

## O ENCERRAMENTO DA EMERGÊNCIA EM SAÚDE PÚBLICA E SEUS REFLEXOS. PORTARIA GM/MS Nº 913, DE 22 DE ABRIL DE 2022

### OBSERVAÇÕES INFORMEF ESPECIAL

O MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE declarou o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV), por meio da Portaria GM/MS Nº 913, de 22 de abril de 2022, com vigência de 30 dias após sua publicação, e

Orientará os Estados, o Distrito Federal e os Municípios sobre a continuidade das ações que compõem o Plano de Contingência Nacional para Infecção Humana pelo novo Coronavírus, com base na constante avaliação técnica dos possíveis riscos à saúde pública brasileira e das necessárias ações para seu enfrentamento.

As orientações serão dadas precipuamente pelas Secretarias finalísticas da Pasta, em especial a Secretaria de Vigilância em Saúde, a Secretaria de Atenção Primária à Saúde e a Secretaria de Atenção Especializada à Saúde.

Portanto,

**Quais os impactos da revogação do estado de emergência em saúde pública e enfrentamento à crise sanitária para o direito do trabalho?**

Desde o início da decretação do estado de calamidade pública pelo governo federal, as relações trabalhistas foram fortemente impactadas, trazendo uma série de mudanças.

Com a declaração do fim estado de emergência, as normas criadas deixarão de ser aplicadas, conseqüentemente, trazendo grandes repercussões às empresas e aos trabalhadores e nova adaptação.

Com o fim do encerramento da Emergência em Saúde Pública, citamos as principais alterações que poderão ocorrer:

- Máscaras, distanciamento e higiene no trabalho \*(Portaria Interministerial MTP nº 17/2022)

O uso de máscaras e o distanciamento no ambiente de trabalho deixam de ser obrigatórios, embora, as empresas, visando garantir um ambiente do trabalho

saudável poderão, preventivamente, estabelecer políticas e protocolos internos para a proteção da saúde dos trabalhadores.

- Afastamento por sintomas de gripe \*(Portaria Interministerial \*(MTP nº 17/2022)

As empresas não serão mais obrigadas a afastar os trabalhadores que apresentem sintomas da gripe e/ou resfriado, até que seja efetivamente constatada a infecção por Covid-19, exceto se houver expressa recomendação médica.

- Gestantes do trabalho presencial \*(Lei 14.311/2022)

O empregador poderá exigir o retorno presencial da empregada gestante, desde que esteja totalmente imunizada ou mediante assinatura do termo de responsabilidade.

- Teletrabalho, Home office ou trabalho remoto para trabalhadores com comorbidades e maiores de 60 anos de idade \*(Portaria Interministerial MTP nº 17/2022) e \*(MP 1.108/2022)

Deixa de ser necessário priorizar o teletrabalho, home office ou trabalho remoto para empregados com mais de 60 anos de idade ou que tenham comorbidades. Caso seja de interesse do empregador, a medida poderá permanecer.

Assim, as demais normas a serem encerradas ou alteradas:

- ✓ Implantação do teletrabalho, trabalho remoto ou home Office por jornada, produção ou tarefa, sem necessidade de acordo ou alteração de contrato (MP 1.108/2022)
- ✓ Antecipação de férias individuais e de feriados (MP 1.046/2020)
- ✓ Compensação de jornada por meio de regime diferenciado de banco de horas (MP 1.046/2020)
- ✓ Suspensão da exigência dos recolhimentos do FGTS, em caso de parcelamento (MP 1.107/2022)
- ✓ Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, com pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) (MP 1.045/2020)

Do ponto de vista conservador, podemos observar:

Normativo no Brasil:

*Constituição Federal, inciso VIII do artigo 200, tem-se o meio ambiente do trabalho como um direito humano fundamental.*

Normativo Internacional:

*Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais art. 12, "os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental".*

O término oficial do estado de calamidade não isenta as empresas de continuar cumprindo as normas trabalhistas aplicáveis nesse período e, os empregados deverão cumprir as novas orientações.

Uma das justificativas para a manutenção de tais exigências seria a prevenção e a proteção à saúde do trabalhador.

Nessa mesma linha de raciocínio, são os ensinamentos de Larissa Matos:

*"Nesse cenário de incertezas científicas, o princípio da precaução emerge como essencial à exortação de medidas que devem ser adotadas em prol do meio ambiente do trabalho hígido e saudável, sem olvidar o princípio da prevenção, ainda mais no contexto de precarização por que passa a Direito do Trabalho — o que, inevitavelmente, se reflete na implementação de normas de higiene e saúde do trabalhador, consideradas como um alto custo para muitas empresas. (...). Além disso, não se pode perder de vista que a proteção do ambiente laboral é, ao fim e ao cabo, a própria tutela da vida, que reverbera na sociedade, pois o ambiente humano é único".*

Conquanto a citada portaria ministerial tenha por objetivo anunciar o fim do estado de calamidade, ainda se faz necessária a publicação de atos normativos para a implementação das novas diretrizes.

Visando obter maior segurança jurídica, é aconselhável que se aguarde a publicação oficial do decreto revogador do estado de calamidade, vez que este poderá balizar o procedimento a ser adotado neste momento de transição.

Lado outro, a Medida Provisória nº 1.109/2022, que trata sobre de medidas alternativas trabalhistas e Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda para o enfrentamento do estado de emergência, poderá perder a sua eficácia prática.

No mesmo sentido, será afetada a Lei nº 14.297/2022, que dispõe sobre medida de proteção ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de empresa de aplicativo durante a vigência da emergência de saúde pública.

Normas legais citadas: Portaria Interministerial MTP nº 17/2022; Lei 14.311/2022; MP 1.107/2022; MP 1.108/2022; MP 1.046/2020; MP 1.045/2020.

Consultora: Lélida Maria da Silva

