

5

REPERCUSSÕES JURÍDICAS DO COVID-19 NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: A CONTROVÉRSIA TRAZIDA PELA LEI N° 14.128/2021

José Elias Silva

Bacharel em Direito pelo Centro Universitário AESO – Barros Melo.

Advogado trabalhista, inscrito na OAB/PE sob o n° 56.829

Pós-graduando em Direito Processual Civil e do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura do Trabalho da Sexta Região.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as normatizações referentes ao período de justificação das faltas, relacionadas à Covid-19, para evitabilidade da supressão da remuneração do descanso semanal. Utilizou-se, no decorrer do texto, pesquisa legislativa sobre a evolução das tratativas, tanto no Poder Executivo, como no Poder Legislativo, analisando as modificações trazidas pela Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021. Além disso, foi trazido à baila o princípio da aplicação da norma mais favorável para, ao final, concluir pela inaplicabilidade das disposições trazidas pela novel Lei nº 14.128, de março de 2021, especificamente no que tange ao repouso semanal remunerado.

Palavras-chave: Lei nº 14.128; repouso semanal remunerado; faltas justificadas; norma mais favorável.

No dia 26 de março de 2021, foi publicada a Lei Federal nº 14.128 (BRASIL, 2021), que, além de tratar sobre a compensação financeira destinada aos trabalhadores da saúde incapacitados permanentemente ou que vieram a falecer em razão do vírus Sars-Cov-2, inovou relativamente às hipóteses de ausência injustificada ao trabalho.

O artigo 7º, da legislação referida, acrescentou dois parágrafos ao artigo 6º, da Lei 605/49 (BRASIL, 1949), que regulamenta o descanso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos:

Art. 7º O art. 6º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 4º e 5º:

*“Art. 6º
.....*

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

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

A Lei nº 605/49 é responsável por regulamentar o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos feriados civis e religiosos. O acréscimo dos parágrafos mencionados alhures interfere diretamente na normatização acerca do repouso ou descanso semanal remunerado.

Embora o repouso semanal tenha, a certo modo, origem religiosa (ARAUJO, 2009, p. 2), ele foi alçado a norma constitucional com a Constituição de 1969, especificamente no artigo 158, inciso VII (BRASIL, 1969).

Com o advento da Constituição Cidadã (BRASIL, 1988), o repouso semanal remunerado permaneceu no corpo constitucional, mas desta vez como direito fundamental. Aqui, apesar de a temática ser importante, não haverá discussão se os direitos previstos no artigo 7º, da Carta Magna, possuem ou não natureza de cláusula pétrea, mas o caráter de direito fundamental, que visa salvaguardar o direito à saúde e ao lazer, também previstos como normativas sociais, é incontestável.

Para fazer jus à remuneração desse descanso, conforme dispõe o *caput* do artigo 6º (BRASIL, 1949), o trabalhador, na semana que antecede o repouso semanal, deve ter cumprido a jornada de trabalho de forma integral e não ter faltado injustificadamente. A não concomitância desses elementos não impede o gozo do descanso semanal, mas possibilita a supressão da sua remuneração pelo empregador.

Como dito, um dos elementos para recebimento da remuneração é a ausência de faltas injustificadas. Interpretando-se de outro modo, nos casos em que o trabalhador faltar justificadamente, haverá a concessão regular da remuneração do repouso semanal, sendo ele gozado normalmente.

Dentre as causas que justificam a ausência do trabalhador, elencadas no § 1º, do artigo 6º comentado (BRASIL, 1949), está o acometimento de doença devidamente comprovado (alínea f). Assim, uma vez comprovando a doença havida, as faltas eventualmente existentes são abonadas, permanecendo-se ileso o recebimento do valor correspondente ao repouso prefalado.

Nesse diapasão, os noveis parágrafos 4º e 5º, do artigo 6º, acrescentados pela Lei nº 14.128/2021 (BRASIL, 2021), trazem a lume novel normatização acerca das hipóteses de comprovação de doença para fins de percepção da remuneração do repouso semanal remunerado. Os parágrafos citados dispõem sobre a forma de comprovação das faltas por motivo de Covid-19, já que, em virtude da situação pandêmica, que restringiu demasiadamente a liberdade de locomoção de todos os indivíduos, era mais dispendioso comprovar o acometimento de eventuais doenças, principalmente quando se tratar do vírus Sars-Cov-2.

De acordo com o § 4º (BRASIL, 2021), o trabalhador será dispensado da comprovação da doença pelo período de 7 (sete) dias, em razão da imposição de isolamento, devendo apresentar justificativa válida, no oitavo dia, para que as faltas possam ser abonadas e a remuneração do descanso semanal seja integralmente fornecida.

Para isso, o § 5º (BRASIL, 2021) dispõe que o trabalhador poderá utilizar, para justificar o isolamento, documento de unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde.

A redação dos dispositivos é insuficientemente clara, implicando dúvidas sobre a conduta concreta a ser adotada por empregados e empregadores, visto que, ao se realizar uma análise sistemática das normas trabalhistas, há conflitos entre a Lei nº 14.128/2021, a Lei nº 13.979/2020 e as portarias expedidas pelo governo federal.

Para entender a real acepção trazida pelos novos parágrafos supramencionados, é mister realizar uma análise mais esmiuçada sobre as normas aplicáveis à relação de trabalho durante o estado de emergência ocasionado pela pandemia da Covid-19, bem como das discussões havidas no Congresso Nacional, quando da elaboração do Projeto de Lei nº 1.826/2020, que resultou na Lei nº 14.128/2021.

No dia 06 de fevereiro de 2020, foi sancionada pelo Presidente da República a Lei nº 13.979/2020 (BRASIL, 2020a), com a finalidade de regulamentar as medidas para enfrentamento de saúde pública decorrente do novo coronavírus. Essa legislação trouxe diversas disposições importantes para as medidas preventivas de disseminação do vírus Sars-Cov-2, como a conceituação dos termos isolamento e quarentena, a previsão das atribuições a serem adotadas pelas autoridades públicas, a possibilidade de restrição temporária de rodovias, dentre tantas outras matérias.

No que tange à relação trabalhista, o artigo 3º, § 3º, da Lei mencionada (BRASIL, 2020a), estabeleceu que são consideradas faltas justificadas o período em que o trabalhador se ausentar em decorrência das medidas previstas na própria lei.

Embora garantisse a justificação das faltas, e evitasse, consequentemente, a supressão da remuneração do descanso semanal, a Lei nº 13.979/2020 não previu nenhum prazo de isolamento ou de quarentena, medidas possíveis de serem utilizadas pelas autoridades públicas.

Vale ressaltar que, de acordo com o artigo 2º, incisos I e II, da lei supra (BRASIL, 2020a), não havia diferença exorbitante entre o isolamento e a quarentena, pois enquanto aquele seria a separação de pessoas doentes ou contaminadas, a quarentena seria a restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação daquelas que não estejam doentes.

Visando regulamentar a Lei nº 13.979/2020, comentada até então, em 11 de março de 2020, foi publicada a Portaria nº 356, do Ministério da Saúde (BRASIL, 2020b). Pela dicção do seu artigo 3º, percebe-se que o termo “isolamento” abrangeu tanto a conceituação de isolamento dada pela legislação mencionada alhures, como também, de forma parcial, o conceito de quarentena, visto que, de acordo com a Portaria, “a medida de isolamento objetiva a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica ou laboratorial” (BRASIL, 2020b).

O parágrafo 1º, do artigo 3º, da Portaria prefalada (BRASIL, 2020b), estabeleceu que a medida de isolamento determinada por prescrição médica ou recomendação de agente de vigilância sanitária teria duração máxima de 14 (catorze) dias, podendo ser prorrogada por igual período, de acordo com o resultado laboratorial que ateste o risco de transmissão. No caso de esse resultado ser negativo, a medida de isolamento não é recomendável, nos termos do parágrafo 3º do artigo comentado (BRASIL, 2020b).

Assim, o trabalhador que se isolasse pelo período de 14 (catorze) dias, ou por 28 (vinte e oito) dias, a depender do resultado do exame laboratorial, teria a justificação das faltas havidas nesse lapso temporal, já que o artigo 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/2020 (BRASIL, 2020a), prevê expressamente a justificação das ausências nos casos da imposição das medidas sanitárias. Por decorrência lógica, estaria mantida integralmente a remuneração do repouso semanal.

Além de prever o prazo para as medidas de isolamento, a Portaria nº 356/2020, no parágrafo 2º, do artigo 4º (BRASIL, 2020b), estabeleceu que as medidas de quarentena, que tem como objetivo de garantir a manutenção dos serviços de saúde em local certo e determinado, poderiam durar até 40 (quarenta) dias, podendo se estender pelo tempo que entender necessário.

Logo, as determinações trazidas pela Lei nº 13.979/2020 e pela Portaria 356/2020 já previam a justificação das ausências do trabalhador em razão de medidas de isolamento e quarentena, evitando, desse modo, que houvesse a supressão da remuneração do descanso semanal remunerado, desde que o trabalhador comprovasse, em prazo razoável, as faltas.

Malgrado já houvesse a regulamentação das faltas justificadas, nos meses de março e abril de 2020, tramitou no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 702/2020 (BRASIL, 2020c), de autoria do Deputado

Alexandre Padilha (PT-SP), o qual visou acrescentar ao artigo 6º da Lei 605/49 dois parágrafos, nos seguintes termos:

Art. 1º O art. 6º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 4º e 5º:

*“Art. 6º
.....*

§ 4º Durante o período de estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da Covid-19, declarada a imposição de quarentena, o empregado será dispensado da comprovação do motivo da quarentena por 7 (sete) dias e deverá providenciar a imediata comunicação do fato ao seu empregador.

*§ 5º No caso de imposição de quarentena, o trabalhador poderá apresentar, no oitavo dia de afastamento, como justificativa válida e em substituição ao disposto no § 2º deste artigo, documento de unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde.”
(BRASIL, 2020c)*

Pela leitura do Projeto de Lei transcrito, a intenção do legislador era dar segurança jurídica e regulamentar o período de comprovação das faltas, mas acabou fulminando as normatizações anteriores, reduzindo demasiadamente o tempo tido como justificável, em razão da imposição de medida de quarentena. Inclusive, vê-se a utilização do termo “quarentena”, o qual, para ter sentido, deve ser entendido de acordo com a conceituação expressa na Lei nº 13.979/2020.

Embora as duas casas do Congresso Nacional tenham aprovado o Projeto de Lei nº 702/2020, o Presidente da República o vetou integralmente, sob a justificativa de que

A propositura legislativa, ao condicionar a dispensa de comprovação de afastamento por 7 (sete) dias do empregado à declaração de imposição de quarentena por parte do Estado, gera insegurança jurídica por encerrar disposição dotada de imprecisão técnica, e em desconhecimento com o conceito veiculado na Portaria nº 356, de 2020, do Ministério da Saúde, e na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que tratam situação análoga como isolamento. Ademais, o projeto legislativo carece de precisão e clareza em seus termos, não ensejando a perfeita compreensão do conteúdo e alcance que o legislador pretende dar à norma, em ofensa ao art. 11 da Lei Complementar nº 95, de 1998, o qual determina que as disposições normativas sejam redigidas com clareza, precisão e ordem lógica. (BRASIL, 2020c)

Desta maneira, vetando o Projeto de Lei supramencionado, as normatizações sobre as medidas de enfrentamento à pandemia do novo coronavírus permaneciam incólumes, de modo que, em regra, nos casos de medida de isolamento, o trabalhador ficaria dispensado da comprovação pelo prazo de 14 (catorze) dias, e nos casos de quarentena, pelo período de 40 (quarenta) dias, haja vista a determinação pela Lei nº 13.979/2020 de que no cumprimento das medidas lá elencadas, haveria a justificativa no lapso temporal em que o obreiro permanecesse ausente.

Realizando-se um adendo, em virtude do prazo elasticado de quarentena previsto na Lei nº 13.979/2020, é possível interpretar que o pagamento do repouso semanal remunerado deveria ocorrer regularmente durante o prazo estabelecido pela legislação, podendo-se haver

deduções ulteriores em caso de não justificção do período ausente. A mesma lógica pode ser aplicada aos contratos de trabalho que preveem pagamentos salariais em períodos menores a 30 (trinta) dias.

Ato contínuo, já no mês de junho de 2020, especificamente no dia 18, foi publicada a Portaria Conjunta nº 20, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e do Ministério da Saúde (BRASIL, 2020e), visando estabelecer as medidas preventivas, de controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho. Diferentemente das outras normas vigentes até então, a Portaria Conjunta nº 20/2020 restringiu o nicho de alcance às relações laborais.

Para a finalidade do presente artigo, merece atenção o item 2 do anexo I da Portaria supra, intitulada “conduta em relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e seus contatantes”.

No item 2.5 (BRASIL, 2020e), a Portaria prefalada estabelece que o empregador deveria afastar imediatamente das atividades laborais presenciais, pelo prazo de 14 (catorze) dias, as pessoas que tenham testado positivo, que sejam suspeitas ou que sejam contatantes de casos confirmados.

Em relação aos trabalhadores confirmados, apesar de não haver disposição nesse sentido, a apresentação do teste positivo já justificaria a ausência pelo período necessário.

Já nos casos suspeitos, a Portaria, em seu item 2.5.2 (BRASIL, 2020e), estabeleceu que o trabalhador poderia retornar ao trabalho presencial antes do período de afastamento, se ele tivesse exame laboratorial que descartasse a presença da Covid-19 ou estivesse assintomático há mais de 72 (setenta e duas) horas. Por outro lado, os contatantes seriam também afastados por 14 (catorze) dias, devendo, no entanto, apresentar documento comprobatório.

De qualquer maneira, ao se analisar essas disposições com o artigo 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/2020, o período de isolamento será tido como ausência justificada, evitando-se, portanto, qualquer supressão das verbas trabalhistas do trabalhador referentes ao repouso semanal.

Ocorre que, em abril de 2020, os Deputados Reginaldo Lopes (PT-MG) e Fernanda Melchionna (PSOL-RS) propuseram à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 1.826 (BRASIL, 2020d), que mais tarde se transformaria na Lei nº 14.128/2021.

O projeto inicial apresentado pelos parlamentares envolvia tão somente a compensação financeira destinada aos trabalhadores da saúde que se tornassem incapacitados ou falecessem devido ao vírus Sars-Cov-2.

A inclusão da dispensa de comprovação da doença ocorreu a partir da Emenda nº 12, proposta pelo Deputado Enio Verri (PT-PR) (BRASIL, 2020d), que justificou a apresentação da emenda para “tratar do atestado médico de saúde para o trabalhador que deve se submeter à medida de isolamento”, já que os problemas contemporâneos exigem a “consonância com as medidas tomadas pelas autoridades sanitárias”.

Assim, de acordo com o parlamentar, a dispensa de comprovação de doença por 7 (sete) dias e a comprovação do isolamento no oitavo dia de afastamento seriam uma forma instrumental de enfrentar a crise sanitária pelos trabalhadores.

A emenda mencionada foi aprovada pela Câmara dos Deputados, constando, no artigo 7º, a inclusão dos dois parágrafos ao artigo 6º, da Lei nº 14.128/2021.

Na tramitação perante o Senado Federal, diversas emendas foram apresentadas pelos senadores. Entre elas, está a Emenda nº 2 (BRASIL, 2020d), proposta pelo parlamentar Vanderlan Cardoso (PSD-GO),

que previa a supressão do artigo 7º, do Projeto de Lei 1.826/2021, excluindo, assim, a previsão de dispensa de comprovação de doença pelo prazo de 7 (sete) dias.

Para Vanderlan Cardoso, “essa previsão se torna desnecessária pois, hoje em dia, o trabalhador pode enviar o atestado por e-mail ou até por whatsapp”, sendo perigosa pelo fato de “não se diagnosticar o covid-19 e, após esse prazo se o diagnóstico for negativo o trabalhador fica desassistido” (BRASIL, 2020d). À época, as suas argumentações detinham razões, visto que existiam localidades que demoravam até dez dias úteis para entrega do resultado do teste de COVID-19 (MAZZO, 2020), o que ultrapassaria o prazo assinalado pelos §§ 4º e 5º da Lei nº 14.128/2021.

No Parecer nº 77/2020 (BRASIL, 2020d), a proposta apresentada pelo parlamentar Vanderlan Cardoso foi aprovada, sendo declarada a desnecessidade de previsão da não apresentação do atestado médico pelo trabalhador, em caso de isolamento e se a doença for Covid-19. Utilizou-se, na ocasião, o Veto nº 7/2020 do Presidente da República ao Projeto de Lei nº 702/2020, já comentado em linhas transatas.

Nessa linha de pensamento, o Senado Federal suprimiu o artigo 7º, do Projeto de Lei nº 1.826/2021, excluindo a previsão de que o trabalhador estaria dispensado da comprovação da doença pelo prazo de 7 (sete) dias e a de que houvesse justificativa válida de seu isolamento, no oitavo dia de isolamento.

Todavia, ao retornar para a Câmara dos Deputados, a previsão do artigo 7º foi restaurada, por “conferir maior segurança jurídica de que o trabalhador não sofrerá descontos na remuneração quando lhe for imposto o isolamento por recomendação médica, ainda que a doença não se confirme posteriormente” (BRASIL, 2020d). Assim, a Lei nº 14.128/2021 foi aprovada, regulamentando a compensação financeira prefalada e trazendo a inserção dos §§ 4º e 5º ao artigo 6º da Lei nº 605/49.

Nesse lapso temporal, portanto, diversas normatizações estavam em vigor e regulamentavam a mesma temática: tempo de justificativa das ausências ao trabalho em virtude do período de isolamento e a supressão da remuneração no repouso semanal.

Enquanto a Lei nº 13.979/2020 previa que as faltas decorrentes do isolamento seriam tidas como justificadas e a Portaria Conjunta nº 20/2020 estabelecia períodos de isolamento de 14 (catorze) ou 28 (vinte e oito) dias e de quarentena de 40 (quarenta) dias, a Lei nº 14.128/2021 impôs a necessidade de comprovação do isolamento no oitavo dia.

Posteriormente, o Ministério do Trabalho e Previdência e o Ministério da Saúde publicaram a Portaria Interministerial nº 14, de 20 de janeiro de 2022 (BRASIL, 2022), que alterou o teor do Anexo I da Portaria Conjunta nº 20/2020. Houvera modificação significativa no item 2 do Anexo referido, que regulamenta o tratamento a ser despendido aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e seus contatantes.

Por óbvio, face à expansão dos números de vacinados contra o vírus Sars-Cov-2 e o cumprimento das medidas restritivas, a situação brasileira, quanto ao combate à pandemia ocasionada pelo novo coronavírus, melhorou significativamente. Logo, os Poderes Executivos Estaduais iniciaram gradativamente um afrouxamento das regras restritivas.

Nesse sentido, a atual realidade influenciou e modificou o tratamento a ser observado pelos empregadores para com seus trabalhadores, diminuindo-se o período de isolamento e, conseqüentemente, de comprovação da contaminação, suspeita ou contato com o vírus Sars-Cov-2.

O novel item 2.5 (BRASIL, 2022), da Portaria Interministerial trazida a lume, reduz o período de afastamento do trabalho dos trabalhadores considerados casos confirmados para 10 (dez) dias, podendo ser reduzido para 7 (sete), na hipótese de ausência de febre por mais de 24 (vinte e quatro) horas, sem uso de medicamentos antitérmicos e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios.

O mesmo tratamento é direcionado àqueles trabalhadores considerados casos suspeitos de Covid-19, conforme os termos do item 2.7 e 2.7.1 (BRASIL, 2022).

Já quanto aos contatantes, a nova redação do item 2.6 (BRASIL, 2022) também prevê o afastamento do labor por 10 (dez) dias. Todavia, a redução para 7 (sete) dias é condicionada à realização, pelo trabalhador, de teste por método molecular ou teste de antígeno, a partir do quinto dia após o contato, se o resultado do exame for negativo.

Mesmo com a redução do tempo de isolamento, a previsão contida na Portaria Interministerial é mais ampla do que a contida nos parágrafos 4º e 5º, da Lei nº 605/1949.

Entretanto, conforme exposto anteriormente, os novos parágrafos do artigo 6º da Lei nº 605/49 vão de encontro às determinações espostas na Lei nº 13.979/2020, na Portaria nº 356/2020 do Ministério da Saúde e na Portaria Conjunta nº 20/2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e do Ministério da Saúde.

Vê-se que, malgrado a Lei nº 14.128/2021 detenha hierarquia superior às portarias mencionadas, estas devem ser aplicadas, face à presença, no ordenamento jurídico trabalhista, da aplicação da norma mais favorável, corolário do princípio da proteção, que deve orientar as relações laborais.

Para Delgado (2019, p. 235), o princípio da norma mais favorável “permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador”, ainda que haja uma sobreposição de hierarquia entre elas.

A par da exposição acima, é perceptível a disposição conflituosa entre legislações e portarias sobre o mesmo assunto e que atingem, diretamente, a remuneração dos trabalhadores. Ao longo deste artigo, mostrou-se que o advento da Lei nº 14.128/2021 trouxera ao ordenamen-

to jurídico disposições díspares das já existentes, que são mais benéficas aos empregados.

Logo, considerando a principiologia alhures suscitada, a modificação legislativa *a posteriori* não teria aplicabilidade, visto que não seria a norma mais favorável aos empregados acerca da temática trazida, tornando-a inócua.

Ante o exposto, a eficácia dos §§ 4º e 5º da Lei nº 605/49 é inexistente, sendo inaplicável as suas disposições, devendo os empregadores e empregados aplicarem as normas anteriores à vigência da Lei nº 14.128/2021, de modo que não há falar em desconto da remuneração do descanso semanal nos casos de cumprimento das medidas preventivas de disseminação do vírus Sars-Cov-2.

Referências

ARAÚJO, Luiz Antônio Medeiros de. **Repouso semanal remunerado: periodicidade e incidência aos domingos.** Disponível em: <http://legistrab.com.br/files/Doutrina/Luiz%20Antonio/repouso%20semanal%20periodicidade%20e%20incidencia%20aos%20domingos.pdf>. Acesso em 03 fev 2023.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. **Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.** Diário Oficial da União, 14 jan. 1949.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Diário Oficial da União, seção 1, p. 1, 05 out. 1988

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.** Diário Oficial da União, 20 out. 1969, com retificação em 21 out. 1969 e republicação em 30 out. 1969.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de**

importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União, 07 fev. 2020, p. 1.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 356, de 11 de março de 2020. **Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).** Diário Oficial da União, seção 1, edição 49, p. 185, 12 mar. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 702, de 18 de março de 2020. **Acrescenta dispositivo na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.** Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2239474>. Acesso em: 01 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 1.826, de 13 de abril de 2020. **Autoriza o Poder Executivo a criar o programa de benefícios - Programa Apoio aos profissionais de saúde trabalhadores do combate ao COVID (PAPS-COVID), destinado aos profissionais de saúde que estejam trabalhando nas atividades de saúde ligadas ao combate à pandemia Covid-19 pelo SUS.** Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2247980>. Acesso em: 01 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia e Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020. **Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais).** Diário Oficial da União, seção 1, edição 116, p. 14, 19 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021. **Dispõe sobre compensação financeira a ser paga pela União aos profissionais e trabalhadores de saúde que, durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2), por terem trabalhado no atendimento direto a pacientes acometidos pela Covid-19, ou**

realizado visitas domiciliares em determinado período de tempo, no caso de agentes comunitários de saúde ou de combate a endemias, tornarem-se permanentemente incapacitados para o trabalho, ou ao seu cônjuge ou companheiro, aos seus dependentes e aos seus herdeiros necessários, em caso de óbito; e altera a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Diário Oficial da União, seção 1 extra D, edição 58-D, p. 4, 26 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. Portaria Interministerial MTP/MS nº 14, de 20 de janeiro de 2022. **Altera o Anexo I da Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020.** Diário Oficial da União, seção 1, edição 17, p. 160, 25 jan. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 Edição. São Paulo: LTr; 2019.

MAZZO, Aline. Resultado de teste de Covid demora até dez dias úteis na rede pública da capital paulista. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 04 dez. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/12/resultado-de-teste-de-covid-demora-ate-dez-dias-uteis-na-rede-publica-da-capital-paulista.shtml>. Acesso em 13 jan. 2023.