



ANDERSEN®



COVID-19

COVID-19

Experiência na América Latina

Tabela de Conteúdos



| | |
|----|----------------------------|
| 2 | Andersen na América Latina |
| 3 | Andersen Global |
| 4 | Argentina |
| 6 | Brasil |
| 8 | Chile |
| 10 | Colômbia |
| 12 | Costa Rica |
| 14 | El Salvador |
| 16 | Equador |
| 18 | Guatemala |
| 20 | Honduras |
| 22 | México |
| 24 | Nicarágua |
| 26 | Panamá |
| 28 | Paraguai |
| 30 | Peru |
| 32 | República Dominicana |
| 34 | Uruguai |
| 36 | Venezuela |

Testemunhamos que a pandemia de COVID-19 desencadeou uma crise de saúde, econômica e social com efeitos em todo o mundo. As medidas de distanciamento social e o uso generalizado de máscaras têm se mostrado insuficientes para conter seu avanço, garantindo que as vacinas sejam as medidas mais eficazes para mitigar, ou pelo menos controlar, a emergência sanitária.

Posicionado o argumento de que a imunização é a chave para a superação da pandemia, o debate foi imediatamente aberto sobre os riscos inexplorados da vacinação e sobre a eterna discussão sobre o direito do indivíduo, versus os direitos da comunidade.

Andersen quer contribuir com esse debate, fornecendo uma análise técnica sobre os fundamentos jurídicos da obrigatoriedade da vacinação e seus efeitos em matéria trabalhista nos países latino-americanos. Este documento foi elaborado sem considerar as nossas convicções pessoais sobre o dever de ser, em termos de vacinação generalizada da população. Em vez disso, foi concebido para entender o que nossas normas jurídicas estabelecem em face de uma situação que, como a pandemia, ultrapassou tudo que pensávamos ser previsível.

© 2021 Andersen Global. All rights reserved.

Andersen na América Latina

A Andersen Global tem presença na América Latina através de suas firmas associadas e firmas colaboradoras.



Firmas colaboradoras



Andersen

Andersen Global é uma associação internacional de firmas-membro composta por profissionais jurídicos e tributários de todo o mundo.

Nossas práticas estão livres de qualquer conflito de interesses que outros serviços não jurídicos possam causar, o que nos torna uma importante contribuição para o desenvolvimento das atividades de nossos clientes.

Empregamos a participação proativa de uma equipe multidisciplinar de profissionais, com treinamento em direito societário, fiscal, contábil e de auditoria, treinados em prevenção de riscos, com ampla experiência em consultoria, gestão, aplicação das melhores práticas e aproveitamento de benefícios legais e fiscais nas fases de exploração, implementação e desenvolvimento de investimentos nos setores de produção de bens e prestação de serviços.

Valores Centrais



Excelência

Nosso objetivo é ser uma referência de qualidade no setor.



Compromisso

Nós contratamos os melhores e mais brilhantes profissionais e nossa filosofia é investir em nossa equipe para garantir um legado.



Transparência

Valorizamos a comunicação aberta, o compartilhamento de informações e a tomada de decisões conjuntas.



Continuidade

Nossa empresa é construída como um projeto global. Compartilhamos os mesmos interesses e oferecemos o mais alto nível de serviço ao cliente, independentemente de onde nossos clientes estejam localizados.



Independence

Nós nos concentramos em representar nossos clientes de forma objetiva e independente. Oferecemos somente conselhos e soluções que são do melhor interesse de nossos clientes.

Argentina



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

O regime legal do plano de vacinação de COVID-19 está regulado principalmente pela Lei No. 27.573 e pela Resolução 2882/2020 do Ministério da Saúde da Nação.

Nesse sentido, o artigo 6º da Resolução 2883/2020 estabelece expressamente que: "A vacinação, no âmbito do Plano Estratégico de Vacinação contra a COVID-19, será voluntária, gratuita, equitativa e igualitária e deve ser garantida a toda população-alvo, independentemente do histórico de ter contraído a doença."

Dada a clareza da norma, o trabalhador não é obrigado a participar dos planos de vacinação em vigor em nosso país.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

O governo argentino implementou diversas normas de emergência no âmbito da Pandemia COVID-19.

No que se refere ao âmbito do direito do trabalho, as principais medidas emergenciais

podem ser reunidas, em primeiro lugar, por todos aqueles que estabeleceram a chamada tripla vedação, a saber: (a) demissão sem justa causa, (b) demissão por motivos econômicos e (c) suspensões sem o recebimento de remuneração também por motivos financeiros. Essas medidas se estendem até 31 de dezembro de 2021.

Em segundo lugar, existem todas aquelas medidas que visam estabelecer quais os trabalhadores que podem desempenhar tarefas e quais os que estão desobrigados - mas preservando o direito ao recebimento de salários - deixando de lado aquelas que visam proteger o emprego (embora de eficácia questionável).

A conjunção de ambas as normas e a possibilidade de receber as primeiras doses contra COVID-19 geraram um quadro jurídico que não é tão claro em todos os casos e que podemos resumir da seguinte forma:

a) Trabalhadores dispensados da execução de tarefas por se enquadrarem no grupo de risco: De acordo com o disposto na Resolução 207/2020 do Ministério da Saúde, um caso claro de interdição de trabalho configura o dever de assistência ao estabelecimento os empregados que se inserem no denominado "grupo de risco" (maiores de 60 anos ou trabalhadores com comorbidades anteriores). Esse universo de trabalhadores foi automaticamente incluído em um regime de licença com benefícios.

Esse universo de trabalhadores só pode retornar à atividade 14 dias após o

recebimento da primeira dose.

O que acontece se o trabalhador se recusar a ser vacinado? A aplicação literal da regra implica que o empregador deve continuar a pagar salários (visto que se trata de um trabalhador desobrigado) e o trabalhador continuaria nesta licença com vencimento, sem que o vínculo fosse rescindido porque as demissões são proibidas e, sendo o regime de vacinação opcional, tampouco há a possibilidade de imputação de infração que justifique a rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

Em nossa opinião, o trabalhador não pode ser demitido sem justa causa - já que até o momento as demissões estão proibidas - e nem poderia ser demitido por justa causa, pois, em última instância, ele tem o direito de "não ser vacinado"; nem pode o trabalhador ser obrigado a assumir tarefas, precisamente porque se trata de trabalho proibido.

Diante do exposto, deve-se ter em mente que foi o trabalhador que, por sua decisão, se colocou em situação de trabalho proibida. Motivo pelo qual, fazendo uma analogia com o regime de doenças condenáveis, o trabalhador continua isento da obrigação de realizar tarefas, mas, desta vez, sem remuneração. Em outras palavras, embora o trabalhador não possa ser obrigado ou autorizado a retomar as tarefas (insistimos, é uma suposição de trabalho proibido), cessa a obrigação do empregador de pagar os salários correspondentes.

b) Relativamente aos demais trabalhadores, a opção de não receber qualquer das vacinas autorizadas no âmbito do plano de saúde contra a COVID-19 não pode ser invocada como fundamento para suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, visto que a nossa legislação reconhece como direito, e não uma obrigação, a sua aplicação.

Não obstante, o trabalhador continuará obrigado a respeitar e cumprir a utilização de todos os Elementos de Proteção Individual outorgados pela sua entidade patronal e / ou os protocolos de segurança aplicados para a prevenção do COVID-19 no seu local de trabalho. ■



Lisandro Labombarda
Sócio Advogado

Andersen na Argentina
Firma membro da Andersen Global
ar.Andersen.com





Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

A Constituição da República Federativa do Brasil dispõe que o direito à saúde e ao ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental de proteção da vida humana.

Sendo direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Também está previsto que “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”

A Lei Nº 13.979 (alterada pela Lei Nº 14.035) dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública e em seu artigo 3º determina que as autoridades poderão adotar exames médicos, testes laboratoriais, vacinação e outras medidas profiláticas.

O STF (Supremo Tribunal Federal) concluiu que o Estado pode determinar aos cidadãos que se submetam, compulsoriamente, à vacinação contra a Covid-19.

O entendimento foi firmado no julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6586 e 6587, que

tratam de vacinação contra a Covid-19, e do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879, em que se discute o direito à recusa à imunização por convicções filosóficas ou religiosas.

O entendimento do STF é de que o Estado pode determinar, aos cidadãos que se recusarem a vacinação, as medidas restritivas previstas em lei (multa, impedimento de frequentar determinados lugares, matrícula em escola...), mas não pode realizar a imunização à força.

A decisão de obrigatoriedade da vacinação do STF preza pelo bem coletivo antes do individual.

A vacinação compulsória é uma forma de proteção da sociedade e essa compulsoriedade não fere direitos individuais, pois conforme entendimento do STF, o direito à saúde coletiva se sobrepõe aos direitos individuais.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Embora não exista nenhuma legislação obrigando a vacinação da Covid-19 até o momento, como já ressaltado, o entendimento do STF (Supremo Tribunal Federal) é de que a vacinação contra a Covid-19 é obrigatória e

que restrições podem ser estabelecidas contra quem não se imunizar.

A empresa não pode obrigar o empregado a tomar a vacina – pois não possui esse poder –, mas deve orientar os seus funcionários a se vacinarem.

As empresas são responsáveis pelos seus funcionários e devem garantir um ambiente seguro de trabalho para todos, assim, quando existe a recusa de um empregado em se vacinar, ele coloca todos os seus colegas de trabalho em risco.

Caso o empregado se recuse a tomar a vacina, ele deve comprovar ao seu empregador a sua impossibilidade de receber a vacina com a apresentação de laudo médico, por exemplo.

Se a recusa for injustificada, a empresa pode aplicar punição adequada ao funcionário (advertências e afastamento por exemplo), analisando cada caso concreto, uma vez que o direito à saúde coletiva se sobrepõe aos direitos individuais.

Segundo entendimento do STF, o artigo 29 da medida provisória 927/20 é inconstitucional. O dispositivo previa que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

A questão ainda não é pacificada em nossos Tribunais, mas em alguns casos, verificamos que a Covid-19 é considerada doença ocupacional, ensejando em condenações de empregadores ao pagamento de indenizações.

Vale lembrar que cada caso é decidido individualmente, mas cabe a empresa comprovar, que houve treinamento, que o ambiente de trabalho era seguro, que havia o fornecimento de máscaras e álcool em gel e que afastou funcionários com suspeita da doença.

Diante disso, verificamos que deverá ser analisado cada caso concreto, analisando se a empresa adotou as medidas necessárias capaz de prevenir a contaminação de seus empregados, analisar as atividades exercidas pelo empregado e em conjunto, a realização de prova pericial médica, realizada pelo perito médico do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Sobre o tema rescisão contratual, os casos em que nossa legislação prevê a rescisão por justa causa estão elencados em nossa CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), contudo, o Guia Técnico do MPT (Ministério Público do Trabalho) sobre a vacinação da Covid-19, considera falta grave a recusa injustificada do empregado em não se vacinar. ■



Marco Lotti
Sócio



Helena Riccio
Advogada Associada

Lotti e Araújo Brasil

Firma colaboradora da Andersen Global
www.lotti.com.br



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

TA Constituição Política da República do Chile assegura a todas as pessoas o direito à vida e à integridade física e mental, à proteção da saúde e à liberdade de pensamento, entre outros direitos fundamentais. Por outro lado, estabelece que o Estado proteja o acesso livre e igualitário às ações de promoção, proteção e recuperação da saúde e reabilitação do indivíduo, correspondendo-lhe, igualmente, a coordenação e o controle dessas ações.

Neste contexto, o plano do Governo decreta que a vacinação contra o COVID-19 é voluntária. Portanto, se o Governo não impôs sua obrigação, não seria possível ao empregador fazê-lo. Caso exigisse a vacinação de seus trabalhadores, estes poderiam denunciar a violação de seus direitos fundamentais.

No entanto, o Código Trabalhista estabelece a obrigação do empregador de tomar todas as medidas necessárias para proteger eficazmente a vida e a saúde dos trabalhadores, informando os possíveis riscos e mantendo adequadas condições de higiene e segurança nas obras, bem como as ferramentas necessárias para prevenir acidentes e doenças ocupacionais. Portanto, embora o empregador não possa exigir a vacinação, ele deve fornecer os mecanismos que facilitem a inoculação dos trabalhadores que a escolherem.

Nesse sentido, a nova Lei nº 21.342 estabeleceu a obrigação do empregador de implementar um Protocolo de Segurança de Saúde Ocupacional COVID-19 que, em seu conteúdo mínimo, inclua testes de temperatura e contágio, medidas de distanciamento físico, medidas de saneamento periódico; meios de proteção; controle de capacidade e definição de turnos. Da mesma forma, os trabalhadores que realizam trabalho presencial devem ter seguro saúde individual às custas do empregador, que financiará ou reembolsará as despesas de reabilitação, hospitalização ou morte associadas ao COVID-19.

Tudo isso não impede que o caráter voluntário da vacina mude, uma vez que o Código de Saúde atribui a competência ao Presidente da República para que, a pedido da autoridade sanitária, possa declarar obrigatória a vacinação da população contra doenças transmissíveis pelos procedimentos de imunização eficazes que estejam em vigor.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

O Código Trabalhista estabelece que, quando surgir no local de trabalho um risco grave e iminente à vida ou à saúde dos trabalhadores, como o contágio da COVID-19, o empregador deve “informar imediatamente todos os trabalhadores afetados sobre a existência do

referido risco, bem como as medidas adotadas para eliminá-la ou mitigá-la” e; “adotar medidas de suspensão imediata das tarefas afetadas e evacuação dos trabalhadores, caso o risco não possa ser eliminado ou mitigado”. No entanto, os trabalhadores não podem sofrer qualquer dano ou prejuízo decorrentes da adoção dessas medidas, caso contrário, podem entrar com ações contra violação dos seus direitos fundamentais.

O mesmo não ocorreria com a falta de vacinação, visto que o Ministério do Trabalho afirmou expressamente que o empregador não pode impedir o ingresso de dependentes ao seu local de trabalho pleiteando a falta de vacinação, sem incorrer no descumprimento de sua obrigação de prestar o trabalho convencional, a menos que haja um evento fortuito ou força maior (isto é, quando ocorre um evento imprevisto ao qual não é possível resistir).

Por outro lado, o empregador não pode invocar o fato de contágio ou de falta de vacinação contra a COVID-19 para rescindir o contrato de trabalho, cujas causas estão expressamente regulamentadas no Código Trabalhista.

No entanto, o empregador pode estipular no seu Regulamento Interno de Ordem, Higiene e Segurança certas obrigações e proibições de prevenção do contágio, cuja inobservância por parte do trabalhador pode resultar na imposição de sanções, tais como repreensão e aplicação de multas, cuja repetição, gravidade e culpa podem levar à rescisão do vínculo empregatício, de acordo com cada caso.

Todas essas medidas podem, eventualmente, reduzir ou expurgar a responsabilidade do empregador caso o trabalhador decida não se vacinar, podendo ser considerada omissão temerária dele em relação às funções que desempenha, matéria para a qual será de grande importância o pronunciamento de

nossos tribunais de justiça.

Por fim, é importante destacar que em nosso país passou a vigorar o Passe de Mobilidade, que é um Passaporte Sanitário que torna mais flexíveis as restrições de movimentação para aquelas pessoas que já completaram o processo de inoculação, sendo este um incentivo à vacinação contra o COVID-19. ■



Benjamín Iturrieta
Sócio Junior

Chirgwin Chile

Firma colaboradora da Andersen Global
www.chirgwin.cl

Colômbia



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

Na Colômbia não existem leis que obriguem os trabalhadores - ou qualquer outra pessoa do país - a receber a vacina contra COVID-19. Pelo contrário, as disposições relativas à estratégia de imunização da população colombiana contra a COVID-19 estabelecem a necessidade de realizar uma campanha educativa em torno da vacinação, para que se obtenha o consentimento claro dos destinatários da vacina, manifestando sua livre e autônoma decisão de aderir, ou não, ao esquema de vacinação.

Atualmente a voluntariedade é um elemento essencial do Plano Nacional de Vacinação a tal ponto que, se a pessoa optar por não se vacinar, não perde o direito de se vacinar e, caso mude de opinião, pode ir ao serviço de saúde provedor para recebê-la (Art. 15, Decreto 109 de 2021).

Não se pode deixar de dizer que esta voluntariedade tem o seu fundamento constitucional na dignidade humana e na liberdade das pessoas, esta última traduzindo-se no que o Tribunal Constitucional - o órgão constitucional máximo - chamou o princípio da autonomia segundo o qual “[t] Toda intervenção no corpo de uma pessoa deve, em princípio, ter a autorização da pessoa afetada (...)” (Sentença SU-337-99).

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Tendo em vista o caráter voluntário da aplicação da vacina, não foram estabelecidas penalidades ou consequências negativas para quem decidir não a receber.

No âmbito trabalhista, no entanto, surgiu a questão de saber se a justa causa do inciso 12, artigo 62 do Código Substantivo do Trabalho (CST), segundo o qual “A relutância sistemática do trabalhador em aceitar medidas preventivas, profiláticas ou curativas, prescrito pelo médico de seu patrão [empregador] ou pelas autoridades para evitar doenças ou acidentes.”, poderia ser aplicada caso o trabalhador se recuse a receber a vacina contra o COVID-19. A esse respeito, o Ministério do Trabalho já se manifestou indicando que esta justa causa não é aplicável no caso em questão, pois seria contrária ao mandato constitucional segundo o qual a lei não pode prejudicar a liberdade, a dignidade humana e os direitos dos trabalhadores, que são justamente a origem do princípio da autonomia de que todas as pessoas na Colômbia devem decidir se autorizam ou não uma intervenção em seu corpo. Considerando este Ministério que os empregadores devem e podem adotar outras medidas de prevenção para administrar adequadamente o risco de infecção cumprindo as normas gerais

protocolo de biossegurança estabelecido pelo Ministério da Saúde e Proteção Social (Resolução 666 de 2020 e Resolução 223 de 2021), com atenção especial à vigilância epidemiológica; adotando ações, temporárias ou permanentes, como trabalho em casa ou teletrabalho, entre outros, e, em geral, obedecendo às medidas recomendadas pelos administradores de risco ocupacional. Assim, a principal obrigação de adoção de medidas de segurança e saúde ocupacional recai sobre o empregador, cabendo ao trabalhador, por sua vez, a obrigação de observar as medidas de higiene ocupacional (CST, Art. 60), ou seja, as políticas de saúde ocupacional e saúde laboral, de tal forma que o descumprimento dessa obrigação poderia constituir justa causa de demissão (CST, Art. 62, inciso 6º).

Por fim, no que se refere à suspensão dos contratos de trabalho pela falta de vacinação ou contágio, como já apontamos, ela não tem qualquer consequência negativa, portanto não seria cabível, visto que as causas definidas pela legislação trabalhista não contemplam esta situação como um evento que pode dar origem a este procedimento. Porém, em relação ao contágio pode ocorrer: (i) que o trabalhador apresente sintomas, pelos quais o médico da Entidade de Promoção da Saúde (EPS) lhe conceda uma incapacidade (paga pela EPS a partir do 3º dia) até o desaparecimento dos sintomas, geralmente, e

(ii) que a incapacidade ocorra, de acordo com critérios médicos, em comparação com pacientes assintomáticos. Chamamos a atenção para este último evento, pois no caso de não haver incapacidade o trabalhador também deve ficar isolado por, pelo menos, 14 dias e, não sendo este motivo de suspensão, deve-se avaliar a possibilidade de adoção de medidas que não impliquem em sua presença na empresa ou que permitam compensar o tempo assim que regressem às suas tarefas habituais. ■



Bibiana Buitrago
Sócia

Jiménez Higuera Rodríguez & Asociados Colômbia

Firma colaboradora da of Andersen Global
www.jhrcorp.co



Costa Rica



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

Vacinação:

Na Costa Rica, o órgão responsável no campo da saúde é o Ministério da Saúde, que é regido pela Lei Geral de Saúde nº 5395 (Art. 2 da lei). Esta lei estabelece a obrigatoriedade de seu mandato para todos os habitantes do país, inclusive o caso atual que está sendo vivido, que são todas as diretrizes a serem seguidas na declaração de emergência por pandemia (art. 367 da lei). Isto é confirmado pelo Código Civil, em seu artigo 46, que estabelece as exceções à nossa liberdade de decisão quanto à nossa saúde.

A Comissão Nacional de Vacinação e Epidemiologia aprovou em 28 de setembro passado a vacinação compulsória contra a Covid-19 para todos os funcionários do setor público, bem como para aqueles funcionários do setor privado cujos empregadores, dentro de seus regulamentos internos de trabalho, optaram por incorporar esta vacinação como obrigatória em seus locais de trabalho.

O decreto que torna obrigatória a vacinação COVID-19 será emitido e assinado nos próximos dias. Até a data desta publicação, ela ainda não foi emitida.

Teste de COVID-19:

Temos que ver essa questão de duas formas, uma que o empregador queira fazer uma amostragem constante na empresa, o que não seria feito pelo Ministério da Saúde, mas ficaria a cargo da empresa. É uma das atribuições do empregador zelar pela saúde de seus colaboradores, o que pode influenciar diretamente no desenvolvimento de sua empresa. É dever do trabalhador cumprir as normas de saúde necessárias para evitar doenças ou acidentes de trabalho. O teste COVID-19 seria uma prevenção a uma doença na empresa.

E dois, se o empregador suspeitar de um caso de contágio de algum de seus trabalhadores, o indicado é ligar para o Ministério da Saúde para que se encarregue de tomar a decisão se o teste será feito apenas para alguns ou todos os trabalhadores da empresa.

O caso do Teste COVID-19 pode ser visto como um direito do trabalhador de fazer o teste para ter certeza de que não está infectado, e como um dever das autoridades sanitárias de realizar o teste.

E, ao mesmo tempo, como obrigação do trabalhador em cumprir as leis de saúde, e as leis de saúde ocupacional, para garantir um ambiente de trabalho saudável.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Contágio:

O fato de um trabalhador estar infectado com COVID-19 não é causa para demissão ou rescisão da relação de trabalho. O que ocorre no caso de contágio é o mesmo que em qualquer outra doença, o empregado entra com uma deficiência que é concedida pela Caixa Costarricense de Previdência Social. Não há repercussão contra o funcionário, a menos que, sabendo que está com a doença, ele não a informe e vá para o local de trabalho.

Não é possível despedir o trabalhador com incapacidade, se o motivo da demissão for a própria incapacidade, pois seria contrário à lei e aos princípios constitucionais da solidariedade, saúde, trabalho e seguridade social. A demissão poderá ser aplicada, se houver causas que justifiquem a mesma, com base no artigo 81 do Código Trabalhista, e com prévia autorização do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTSS).

Falta de Vacinação:

Uma vez publicado o Decreto Governamental que ratifica a vacinação obrigatória COVID-19, e os empregadores incorporarem este requisito em suas políticas internas, será

obrigatório que todos os funcionários sejam vacinados a partir de 15 de outubro de 2021.

Nesse caso, a demissão com justa causa, ou seja, sem indenização por demissão, será possível se, após serem advertidos uma vez, não cumprirem com a vacinação exigida.

Portanto, é iminente que a vacinação seja uma obrigação do empregado, bem como um direito, pois o empregador será obrigado a lhe dar o tempo de ir ao centro de saúde para obtê-la. ■



Alfonso Carro
Sócio

Central Law Costa Rica
Firma colaboradora da Andersen Global
www.central-law.com



El Salvador



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador

A garantia proporcionada pela Constituição da República de El Salvador, consagrada em seu artigo primeiro, declara que é obrigação do Estado assegurar aos habitantes da República o gozo da liberdade, saúde, cultura, bem-estar econômico e justiça social. Para assegurar o gozo destes direitos, deve ser reconhecido e vinculado o direito ao trabalho, que deve ser garantido através da harmonização entre empregadores e trabalhadores, estabelecendo direitos e obrigações entre eles, para a busca da melhoria contínua dos trabalhadores. condições de vida, que se encontram consagradas no Capítulo II da Constituição da República.

Cabe ressaltar que, em El Salvador, a saúde dos habitantes da República constitui um bem público e, tanto o Estado como o povo são obrigados a zelar pela sua conservação e restauração, assim como o Estado se encarrega de controlar e supervisionar seu cumprimento.

Essa fiscalização e controle são exercidos pelo Ministério da Saúde Pública e Assistência Social, uma vez que este é o órgão responsável pelo planejamento, determinação e execução da política nacional de saúde, bem como por ditar os regulamentos pertinentes, organizar, coordenar e avaliar a execução das atividades relacionadas à saúde.

Saliente-se que, no que se refere à COVID-19, esta é regulamentada na seção vinte e um do Código Sanitário, sendo considerada doença de notificação obrigatória (com base no art. 131 da mesma lei).

Quanto à obrigatoriedade da vacina contra esta doença, é necessário considerar que, cabendo ao Estado estabelecer os mecanismos legais que garantam o fornecimento, disponibilidade, distribuição, conservação, aplicação e prescrição de vacinas, de forma a garantir a proteção da população para prevenir surtos e possíveis quarentenas, entende-se que todos são obrigados a se submeterem aos tratamentos necessários para reduzir os riscos, como a vacina contra COVID -19.

Para levar a cabo uma imunização adequada na população, através da regulamentação e promoção que garante o sistema nacional de saúde. A obrigatoriedade da lei responsabiliza o Estado, as suas instituições e os empregadores, sem prejuízo do direito constitucional das pessoas de decidirem se querem ou não aderir voluntariamente à vacinação contra a COVID-19 ou fazerem exames de diagnóstico desta doença, visto que, o Estado cumpre sua obrigação com relação às medidas de imunização, mas fica a critério de cada cidadão submeter-se a ela ou não.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

No que se refere às causas de suspensão do contrato individual de trabalho ou rescisão do vínculo empregatício, por contágio pela falta de vacinação contra a COVID-19, o Código Trabalhista, em seu Art. 35, é taxativo, pois quando se fala em Suspensão do Contrato de Trabalho, exige causas específicas, pelas quais pode passar a vigorar em relação à prestação de serviços e ao pagamento dos salários dos empregados.

Nas causas mencionadas no artigo supracitado, não há menção como motivo de suspensão do contrato ou rescisão do contrato de trabalho, estar infectado pelo COVID-19. Poderia haver efeitos caso o empregador ou empregado falecesse por causa de a doença, causando assim a suspensão do trabalho. O contrato pode ser suspenso por motivo de doença do empregador, apenas se cumprir o requisito temporário, pelo tempo indicado no atestado médico.

Não obstante, em termos legais vinculados à legislação salvadorenha, a COVID-19 é uma doença que não restringe ao trabalhador infectado, o direito de usufruir de benefícios de saúde, previstos no Código Trabalhista, como é o caso dos atendimentos médicos. Da mesma forma, o trabalhador é protegido de ser despedido pelo empregador por motivo de doença. ■



Martín Guzmán
Colaborador Jurídico



Fernando Argumedo
Sócio

Central Law El Salvador
Firma colaboradora da Andersen Global
www.central-law.com



Equador



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

A Constituição da República do Equador declara: "A saúde é um direito garantido pelo Estado", reconhecendo que sua realização está vinculada ao exercício de outros direitos constitucionais, incluindo o direito ao trabalho, a ambientes saudáveis e serviços de promoção e atenção integral à saúde, para cujo exercício é garantido às pessoas "o direito de tomar decisões livres, responsáveis e informadas sobre a sua saúde" e também o direito do trabalhador de não ser discriminado pela decisão que toma sobre a sua saúde.

Fica claro, então, que a saúde é um direito dos cidadãos, para cuja realização o Estado se obriga a "formular políticas públicas que garantam (...) a integridade da saúde e promovam práticas saudáveis no âmbito familiar, laboral e comunitário", por meio de ações que facilitem e promovam o exercício do direito à vacinação, como medida de saúde pública e prevenção do contágio de doenças transmissíveis.

Por esse motivo, entende-se que a Lei Orgânica da Saúde, ao reconhecer o direito das pessoas de voluntariamente tomarem decisões expressas sobre seu estado de saúde e os procedimentos de diagnóstico e tratamento, atribui competência ao Ministério da Saúde Pública para: "Declarar a obrigação de imunizações contra certas doenças", o que inclui "imunizar trabalhadores que estão

expostos a riscos evitáveis pela vacinação".

É que a obrigatoriedade da lei obriga o Estado, suas instituições e os empregadores, sem afetar o direito constitucional das pessoas de decidirem se desejam ou não acessar voluntariamente a imunização contra o COVID-19 ou realizar exames diagnósticos para essa doença.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Por meio da Resolução MDT-2020-023 (Diário Oficial 290, de 16 de setembro de 2020), o Ministro do Trabalho esclareceu que a doença COVID-19 não constitui acidente de trabalho, nos termos do Código Trabalhista, nem doença ocupacional "(...) com exceção dos casos em que possa ser comprovada cientificamente ou por métodos adequados às condições e práticas nacionais, existir uma relação direta entre a exposição a agentes biológicos resultante da atividade laboral do trabalhador". Esse pronunciamento foi certamente motivado pela reforma legal de 22 de junho de 2020, que introduziu como forma de doença ocupacional, as "Síndromes respiratórias agudas causadas por vírus: médicos, enfermeiras, porteiros, de departamentos de higiene e saúde, sejam do Estado, ou de qualquer outra entidade de direito público, ou de direito privado com fins

sociais ou públicos, ou particulares".

Assim, para efeitos legais, a COVID-19 é uma doença não profissional ou comum, que dá direito ao trabalhador infectado a cuidados médicos no âmbito das prestações da seguridade social, a descanso remunerado pelo empregador, a um auxílio-doença nos termos do Código Trabalhista ou da Lei da Seguridade Social; e, até a proibição de demissão por parte do seu empregador durante o tempo da doença, quando não ultrapassar 1 (um) ano. Em nossa legislação trabalhista é proibido "Punir o trabalhador com suspensão do trabalho". A suspensão por doença não profissional do trabalhador pode ocorrer mediante autorização de médico do Instituto Equatoriano de Previdência Social.

Diferente é o tratamento legal no caso de o trabalhador descumprir sua obrigação de "submeter-se às medidas preventivas e higiênicas impostas pelas autoridades"; e a proibição de "Colocar em perigo a sua própria segurança, a de seus colegas de trabalho ou de outras pessoas". A não observância pelo trabalhador das medidas que o empregador adota e que estão contidas na regulamentação de: segurança e saúde

ocupacional e prevenção de riscos ocupacionais, tais como, o uso de máscaras, higienização das mãos, distanciamento adequado, etc. constitui motivo para o empregador apresentar pedido (homologação) à autoridade do trabalho (fiscal), para autorizar a cessação da relação laboral sem o pagamento da indenização trabalhista, mesmo que a violação não tenha produzido contágio. ■



Pablo Guevara
Sócio

Andersen no Equador
Firma membro da Andersen Global
ec.Andersen.com



Guatemala



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador

A Constituição Política da República da Guatemala, em seu artigo 93, estabelece: “O gozo à saúde é um direito fundamental do ser humano, sem discriminação alguma”.

No mês de janeiro de 2021, em nosso país, foi promulgado o Decreto 1-2021 do Congresso da República, que contém a Lei de Financiamento e Aquisição de Vacinas contra o coronavírus COVID-19, que determina na parte inicial ao artigo 1º: “A vacinação da população guatemalteca contra o vírus SARS-COV-2 denominado COVID-19 é declarada de interesse nacional. O Estado garantirá que a referida vacinação seja realizada de forma livre, universal e voluntária para toda a população guatemalteca”.

Dessa lei infere-se, de forma inequívoca, que para o Estado da Guatemala é obrigação garantir a vacinação contra a doença COVID-19. A referida vacinação deve ser, de acordo com os regulamentos citados, universal e gratuita, mas para a população guatemalteca é um direito de ser vacinada ou não, desde que esteja claramente estabelecido de que é voluntária.

Em 6 de julho de 2021, foi publicado no Diário Oficial o Decreto 8-2021, que entrou em vigor em 7 de julho de 2021, que contém a Lei de Isenção de Responsabilidade pelo uso de vacinas contra COVID-19, que complementa a

referida lei anterior, que estabelece em seu artigo 1º: “A presente Lei visa regulamentar o que se refere à isenção de responsabilidade daquelas que são considerados pessoas protegidas, bem como a criação de um mecanismo de compensação em razão da administração de vacinas contra COVID-19, com base nas disposições do Plano Nacional de Vacinação contra a COVID-19 da República da Guatemala. ”

Da mesma forma, o artigo 2º estabelece: “O Estado da Guatemala assume a responsabilidade e define o mecanismo de indenização para as pessoas afetadas de acordo com esta Lei; aplicando-se àqueles que foram imunizados com vacinas adquiridas por compra ou doação nos vinte e quatro (24) meses seguintes a partir da data de entrada em vigor deste Decreto, e de acordo com o Decreto Número 1-2021 do Congresso da República, pelo Ministério da Saúde Pública e Assistência Social. ”

E o artigo 4º estabelece: “Decorre da declaração de interesse nacional para aquisição de vacinas contra COVID-19, constante do Decreto nº 1-2021 do Congresso da República, que ficam isentos de responsabilidade civil aqueles que são considerados pessoas protegidas, nos termos da disposição da letra c) do artigo 3.” Que são todas as pessoas envolvidas no desenvolvimento, fabricação, comercialização, aquisição e distribuição de vacinas contra COVID-19.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

A COVID-19 é uma doença comum, não é uma doença ocupacional (“profissional”), sendo causa de suspensão individual parcial do contrato de trabalho, nos termos do disposto no artigo 66.º do Código Trabalhista.

O Código Trabalhista, em seu artigo 67, estabelece que para determinar a responsabilidade que o Empregador tem em caso de doença comum, duas hipóteses são contempladas: a) Se o empregador está obrigado a afiliar o trabalhador ao Instituto de Previdência Social da Guatemala. está obrigado apenas a efetuar as respectivas contribuições ao referido Instituto; e b) Caso não esteja obrigado a filiar o trabalhador ao Instituto de Previdência Social da Guatemala, deverá pagar ao trabalhador meio salário, conforme o tempo de serviço.

A COVID-19 é uma doença que confere ao trabalhador, caso tenha direito à Previdência Social, o recebimento de benefícios em dinheiro e serviços médicos, previstos no Regulamento de Proteção à Doença, constante do Convênio 410 do Conselho de Administração do Instituto de Previdência Social da Guatemala.

Se se pretende demitir um trabalhador, o embasamento legal para a demissão com justa causa está regulamentado no artigo 77, alínea g, do Código Trabalhista, que prescreve: “Quando o trabalhador se recusa manifestamente a adotar medidas preventivas ou seguir os procedimentos indicados para evitar acidentes ou doenças”. Por exemplo, a recusa do trabalhador em usar máscaras, higienização das mãos, distanciamento adequado etc., pode constituir justa causa para uma demissão.

No caso do parágrafo anterior, não há responsabilidade para o empregador, quanto ao pagamento de indenização por tempo de serviço, danos e custas judiciais, desde que sendo demandado, possa provar a justa causa da demissão. ■



Verónica González
Sócia advogada

Central Law Guatemala
Firma colaboradora da Andersen Global
www.central-law.com



Honduras



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

A constituição hondurenha reconhece o direito à proteção à saúde. E é dever de todos participar da promoção e preservação da saúde pessoal e comunitária. Da mesma forma, o Código de Saúde hondurenho estabelece que a saúde é um estado de bem-estar integral, biológico, psicológico, social e ecológico, sendo um direito humano inalienável e cabe ao Estado, bem como a todas as pessoas físicas ou jurídicas, a promoção de sua proteção, recuperação e reabilitação.

O Código Trabalhista de Honduras impõe aos trabalhadores a obrigação de se submeterem a um exame médico a pedido do empregador, para verificar se não sofrem de qualquer deficiência permanente ou qualquer doença ocupacional contagiosa ou incurável, ou transtorno mental que coloque em risco a segurança dos seus colegas ou os interesses do empregador.

De acordo com estas disposições legais, o Estado, o trabalhador, bem como o empregador têm a obrigação incontornável de zelar pela saúde e segurança no trabalho. De tal forma que o empregador tenha o direito e o trabalhador a obrigação de, caso o empregador exija que o trabalhador faça um teste para detectar se ele realmente sofre de COVID-19, o trabalhador deve fazê-lo, tudo em a fim de determinar de que não há risco de

transmitir a doença para o resto de seus colegas ou pessoas no ambiente de trabalho.

A lei sobre vacinas estabelece o marco normativo aplicável à organização e funcionamento do Esquema Nacional de Vacinação. Ademais, estabelece a vacinação como ação prioritária do Estado; e, como sendo obrigatória a todos os habitantes da República submeterem-se à imunização contra as doenças que sejam prevenidas por vacina, sempre e quando determinado pela Secretaria de Estado da Secretaria de Estado da Saúde.

A Secretaria de Estado da Saúde incorporou a vacina COVID-19 ao Esquema Nacional de Vacinação por meio do Programa Ampliado de Imunizações (PAI) mas, até o momento, não determinou que a COVID-19 seja uma doença passível de prevenção por vacina, logo que a vacina fosse obrigatória para os seus habitantes.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

O Código Trabalhista de Honduras estabelece que o empregador é obrigado a adotar medidas adequadas para criar e manter as melhores condições de higiene e segurança no trabalho em suas empresas. Da mesma forma, o referido código indica que o

trabalhador é obrigado a cumprir as medidas preventivas e higiênicas acordadas pelas autoridades competentes e as indicadas pelo empregador para a segurança pessoal e proteção dos trabalhadores e dos locais de trabalho.

O referido código estabelece que as doenças que impossibilitem o exercício das funções do trabalhador são causa de suspensão do contrato de trabalho sem responsabilidade das partes. E, fica estabelecido que a doença do trabalhador é causa da rescisão do contrato de trabalho, se ele for vítima de doença não ocupacional ou causada por acidente de trabalho.

De acordo com o exposto acima, o empregador pode suspender o contrato de trabalho caso o trabalhador tenha contraído a COVID-19, podendo o tempo de suspensão ser de até 6 (seis) meses. E, se depois desse tempo o trabalhador não tiver sido reintegrado ao trabalho, o empregador pode rescindir o contrato sem responsabilidade de sua parte. Salvo se o contrato tiver disposições especiais ou se tratar de um caso protegido pela Lei da Seguridade Social. As disposições trabalhistas indicam que se entende que o COVID-19 é uma circunstância temporária e para esses casos nosso ordenamento jurídico dispõe de

outras medidas além da rescisão do contrato, como a sua suspensão, contando que o período que o trabalhador esteja enfermo com a COVID-19 não atinja o prazo de 6 (seis) meses, quando seria aplicável a rescisão do contrato de trabalho.

Embora seja verdade, a vacinação contra o COVID-19 não é obrigação do trabalhador, mas se mostra ao trabalhador como contingência para prevenção, portanto não há suspensão no caso de contrair o referido vírus. ■



Ricardo Padilla
Sócio

Central Law Honduras
Firma colaboradora da Andersen Global
www.central-law.com



México



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

A Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos reconhece o direito humano que toda pessoa tem à proteção da saúde e estabelece que, em caso de epidemias de natureza grave ou perigo de invasão de doenças exóticas no país, caberá ao Ministério da Saúde a obrigação de ditar imediatamente as medidas preventivas essenciais.

Por sua vez, a Lei Geral de Saúde indica que o Ministério da Saúde pode autorizar, para fins preventivos, terapêuticos ou de pesquisa, o uso em seres humanos de medicamentos ou materiais para os quais ainda não haja evidências científicas suficientes de sua eficácia terapêutica ou se pretenda modificar as indicações terapêuticas de produtos já conhecidos, mas também estabelece que as medidas necessárias para a prevenção e controle de doenças devem ser observadas pelos indivíduos, entre as quais está a aplicação de vacinas e outros recursos preventivos e terapêuticos.

Com o exposto, devemos entender que, diante de uma emergência sanitária como a gerada pelo vírus COVID-19, o Estado é obrigado a gerar e estabelecer as políticas necessárias para facilitar e promover o exercício do direito de ser vacinado, como medida de saúde pública e prevenção do contágio de doenças transmissíveis.

Porém, considerando as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS), as apontam a importância de vacinar o maior número de pessoas no mundo sem afetar a liberdade de cada indivíduo de tomar a decisão de se vacinar ou não, o Presidente da República Mexicana, Andrés Manuel López Obrador, especificou que o plano nacional de vacinação será deixado à liberdade de cada indivíduo no que diz respeito a decisão de querer ou não ser vacinado, já que nas democracias, o direito à privacidade e a liberdade de decidir sobre seu próprio corpo são fundamentais.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Embora seja verdadeiro o artigo 408 da Lei Geral de Saúde, no qual se lê que “as ações extraordinárias de imunização serão obrigatórias para todos os indivíduos em território nacional”, dado que o governo federal não estabeleceu uma política de tolerância zero, os empregadores não podem, por seu lado, rechaçar pessoas que por qualquer motivo decidam não ser vacinadas, por isso podemos determinar que a decisão de um colaborador de não tomar a vacina contra o vírus COVID-19 não é causa para suspensão ou rescisão do contrato.

No entanto, os empregadores devem ter em

mente que, caso seus trabalhadores decidam pela vacinação, eles não podem negar a permissão para sua ausência no dia da vacinação, nem descontar o dia se não comparecerem ao trabalho, já que, com base no inciso XIX Bis do artigo 132 da Lei Federal do Trabalho (LFT), a se estabelece a obrigação para as empresas “cumprirem as disposições estabelecidas pelo órgão competente em caso de emergência sanitária”. Este mesmo inciso estabelece que os empregadores devem “fornecer aos seus trabalhadores os elementos indicados pela referida autoridade, para prevenção de doenças em caso de declaração de contingência de saúde”, equiparando-se a eles a permissão para receber a vacina, que poderão justificar com o comprovante de registo ou agendamento de vacinação.

Da mesma forma, os empregadores devem considerar que o Ministério do Trabalho e Previdência Social reconhece o contágio pela COVID-19 como doença ocupacional no artigo 513 da Lei Federal do Trabalho, especificamente no artigo 136, relativo a viroses (hepatite, enterovírus, raiva, psitacose, pneumonia viral, mononucleose infecciosa, poliomielite e outras).

Também neste sentido, o Instituto Mexicano de Seguridade Social (IMSS) publicou em 3 de abril de 2020 os “Critérios de qualificação para casos de coronavírus como doença ocupacional”, onde se estabelecem mecanismos para poder reconhecer esta

doença não só nos casos dos trabalhadores do mesmo Instituto, mas para todos os trabalhadores filiados ao IMSS.

Com esses critérios, os trabalhadores que solicitarem incapacidade temporária em razão do COVID-19, passarão a receber o benefício do seguro de riscos do trabalho do Instituto, desde que as investigações apurem a causa-efeito, dano-trabalho.

Diante do exposto, as empresas devem apoiar e estimular seus trabalhadores a se vacinarem, sempre em total liberdade, buscando assim que os centros de trabalho sejam áreas seguras e livres do COVID-19, com medidas e protocolos específicos que buscarão a segurança de todos os trabalhadores. ■



Alfredo Pérez
Director

Andersen no México
Firma membro da Andersen Global
mx.Andersen.com



Nicarágua



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

O acesso à saúde é um direito constitucional na Nicarágua.

O Estado, através do Ministério da Saúde, estabeleceu: normas, guias e protocolos para eliminar a transmissão da COVID-19 em todos os estabelecimentos ou centros de trabalho, aplicáveis a toda a população em geral não são possuem caráter obrigatório mas têm implementação voluntária; Também estabeleceu programas voluntários de vacinas COVID-19 para pessoas com mais de 60 anos e para pessoas com menos de 60 anos, em condição de vulnerabilidade devido a certas condições, como câncer.

No aspecto trabalhista, os empregadores têm a obrigação de:

a) Garantir uma vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, especialmente quando determinados elementos ou fatores de exposição a riscos estão presentes na sua atividade laboral;

b) Inscrever todos os seus trabalhadores no regime de Previdência Social (INSS), não só como parte de um programa de atendimento médico diário: ambulatorial ou de emergência, medicamentos e internação, mas também como meio de subsistência em casos de invalidez, velhice, profissional riscos, doença e maternidade (Art. 82 inciso 7 da Constituição

Política da Nicarágua).

No entanto, as Instituições Provedoras de Saúde Social, popularmente conhecidas como Empresas de Previdência Social (vinculadas ao INSS), atualmente não possuem programas de vacinação para o COVID-19.

Neste contexto, a realização do teste COVID-19 e da vacina COVID-19 não é obrigatória para nenhum trabalhador.

Os trabalhadores têm direito à vacina COVID-19, mas não no âmbito de um programa empresarial ou de Seguro Social, mas sim de políticas públicas, desde que cumpram os requisitos atualmente estabelecidos pelo Ministério da Saúde.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

OA nossa legislação prevê que doença comum (neste caso devido ao COVID-19), que acarreta invalidez temporária do trabalhador, será causa de suspensão individual da relação laboral (Art. 37 inciso “b” do atual Código Trabalhista), mas de forma alguma extingue ou encerra a relação jurídica com o empregador.

Durante o tempo que durar a suspensão individual do trabalho, o empregador não

pode adotar ou comunicar qualquer medida contra o trabalhador, salvo por ações penais.

O atual Código Trabalhista e a Lei 618, Lei Geral de Saúde e Segurança Ocupacional, estabelecem em conjunto que uma das obrigações dos trabalhadores é cumprir as instruções dadas pelo empregador em matéria de Saúde e Segurança Ocupacional, tanto para a sua saúde como proteção pessoal e para a proteção de outros colegas de trabalho, e mesmo de terceiros. Nesse sentido, o trabalhador que tiver suspeitas, sintomas ou estiver em tratamento por COVID-19, tem as seguintes obrigações:

- Comunicar imediatamente o seu estado ao empregador;
- Dirigir-se à empresa de assistência médica previdenciária na qual é filiado. Neste caso, por motivos da COVID-19, o INSS e o Ministério da Saúde abriram a possibilidade para que o trabalhador também possa fazer uma consulta médica num Hospital Público ou no Posto de Saúde mais próximo;
- Havendo prorrogação do descanso ou do subsídio médico, é obrigatório seu aproveitamento e a entidade patronal é obrigada a concedê-lo;

Consequentemente, dado o exposto acima, há efetivamente uma obrigação do trabalhador em cumprir as medidas de Segurança e Saúde Ocupacional, mas nossa legislação não especifica a gravidade da infração em

caso de não cumprimento. Em todo caso, esta questão pode ser regulamentada através do Regulamento Interno de Trabalho, que deve estar articulado com o Regulamento Técnico Organizacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

O Regulamento Interno de Trabalho é o instrumento no qual se classificam as infrações: leves, graves e muito graves, e as respectivas sanções. Ressalta-se que esses instrumentos devem ser devidamente aprovados pelo Ministério do Trabalho.

Na Nicarágua, é crime a pessoa com doença infecciosa grave (de qualquer tipo) transmitir ou disseminar intencionalmente essa doença a outra pessoa, pondo em risco a sua saúde ou a sua vida (Art. 156 da Lei 641, Código Penal). ■



Leonardo Pérez
Sócio advogado

Central Law Nicaragua
Firma colaboradora da Andersen Global
www.central-law.com





Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

A Constituição Política da República do Panamá de 1972, Atos de Reforma de 1978, pelo ato constitucional de 1983, Atos Legislativos nº 1 e nº 2 e Ato Legislativo nº 2004, em seu 6º Capítulo - Saúde, Previdência Social e Social Assistência, estabelece:

Artigo 106 “É função essencial do Estado a saúde da população da República. O indivíduo, como a promoção, proteção, conservação, restituição e reabilitação da saúde e a obrigação de preservá-la, entendida como o completo bem-estar físico, mental e social”.

Art. 110, Ordinal 4 “Combater as doenças transmissíveis por meio do saneamento ambiental, do desenvolvimento da disponibilização de água potável e da adoção de medidas de imunização, profilaxia e tratamento, prestadas coletivamente ou individualmente, a toda a população” e, no Ordinal 5 “Criar, de acordo com as necessidades de cada região, os estabelecimentos onde são prestados serviços integrais de saúde e remédios para toda a população. Esses serviços de saúde e medicamentos serão fornecidos gratuitamente ...”

Nesse sentido, pelo exposto, os Direitos Humanos são os direitos inerentes a todo ser humano, sem distinção alguma de

nacionalidade, local de residência, sexo, origem ou origem étnica, cor, idioma, religião, localidade ou qualquer outra condição.

Todos temos os mesmos direitos, sem qualquer discriminação. Esses direitos são inter-relacionados, interdependentes e indivisíveis.

Na 2ª. Geração - Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

- Trabalho.
- Moradia.
- Educação.
- Saúde.

Após apresentar este histórico, destacamos dois Direitos Humanos: Trabalho e Saúde. Na República do Panamá, dois tipos de vacinas contra COVID-19 (Pfizer e AstraZeneca) são fornecidas de forma gratuita e voluntária, o que significa que o empregador não pode, por nenhum motivo, obrigar o trabalhador a receber a vacina para poder realizar seu trabalho. Agora, a campanha é “quanto mais pessoas vacinadas acabaremos com o COVID-19 mais rápido”, porém, o fenômeno que se constata é que muitas pessoas têm medo de se vacinar devido aos efeitos colaterais que alguns especialistas dizem ter.

Entre as medidas que órgãos privados e governamentais têm tomado para mitigar o contágio, está a obrigatoriedade do uso de máscaras e, nos órgãos públicos, o uso de viseiras mais máscaras, como nos transportes públicos.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Na República do Panamá, de acordo com o Ministério do Trabalho e Desenvolvimento do Trabalho e suas resoluções a respeito da COVID-19, indica os seguintes pontos no Setor Privado e Governamental:

Neste sentido, como se formaliza o pedido de teletrabalho: A empresa e o trabalhador devem celebrar um acordo em que se estabeleçam os termos da relação de trabalho à distância:

- Se a jornada de trabalho será total ou parcial
- Horário da jornada de trabalho
- A descrição das funções do trabalhador
- Subsídios para despesas de serviço público etc.

Os detalhes estão previstos na Lei 126 de 18 de fevereiro de 2020.

O aditivo ao contrato deve ser registrado na Diretoria do Trabalho do Ministério do Trabalho e Desenvolvimento do Trabalho, utilizando a plataforma MITRADEL DIGITAL.

Os idosos ou pessoas com doenças crônicas podem estar nos locais de trabalho: Nesse sentido, por recomendações do MINSA, o Ministério do Trabalho e Desenvolvimento do Trabalho, solicitou às empresas que pactuassem com pessoas em risco: maiores de 60 anos, grávidas e portadores de doenças crônicas ou os imunossuprimidos, que usufruem de tempos compensatórios, licenças, férias (em curso ou antecipadas) ou teletrabalho, para evitar estar em locais de trabalho com elevado número de pessoas.

É importante estabelecer que, se não houver

contrato de trabalho escrito, não pode deixar de se pagar o trabalhador, mas existe relação por acordo verbal, o trabalhador deve receber seu pagamento regular. O Código Trabalhista estabelece os meios para a rescisão da relação de trabalho nestes casos.

O trabalhador em hipótese alguma pode ser demitido pela COVID-19, uma vez que uma Emergência Sanitária Nacional não é motivo para demissão. ■



Aldemara Krainsky
Advogada Sênior

Central Law Panamá

Firma colaboradora da Andersen Global
www.central-law.com

Paraguai



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

Na República do Paraguai, a vida, a liberdade e a saúde estão garantidas constitucionalmente em nossa Carta Magna, portanto, ao Estado cabe assegurar que todos os habitantes de nosso país gozem desses direitos em igualdade de condições.

Desde a chegada da COVID-19 ao nosso país, os métodos de trabalho sofreram uma mudança drástica nunca antes vista. Mesmo assim, tanto as instituições públicas como as empresas privadas conseguiram, repentinamente, dar continuidade ao cotidiano laboral; outros empregadores, entretanto, tiveram que requerer a suspensão total dos contratos de trabalho da folha de pagamento dos seus funcionários.

Após a chegada das vacinas ao Paraguai, o governo promoveu uma campanha de vacinação contra a COVID-19 por meio do Programa Ampliado de Vacinação (PAI) pelo qual as vacinas foram organizadas por faixas etárias para retornar o país à "normalidade", que inclui a intenção da presença física dos trabalhadores nos estabelecimentos dos respectivos empregadores.

Abordando o tema que nos cabe, é importante esclarecer que essas vacinas estão disponíveis gratuitamente nos postos de saúde que o governo autorizou como centros de vacinação, portanto, estamos falando de

um direito de todos os habitantes da República do Paraguai, que é estabelecido claramente na Constituição Nacional de nosso país em seu artigo número 68, no Capítulo V "Da Saúde". No entanto, as imunizações contra COVID-19 não são obrigatórias, mas sujeitas à vontade de cada pessoa. Nenhuma lei do Paraguai obriga seus habitantes a se submeterem a este regime.

É importante esclarecer que, até hoje, o Ministério da Saúde Pública e Previdência Social não se pronunciou sobre a obrigatoriedade de vacinar contra o COVID-19.

Porém, no que se refere ao retorno presencial aos escritórios, até o momento, o Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social não declarou a obrigatoriedade de imunização como condição para o retorno ao estabelecimento físico do empregador, portanto isto permanece à discricção das partes desde que as empresas cumpram o protocolo sanitário estabelecido pelo poder público.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Tanto o Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social quanto o Instituto da Previdência Social, até hoje não emitiram nenhum parecer declarando o COVID-19

como doença ocupacional ou acidente de trabalho, portanto, ela é considerada, por enquanto, uma doença não ocupacional ou comum que dá direito ao trabalhador infectado a cuidados médicos como parte das prestações da seguridade social, a descanso remunerado pelo empregador, a prestações por doença nos termos do Código Trabalhista.

Não havendo obrigação de imunização contra a COVID-19, isso configura automaticamente a impossibilidade de rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador como demissão justificada por não inoculação.

É importante ressaltar mais uma vez que a classificação COVID-19 do Ministério da Saúde Pública e Previdência Social ainda não foi definida, portanto, até hoje, ela não constitui causa de suspensão do contrato de trabalho do trabalhador infectado. O Instituto de Previdência Social, para esses casos, paga ao trabalhador infectado um subsídio para descanso ou isolamento preventivo.

É muito importante esclarecer que a utilização do artigo 81 da Lei 213/93 (Código Trabalhista), especificamente inciso U, como causa de rescisão do contrato de trabalho por COVID-19 é um erro, diz o mesmo artigo: são causas de rescisão do contrato de trabalho por vontade unilateral do empregador a "constatação no trabalhador de doença infecciosa ou mental ou de outras

enfermidades ou distúrbios orgânicos, desde que o incapacitem permanentemente para o cumprimento das tarefas contratadas ou constituam perigo para terceiros".

Isso deve ser provado judicialmente. Se o empregador demitir sem provar judicialmente no trabalhador uma doença infecciosa ou mental ou outras patologias ou distúrbios orgânicos que o incapacitem permanentemente, a rescisão do contrato constitui demissão abusiva ou demissão arbitrária, sendo, portanto, ato jurídico nulo por vício de abuso de direito ou arbitrariedade. (Rescisão do Contrato de Trabalho - Jorge Dario Cristaldo, 2021, p. 308). ■



Jorge Peralta
Advogado

Berkemeyer Paraguai
Firma colaboradora da Andersen Global
www.berke.com.py





Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

A Constituição Política do Peru declara que “Toda pessoa tem direito à proteção de sua saúde, do ambiente familiar e da comunidade, bem como o dever de contribuir para sua promoção e defesa”, reconhecendo seu caráter de direito programático afirma que “O Estado determina a política nacional de saúde. O Poder Executivo regula e fiscaliza sua aplicação. É responsável por desenhá-lo e conduzi-lo de forma plural e descentralizadora para facilitar o acesso equitativo aos serviços de saúde para todos”.

A este respeito, a Lei Geral de Saúde invoca a sua condição de norma de ordem pública, estabelecendo que o exercício dos direitos à liberdade de trabalho, negócio, comércio, entre outros, está sujeito às limitações estabelecidas pela lei para proteção da saúde pública, configurando também um marco legal que reserva à Autoridade Sanitária o poder de ditar as medidas de prevenção e controle de cumprimento obrigatório sob sanção, visando prevenir o aparecimento e propagação de doenças transmissíveis, salvo vacinação e revacinação obrigatórias apenas por motivos médicos ou biológicos .

Dentro desse marco regulatório, durante os primeiros meses da pandemia, o Governo peruano estabeleceu uma série de medidas para conter a disseminação do vírus, emitindo Diretrizes para a vigilância sanitária dos

trabalhadores em risco de exposição ao COVID-19, com a finalidade de retomar o trabalho da população presencialmente, sendo de uso obrigatória a aplicação de testes Serológicos ou Moleculares, exceto para os trabalhadores com baixa exposição ou mínimo contacto ocupacional com o público. Posteriormente, passou a ser obrigatória apenas para trabalhadores de alto ou muito alto risco e para aqueles que apresentassem sintomas compatíveis com COVID-19 ou que tivessem contato direto com um caso confirmado.

Além disso, e mesmo observando o poder do Estado em estabelecer a vacinação obrigatória como medida para conter a disseminação da COVID-19, o Congresso da República aprovou a Lei nº 3.1091, em dezembro de 2020, por meio da qual foi garantido o acesso gratuito e voluntário da população geral ao tratamento preventivo e curativo da doença gerada pelo referido vírus.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

De acordo com o disposto na Lei de Produtividade e Competitividade do Trabalho, o adoecimento constitui causa de suspensão do contrato de trabalho, e, no entanto, a entidade empregadora continua obrigada a pagar a remuneração ou retribuição durante



os primeiros 20 dias, findo os quais ativa o direito ao subsídio por conta da Previdência Social da Saúde, em aplicação da Lei de Modernização da Previdência Social na Saúde e demais disposições regulamentares. No caso específico dos trabalhadores com diagnóstico de COVID-19, por meio do Decreto Emergencial nº 026-2020, foi excepcionalmente autorizado o direito ao subsídio por conta da Previdência Social de Saúde desde o primeiro dia, no que se refere àqueles trabalhadores cuja remuneração mensal seja de até S / 2.400.

No que se refere à rescisão do vínculo empregatício em face da recusa de vacinação contra a COVID-19, cabe destacar que a referida Lei da Produtividade e Competitividade do Trabalho estabelece como justa causa de demissão relacionada à capacidade do trabalhador, “a recusa injustificada do trabalhador (...) cumprir as medidas profiláticas ou curativas prescritas pelo médico para evitar doenças. No entanto, pode-se questionar a possibilidade de aplicação de tal hipótese de demissão tendo em vista que a Lei nº 3.1091 garantiu o acesso gratuito e voluntário à vacinação contra COVID-19, e também considerando que não há nenhum outro desenvolvimento legislativo e/ou jurisprudencial que permita estabelecer com maior precisão a legalidade de uma demissão com base em tal recusa. ■



Alejandro del Castillo
Sócio

Picón & Asociados Peru

Firma colaboradora da Andersen Global
www.piconasociados.com



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

A Constituição estabelece a proteção efetiva dos direitos individuais - entre os demais, o direito à vida, à saúde, à integridade pessoal - como parte da função essencial do Estado, que deve assegurar o exercício compatível desses direitos com o bem-estar geral e como garantia, adotará medidas para a proteção e restauração da vida e da saúde de indivíduos e comunidades, buscando os meios de prevenção e tratamento de doenças - incluindo testes de detecção e vacinas contra COVID-19 - desde que respeitem a integridade das pessoas que não o podem ser forçadas a realizar exames ou procedimentos médicos, a menos que haja perigo iminente para suas vidas ou que represente um risco para a saúde pública, como uma pandemia.

Sem prejuízo das disposições trabalhistas, o Ministério da Saúde Pública dita as normas para a prevenção e controle de doenças no trabalho; e garante à população as vacinas aprovadas e recomendadas pela Organização Mundial da Saúde, com autoridade legal para ordenar sua obrigatoriedade, o que ainda não foi feito, talvez por só terem sido validadas para uso em emergências.

Como parte do dever constitucional - responsabilidade jurídica e moral - das pessoas, encontramos:

- Acatar e cumprir a Constituição e as leis, incluindo prescrições e instruções específicas das autoridades de saúde; principalmente aquelas relacionadas ao controle de doenças transmissíveis, como a COVID-19.
- Respeitar e obedecer às autoridades (por exemplo, Ministérios da Saúde Pública e / ou Trabalho).
- Evitar ações ou omissões que interfiram na gestão da saúde.
- Cuidar e respeitar sua própria saúde, a dos outros e a da comunidade.

Na esfera trabalhista, o Tribunal Constitucional determinou que a proteção da segurança e da saúde de terceiros prevalece sobre a liberdade individual; resumindo as obrigações das partes como segue:

- O empregador é responsável pela “vigilância da saúde”, que deve garantir condições adequadas de segurança, saúde, higiene e ambiente de trabalho, para o qual fornecerá os equipamentos de proteção e controle necessários à prevenção de doenças.
- O trabalhador deve ser submetido a exame médico para verificar se não sofre de doença contagiosa que o impeça de trabalhar ou se representa perigo para outros trabalhadores ou pessoas relacionadas com a empresa. Assim, contribui para a obrigação do empregador

de (i) preservar a saúde, (ii) avaliar os riscos ocupacionais e (iii) preveni-los no ambiente de trabalho. Esta obrigação está sujeita ao respeito ao direito à privacidade, dignidade e confidencialidade das informações relacionadas à sua saúde.

Consequentemente, a testagem e a vacinação COVID-19 constituem um direito do indivíduo - sejam esses trabalhadores ou não - perante o Estado. Não obstante, perante o empregador, o trabalhador é obrigado a submeter-se aos testes COVID-19 desde que observadas as condições indicadas; além disso, observará rigorosamente as medidas preventivas impostas pelo empregador, sem no momento poder garantir que a vacinação está incluída entre estas, por não ser obrigatória no país.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Enquanto a doença contagiosa é causa da suspensão do contrato, o trabalhador tem direito ao benefício do auxílio-doença comum - exceto para o pessoal de saúde a quem se aplica o subsídio do Seguro de Risco do Trabalho por ser considerada doença ocupacional - o mesmo não ocorre com a vacinação, podendo o trabalhador rescindir o contrato por falta grave do empregador desse procedimento.

O contágio não constitui infração grave que resulte na rescisão do contrato por justa causa; mas a recusa em adotar medidas preventivas ou seguir os procedimentos indicados pela lei, pelas autoridades ou pelos empregadores, o constitui, e pode ser aplicado à recusa de se fazer o teste de detecção. Contudo, com a vacinação não é obrigatória, caberá ao tribunal avaliar justa causa se o empregador exercer a referida rescisão. Em nenhum caso, deve ser alegado

como justa causa que um trabalhador foi fonte de contágio de outrem.

Por fim, o grave perigo para a segurança ou saúde do trabalhador devido ao descumprimento das medidas preventivas e de segurança, constitui uma falta do empregador que confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato por justa causa. ■



Carolina León
Sócia



Isabel Andrickson
Advogada Sênior

Pellerano & Herrera República Dominicana
Firma colaboradora da Andersen Global
www.phlaw.com

Uruguai



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

Na República Oriental do Uruguai, a vida, a liberdade e a saúde são direitos consagrados constitucionalmente nos artigos 7 e 44 de nossa Carta Magna.

Em particular, este último afirma: “O Estado legisla em todos os assuntos relacionados com a saúde e higiene públicas, visando a melhoria física, moral e social de todos os habitantes do país. Todos os habitantes têm o dever de cuidar da saúde, bem como de ajuda em caso de doenças. O Estado proporcionará meios gratuitos de prevenção e assistência somente aos indigentes ou àqueles que não tenham recursos suficientes”.

Existem normas relativas à segurança e higiene no trabalho que regulam a possibilidade de o empregador exigir o “Certificado de Vacinação”, bem como normas que estabelecem quais são as vacinas “obrigatórias”. Estas foram fruto de legislação pelo Decreto-Lei nº 15.272, de 1982, referente à prevenção de oito doenças (tuberculose, poliomielite, difteria, tétano, coqueluche, sarampo, rubéola e caxumba). Esse “esquema” foi modificado por decretos posteriores, procedimento que vem sendo questionado por sua legalidade.

Existe ainda um “cartão de saúde” no país, qualificativo e exigível aos trabalhadores. Para obtê-lo, o trabalhador deve ser inoculado com

a vacina antitetânica, razão pela qual esta é, indiretamente, uma vacina obrigatória, pois, caso contrário, não será possível obter o atestado de trabalho. A existência e validade (dois anos) do “cartão de saúde” deve ser controlada pelas empresas.

Com relação à vacinação contra COVID-19, o governo uruguaio decidiu que a inoculação não é obrigatória. Portanto, a princípio, a empresa não poderá exigir que seu funcionário seja vacinado ou controlar que ele cumpra essa exigência. O empregador pode promover, divulgar e informar seus trabalhadores sobre os benefícios da vacinação, mas não pode exigí-la. A sua obrigação geral deve ser estabelecida por regulamento ou, por exemplo, indiretamente, tornando obrigatória a obtenção do “cartão de saúde”.

Por outro lado, entendemos que em virtude das resoluções que o governo uruguaio tem tomado frente à pandemia de COVID-19, instando as empresas a tomarem todas as medidas preventivas obrigatórias nos locais de trabalho, formalizando também à maioria dos setores da economia acordos coletivos entre trabalhadores e empregadores em que sejam estabelecidos protocolos de prevenção, deve ser obrigatório que o trabalhador se submeta aos exames que a empresa disponibiliza, especialmente se houver casos positivos no local de trabalho.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Exceto para os trabalhadores de saúde (pessoal médico e não médico vinculado ao atendimento de pacientes com COVID-19), para os quais foi criada legislação (Lei nº 19.873) no sentido de considerar o COVID-19 como doença ocupacional. Para o resto dos trabalhadores que possam estar infectados, o benefício por doença comum rege sob a órbita da Previdência Social (Dec. Lei nº 14.407). Enquanto durar a doença, o trabalhador receberá cobertura estadual de 70% do seu salário.

Portanto, como para qualquer trabalhador enfermo no Uruguai, o empregador não pode proceder à sua demissão sem o pagamento de uma indenização especial, enquanto houver cobertura pelo subsídio. Depois disso, o trabalhador deve se apresentar ao trabalho no prazo de 24 horas após a alta. O empregador deve reintegrá-lo ao mesmo cargo e não pode despedi-lo por um período de 30 dias a partir de sua reintegração. No caso de o empregador despedir o trabalhador abrangido pelo subsídio de doença, não permitir a sua reintegração quando da alta ou despedi-lo no prazo de 30 dias acima referido, deve ser paga ao trabalhador uma indenização especial de rescisão equivalente ao dobro do valor legalmente previsto

correspondente. A regra admite duas exceções: a.- que a demissão não esteja vinculada à doença (que será correspondente a indenização por demissão comum), e b.- a configuração de conduta danosa notória (o empregador fica exonerado do pagamento de qualquer indenização).

Em relação ao não cumprimento das medidas e protocolos de prevenção estabelecidos pela empresa ou mesmo pactuados por meio de acordos coletivos com os trabalhadores, entendemos que isso pode levar a empresa a penalizar o trabalhador e até mesmo demiti-lo por má conduta notória, dependendo da gravidade da violação. Como a vacinação contra COVID-19 não é obrigatória, ela não pode ser exigida ao trabalhador, nem sua opção pela não inoculação fundamentar sua rescisão. ■



Alfredo Susena
Sócio Sênior

Andersen no Uruguai

Firma membro da Andersen Global
uy.Andersen.com



Venezuela



Teste e vacinação da Covid-19 – Direito ou obrigação do trabalhador?

A Constituição da República Bolivariana da Venezuela reconhece o direito à saúde como um direito social fundamental, sendo dever do Estado promovê-lo e defendê-lo para garantir o bem-estar coletivo. Por isso, a implementação de vacinas que promovam a prevenção de doenças contagiosas é uma medida preventiva que deve ser fornecida pelo Estado.

A atual Lei de Imunizações estabelece a imunização preventiva como questão de interesse público e instrumento fundamental da política nacional de saúde. Consequentemente, prevê a vacinação obrigatória contra as doenças que podem assim ser prevenidas, desde que haja Resolução do Ministério do Poder Popular para a Saúde (MPPPS).

No entanto, tendo em vista que até o momento nenhuma Resolução foi emitida pelo MPPPS que imponha a obrigatoriedade da vacinação, os empregadores não podem exigir a aplicação da vacina COVID-19 aos seus trabalhadores ou candidatos a emprego.

Nesse sentido, as entidades de trabalho não podem condicionar a contratação de um candidato, a retomada das atividades de um trabalhador e a permanência no emprego, à aplicação da vacina, já que esta não tem caráter obrigatório. Exigir a vacina pode ser considerado um ato discriminatório que viola o

direito à igualdade de oportunidades, uma vez que essa decisão não levaria em consideração aspectos como a capacidade, qualidade e aptidão do trabalhador para desenvolver as funções inerentes ao cargo.

Além disso, não se pode esquecer que, enquanto a vacina não for obrigatória, vários fatores estão em jogo que podem afetar a vontade das pessoas em tomá-la ou não, por exemplo: (i) patologias ou condições médicas pré-existentes que tornam impossível a vacinação, (ii) diversos pontos de vista religiosos e objeções às vacinas, e (iii) desconfiança das vacinas e suas possíveis consequências ou efeitos colaterais.

Quanto aos exames diagnósticos, não há regulamentação que os torne obrigatórios. No entanto, o MPPPS emitiu Resolução estabelecendo a medida de isolamento obrigatório em caso de algum sintoma ou diagnóstico positivo de COVID-19. Por isso, para que um empregador possa apurar se um trabalhador está infectado ou não, e especificar se ele está apto a ser contratado, a permanecer no emprego ou a retomar as suas atividades, ou se, pelo contrário, deve exigir o cumprimento da medida de isolamento obrigatório, é necessário realizar um teste diagnóstico para confirmar ou descartar a presença do vírus no seu organismo, de forma que os empregadores possam exigir a realização destes testes como medida preventiva, de forma a cumprir suas obrigações de vigilância, controle da saúde e segurança ocupacional, e com as disposições dos regulamentos de saúde.

Contágio ou falta de vacinação de COVID-19 como causa de suspensão ou rescisão do vínculo empregatício

Tendo a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarado o COVID-19 como pandemia, a presença deste vírus constitui causa de força maior que se enquadra nos pressupostos de suspensão da relação laboral previstos na Lei, dada a impossibilidade de prestação dos serviços por motivo além do controle do trabalhador e do empregador. No entanto, tal suspensão deve ser previamente autorizada pela autoridade administrativa competente.

No entanto, isso não significa que possa ser considerada como causa de rescisão de vínculo empregatício. Na Venezuela vigora a garantia de estabilidade no emprego a favor dos trabalhadores dos setores público e privado, mediante a qual nenhum trabalhador pode ser despedido, transferido ou prejudicado em suas condições de trabalho sem causa justificada previamente qualificada pelo órgão administrativo correspondente.

Consequentemente, para a cessação da relação laboral por decisão unilateral do empregador, o trabalhador deve estar

envolvido numa das hipóteses previstas na Lei como causas justificadas de demissão, devendo ser obtida autorização prévia do Ministério do Trabalho.

Por fim, é dever dos empregadores a adoção de medidas que garantam as condições de saúde, segurança e higiene no trabalho, através da implementação de mecanismos de controle da saúde dos trabalhadores e do desenvolvimento de protocolos, planos ou programas de segurança e proteção, sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores. ■



Gabriel Calleja
Sócio Sênior

LEGA Abogados Venezuela
Firma colaboradora da Andersen Global
www.lega.law





ANDERSEN®