

A PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/MS n. 14 DE 2022

E SUAS IMPLICAÇÕES NOS CONTRATOS DE TRABALHO

A Portaria Interministerial nº 14 foi publicada em 25 de janeiro de 2022 e trouxe inovações sobre o procedimento a ser adotado pelas empresas no tocante ao afastamento de trabalhadores com suspeita de infecção pelo “Covid-19” e, ainda daqueles que tiveram contato com pessoas positivadas pela doença.

A referida Portaria, nos itens 2.6 e 2.7, fixa sobre a obrigatoriedade de afastamento das atividades laborais presenciais por 10 dias para empregados que tenham contato com casos confirmados de COVID e para aqueles considerados como “casos suspeitos”. Assim, a Portaria desobriga a apresentação de atestado médico por 10 dias, indicando que a empresa deve manter os empregados nessas situações afastados de suas atividades, sem prejuízo da remuneração.

A grade discussão sobre o tema reside em dispor sobre a obrigatoriedade dessas disposições, o que deve ser respondido de acordo com a legislação, afinal a Constituição Federal consagra o Princípio da Legalidade em seu artigo 5º, inciso II que determina: *“ninguém será obrigado a ser ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”*.

Nesse cenário, no caso em tela, há que se dizer que a Lei nº 605/1949 fixa disposição diferente do que previsto na Portaria no 14/2022, sendo que a primeira deve prevalecer, tendo em vista que somente a lei cria direitos e obrigações.

Fixa o artigo 6º, § 2º da Lei no 605/1949 o seguinte:

“Art. 6º [...]”

§4º - Durante o 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. (Incluído pela Lei nº 14.128 de 2021)

§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 eletrônicos regulamentado pelo Ministério da Saúde.”

2

O §4º do artigo 6º da Lei nº 605/1949 fixa que a desnecessidade de comprovação da doença seria dispensada pelo período de 7 dias sendo que até o 8º dia o empregado poderá apresentar o atestado, de forma a justificar suas ausências sem prejuízo da remuneração.

Assim, o período de “dispensa de atestados” se limita a sete dias, não podendo uma Portaria majorar esse período.

Dessa forma, no atual cenário legislativo, indica-se a observância ao previsto na Lei nº 605/1949, em detrimento do indicado na recente Portaria Interministerial.

Sant'Anna e Sant'Ana Advogados Associados

08 de fevereiro de 2022.