

INFORME TRABALHISTA

Tribunal mantém justa causa de empregada que não se vacinou contra a Covid-19

//pág.06

DESTAQUE

Trabalhadora que teve salário reduzido após teletrabalho será indenizada

//pág.10

ARTIGOS

Presunção de discriminação na dispensa de empregado

Por Tadeu Henrique M. Silva //pág.13

MPs 1.108 e 1.109 - Teletrabalho e trabalho remoto

Por Tadeu Henrique Machado Silva //pág.15

Afastamento e retorno das gestantes

Por Paula C. Santone e Bruno T. Farah //pág.14

Portaria que dispensa uso de máscaras

Por Paula Corina Santone //pág.16

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

MARÇO
2022

Nesta edição do Informe Trabalhista destacamos importantes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho no mês de março/2022, envolvendo assuntos ainda relacionados à pandemia e relativos à relação de emprego.

As decisões abordam temas como validade da dispensa por justa causa de empregado que não se vacinou contra a Covid-19, cabimento de indenização na hipótese de redução de salário após teletrabalho e no caso de trabalhador morto após contrair Covid-19, ausência do direito ao pagamento em dobro de férias quitadas no primeiro dia de fruição ou quando o próprio empregado pede para não antecipar o recebimento de férias.

Veja nossos comentários sobre o assunto.

Boa
leitura!

Operador que teve férias quitadas no primeiro dia de fruição não receberá pagamento em dobro

O entendimento da SDI-1 é que o atraso ínfimo afasta a penalidade.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o pedido de um operador de produção da Indústria de Material Bélico do Brasil (Imbel), de Piquete (SP), para receber em dobro a remuneração das férias que não foram pa-

gas até dois dias antes do início da fruição do descanso, como prevê a lei. A decisão segue o entendimento do Tribunal Pleno que afasta a aplicação da penalidade nas situações em que há atraso ínfimo na quitação das férias, como no caso.

Pagamento fora do prazo

O operador de produção foi contratado, em maio de 1989, pela Imbel, empresa pública federal vinculada ao Ministério da Defesa. Com o contrato ainda em vigor, ele requereu o pagamento em dobro da remuneração das férias usufruídas no período certo, mas que teriam sido pagas fora do prazo previsto no artigo 145 da CLT, que é de até dois dias antes do início do descanso. O fundamento do pedido era a Súmula 450 do TST, que considera

devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, quando, ainda que sejam usufruídas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto na CLT.

A empresa, por sua vez, defendeu que a CLT não prevê multa nessa situação, mas apenas quando as férias são concedidas depois do período em que o trabalhador teria direito de usufruí-las.



Razoabilidade e proporcionalidade

O juízo da Vara do Trabalho de Lorena (SP) identificou três períodos em que a empresa não quitara a remuneração das férias com a antecedência de dois dias. Em 2009/2010, 2010/2011 e 2011/2012, o pagamento foi feito no primei-

ro dia de férias. Considerando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o juiz condenou a empresa a pagar somente dois dias em dobro, com o respectivo terço constitucional.

Súmula 450

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), ao julgar recurso, estendeu o pagamento em dobro a toda a remuneração das

férias nos três períodos aquisitivos. Para o TRT, diante do descumprimento do artigo 145 da CLT, não era possível abrandar o entendimento da Súmula 450 do TST.



Férias garantidas

No recurso de revista apresentado ao TST, a Imbel argumentou que a remuneração das férias ficava disponível para o empregado no primeiro dia do descanso. Logo, seu direito de usufruí-las

não era inviabilizado. Disse, também, que, na qualidade de empresa pública federal, depende dos repasses financeiros do governo federal. A Oitava Turma do TST acolheu o argumento e afastou a condenação.

Interpretação restritiva

O relator dos embargos do operador à SDI-1, ministro Alexandre Ramos, destacou que essa matéria fora apreciada pelo Tribunal Pleno, no julgamento do E-RR-10128-11.2016.5.15.0088, em março de 2021, quando se decidiu dar interpretação restritiva à Súmula 450 do TST, para afastar sua aplicação às hipóteses de atraso ínfimo.

De acordo com o relator, é preciso observar que o pagamento das férias, no caso, coincidia com o início da fruição do descanso, o que não traria prejuízos ao trabalhador. Em sentido contrário, o pagamento em dobro, sem previsão em lei específica, acarretaria enriquecimento ilícito.

A decisão foi unânime.

Processo [E-RR-10126-41.2016.5.15.0088](#)

Pedido de empregado para não antecipar recebimento de férias afasta pagamento em dobro

A penalidade é prevista no caso de quitação fora do prazo.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta ao Município de Joanópolis (SP) o pagamento em dobro das férias de um ajudante geral cujos valores foram recebidos fora do prazo legal. O motivo é que o empregado pediu que o empregador não antecipasse o pagamento, o que afasta a aplicação da penalidade.

Pedido

Na reclamação trabalhista, o ajudante geral, admitido em 2005, disse que, em três períodos aquisitivos, o pagamento não fora feito até dois dias antes do início das férias, como estabelece o artigo 145 da CLT, mas apenas após seu retorno ao trabalho. Por isso, disse que tinha direito ao pagamento em dobro. O município contestou a versão do trabalhador, argumentando que ele havia pedido para não receber os valores antecipadamente.



Dobro

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) ratificou a sentença que deferiu a pretensão, por entender a solicitação do empregado não desobriga o empregador do cumprimento da lei, “que não se sujeita à vontade das partes, o mesmo ocorrendo com disposições contratuais”. Para o TRT, as férias são uma obrigação patronal que somente é considerada efetivamente cumprida com o pagamento antecipado da remuneração, com o terço constitucional, e com a interrupção temporária da prestação de trabalho.

Opção de empregado

Segundo a relatora do recurso de revista do município, ministra Maria Helena Mallmann, o TST tem entendido que o pagamento fora do prazo por opção do próprio empregado, e não por imposição da empresa, não autoriza a aplicação da Súmula 450 do TST, segun-

do a qual é devido o pagamento em dobro quando, ainda que as férias sejam gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto na CLT.

A decisão foi unânime.

Processo [RR-12199-05.2017.5.15.0038](#)



TRT-2 (SP) mantém justa causa de empregada que não se vacinou contra Covid-19

Para a empresa, a dispensa foi regularmente aplicada, por mau procedimento, já que mesmo tendo sido advertida formalmente, não apresentou o comprovante de vacina contra a doença.

O juízo da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo manteve a justa causa de auxiliar de limpeza que optou por não tomar a vacina contra a Covid-19. A trabalhadora, que prestava serviços na garagem de uma empresa de ônibus, buscou reverter a justa causa, receber indenização por danos morais, além de verbas rescisórias. Cabe recurso.

A justa causa é a falta grave cometida pelo empregado que resulta na extinção do contrato. As hipóteses estão previstas principalmente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para a empresa, a dispensa foi regularmente aplicada, por mau procedimento (alínea b do artigo 482 da CLT), já que mesmo ten-

do sido advertida formalmente, não apresentou o comprovante de vacina contra a doença. Já a defesa da trabalhadora negou que tenha havido advertência e que a mulher havia entregado um atestado médico contraindicando a vacina.

Os argumentos, porém, não foram aceitos pela magistrada que conduziu a audiência, a juíza substituta Maria Fernanda Zipinotti Duarte, para quem a trabalhadora fez uma opção por não se vacinar. “Ocorre que a reclamante não se vacinou simplesmente porque não quis, preferindo arcar com as consequências da dispensa motivada, da qual já estava ciente de antemão”. Além disso, o atestado, com data de 5 de agosto de 2021, tinha prazo de 14 dias, valendo



apenas enquanto ela estivesse com sintomas de gripe.

A juíza destaca ainda que a profissional trabalhava em local de grande movimento de veículos e pessoas, em atividade que demandava necessariamente o trabalho de modo presencial. A magistrada, entretanto, reconhece que a empregada pode ter sido influenciada por notícias negativas em relação à vacina contra a Covid-19 e lamenta a situação.

“Trata-se de trabalhadora humilde, com quase 10 anos de contrato de trabalho, que certamente influenciada por notícias e comentários desprovidos de respaldo científico, deliberadamente optou por recusar a vacina que poderia protegê-la das formas mais graves da Covid-19, causando-lhe não apenas prejuízo à saúde própria e da coletividade, como também a seus direitos trabalhistas”, diz a juíza.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

comentário RFAA



O Tribunal de São Paulo validou a dispensa por justa causa aplicada por uma empresa a sua funcionária que, mesmo formalmente advertida, não apresentou o comprovante de vacinação contra a Covid-19.

Segundo a decisão, a empregada trabalhava em local de grande movimentação de pessoas e veículos, desenvolvendo atividade que demandava necessariamente o trabalho na modalidade presencial e que a reclamante não se vacinou simplesmente porque não quis, optando então por arcar com as consequências da dispensa por justa causa da qual já estava ciente de antemão em razão da advertência aplicada.

Apesar disso, a decisão reconhece que a empregada pode ter sido influenciada por notícias negativas em relação à vacina contra a Covid-19, uma vez que se tratava de trabalhadora humilde com quase 10 anos de contrato de trabalho.

Mais uma vez, esta decisão reforça a prevalência do interesse coletivo sobre o individual em questões envolvendo a pandemia e a vacinação contra a Covid-19, seguindo a linha do entendimento já exarado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), no sentido de ser válida a exigência de comprovante de vacinação por parte de empregadores para o exercício de atividades presenciais no estabelecimento empresarial.

Correios terão de indenizar viúva e filhas de gerente que morreu após contrair Covid-19

Morte do trabalhador foi equiparada à doença ocupacional, conforme entendimento do STF e da Lei 8.213/1991.

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) foi condenada a pagar R\$ 300 mil de indenização por danos morais à viúva e às duas filhas de um ex-empregado, falecido em fevereiro de 2021 após contrair Covid-19. A decisão é do juiz Adriano Romero, da Vara do Trabalho de Juína (MT).

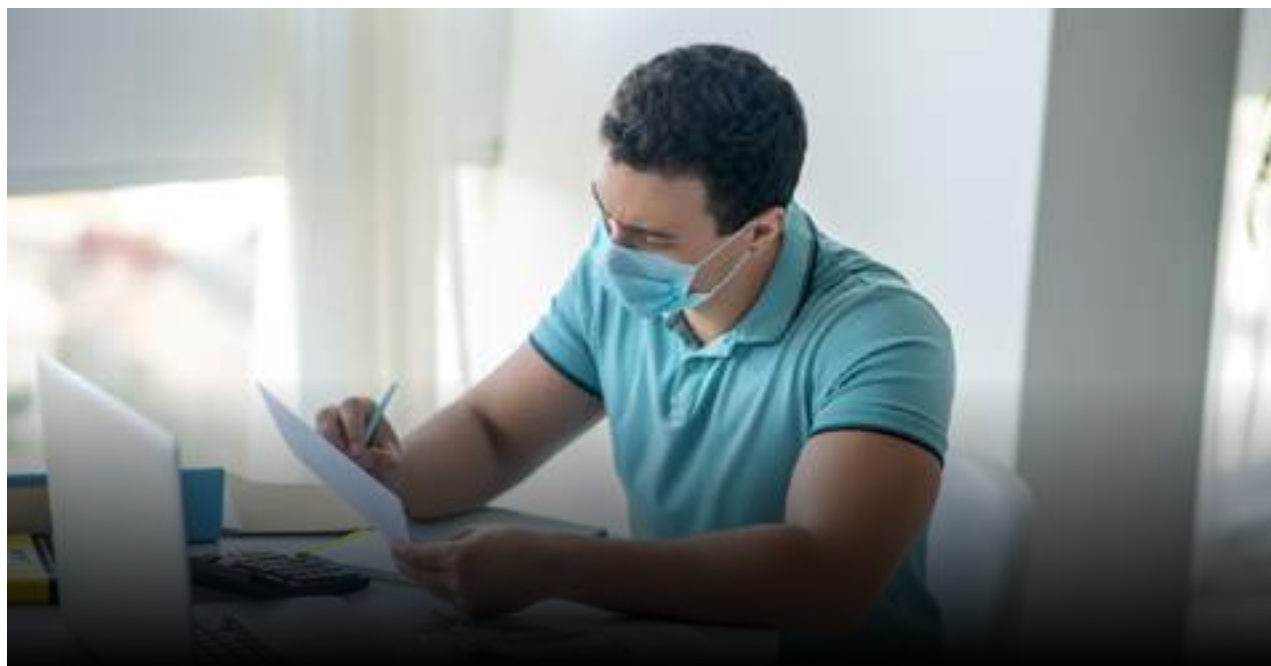
O magistrado também determinou que a empresa arque com os custos funerários e de traslado do corpo, além de pagar uma pensão mensal às dependentes, no valor aproximado de R\$ 2 mil.

O falecido atuava como gerente da unidade de Juruena, no norte de Mato Grosso, a 900km de Cuiabá. Ele foi diagnosticado com a doença dias após sua colega de trabalho testar positivo para Covid-19. O trabalhador veio a óbito quase um mês após

o início dos sintomas. Estava há 10 dias internado em um leito de UTI na capital, para onde havia sido transferido.

A morte do trabalhador foi equiparada à doença ocupacional, conforme probabilidade prevista pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e previsão contida na Lei n. 8.213/1991, tendo em vista os riscos superiores de contaminação a que o funcionário estava exposto se comparado aos demais trabalhadores brasileiros, por atuar em unidade de atendimento ao público, com grande fluxo de pessoas, que não cumpria as normas de segurança para evitar a contaminação pela doença.

Apesar de algumas ações implementadas, provas e testemunhos demonstraram que a unidade não foi totalmente preparada para operar em meio à pandemia, em especial



pela insuficiência ou não fornecimento de EPIs e de protetores nos guichês. As rotinas de limpeza também não haviam sido alteradas e não havia controle do número de pessoas que acessavam a agência.

Na decisão, Adriano Romero ainda destacou que as provas também revelaram a desobediência da empresa pública ao Princípio da Prevenção (por não atender integralmente aos protocolos de segurança), ao Princípio da Precaução (por não terem fornecido o protetor facial e não terem utilizado tapetes com água sanitária), e ao princípio da melhoria continuada (por não fornecimento das máscaras PFF2 e N95).

O magistrado frisou ainda que o empregado falecido, mesmo com atestado médico determinando seu afastamento, foi “chamado para trabalhar”, não sendo “colocado em quarentena para evitar a disseminação” do vírus entre clientes e outros trabalhadores.

O juiz disse entender as dificuldades enfrentadas por empresas durante a crise sanitária, mas salientou que isso não podia

justificar a transferência de riscos para os trabalhadores. “A essencialidade do serviço dos correios, o esforço da ECT para se manter atuando na pandemia e o princípio da reserva do possível não justificariam colocar a vida do empregado à sorte de contrair ou não contrair Covid-19”, pontuou.

“O direito a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado é também direito fundamental do trabalhador e, como o direito à saúde, é universal, indisponível, inviolável, imprescritível, inalienável e irrenunciável”, acrescentou o magistrado.

Os Correios deverão pagar R\$ 300 mil a título de danos morais, sendo R\$ 100 mil para cada uma das autoras do processo (a viúva e as duas filhas). Em relação às crianças, por serem menores de idade, o magistrado determinou que o dinheiro seja depositado em poupança, só podendo ser sacado quando elas completarem 18 anos. A parte da pensão que cabe às filhas deverá ser paga até que completem 25 anos ou até que se casem.

Cabe recurso da decisão.

Fonte: TRT da 23ª Região



Escola de Pouso Alegre (MG) indenizará trabalhadora que teve salário reduzido após teletrabalho

Além da indenização por danos morais, a juíza do caso acolheu o pedido de pagamento das diferenças salariais dos meses de abril, maio e junho de 2020.



A juíza titular da 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre (MG), Andréa Marinho Moreira Teixeira, determinou que uma escola de ensino fundamental daquela cidade pague diferenças salariais à ex-empregada que teve seu salário reduzido unilateralmente em 50% após início do trabalho em home office. A empresa terá que pagar também uma indenização por danos morais no valor de R\$ 3 mil.

A trabalhadora foi admitida em 15/06/2015, inicialmente na função de recepcionista, sendo dispensada sem justa causa em 07/08/2020, quando sua remuneração mensal era de R\$ 1.556,25. A ex-empregada afirmou que, a partir de março de 2020, a empregadora determinou que ela passasse a prestar serviço em home office.

Porém, de forma unilateral, ela contou que

a escola havia reduzido seu salário em 50%, sem diminuir a jornada de trabalho. Acrescentou ainda que não houve acordo individual de trabalho prevendo a redução do salário, nos termos previstos na Medida Provisória 936/2020, posteriormente convertida na Lei 14.020/2020. Já a empregadora, em sua defesa, contestou os fatos e impugnou os pedidos da trabalhadora.

Mas os contracheques anexados aos autos revelaram que a autora teve o salário reduzido a partir do mês de abril de 2020, quando passou de R\$ 1.556,25 para R\$ 778,13. E a preposta da empresa confirmou, em depoimento, que a jornada de trabalho no período de home office era a mesma, das 9h às 18h.

Para a juíza sentenciante, ficou evidente que houve redução salarial sem a respec-

tiva diminuição da jornada de trabalho. A magistrada ressaltou que a empregadora não trouxe aos autos documento prevendo a redução salarial da empregada, o que afasta aplicação do disposto na Medida Provisória 936/2020, convertida na Lei 14.020/2020, que permitiu a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário por meio de acordo individual escrito. Segundo a julgadora, a redução do salário

sem a correspondente diminuição da carga horária configura alteração lesiva do contrato de trabalho, vedada pelo artigo 468 da CLT. A magistrada acolheu o pedido de pagamento das diferenças salariais dos meses de abril, maio e junho de 2020, “assim consideradas como tais a discrepância entre o salário de R\$ 1.556,25 devido à autora e a quantia efetivamente paga a ela, conforme holerites”.

Diferenças

A juíza determinou ainda pagamento de diferença salarial do mês de março de 2020, no importe de R\$ 350,18, e o salário do mês de julho de 2020, no valor de R\$ 1.551,55, que não foi quitado. Quanto ao dano moral, a julgadora reconheceu que foram óbvios o constran-

gimento e o transtorno causado à empregada. “Sem qualquer justificativa, por parte da empregadora, ela deixou de receber seu salário integral após entregar sua força de trabalho em benefício da empresa”, pontuou.

Opção de empregado

Segundo a sentença, o salário possui natureza alimentar e se destina à subsistência da trabalhadora e de sua família. “Torna-se evidente o abalo psicológico e a insegurança causados à empregada, que não recebeu a justa contraprestação pelo labor realizado, não possuindo condições de saldar seus compromissos na data estipulada”.

Assim, foi deferida a indenização por danos morais pleiteada, no valor de R\$ 3 mil. Houve recurso, mas os julgadores da Oitava Turma do TRT-MG mantiveram a decisão de primeiro grau nesses aspectos. Houve também recurso de revista, que aguarda decisão de admissibilidade.

Processo PJe [0010040-51.2021.5.03.0178](#)





Visão RFAA

Neste caso, a trabalhadora teve reduzido seu salário quando passou a trabalhar em regime de home office, sem a respectiva diminuição da jornada de trabalho, pelo que a empresa foi condenada a indenizá-la por danos morais, além de ter que arcar com as diferenças salariais do período.

De acordo com a decisão, a redução do salário sem a correspondente diminuição da carga horária configura alteração lesiva ao contrato de trabalho, o que é vedado pela legislação em vigor, sendo certo, ademais, que o salário possui natureza alimentar e se destina à subsistência da trabalhadora e da sua família, pelo que se torna evidente o abalo psicológico e a insegurança causados à empregada.

A decisão teve ainda como fundamento a MP 936/2020, posteriormente convertida na Lei 14.020/2020, que dispunha sobre a possibilidade de redução de salário, mediante redução proporcional da jornada por meio de acordo individual de trabalho, o que não teria sido observado no caso, a justificar então a condenação imposta à empresa.

Súmula 443 do TST: presunção de discriminação na dispensa de empregado

Publicado originalmente no Conjur

No último dia 24 de fevereiro, a Subseção de Dissídios Individuais I (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), acolhendo a tese da parte reclamante, declarou que apenas uma avaliação de desempenho insatisfatória, por si só, não é suficiente para demonstrar a real motivação da dispensa sem justa causa de um empregado acometido por neoplasia.

Por maioria, a SDI-1 considerou como discriminatória a dispensa de uma consultora trainee oriunda de Belo Horizonte, acometida por um câncer de mama em tratamento, e diagnosticado durante o contrato de trabalho da empregada, desta feita, determinou a imediata reintegração.

Com isso, o colegiado reafirma o entendimento da Súmula 443 do TST, que, por sua vez, presume como discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite algum estigma ou preconceito perante os colegas e a sociedade de modo geral.

A questão, porém, é que referida súmula, não traz um rol das doenças graves que podem ser consideradas estigmatizantes ou geradoras de alguma forma de preconceito, além de sequer delimitar o tempo necessário para que uma empresa mantenha o empregado acometido por determinada doença em seus quadros, o que, portanto, dificulta a sua plena e correta aplicação.

Na ação ora mencionada, a empresa reclamada sustentou que a despedida sem



Por Tadeu Henrique Machado

Coordenador Trabalhista

justa causa da colaboradora decorreria da constatação de desempenho insuficiente, apurado em procedimento interno. A reintegração foi deferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (MG), no entanto, a 8ª Turma do TST acolheu a tese recursal da empresa e concluiu que a dispensa fora motivada por rendimento insatisfatório. Para a Turma, a avaliação de desempenho realizada em 2018 apresentada pela empresa, em data próxima ao desligamento da colaboradora, constituía prova da motivação do ato.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

Afastamento e retorno das gestantes: segurança ou ônus ao empregador?

Publicado originalmente no Conjur

No início do mês de março, o presidente da República, Jair Bolsonaro, sancionou o Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, que altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica.

A nova lei, qual seja, Lei nº 14.311 de 2022 altera a Lei nº 14.151, de 2021, a fim de garantir o afastamento da gestante do trabalho presencial com remuneração integral durante a emergência de saúde pública provocada pelo coronavírus. Além disso, não alcançará situações pretéritas acobertadas pela legislação anterior.

Assim, de acordo com a lei publicada, a empregada grávida deve retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

- 1) encerramento do estado de emergência decorrente da pandemia ocasionada pelo coronavírus;
- 2) após concluído o cronograma da vacinação, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;
- 3) se houver recusa a se vacinar contra o novo coronavírus, com termo de responsabilidade pela trabalhadora grávida; ou



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista



Por Bruno Tanganelli Farah

Advogado Trabalhista

4) se houver aborto espontâneo com recebimento do salário-maternidade nas duas semanas de afastamento garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Um dos pontos polêmicos da nova legislação se refere a possibilidade da empregada gestante de recusa à vacinação, considerando essa alternativa como “expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual”. Logo, caso decida por não se imunizar, a gestante deve assinar um termo de responsabilidade e livre consentimento para o exercício do trabalho presencial.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

MPs 1.108 e 1.109 – Teletrabalho e trabalho remoto

Publicado originalmente no site RFAA

A MP 1.108/22 publicada em 29 de março, dispõe sobre o auxílio-alimentação de que trata o § 2º do artigo 457 da CLT, e altera alguns pontos da Lei nº 6.321/76 e de alguns dispositivos legais da CLT.

Estabelece que as importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação deverão ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (questão trazida provavelmente em decorrência dos chamados benefícios flexíveis adotados por algumas empresas, e que vem trazendo dúvidas e controvérsia quanto à sua natureza e tributação).

O empregador ao contratar empresa para o fornecimento desse auxílio, não poderá exigir ou receber qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado, prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação. Essa vedação não se aplica aos contratos de fornecimento vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decor-



Por Tadeu Henrique Machado

Coordenador Trabalhista

rido o prazo de 14 meses contado da publicação da MP, o que ocorrer primeiro.

Além disso, a MP alterou o inciso III do artigo 62 da CLT, abrangendo os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. A MP também trouxe novos parágrafos ao artigo 75-B da CLT, ao artigo 75-C e a inclusão do artigo 75-F, com o fim de detalhar melhor o tema, e consolidando diversos pontos que foram objeto de normativas durante a pandemia, ou que vem causando alguma controvérsia sobre o trabalho remoto.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

Portaria que dispensa uso de máscaras em

ambientes de trabalho necessita cuidado por parte de empregadores

Publicado originalmente no site RFAA

Na última sexta-feira, dia 1º de abril, foi publicada a Portaria Interministerial 17/2022, do Ministério do Trabalho e Previdência, que dispensa o uso e o fornecimento de máscaras nos locais de trabalho situados nos Estados e Municípios em que seu uso não é mais obrigatório em ambientes fechados.

Essa Portaria altera o Anexo I da Portaria Conjunta 20/2020 que definia as medidas para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão do coronavírus (Covid-19) nos ambientes de trabalho, dentre as quais se destacava o uso obrigatório de máscaras.

Antes da publicação da recente Portaria, as empresas que já haviam dispensado o uso de máscaras nos ambientes de trabalho por força da liberação do seu uso em lugares fechados pelos Estados, por meio



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista

de Decreto do Governador respectivo, poderiam incorrer em desconformidade com a Portaria 20/2020.

Agora, segundo a recente Portaria, ficam dispensados o uso e o fornecimento de máscaras cirúrgicas ou de tecido nas unidades laborativas em que, por decisão do ente federativo em que estiverem situadas, não for obrigatório o uso delas em ambientes fechados.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)
Tel.: +55 (11) 3050-2150
Fax: +55 (11) 3050-2151

São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)
Tel.: +55 (11) 4550-5121
Fax: +55 (11) 4550-5121

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS