

Assessoria Jurídica
Comunicado nº33 – 15 de Abril 2021

**ATESTADO AFASTAMENTO DE EMPREGADO POR
ISOLAMENTO – COVID 19**

Em 26 de março de 2021, foi publicada a Lei nº 14.128/2021, que trouxe a alteração no artigo 6º da Lei nº 605/1949, regulamentadora do descanso semanal remunerado e feriados. Nela foram acrescidos os parágrafos 4º e 5º que tratam do seguinte:

“§ 4º Durante período de emergência em saúde pública decorrente da Covid-19, a imposição de isolamento dispensará o empregado da comprovação de doença por 7 (sete) dias.”

*“§ 5º No caso de imposição de isolamento em razão da Covid-19, o trabalhador poderá apresentar como justificativa válida, no oitavo dia de afastamento, além do disposto neste artigo, **documento de unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde.**” (NR)”*

Muitas dúvidas estão surgindo visto que em sua redação a lei não é clara, por exemplo, se a empresa poderá exigir comprovação médica do período de afastamento de 7 dias, se o empregado tem obrigação de apresentar referido documento, etc., e cria incertezas para a empresa no sentido que basta o empregado ficar em casa e alegar que estava com sintomas da COVI-19 e dispensado de apresentação de documento que comprove a alegação.

Entendemos que neste caso é de fundamental importância compreender o termo **“IMPOSIÇÃO DE ISOLAMENTO”** que está expresso no parágrafo 4º, e pode ser encontrado na **Portaria nº 356 de 11/03/2020**, expedida pelo Ministério da Saúde que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19) que assim preceitua:

“Art. 3º A medida de isolamento objetiva a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local.

§ 1º A medida de isolamento somente poderá ser determinada por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, por um prazo máximo de 14 (quatorze) dias, podendo se estender por até igual período, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.

§ 2º A medida de isolamento prescrita por ato médico deverá ser efetuada, preferencialmente, em domicílio, podendo ser feito em hospitais públicos ou privados, conforme recomendação médica, a depender do estado clínico do paciente.

§ 3º Não será indicada medida de isolamento quando o diagnóstico laboratorial for negativo para o SARSCOV-2.

§ 4º A determinação da medida de isolamento por prescrição médica deverá ser acompanhada do termo de consentimento livre e esclarecido do paciente, conforme modelo estabelecido no Anexo I.

§ 5º A medida de isolamento por recomendação do agente de vigilância epidemiológica ocorrerá no curso da investigação epidemiológica e abrangerá somente os casos de contactantes próximos a pessoas sintomáticas ou portadoras assintomáticas, e deverá ocorrer em domicílio.”

Com isso, salvo outras interpretações e novas regulamentações pelo governo federal, a lógica impele ao entendimento do empregado que for obrigado a ficar em casa por 7 dias ou mais por necessidade de isolamento, pelo regramento da referida Portaria, deverá justificar junto a empresa com a apresentação de documentos que comprove a ordem de prescrição médica ou a recomendação de agente de vigilância epidemiológica.

Neste sentido, com relação aos 7 (sete) dias de afastamento, somos do entendimento que a decisão de afastamento não é ato de liberdade do empregado que decidiu por si só se afastar dos

serviços por “achar” que está com os sintomas da COVID-19 e sim ser justificada através de prescrição de autoridade médica ou sanitária.

Assim, no oitavo dia de afastamento, a empresa poderá solicitar do empregado a referida documentação médica ou sanitária, a fim de que seja justificada a sua ausência nos 7 dias anteriores.

Em nosso entendimento, não justificação das faltas no referido período, acarretará para o empregado a perda dos dias não trabalhados inclusive do direito à remuneração do Descanso Semanal Remunerado – DSR, visto que as faltas não estariam sendo justificadas, não pela ausência de atestado, mas pela ausência de comprovação da prescrição médica ou recomendação epidemiológica que determinou o empregado ficar em isolamento.

Como já discorrido, sobre a presente questão certamente haverá muita discussão no meio jurídico, sendo importante que o departamento pessoal da empresa esteja atento às novas orientações normativas do Ministério da Economia ou da Saúde para tomada de decisões assertivas em cada situação.

DEPTO. JURÍDICO

DR. ADILSON SANTOS ARAUJO – OABSP nº 126974