todos os trabalhadores, pelo menos 48 (quarenta e oito) horas antes da hora de reinício da atividade laboral;

II – testagem regular de todos trabalhadores não-vacinados, em prazo não superior a quinze dias;

III – disponibilização gratuita de equipamentos de proteção individual (EPI) incluindo máscaras de nível de proteção PFF2, ou superior;

Art. 5º Os empregadores e tomadores de serviços deverão adotar regulamentos internos ou protocolos de retorno para as atividades consideradas de alto risco, nos termos desta Lei, contendo, no mínimo, previsão de:

I – testagem de retorno de todos os trabalhadores, pelo menos 48 (quarenta e oito) horas antes da hora de reinício da atividade laboral;

II – planejamento de testagem regular por amostragem dos trabalhadores, em prazo não superior a trinta dias;

III – disponibilização gratuita de equipamentos de proteção individual (EPI's), incluindo máscaras de nível de proteção PFF2, ou superior;

IV – formação de grupos de profissionais de atuação conjunta e concomitante, organizados por setor, turno ou dias de trabalho, que poderão ser afetados parcial ou totalmente pelas medidas de suspensão das atividades;

Art. 6º Os empregadores e tomadores de serviços deverão adotar regulamentos internos ou protocolos de retorno para as atividades consideradas de médio risco, nos termos desta Lei, contendo, no mínimo, previsão de:

I – testagem de retorno de todos os trabalhadores, pelo menos 48 (quarenta e oito) horas antes da hora de reinício da atividade laboral;

II – planejamento de testagem por amostragem dos trabalhadores;

III – disponibilização gratuita de equipamentos de proteção individual (EPI's) incluindo máscaras de nível de proteção PFF2, ou superior;

IV – formação de grupos de profissionais de atuação conjunta e concomitante, organizados por setor, turno ou dias de trabalho, que poderão ser afetados parcial ou totalmente pelas medidas de suspensão das atividades;

Art. 7º Os empregadores e tomadores de serviços deverão adotar regulamentos internos ou protocolos de retorno para as atividades consideradas de baixo risco, nos termos desta Lei, que devem conter, no mínimo, previsão para fornecimento e uso de máscaras e álcool gel,

manutenção de distanciamento social entre trabalhadores, bem como procedimentos para comprovação de ausência justificada em decorrência da observação de sintomas e de testagem positiva.

Art. 8º Os protocolos referidos no *caput* dos arts. 4º a 7º consistem em atos de regulação interna, com força de regulamento de empresa, disciplinando para o futuro a suspensão e o retorno de atividades no caso da ocorrência de novos casos positivos, observando-se, em todo caso, os termos das normas regulamentadoras previstas no art. 2º desta Lei.

§ 1º Os sindicatos representativos de categorias profissionais em atividade junto ao empregador ou tomador de serviços deverão ser necessariamente ouvidos durante o processo de elaboração dos regulamentos internos ou protocolos, sob pena de invalidade dos atos normativos, nos termos do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º O Poder Executivo emitirá modelo de protocolo padrão para micro e pequenas empresas, e microempreendedores individuais (MEI), priorizando a simplificação dos procedimentos.

§ 3º O protocolo padrão a que se refere o parágrafo anterior incluirá, no mínimo, máscara com nível de proteção PFF2 ou superior, álcool gel, distanciamento pessoal e equipamentos de proteção individual compatíveis com as atividades desenvolvidas pelos empregados, se for o caso.

§ 4º A não elaboração dos regulamentos ou protocolos internos a que se refere esta Lei, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Lei, sujeitará o infrator à multa no valor de 1% (um por cento) do capital social da empresa ou empreendimento, observado o valor mínimo de R\$ 500,00 (quinhentos reais), dobrando-se a multa em caso de omissão que ultrapasse o prazo de 60 (sessenta) dias, sem prejuízo das responsabilidades administrativas, civis e penais pelas lesões individuais e coletivas decorrentes da omissão.

§ 5º Na ocorrência da omissão prevista no parágrafo anterior, presume-se a existência do nexo de causalidade entre os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19), detectados após o decurso do prazo limite de 30 (trinta) dias, e a negligência do empregador na adoção das cautelas de prevenção necessárias.

SF/2/1915.12887-10

Art. 9º Após a finalização das prioridades do Plano Nacional de Imunização (PNI), nova etapa de vacinação deverá contemplar, por ordem de risco, as atividades descritas nos parágrafos do art. 3º desta Lei.

Art. 10. Durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) é obrigação do empregador disponibilizar a infraestrutura, os materiais, os equipamentos de tecnologia, os serviços de dados e de telefonia necessários à prestação do teletrabalho, trabalho à domicílio (*home office*) ou à distância pelo empregado, observadas as normas relativas à ergonomia do mobiliário, além de cumprir e fazer cumprir os limites de jornada, as pausas e os intervalos laborais previstos no Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT).

§ 1º Não integram o salário as despesas com a disponibilização da infraestrutura ou equipamentos referidos no *caput* deste artigo, bem como as eventuais despesas necessárias realizadas pelo empregado, durante a pandemia, com a aquisição ou reparo dos bens fornecidos, que deverão ser reembolsadas pelo empregador.

§ 2º Durante o período de pandemia a que se refere o *caput* deste artigo, a responsabilidade pelas medidas de saúde e segurança no trabalho será solidária entre os empregadores e tomadores de serviços, em caso de estações de trabalho compartilhado (*coworking*) e similares organizadas por tomadores de serviços, em regime de terceirização.

§ 3º A fim de cumprir a obrigação do *caput*, o empregador efetuará a avaliação do local de teletrabalho por meio remoto ou com visita presencial, com autorização expressa do empregado, oportunidade em que o empregador deverá avaliar o cumprimento das medidas de prevenção da saúde e segurança no trabalho, previstas na legislação.

§ 4º A recusa do teletrabalhador, trabalhador à domicílio, ou à distância às vistorias em seu local de trabalho, apesar de fundadas suspeitas do empregador da ausência de um ambiente de trabalho compatível com as exigências legais, implicará a isenção de responsabilidade administrativa ou civil do empregador, em relação aos eventuais danos ou consequências prejudiciais à saúde e à segurança do empregado decorrentes desse ambiente não vistoriado.

Art. 11. Nas viagens de serviço, é de responsabilidade exclusiva do empregador a realização de testagem prévia e posterior a cada

deslocamento intermunicipal, interestadual ou internacional em transporte coletivo que o empregado realize.

Parágrafo único. Aos trabalhadores que realizem viagens frequentes, com utilização de transporte coletivo intermunicipal, interestadual ou internacional, é assegurada, no mínimo, uma testagem mensal.

Art. 12. É de responsabilidade exclusiva do empregador fiscalizar a entrada de cada profissional no ambiente de trabalho de modo a mitigar o risco de trabalhadores sintomáticos adentrarem o local.

§ 1º Na hipótese do *caput*, o empregador encaminhará o trabalhador sintomático à testagem molecular (PCR-RT), sob as suas inteiras expensas, seguindo-se as cautelas do protocolo previsto no art. 8º desta Lei em caso de teste positivo.

§ 2º A empresa que admitir funcionário sabidamente sintomático em local de trabalho estará sujeita a multa no valor de 1% (um por cento) do capital social da empresa ou empreendimento, observado valor mínimo de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para cada ocorrência, sem prejuízo das responsabilidades administrativas, civis e penais pelas lesões individuais e coletivas derivadas da omissão.

§ 3º Presume-se a existência do nexo de causalidade entre os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19), detectados após a presença de empregado sintomático no ambiente de trabalho, em caso de testagem positiva do referido empregado admitido no trabalho, de que trata o § 1º deste artigo.

Art. 13. A recusa deliberada, persistente e sem justificativa médica de submissão à vacinação, quando disponível, será considerada justa causa para demissão, nos termos do art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, observada, no que couber, a progressividade das sanções trabalhistas legalmente previstas.

Parágrafo único: A rescisão do contrato de trabalho será obrigatoriamente precedida de medidas para esclarecimento do trabalhador, fornecendo todas as informações necessárias para elucidação a respeito do procedimento de vacinação e das consequências jurídicas da recusa.

SF/2/1915.12887-10

Art. 14. Durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), nenhum exame médico previsto na legislação trabalhista e seus regulamentos será dispensado.

Art. 15. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de sua entrada em vigor.

Parágrafo único. As normas regulamentadoras, devidamente atualizadas, previstas no art. 2º desta norma, serão publicadas até 90 (noventa) dias após a entrada em vigor desta Lei, assegurando-se o diálogo social tripartite.

Art. 16. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei que ora submetemos à análise das Senhoras Senadoras e dos Senhores Senadores propõe criar medidas mínimas para a proteção do ambiente de trabalho durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

A nova realidade imposta pela pandemia demanda dos empregadores a implementação de todas as medidas antecipatórias destinadas a eliminar ou mitigar os impactos do novo coronavírus. Soma-se a isso que, com o agravamento da crise sanitária, diversos governos estaduais e municipais, com base em dados e informações científicas, têm procurado adotar isolamento social rigoroso, inclusive com a suspensão de atividades econômicas, visando diminuir os percentuais de contaminação da população.

A proposição está em consonância aos princípios constitucionais, às regras da Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT), bem como à Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificada pelo Brasil, que estabelece em seus artigos 16 a 18, a obrigação das empresas de garantirem a segurança de seus processos operacionais com relação à integridade psicofísica de seus trabalhadores, bem como a implementar todas as medidas cabíveis, segundo a melhor técnica disponível, para elidir ou minimizar os riscos existentes em seus ambientes de trabalho, incluindo-se, aí, a elaboração de procedimentos destinados a lidar com situações de urgência.

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Art. 17 — Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Art. 18 — Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Assim, à luz do conceito de meio ambiente do trabalho contemplado pela Constituição Federal de 1988, bem como dos dispositivos constitucionais e convencionais que asseguram a sua higidez com vista ao resguardo da vida, da saúde e da segurança dos trabalhadores, convém insistir: o ingresso do novo coronavírus nos locais de trabalho, em um contexto de transmissão comunitária, configura um efetivo risco a desestabilizar o equilíbrio das condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores, configurando típica hipótese de poluição labor-ambiental (CF, art. 200, VIII, c.c. Lei 6.983/1981, art. 3º, III, “a” e “b”), uma vez consumada a contaminação interna, além de importar na própria redução da produtividade econômica da atividade desenvolvida, com os consequentes prejuízos que disso advêm.

Dessa forma, entendemos que a primeira obrigação dos empresários em face dos riscos de introdução e proliferação do novo coronavírus nos locais de trabalho consiste na elaboração de um plano abrangente, capaz de antecipar e registrar as possibilidades de ingresso do coronavírus em seus estabelecimentos; e prever as medidas coletivas e individuais de urgência a serem implementadas nas unidades produtivas com vista a debelar ou minimizar as possibilidades de contágio pelo vírus.

E como forma de facilitar as medidas a serem tomadas, tanto pelas entidades do setor privado como pelo Poder Público, sugerimos uma classificação de acordo com o nível dos riscos de contaminação a que a atividade econômica submete os trabalhadores, nos moldes propostos pela *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA-US) e adotado pelos Estados Unidos da América, país este, inclusive, que já tem mais da metade da sua população vacinada e sem mais a obrigatoriedade do uso de máscaras.

A OSHA é a agência americana responsável pelas políticas de saúde e segurança do trabalho, e tem publicado diretrizes destinadas a promover a organização dos locais de trabalho diante dos riscos ocupacionais representados pelo novo coronavírus.

Relevante notar que as etapas apontadas neste projeto para a prevenção à contaminação pelo coronavírus, na linha do que sugere a agência americana, com base nas orientações emanadas das autoridades sanitárias daquele país, também seguem sob a luz dos artigos 7º, XXII e 225, caput, c/c art. 200, VIII, da Constituição Federal brasileira, e ainda da Convenção nº 155 da OIT: i) desenvolvimento de um plano de prontidão e resposta a doenças infecciosas; ii) implementação de medidas básicas de prevenção de infecções.

O que queremos garantir nesta norma, nada mais é do que regulamentar o que já impõe a nossa Carta Magna e as demais normas supracitadas: o dever geral de proteção, de prevenção/precaução, e/ou de indenidade labor-ambiental, que impende aos gestores das atividades econômicas o risco, o planejamento, a antecipação e a implementação das medidas que se mostrem necessárias, diante dos casos concretos, para evitar ou minimizar as situações de potencial contágio dos trabalhadores pelo novo coronavírus.

No mesmo sentido dos objetivos já citados, entendemos necessário regulamentar a suspensão de atividades econômicas em face da pandemia, para garantir que os trabalhadores e empregadores afetados sejam ouvidos previamente à decisão governamental de suspender as atividades, assim como, posteriormente, quando do retorno das atividades econômicas afetadas.

A propósito, cabe recordar que a Constituição Federal (CF) prevê que a sociedade seja ouvida pela administração em defesa dos seus interesses, inclusive os relacionados à saúde. Por exemplo, o art. 198, inciso III, da Lei Maior registra como uma das diretrizes das ações e serviços de saúde a participação da comunidade.

Especificamente com relação à participação de trabalhadores e empregadores em face do Poder Público, cabe fazer referência também ao art. 10 da CF, que assegura a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais sejam objeto de discussão e deliberação.

Fazemos referência ainda ao art. 7º, XXII, da CF, que arrola entre os direitos dos trabalhadores urbano e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o direito de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Também estamos propondo a garantia para que os trabalhadores e empregadores sejam ouvidos, estabelecendo que as entidades sindicais dos trabalhadores e empregadores dos setores cujas atividades econômicas possam ser suspensas serão previamente ouvidas pelas autoridades responsáveis pela suspensão; firmando que a audiência ocorrerá também antes da decisão de retorno das atividades econômicas que estejam suspensas, em especial no que diz respeito aos protocolos de saúde e higiene a serem observados; consignando que o Ministério Público do Trabalho participará obrigatoriamente das audiências previstas, sendo facultado a participação de demais entidades relacionadas com o direito do trabalho.

Desse modo, teremos decisões governamentais mais representativas e mais legitimadas com a participação responsável e consciente de todos os interessados, proporcionando uma negociação coletiva equilibrada, retomando o diálogo social como pressuposto para a retomada econômica, permitindo que o nosso País supere da melhor forma possível esta terrível provação que nos atinge a todos.

Finalmente, as disposições previstas nesta proposta estão de acordo com as orientações de especialistas em Medicina do Trabalho. Recebemos a colaboração da Dra. Maria Maeno, médica pesquisadora da Fundacentro, que também subscreve, com o Dr. Ubiratam de Paula Santos, artigo intitulado: Cuidados com a saúde dos trabalhadores no contexto da pandemia de covid-19. (<http://observatoriodamedicina.ensp.fiocruz.br/cuidados-com-a-saude-dos-trabalhadores-no-contexto-da-pandemia-de-covid-19-por-ubiratan-de-paula-santos-e-maria-maeno/>). Os autores recomendam que todos os locais de trabalho tenham seus protocolos, elaborados com a participação dos trabalhadores e seus representantes, revistos periodicamente, para acompanhar as necessidades e o avanço dos conhecimentos sobre o vírus. Eles destacam que a participação ativa dos trabalhadores contribui significativamente para o sucesso das medidas preventivas e consideram fundamental que as orientações e informações sejam de amplo conhecimento. Destacam também a necessidade de normas, entre outras, sobre ventilação adequada, monitoramento coletivo e individual, instalação de dispositivos e aparatos de isolamento, sinalizações, higienização e equipamentos de proteção individual.

Em face da relevância da matéria, solicitamos o urgente e necessário apoio das Senhoras Senadoras e dos Senhores Senadores para a aprovação do projeto de lei que ora apresentamos a esta Casa.

Sala das Sessões,

Senador JEAN PAUL PRATES
LÍDER DO BLOCO DA MINORIA

SF/2/1915.12887-10