

INFORME TRABALHISTA

FIERGS CIERGS

Sumário

TRT-1 nega vínculo de engenheiro que propôs ser contratado por meio de PJ.....	2
Empresa em recuperação pagar FGTS direto a ex-funcionários, diz TJ-SP	3
Bônus de contratação tem natureza indenizatória, e não salarial, diz TRT-SC.....	3
STF reafirma inconstitucionalidade da TR para correção monetária de débitos trabalhistas	5
TRF-4 enquadra como salário-maternidade valores a gestantes afastadas	7
Gestantes afastadas na pandemia receberão salário-maternidade.....	8
Nova lei cria regras de proteção para entregadores de aplicativo, enquanto durar emergência em saúde causada pela pandemia9	
FEDERAÇÕES EMPRESARIAIS DO RS RESPEITAM ORIENTAÇÕES DO MINISTÉRIO DA SAÚDE SOBRE PERÍODO DE ISOLAMENTO NA PANDEMIA.....	10

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS - GETEC
Conselho de Relações do Trabalho - CONTRAB
Fone: (51) 3347-8632
E-mail: contrab@fiergs.org.br

TRT-1 nega vínculo de engenheiro que propôs ser contratado por meio de PJ

(fonte: Conjur)

Sem comprovação da subordinação jurídica, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região negou vínculo de emprego entre uma empresa e um engenheiro que negociou para encerrar seu contrato de trabalho e firmar um contrato de prestação de serviços por meio de sua pessoa jurídica.

O autor alegava que a empresa lhe teria imposto a condição de manter a prestação de serviços por meio de PJ após seu desligamento. Ele acionou a Justiça contra a suposta fraude às normas celetistas e pediu a declaração do vínculo de emprego, com pagamento de verbas trabalhistas.

A ré rebateu a versão do autor e afirmou que a iniciativa de prestar serviços por meio de PJ teria sido do próprio engenheiro. Ele mesmo teria proposto a extinção do seu contrato de trabalho para viabilizar seu ingresso no mercado por meio de sua própria empresa, oferecendo a possibilidade de prestar serviços para a ré. Os novos termos e valores teriam sido extremamente vantajosos e garantido um aumento superior a 56% na sua remuneração.

A 12ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro considerou que o próprio reclamante pretendeu a mudança, para receber uma remuneração superior e ainda incorporar benefícios como auxílios saúde, alimentação e transporte. Por isso, o pedido foi julgado improcedente. O engenheiro recorreu.

Para o desembargador Roque Lucarelli Dattoli, relator do caso no TRT-1, não seria correto presumir fraude apenas pela constituição de pessoa jurídica. "Em alguns casos, pelos mais diversos motivos, até mesmo para se valer de benefícios tributários, o profissional (trabalhador) se propõe a prestar serviços a quem deles necessite sem se submeter a um contrato de trabalho 'tradicional'", indicou.

O fato de o autor estar subordinado ao diretor comercial da ré também não impressionou o magistrado. Segundo ele, mesmo um trabalhador autônomo se submete ao comando de quem o contrata: "'Autonomia' – e assim também a contratação 'como pessoa jurídica' – não significa 'soberania' na execução dos serviços contratados, de maneira que o profissional sempre deverá prestar contas ao seguir a orientação do contratante".

Dattoli ainda observou que o contrato de prestação de serviços favorecia o engenheiro em outros aspectos, não apenas pela remuneração mais alta. Se ele fosse formalmente um empregado da ré, seria deduzida do seu salário a contribuição à Previdência Social, por exemplo. Além disso, sua remuneração estaria na faixa mais alta para o cálculo do imposto de renda. Por meio da sua PJ, o autor não respondia por essas obrigações, mas apenas pelo recolhimento do imposto sobre serviços (ISS).

Para Marta Alves, sócia trabalhista do escritório Galdino & Coelho Advogados que atuou no caso, "essa é uma decisão muito importante, porque demonstra que a Justiça do Trabalho não vai defender direito de pessoas que se utilizam da má-fé ou fraude no ambiente de trabalho. A decisão privilegia a boa prática nas relações entre empregado e empregador e entre prestador e tomador do serviço".

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.
0101271-71.2017.5.01.0012.

Empresa em recuperação pagar FGTS direto a ex-funcionários, diz TJ-SP

(fonte: Conjur)

O FGTS deve integrar o crédito do ex-funcionário, diante da natureza trabalhista da verba, mostrando-se, por isso, necessária a habilitação na recuperação judicial da ex-empregadora. Dessa forma, é possível fazer o pagamento direto ao trabalhador, nos termos do plano.

Com esse entendimento, a 2ª Câmara de Direito Empresarial do Tribunal de Justiça de São Paulo autorizou uma empresa em recuperação judicial a efetuar o pagamento do FGTS diretamente aos ex-funcionários. A turma julgadora negou recurso da Caixa Econômica Federal, que contestava a medida.

De acordo com o relator, desembargador Araldo Telles, embora a Caixa seja a gestora do FGTS, a verba tem caráter eminentemente trabalhista e, por isso, pertence ao trabalhador. E, conforme o magistrado, se pertence ao trabalhador, os valores estão sujeitos à habilitação no processo de recuperação judicial da empresa.

“Portanto, se está sujeito a habilitação no processo recuperatório, não há nada de ilegal no pagamento do FGTS diretamente ao trabalhador e conforme o plano aprovado/homologado. O que não se pode admitir, tal como parecer almejar o recurso, é que se tornem inválidos os pagamentos de FGTS que, salvo verificação em sentido contrário, chegaram às mãos dos titulares”, afirmou o desembargador.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
2033055-73.2021.8.26.0000.

Bônus de contratação tem natureza indenizatória, e não salarial, diz TRT-SC

(fonte: Conjur)

A 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) entendeu que, por ter natureza indenizatória, e não salarial, o pagamento prévio de R\$ 100 mil feito por um banco a uma gerente, antes de sua contratação, não repercute sobre outras parcelas salariais – como 13º salário e férias – no momento da rescisão do contrato.

As “luvas” ou “bônus de contratação” são incentivos oferecidos pelas empresas para que trabalhadores aceitem uma proposta de emprego. Em alguns casos, o pagamento vem com a exigência de que o trabalhador permaneça na nova empresa ou não rescinda o contrato de forma unilateral por um período.

A ação que deu origem ao recurso foi protocolada por uma gerente que atuou por cinco anos numa agência

em Florianópolis (SC), sendo dispensada sem justa causa. Além de cobrar uma série de verbas rescisórias, a gerente alegou que o bônus seria uma forma disfarçada de salário e pediu que a Justiça declarasse a natureza salarial da parcela.

O debate a respeito da natureza do bônus tem dividido a doutrina e a jurisprudência. Para uma corrente, o fato de a parcela ser paga sem habitualidade e antes mesmo da prestação do serviço impediria seu reconhecimento como contraprestação salarial.

Em 2018, o Tribunal Superior do Trabalho chegou a reconhecer o caráter salarial da verba, mas limitou sua repercussão ao depósito do FGTS do mês do pagamento. Como a reforma trabalhista retirou a natureza salarial de diversos pagamentos e frisou que apenas gratificações instituídas por lei poderiam ter reflexos trabalhistas, parte da doutrina considera que a jurisprudência tende a ser revertida.

Foi o que aconteceu no julgamento da ação da gerente de Santa Catarina. O caso foi julgado em primeira instância na 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis que, baseada nos precedentes do TST, reconheceu a natureza salarial da verba.

“Os pagamentos oferecidos pelas empresas como estratégia ou atrativo para o recrutamento de novos colaboradores têm natureza salarial, conforme reconhecido recentemente pelo TST”, registrou o juízo, destacando que, como o bônus já havia sido concedido havia mais de cinco anos, a prescrição impediria qualquer repercussão sobre outras parcelas.

Condenado a pagar outras verbas rescisórias, o banco recorreu ao TRT-SC a respeito do bônus para que fosse absolvido de pagar os honorários de sucumbência, valor que a parte vencida deve ressarcir à outra por despesas com advogados.

Ao examinar o recurso, os desembargadores da 3ª Câmara decidiram, por maioria de votos, adotar a jurisprudência mais recente do próprio TRT-SC, que considera o bônus como parcela indenizatória.

“Trata-se de modalidade de indenização paga com o intuito de resguardar o trabalhador em relação aos riscos assumidos pela ruptura do emprego anterior”, afirmou o desembargador-relator, Nivaldo Stankiewicz. “Paga antes da contratação e em uma única oportunidade, constitui verba que não se reveste da habitualidade exigida para lhe ser conferido título salarial.”

Com a decisão, o pleito foi integralmente rejeitado, e a gerente terá de pagar os honorários de sucumbência relativos ao pedido. A decisão está em prazo de recurso. Com informações da assessoria do TRT-SC.

STF reafirma inconstitucionalidade da TR para correção monetária de débitos trabalhistas

(fonte: STF)

O Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou jurisprudência dominante no sentido da inconstitucionalidade da utilização da Taxa Referencial (TR) como índice de atualização dos débitos trabalhistas. O Plenário Virtual analisou a matéria sob a sistemática da repercussão geral e fixou que, até deliberação da questão pelo Poder Legislativo, devem ser aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa Selic. Não estão abrangidas as dívidas da Fazenda Pública, que têm regramento específico.

A matéria foi objeto do Recurso Extraordinário (RE) 1269353, interposto pelo Banco Santander contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconheceu a invalidade da TR como índice de atualização e fixou o IPCA-E a partir de 26/3/2015. Segundo o banco, esse fator de correção é diverso do previsto na Lei 8.177/1991 e elevaria os débitos de forma substancial e inconstitucional, além de causar grave insegurança jurídica. A entidade financeira sustentava que o TST teria desvirtuado a decisão do STF nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 4357 e 4425, em que declarou a inconstitucionalidade da adoção do índice oficial da remuneração básica da caderneta de poupança para atualização dos precatórios.

Relevância

De acordo com o presidente do STF, ministro Fux, relator do RE, o tema transcende os interesses das partes envolvidas na causa, especialmente em razão da multiplicidade de recursos extraordinários que tratam da mesma controvérsia. Ele destacou ainda que a relevância jurídica da matéria está evidenciada em razão do afastamento de dispositivo de lei federal pelo TST, com a adoção de índice diverso do estabelecido pelo STF.

Segurança jurídica

Ele explicou que o caso sob exame não tem correlação exata com os julgamentos do RE 870947 (Tema 810), que tratou do índice da correção monetária dos débitos judiciais da Fazenda Pública, ou das ADI 4357 e ADI 4425, que questionavam a sistemática de pagamentos de precatórios estabelecida pela Emenda Constitucional 62/2009. Por outro lado, o TST divergiu, em parte, do entendimento firmado pelo Supremo nas ADIs 5867 e 6021 e nas ADCs 58 e 59, em que o Plenário declarou a inconstitucionalidade da aplicação TR para a correção monetária de débitos trabalhistas, estabeleceu parâmetros a serem observados até que sobrevenha solução legislativa e modulou dos efeitos da decisão, com o fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação do novo entendimento.

Segundo Fux, o STF deve reafirmar o entendimento fixado naquelas ações, mas, desta vez, com as vantagens dos efeitos decorrentes da sistemática da repercussão geral.

No caso concreto, com base nas diretrizes fixadas pela Corte, o ministro se manifestou pelo provimento parcial do recurso do banco para afastar a incidência do IPCA-E na fase judicial e determinar sua

substituição, a partir do ajuizamento da ação, pela taxa Selic, vedada sua cumulação com outros índices de atualização monetária.

A manifestação do relator acerca do reconhecimento da repercussão geral foi seguida por unanimidade. No mérito, quanto à reafirmação da jurisprudência, ficaram vencidos os ministros Edson Fachin e Ricardo Lewandowski.

Tese

Foi fixada a seguinte tese para fins repercussão geral:

I - É inconstitucional a utilização da Taxa Referencial (TR) como índice de atualização dos débitos trabalhistas, devendo ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa Selic (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública, que possuem regramento específico. A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa Selic não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem.

II - A fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação desta tese, devem ser observados os marcos para modulação dos efeitos da decisão fixados no julgamento conjunto da ADI 5867, ADI 6021, ADC 58 e ADC 59, como segue:

(i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão, em ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória, todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês;

(ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal, devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC; e

(iii) os parâmetros fixados neste julgamento aplicam-se aos processos, ainda que transitados em julgado, em que a sentença não tenha consignado manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais).

TRF-4 enquadra como salário-maternidade valores a gestantes afastadas

(fonte: Migalhas: <https://www.migalhas.com.br/quentes/350915/trf-4-enquadra-como-salario-maternidade-valores-a-gestantes-afastadas>)

Empresa conseguiu enquadrar como salário maternidade os valores pagos às trabalhadoras gestantes afastadas por força da lei 14.151/21 enquanto durar o afastamento e excluir os pagamentos da base de cálculo das contribuições previdenciárias destinadas à previdência social e aos terceiros. Decisão liminar é do desembargador Federal Luís Alberto d’Azevedo Aurvalle, do TRF da 4ª região.

A empresa interpôs ação alegando que, enquanto perdurar o afastamento de que trata a lei 14.151/21, sem que haja efetiva prestação de serviço, as verbas pagas não podem ser oneradas tributariamente. Para isso, a empresa defendeu que, uma vez caracterizado o pagamento do salário maternidade, não há incidência de tributos sobre tal verba, seja os destinados à previdência social ou aos terceiros.

Segundo sustentou a empresa, o art. 195 da CF/88 estabelece a materialidade sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados à pessoa física que lhe preste serviço, o que não seria o caso das empregadas gestantes afastadas por força da lei 14.151/21 e cujo serviço não pode ser prestado remotamente.

Ao analisar o caso, o desembargador ressaltou que a lei determina o afastamento da empregada gestante do trabalho presencial sem prejuízo de sua remuneração, enquanto perdurar essa pandemia, devendo ficar a empregada à disposição do empregador para o exercício das atividades à distância ou teletrabalho.

Ocorre que, considerou o magistrado, existem trabalhos, funções que não se coadunam com a prestação que não a presencial.

“Em relação à maioria dos serviços prestados a terceiros, em razão da peculiaridade e por conta das empregadas terem sido contratadas especificamente para a atividade que desempenham mediante cessão de mão de obra, não há possibilidade de afastamento sem que haja, de fato, prejuízo à prestação do serviço.”

Para o desembargador, embora a lei pretenda dar maior proteção à mulher grávida, para que não seja discriminada, ela não definiu a quem compete o pagamento da remuneração da trabalhadora, quando a sua área de atuação seja incompatível com o trabalho remoto.

“Imputar-se aos empregadores o custo de tais encargos seria um ônus demasiado pesado em um contexto tão complexo e já repleto de dificuldades, com o aumento de despesas e diminuição de oportunidades de trabalho para as mulheres.”

Assim, deferiu a tutela de urgência para enquadrar como salário maternidade os valores pagos às trabalhadoras gestantes afastadas por força da lei 14.151/21 enquanto durar o afastamento e excluir os pagamentos da base de cálculo das contribuições previdenciárias destinadas à previdência social e aos terceiros.

Processo: 5028306-07.2021.4.04.0000

Veja a [decisão](#).

Gestantes afastadas na pandemia receberão salário-maternidade

(fonte: Migalhas - <https://www.migalhas.com.br/quentes/357978/gestantes-afastadas-na-pandemia-receberao-salario-maternidade>)

Gestantes contratadas por empresa que foram afastadas na pandemia e não podem exercer teletrabalho terão enquadramento em salário-maternidade. Assim determinou o juiz Federal Substituto Diogo Edele Pimentel, da 1ª vara Federal de Carazinho, RS, ao deferir liminar.

A empresa ingressou contra o INSS objetivando o custeio da remuneração integral das trabalhadoras gestantes vinculadas a ela que foram afastadas em decorrência da pandemia. Pleiteou, ainda, a compensação dos valores despendidos com os pagamentos durante o período gestacional desde a publicação da lei 14.151/21.

O juiz observou que, diante de determinação legal de afastamento da empregada gestante, "não pode o empregador ser obrigado a arcar com tais encargos".

"Gize-se que não se trata de criar nova prestação previdenciária, mas apenas de dar interpretação conforme ao texto legislativo de forma a abranger na regra de risco à saúde as empregadas gestantes no atual período de pandemia por COVID-19 em que impossível a adaptação ao trabalho remoto de suas atividades."

Assim, deferiu liminar para determinar que sejam enquadrados como salário-maternidade os valores pagos às gestantes contratadas pela autora e afastadas por força da lei, enquanto durar o afastamento.

Da mesma forma, autorizou a compensação de valores pagos, a ser efetivada quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que preste serviço à autora.

O juiz destacou que a decisão não abrange o período pretérito, "pois não é possível alcançar efeitos patrimoniais passados em sede de liminar de mandado de segurança em matéria tributária".

A banca Tentardini Advogados Associados representa a empresa.

Processo: 5000161-23.2022.4.04.7107

Leia a [liminar](#).

Nova lei cria regras de proteção para entregadores de aplicativo, enquanto durar emergência em saúde causada pela pandemia

(fonte: CNI)

Foi publicada a Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022 (DOU 06/01/2022), que estabelece regras emergenciais de proteção a entregadores de serviços de aplicativo durante a emergência em saúde pública causada pela pandemia de covid-19.

Pela nova norma, a empresa de aplicativo de entrega deve informar o entregador sobre os riscos do coronavírus responsável pela covid-19 e sobre os cuidados necessários para se prevenir do contágio e evitar a disseminação da doença. Bem assim, como medida de prevenção da doença, tal empresa deve fornecer ao entregador itens como máscaras, álcool em gel ou outro material higienizante para a proteção pessoal durante o trabalho, o que pode ser feito por meio de repasse ou reembolso de despesas.

Outra obrigação fixada para a empresa de aplicativo de entrega é a necessidade de contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador, para cobrir exclusivamente acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos. O seguro deve abranger, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte. Ocorrendo o sinistro, se o entregador prestar serviço para mais de uma empresa de aplicativo de entrega, a indenização deverá ser paga pela seguradora contratada pela empresa para a qual o trabalhador estiver prestando serviço no momento do acidente.

A nova lei também exige que, na hipótese de ser diagnosticado com covid-19, o entregador receba assistência financeira paga pela empresa de aplicativo, calculada de acordo com a média dos últimos três pagamentos mensais recebidos pelo entregador, durante o período inicial de 15 dias, prazo que poderá ser prorrogado por mais dois períodos sucessivos de 15 dias, mediante apresentação de exame RT-PCR ou laudo médico que constate a persistência da doença.

A nova lei fixa, ainda, obrigação para a empresa fornecedora do produto ou do serviço a ser entregue, que deverá permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento, bem como garantir o acesso do entregador à água potável.

Tanto a empresa de aplicativo de entrega quanto a empresa fornecedora do produto ou do serviço deverão adotar, prioritariamente, forma de pagamento por meio da internet.

Pelo descumprimento das regras pela empresa de entrega ou pela empresa que utiliza serviços de entrega, a nova lei estabelece a punição de advertência e, no caso de reincidência, multa administrativa de R\$ 5 mil por infração cometida.

A nova lei já está em vigor, e vale somente durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

FEDERAÇÕES EMPRESARIAIS DO RS RESPEITAM ORIENTAÇÕES DO MINISTÉRIO DA SAÚDE SOBRE PERÍODO DE ISOLAMENTO NA PANDEMIA

(fonte: FIERGS)

Entidades empresariais do Estado reforçam seus posicionamentos sobre o novo prazo para isolamento relativo à pandemia da Covid 19, estabelecido pelo Guia de Vigilância Epidemiológica e nas recomendações do Ministério da Saúde. A Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS), a Federação da Agricultura do Rio Grande do Sul (Farsul), a Federação do Comércio de Bens e de Serviços do Estado do Rio Grande do Sul (Fecomércio-RS) e a Federação de Entidades Empresariais do Rio Grande Sul (Federasul) afirmam que “o Ministério da Saúde é responsável pela organização e elaboração de planos e políticas públicas voltados para a promoção, prevenção e assistência à saúde dos brasileiros, e, em especial neste delicado momento social, pelas deliberações envolvendo as recomendações e cuidados alusivos à pandemia”. Essas recomendações já foram acolhidas pela Secretaria Estadual de Saúde, salientam.

Para as Federações, é preciso respeitar integralmente as orientações do Ministério da Saúde. “Portanto, respeitamos integralmente suas recomendações, visto que o órgão visa sempre contribuir para a manutenção da saúde de toda a população e a melhoria da qualidade de vida. Orientações divergentes ou mais restritivas às do Ministério da Saúde e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) não se sobrepõem ou possuem poder vinculante, mesmo para o retorno ao ambiente de trabalho”, salientam as Federações Empresariais. “Entendemos que recomendações contrárias às proferidas pelo Ministério da Saúde e pela Anvisa, emitidas por outros agentes que não possuem tal competência, trazem significativa e descabida insegurança jurídica, bem como causam prejuízos incalculáveis à sociedade, aos trabalhadores e às empresas”, completam.

Segundo FIERGS, Farsul, Fecomércio e Federasul, a decisão do Ministério da Saúde foi embasada em critérios técnicos e assistenciais, e o Brasil não é pioneiro na redução do período de isolamento e quarentena de assintomáticos. Países como os Estados Unidos e França, por exemplo, por seus órgãos responsáveis, adotaram anteriormente medidas similares às mudanças anunciadas pelo Ministério da Saúde.

Por fim, as Federações, atentas ao recrudescimento dos casos de nova variante da Covid-19, bem como às implicações e compromissos que recaem sobre empresas e empregados, reforçam objetivamente junto às empresas a importância da manutenção das medidas de contingenciamento relacionadas à pandemia, sobretudo neste momento em que seus trabalhadores estão saindo e retornando de seus períodos de recesso e férias. “Os eventos do final do ano evidenciaram que o ambiente do trabalho é muito mais seguro que os outros que são frequentados por trabalhadores e pela população em geral. O local do trabalho em realidade protege e promove a saúde, não sendo causador de disseminação de contaminação da Covid 19”, concluem.