

Como reação à pandemia do COVID-19, o governo federal adotou a *Lei sobre a quarentena*. Ela exige um isolamento de 14 dias para todas as pessoas que regressarem do exterior. Ele prevê também que as pessoas que não respeitarem essa obrigação sejam passíveis de uma multa ou de uma pena de encarceramento

Essas pessoas devem manter-se vigilantes e monitorar os seus sintomas.

8. Um trabalhador que regressar de viagem e que não manteve-se em isolamento obrigatório por um período de 14 dias, pode ter o acesso negado ao canteiro de construção pelo empreiteiro geral (ou pelo mestre de obras)?

Como reação à pandemia do COVID-19, o governo federal adotou a *Lei sobre a quarentena*. Ela exige um isolamento de 14 dias para todas as pessoas que regressarem do exterior. Ele prevê também que as pessoas que não respeitarem essa obrigação sejam passíveis de uma multa ou de uma pena de encarceramento.

O empregador tem a obrigação, em virtude do artigo 51 da Lei sobre a saúde e a segurança do trabalho (LSST), de tomar as medidas necessárias para proteger a saúde e assegurar a integridade física dos trabalhadores. Nesse âmbito, ele deve especialmente, utilizar métodos e técnicas visando identificar, controlar e eliminar os riscos, inclusive os riscos biológicos, podendo afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Para preencher sua obrigação, o empregador deve portanto assegurar-se que o trabalhador respeite as diretrizes de saúde pública elaboradas pelo governo quebequense em reação à pandemia do COVID-19.

Quanto ao trabalhador, incumbe-lhe tomar as medidas necessárias para proteger sua saúde, sua segurança ou sua integridade física e zelar de não colocar em risco a saúde, a segurança ou a integridade física das outras pessoas que estiverem próximas dos locais de trabalho, segundo o artigo 49 da LSST.

9. Em um canteiro de construção, um empreendedor geral que for o mestre de obras do canteiro pode solicitar para um trabalhador que regressou de viagem de não respeitar os 14 dias de isolamento obrigatório?

Como reação à pandemia do COVID-19, o governo federal adotou a *Lei sobre a quarentena*. Ela exige um isolamento de 14 dias para todas as pessoas que regressam do exterior. Ele prevê também que as pessoas que não respeitarem essa obrigação sejam passíveis de uma multa ou de uma pena de encarceramento.

No setor da construção, o artigo da Lei sobre saúde e a segurança do trabalho (LSST) estabelece que o mestre de obras deve respeitar, no mesmo âmbito que o empregador, as obrigações impostas ao empregador pela presente lei e pelos regulamentos, especialmente tomar as medidas necessárias para proteger a saúde e assegurar a segurança e a integridade física do trabalhador da construção. Ele deve especialmente utilizar os métodos e técnicas visando identificar, controlar e eliminar os riscos, inclusive os riscos biológicos que possam afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Para preencher sua obrigação, o mestre de obras deve portanto assegurar-se que o trabalhador respeite as diretrizes de saúde pública elaboradas pelo governo quebequense em reação à pandemia do COVID-19.



Quanto ao trabalhador, incumbe-lhe tomar as medidas necessárias para proteger sua saúde, sua segurança ou sua integridade física e zelar de não colocar em risco a saúde, a segurança ou a integridade física das outras pessoas que estiverem próximas dos locais de trabalho, segundo o artigo 49 da LSST.

10. O que dizer a respeito das medidas de higiene nos canteiros de construção onde nem sempre é possível lavar as mãos rapidamente?

A totalidade dos empregadores do Quebec deve tomar todas as medidas necessárias para proteger a saúde e assegurar a segurança e a integridade física do trabalhador, tal como estabelecido pelo artigo 51 da Lei sobre a saúde e segurança do trabalho (LSST). Nos canteiros, os empregadores e o mestre de obra têm as mesmas responsabilidades para assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Para tal, o empregador deve implementar medidas de identificação, de controle e de eliminação desse risco biológico. A título de exemplo, o empregador deve aplicar medidas de higiene necessárias para limitar a propagação do vírus. Essa obrigação aplica-se também nos canteiros de obras.

Vocês irão encontrar documentos específicos sobre o COVID-19 no site do INSPQ.

Quanto ao trabalhador, incumbe-lhe tomar as medidas necessárias para proteger sua saúde, sua segurança ou sua integridade física e zelar de não colocar em risco a saúde, a segurança ou a integridade física das outras pessoas que estiverem próximas dos locais de trabalho, segundo o artigo 49 da LSST.

Atualmente, preocupações existem na área de construção referentes às boas práticas. A seguir, vocês irão encontrar as medidas a serem preconizadas em vínculo com essas preocupações.

Presença de toaletes

A partir do primeiro dia das obras, toaletes devem ser disponibilizados para os trabalhadores. Para canteiros de obras de 25 trabalhadores e mais, devem ter toaletes com descarga que incluem um lavabo segundo o Código de segurança para as obras de construção (artigo 3.2.7).

Por outro lado, um lavabo alimentado com água limpa e misturadores deve ser disponibilizado aos trabalhadores em cada um dos toaletes com descarga, em virtude do artigo 3.2.8.1. Eles devem ser mantidos em bom estado de funcionamento e de limpeza e os produtos a seguir devem ser disponibilizados aos trabalhadores:

1. Sabonete ou outra substância de limpeza;
2. Um secador de mãos, toalhas de enrolar ou toalhas de papel;
3. Caso forem utilizados toalhas de papel, cestos utilizados para jogar essas últimas serão disponibilizados.

Um cartaz informando que a água não é potável deve ser afixado à vista dos trabalhadores, se for o caso.



Para os canteiros com menos de 25 trabalhadores, toaletes químicos podem ser disponibilizados para esses últimos.

Recomenda-se lavar os toaletes pelo menos duas vezes por dia.

Lavagem das mãos

O empregador deve disponibilizar no canteiro de construção, meios para permitir que os trabalhadores lavem suas mãos, seja: água e sabão, lenços umedecidos com uma solução alcoólica com pelo menos 60% em quantidade suficiente.

A utilização de luvas pelos trabalhadores não é uma proteção contra o COVID 19. É preciso evitar colocar suas luvas ou suas mãos no seu rosto. É preciso lavar as mãos antes das refeições, antes de fumar e por ocasião da ida aos toaletes.

Limpeza da sala de refeições

Que comportar pelo menos 10 trabalhadores durante mais de 7 dias, deve disponibilizar para esses últimos, um local para que eles possam realizar suas refeições (3.2.9 do CSTC).

Todo dia, recomenda-se limpar as mesas da sala de refeições antes de cada utilização assim como seus acessórios, no intuito de evitar a contaminação.

Para manter um distanciamento social entre os trabalhadores durante as refeições, várias opções podem ser implementadas segundo a organização do canteiro, isto é: acréscimo de trailers, propor vários períodos de refeições para evitar a presença de todos os trabalhadores ao mesmo tempo nos trailers.

Recomenda-se deixar um espaço entre as roupas de trabalho penduradas nos ganchos do trailer.

Limpeza das ferramentas

Segundo a Direção da saúde pública, o vírus não atravessa a pele. Portanto, recomenda-se aplicar medidas de higiene universais, seja, não colocar suas mãos ou suas luvas no seu rosto e lavar as mão regularmente. Vocês irão encontrar um procedimento para retirar suas luvas, evitando contaminar-se: <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/guide-garderie/annexe5-port-de-gants.pdf>.

Recomenda-se também evitar de solicitar o preenchimento do mesmo formulário com o mesmo lápis, pelos trabalhadores.

Distanciamento social

Recomenda-se manter uma distância mínima entre os trabalhadores, segundo a saúde pública. Pode ser difícil respeitar essa distância em algumas circunstâncias mas relembremos a recomendação de tossir no seu cotovelo e evitar colocar suas mãos no seu rosto.



A utilização de máscara não é recomendada como medida preventiva nos locais de trabalho. As máscaras são recomendadas para as pessoas contaminadas.

Estresse, ansiedade e depressão associada ao COVID-19

A atual pandemia do COVID-19 constitui uma realidade específica e fora do comum. É normal viver uma situação de medo, de estresse, de ansiedade e de depressão. Os meios para melhorar sua situação consistem em informar-se corretamente, cuidar de si e solicitar auxílio, caso necessário. Vocês irão encontrar a seguir, um documento mais detalhado sobre essa questão:
http://www.lavalensante.com/fileadmin/internet/cisss_laval/COVID_19/Stress__anxiete_et_deprime_associes.pdf .

Medidas para eliminar os riscos de transmissão

Reiteramos os conselhos de higiene de base da saúde pública.

As recomendações padrão visam reduzir a exposição e a eliminação dos riscos de transmissão, ao respeitar especialmente as regras de base na questão de higiene das mãos e de higiene respiratória e ao evitar, se for possível, qualquer contato com as pessoas apresentando sintomas de doença respiratória, tal como uma tosse.

Na medida do possível, planejar o trabalho no intuito de respeitar o distanciamento social de 2 metros de qualquer pessoa, para reduzir os riscos.

É possível referir-se às diretivas governamentais a respeito do isolamento obrigatório dos trabalhadores portadores do COVID-19, das pessoas sintomáticas assim como aqueles regressando de viagem.

Fechamento de um canteiro de obras

A CNESST, nas suas decisões relativas aos canteiros de obras e estabelecimentos, segue as diretivas da saúde pública e irá solicitar aos empregadores que sigam estas mesmas regras.

Aba de Normas do trabalho

11. Tenho direito à uma licença por doença?

Sim. Você tem o direito de ausentar-se do seu trabalho, sem salário, devido à uma doença ou um acidente. Se você tiver 3 meses de serviço contínuo, você tem a possibilidade de beneficiar-se de 2 dias remunerados de licença remunerada no máximo, no decorrer de um mesmo ano.

O total das ausências não deve exceder 26 semanas sobre um período de 12 meses. O ponto de partida desse período de 12 meses é calculado a partir da data da primeira ausência. O cargo habitual da pessoa assalariada e os benefícios inerentes são protegidos pela lei durante a sua ausência.



Seu empregador deve reintegrar-lhe no seu cargo habitual e dar-lhe o salário ao qual você teria tido direito caso você tivesse ficado no trabalho.

É possível consultar nosso site: **Ausências por causa de doença ou de acidente.**

12. Meu empregador deve me pagar meus dias de licença por doença?

Se você tiver 3 meses de serviço contínuo, você tem a possibilidade de beneficiar-se de um máximo de 2 dias de licença por doença pagos, no decorrer de um mesmo ano.

Além dos dois primeiros dias gozados anualmente, a *Lei sobre as normas do trabalho* não obriga um empregador a pagar uma pessoa assalariada durante uma ausência por doença. Trata-se da escolha do empregador de conceder uma licença por doença paga.

Caso você for sindicalizado, queira verificar as licenças previstas na sua convenção coletiva.

Para obter prestações de seguro desemprego, você deve fazer uma solicitação aos Recursos Humanos e Desenvolvimento social Canadá.

13. Vou perder meu emprego se eu tirar uma licença por doença?

Seu direito de recuperar o cargo que você ocupava no ato de sua saída assim como os benefícios inerentes é protegido por lei.

No final de sua ausência por doença ou acidente, que não exceda 26 semanas sobre um período de 12 meses, seu empregador deve reintegrar-lhe no seu cargo habitual e dar-lhe o salário ao qual você teria tido direito caso você tivesse ficado no trabalho.

Se seu cargo habitual não existir mais na sua volta, o empregador deve conceder-lhe todos os direitos e privilégios dos quais você teria beneficiando-se no ato do cancelamento do cargo.

14. Se um membro da minha família for vítima do COVID-19, posso tirar uma licença para cuidar dele?

Sim. Você pode ausentar-se do trabalho por 10 dias por ano, para preencher as obrigações vinculadas à guarda, à saúde ou à educação de seu filho ou do filho do seu cônjuge, ou devido ao estado de saúde de um parente. A expressão « parente » designa, especialmente, o cônjuge, a criança, o pai, a mãe, o irmão, a irmã e os avós da pessoa assalariada ou de seu cônjuge, assim como os cônjuges dessas pessoas, seus filhos e cônjuges de seus filhos.

Você também direito à licenças caso você deva ausentar-se devido ao estado de saúde de uma pessoa da qual você é cuidador(a).

No entanto, em todos os casos, você deve informar seu empregador sobre sua ausência, o mais breve possível além de tomar as medidas razoáveis que estão à sua disposição para limitar o gozo da licença e sua duração.

Se você tiver 3 meses de serviço contínuo, você também tem direito à remuneração de seus 2 primeiros dias de ausência gozados no decorrer do ano.



Vamos lembrar que sobre os 10 dias estabelecidos pela lei, apenas os dois primeiros dias podem ser remunerados. Os outros 8 dias são sem remuneração. A licença de 10 dias por ano pode ser fracionada em dias, em diversos momentos no decorrer do ano. Um dia também pode ser fracionado em meios-períodos caso o empregador estiver de acordo.

15. As escolas e as creches estão fechadas. Posso tirar uma licença para cuidar de meu filho?

Sim, caso você tenha informado seu empregador sobre sua ausência nos melhores prazos e caso tenha tomado as medidas razoáveis para limitar a duração da licença, você pode ausentar-se do trabalho.

A lei concede 10 dias por ano para preencher as obrigações vinculadas à guarda, à saúde ou à educação de seu filho ou do filho do seu cônjuge.

Se você tiver 3 meses de serviço contínuo, você também pode ter direito à remuneração de seus 2 primeiros dias de ausência gozados no decorrer do ano. Vamos lembrar que sobre os 10 dias estabelecidos pela lei, apenas os 2 primeiros dias podem ser remunerados. Os 8 outros dias são sem remuneração.

A licença de 10 dias por ano pode ser fracionada em dias, em diversos momentos no decorrer do ano. Um dia também pode ser fracionado em meios-períodos caso o empregador estiver de acordo.

16. As escolas e as creches serão fechadas por mais de 10 dias. Portanto, isso quer dizer que eu não serei pago por toda a duração desses fechamentos?

Não necessariamente. Uma pessoa que tem a possibilidade de realizar tele trabalho em caso, mediante entendimento com seu empregador, mantém seu salário.

Se o trabalhador não fornecer prestação de trabalho, o empregador não é obrigado de remunerar esse último. No entanto, um empregador pode celebrar um entendimento com o trabalhador para que ele receba seu salário na sua ausência, em contraparte de uma prestação de trabalho que será fornecida posteriormente.

17. Sou obrigado(a) de declarar ao meu empregador que visitei um país visado por vários casos do COVID-19?

Não há obrigação a esse respeito na Lei sobre as normas do trabalho. No entanto, incumbe à cada pessoa proteger sua saúde e a dos seus colegas.

Como reação à pandemia do COVID-19, o governo federal adotou a *Lei sobre a quarentena*. Ela exige um isolamento de 14 dias para todas as pessoas que regressarem do exterior. Está também estabelecido que as pessoas que não respeitarem essa obrigação serão passíveis de uma multa ou de uma pena de encarceramento.

Vamos lembrar que incumbe ao trabalhador tomar as medidas necessárias para proteger sua saúde, sua segurança ou sua integridade física além de zelar para não arriscar a saúde, a segurança ou a integridade física das outras pessoas próximas dos locais de trabalho, segundo o artigo 49 da *Lei sobre a saúde e a segurança do trabalho*.



18. Meu empregador pode me pedir que países eu visitei durante minhas férias? Ele pode me obrigar a compartilhar essa informação?

A Lei sobre as normas do trabalho não estabelece nada nesse âmbito.

Por outro lado, incumbe à cada pessoa proteger sua saúde e a dos seus colegas, respondendo à pergunta de seu empregador.

Todos os países estrangeiros são referidos pelo decreto do governo.

19. Posso ser dispensado se eu recusar realizar horas extras pois devo cuidar de meus pais doentes?

Não. É proibido a um empregador dispensar-lhe por esse motivo.

Na medida em que você tomou as medidas razoáveis à sua disposição para assumir suas obrigações familiares, você tem o direito de recusar de trabalhar além de seu horário habitual pois sua presença é necessária para preencher as obrigações vinculadas à guarda, à saúde ou à educação de seu filho ou do filho de seu cônjuge, ou devido ao estado de saúde de um parente ou de uma pessoa da qual você é cuidador(a).

20. Quais são minhas responsabilidades perante meus funcionários caso eu deva fechar minha empresa?

Em qualquer momento, caso você deva afastar pessoas assalariadas por um prazo de 6 meses, você não tem obrigação de fornecer-lhes um aviso escrito. Um aviso verbal é permitido. Devido às medidas tomadas pelo governo no âmbito da pandemia, o aviso verbal também é permitido caso você deva fechar temporariamente sua empresa, pouco importando a duração desse fechamento.

Demissão ou afastamento de mais de 6 meses

Caso você deva demitir pessoas assalariadas (seja, encerrar definitivamente o seu emprego) ou afastá-las por um prazo de 6 meses ou mais, você deve fornecer um aviso de cessação de emprego por escrito para as pessoas que tiverem pelo menos 3 meses de serviço contínuo. O prazo no qual o aviso deve ser entregue está em função da duração do serviço contínuo:

- menos de 3 meses de serviço contínuo: sem prazo mínimo
- entre 3 meses e 1 ano de serviço contínuo: 1 semana
- entre 1 ano e 5 anos: 2 semanas
- entre 5 anos e 10 anos: 4 semanas
- 10 anos ou mais: 8 semanas

Se você não der esse aviso por escrito ou caso você não o fornecer nos prazos estabelecidos, você deverá pagar para cada uma das pessoas assalariadas, uma indenização compensatória equivalente ao seu salário habitual por um período igual à duração (ou da duração residual) do aviso ao qual ela tinha direito. Essa indenização não deve levar em conta as horas extras.



Essa indenização deve ser paga, segundo o caso, no ato da demissão ou no ato do afastamento estabelecido por mais de seis meses.

Também poderá haver a possibilidade que você queira efetuar afastamentos por um tempo indeterminado pois você não sabe com antecedência se os afastamentos irão se prolongar por mais de seis meses. Nesse caso, você deve pagar a indenização compensatória após seis meses de afastamento.

Para mais detalhes, queira referir-se à sessão de nosso site internet tratando do aviso de cessação do emprego.

Demissão coletiva

Haverá uma demissão coletiva se, num período de 2 meses consecutivos você demitir 10 pessoas assalariadas ou mais de um mesmo estabelecimento ou afastá-las por um período superior a 6 meses.

Nesse caso, você deverá, antes de efetuar tal demissão, enviar um aviso ao Ministro do Emprego e da Solidariedade Social, nos prazos mínimos a seguir:

1. oito semanas, quando o número de pessoas assalariadas referidas pela demissão for pelo menos igual a 10 e inferior a 100;
2. 12 semanas, quando o número de pessoas assalariadas referidas pela demissão for pelo menos igual a 100 e inferior a 300;
3. 16 semanas, quando o número de pessoas assalariadas referidas pela demissão for pelo menos igual a 300.

Você deve enviar uma cópia desse aviso para a Comissão das normas, da equidade, da saúde e da segurança do trabalho e para a associação credenciada representando as pessoas assalariadas, caso existir uma. Você também deve afixar o aviso no seu estabelecimento.

No ato da demissão, você deverá pagar para as pessoas demitidas, todas as quantias que lhe forem devidas: salário, horas extras, indenização de férias (4 % ou 6 %), etc.

Todas as pessoas referidas por um aviso de demissão coletiva também devem receber um aviso de cessação de emprego segundo os prazos estabelecidos pela lei (mencionados acima). As pessoas referidas poderiam ter direito à indenizações se esses dois avisos não lhe forem fornecidos nos prazos exigidos.

Consulte nosso site para saber mais sobre o aviso de demissão coletiva

21. Posso exigir um atestado médico para que a pessoa assalariada prove que ela não está doente?

Não é recomendado apresentar-se nos hospitais e clínicas médicas, sobretudo se não estivermos doente.



Se você exigir que uma pessoa assalariada forneça um atestado médico, saiba que os custos inerentes podem constituir despesas vinculadas às operações e aos encargos sociais de sua empresa.

Caso você solicitar para uma pessoa assalariada de ausentar-se durante seu período de trabalho para obter um atestado médico, você deve pagar-lhe seu tempo de deslocamento.

De fato, a lei estabelece que uma pessoa assalariada deva ir ao trabalho se seu deslocamento for exigido por seu empregador.

22. Quais são minhas responsabilidades perante meus funcionários caso eu deva fechar minha empresa temporariamente?

Quando tratar-se de um afastamento inferior a 6 meses, você não tem obrigação de dar um aviso por escrito ao seus funcionários assalariados. Um aviso verbal é suficiente.

No entanto, você deve obrigatoriamente dar um aviso por escrito para as pessoas assalariadas que tiverem pelo menos 3 meses de serviço contínuo, antes de encerrar o contrato de trabalho dessas últimas ou afastá-las por um período de 6 meses ou mais. A duração do aviso varia em função da duração do serviço contínuo.

Duração do serviço contínuo	Duração do aviso
Entre 3 meses e 1 ano	1 semana
Entre 1 e 5 anos	2 semanas
Entre 5 e 10 anos	4 semanas
10 anos e mais	8 semanas

O empregador que não fornecer o aviso deve pagar para a pessoa assalariada, uma indenização equivalente ao seu salário habitual por um período igual ao do aviso ao qual ele tinha direito, sem considerar as horas extras.

Admissibilidade e direito às indenizações

23. Um trabalhador que tiver contraído o Corona vírus (COVID-19) por uma exposição no seu meio de trabalho pode ser indenizado?

Sim, os trabalhadores tendo contraído o COVID-19 que teriam sido infectados no decorrer do seu emprego, poderiam ter direito às prestações e serviços habituais oferecidos pela *Lei sobre os acidentes de trabalho e as doenças profissionais (LATMP)*.



Para tal, o trabalhador deve consultar um médico ou, de forma excepcional, uma enfermeira que irá estabelecer o diagnóstico, informar seu empregador e complementar a reclamação do trabalhador que ele irá enviar para a CNEST. O trabalhador deverá provar que ele esteve em contato com o vírus pelo fato ou por ocasião de seu trabalho. O vínculo com o trabalho deverá ser provado de forma preponderante.

A decisão da CNEST irá considerar as especificidades inerentes à cada solicitação.

24. Qual o procedimento a ser seguido para efetuar uma solicitação de indenização em vínculo com o COVID-19?

Da mesma forma que para os outros tipos de lesões profissionais, o trabalhador que desejar solicitar indenizações devido a um acidente do trabalho, deve preencher o formulário *Reclamação do trabalhador* e enviá-lo para a CNEST, acompanhado pelo atestado médico.

De forma excepcional, a CNEST irá aceitar um atestado médico confirmando o diagnóstico do COVID-19, complementado por uma enfermeira e acompanhado dos resultados da análise.

A CNEST encoraja os trabalhadores a efetuar sua solicitação online, através de Meu Espaço CNEST.

25. Quais são as indenizações que um trabalhador poderia receber?

Após a aceitação da reclamação, o trabalhador poderia reclamar, especialmente, o reembolso das despesas médicas (exemplo: medicamentos), de deslocamento, de estadia.

Para tal, o trabalhador deve preencher o formulário de solicitação de reembolso de despesas. Esta solicitação pode ser feita online.

Se ele tiver na incapacidade de exercer seu trabalho, ele poderia ter direito à indenizações de substituição de renda.

26. Se a CNEST aceitar uma reclamação de um trabalhador, a partir de que momento ele será indenizado?

Assim que a reclamação for aceita, o trabalhador poderá receber o reembolso total das despesas efetuadas para seus cuidados, tratamentos ou medicamentos, relacionados com sua lesão profissional e em conformidade ao quadro legal. Ademais, o trabalhador poderia ter direito à indenizações de substituição de renda assim que uma pausa de trabalho for necessária em vínculo com sua lesão profissional.

27. A contaminação indireta pode ser indenizada (ex.: um membro da família imediata de um trabalhador afetado)?

Não, apenas o trabalhador que contrair a doença por causa de seu trabalho pode ser indenizado.

28. Se uma trabalhadora grávida decidir permanecer em casa a partir de agora, aguardando a consulta no seu médico e a decisão da CNEST, ela poderia beneficiar-se de uma indenização retroativa?



A trabalhadora pode deixar de trabalhar antes mesmo de consultar o seu médico.

Ela deve informar seu empregador a respeito dos motivos justificando sua saída imediata do trabalho (COVID-19). Esse último reconhece os perigos presentes no posto de trabalho da trabalhadora e confirma-lhe uma transferência para tarefas que não comportem perigo ou uma saída preventiva.

O perigo (COVID-19) deve estar presente no ambiente de trabalho. A trabalhadora deve:

- consultar seu médico o mais breve possível
- obter o certificado visando a saída preventiva, e
- entregar o certificado visando a retirada preventiva ao seu empregador

Se a trabalhadora for admissível ao programa Para uma maternidade sem perigo e que ela estiver em uma retirada preventiva, o direito para a indenização de substituição de renda poderia ser retroativo.

Ao recusar o pedido, a trabalhadora não tem direito ao subsídio de substituição de renda.

29. Em vínculo com os riscos associados à contaminação pelo COVID-19, a CNESTST previu medidas especiais referentes a retirada das mulheres grávidas?

Sim. No contexto atual da propagação do COVID-19, a CNESTST trouxe flexibilidades no tratamento das solicitações de retirada preventiva para as trabalhadoras grávidas da área de saúde. Duas situações são possíveis:

1. As trabalhadoras grávidas **que já obtiveram um *Certificado de retirada preventiva* e que exercerem uma das tarefas enunciadas na sessão 5 do documento *Recomendações provisórias sobre as medidas de prevenção em ambientes de trabalho para as trabalhadoras grávidas ou lactantes* do Instituto nacional da saúde pública (INSPQ):**
 - Podem ser retiradas do trabalho imediatamente
 - Não precisam obter um novo *Certificado visando a retirada preventiva ou um novo estudo de cargo*
2. Para as **novas solicitações de retirada preventiva** e quando a trabalhadora não estiver **em condições de consultar seu médico** para obter um *Certificado de retirada preventiva* e um estudo de cargo, **uma enfermeira** deverá confirmar:
 - que a trabalhadora está grávida, e
 - que ela está em condições de trabalhar

Para essa última situação, na ausência de ter obtido a consulta junto à Diretoria da saúde pública para obter um estudo de cargo, o empregador deve apresentar um documento que confirma que a trabalhadora grávida da área da saúde exerce uma das tarefas enunciadas na sessão 5 do documento mencionado anteriormente.

Ao receber esses dois documentos (Certificado de retirada preventiva e confirmação do exercício de um cargo visado), a CNESTST poderá efetuar o tratamento da solicitação de retirada preventiva.

Programa de maternidade sem perigo (PMSD)



Nova solicitação de transferência

30. Quais são os trâmites a serem seguidos por uma trabalhadora grávida que deseja fazer uma solicitação de transferência devido ao corona vírus?

Trabalhadora grávida nas áreas de saúde, inclusive clínicas médicas específicas ao COVID-19

No contexto atual de propagação do COVID-19, a CNESST trouxe flexibilidades no tratamento das solicitações de retirada preventiva **para as trabalhadoras grávidas na área da saúde**. Duas situações são possíveis:

1. As trabalhadoras grávidas que **já obtiveram um *Certificado de retirada preventiva e que exercerem uma das tarefas enunciadas na sessão 5 do documento Recomendações provisórias sobre as medidas de prevenção em ambientes de trabalho para as trabalhadoras grávidas ou lactantes*** do Instituto Nacional de Saúde Pública (INSPQ):
 - Devem ser realocadas para um cargo que não tenha esse perigo ou retiradas do trabalho imediatamente
 - Não precisam obter um novo *Certificado de retirada preventiva* ou um novo estudo de cargo
2. Para as **novas solicitações de retirada preventiva**, a trabalhadora deve consultar um médico para obter um *Certificado de retirada preventiva*.

Para essa última situação, na ausência de ter obtido a consulta junto à Diretoria da saúde pública para obter um estudo de cargo, o empregador deve apresentar um documento que confirma que a trabalhadora grávida da área da saúde exerce uma das tarefas enunciadas na sessão 5 do documento mencionado anteriormente.

Ao receber esses dois documentos (Certificado de retirada preventiva e confirmação do exercício de um cargo visado), a CNESST poderá efetuar o tratamento da solicitação de retirada preventiva.

Trabalhadora grávida de uma área diferente da área de cuidados

A trabalhadora grávida que evoluir em outras áreas que aquelas dos cuidados e das clínicas médicas específicas ao COVID-19 deve antes de tudo informar seu empregador sobre sua solicitação de retirada preventiva e os motivos justificando sua retirada imediata do trabalho (COVID-19). Se o empregador reconhecer o perigo do COVID-19 e que ele não puder oferecer-lhe uma transferência, a trabalhadora pode deixar de trabalhar antes de consultar seu médico.

Em seguida, ela deve:

- consultar seu médico o mais rapidamente possível;
- obter o certificado visando a retirada preventiva; e
- entregar o certificado visando a retirada preventiva ao seu empregador.



Ao receber esses dois documentos (Certificado de retirada preventiva e confirmação do exercício de um cargo visado), a CNESST poderá efetuar o tratamento da solicitação de retirada preventiva.

Se a trabalhadora for admissível ao programa Para uma maternidade sem perigo e que ela for retirada do trabalho, ela será indenizada retroativamente.

Trabalhadora em transferência:

31. O que acontece para a trabalhadora em transferência quando um empregador fechar suas portas devido ao COVID-19?

A CNESST prossegue com o pagamento das indenizações de substituição da renda.

O empregador ou a trabalhadora deve informar a CNESST que a empresa fechou.

32. O que acontece com a trabalhadora em transferência quando um empregador diminui suas atividades (ex.: as clínicas dentárias que tratam apenas das emergências)?

A trabalhadora mantém os benefícios vinculados ao seu emprego (artigo 43 da *Lei sobre a saúde e a segurança do trabalho*).

O empregador pode solicitar um apoio para a transferência se a trabalhadora permanecer transferida.

Se a trabalhadora for retirada, a indenização de substituição de renda é paga.

33. O que acontece com uma trabalhadora grávida de uma área de cuidados, inclusive clínicas médicas específicas ao COVID-19, que foi transferida, se ela estiver exposta ao COVID-19?

A trabalhadora pode ser retirada sem obter um novo *Certificado de retirada preventiva* nem um novo estudo de cargo se as condições a seguir forem respeitadas:

- Ela estiver exposta ao novo perigo (COVID-19);
- Ela efetuar uma ou tarefa(s) enunciadas à sessão 5 do documento *Recomendações provisórias sobre as medidas de prevenção em ambiente de trabalho para as trabalhadoras grávidas ou lactantes*; e
- Seu empregador não puder atribuir-lhe tarefas que não comportem perigo (COVID-19).

Trabalhadora em retirada

34. O que acontece para a trabalhadora em retirada preventiva quando um empregador fechar suas portas devido ao COVID-19?

A CNESST prossegue com o pagamento das indenizações de substituição de renda.

O empregador ou a trabalhadora deve informar a CNESST que a empresa está fechada devido ao COVID-19.

35. O que acontece com a trabalhadora em retirada preventiva quando um empregador diminui suas atividades (ex.: as clínicas dentárias que tratam apenas das emergências)?



Não há nenhuma mudança para essa trabalhadora; ela continua recebendo a indenização de substituição de renda.

PMSD – Questões diversas

36. Alguns médicos recusam lavrar um novo *Certificado de renda preventiva* para novos perigos. Eles alegam não ter informações suficientes para determinar se o COVID-19 é um novo perigo. O que fazer?

O médico da trabalhadora deve entrar em contato com a saúde pública para obter o estudo médico-ambiental (estudo de cargo) e conhecer os perigos.

As coordenadas de sua diretoria de saúde pública encontram-se na rubrica « REGIÕES » do site Web da Rede de saúde pública em saúde no trabalho.

37. Quem são as trabalhadoras das áreas de saúde, inclusive clínicas médicas específicas ao COVID-19?

Trata-se de trabalhadoras que efetuam tarefa(s) enunciada(s) na sessão 5 do documento *Recomendações provisórias sobre as medidas de prevenção em ambiente de trabalho para as trabalhadoras grávidas ou lactantes*.

38. O que fazer se uma trabalhadora estiver em quarentena em casa, ao passo que o cônjuge trabalha pois seu empregador não fechou sua empresa?

Essa preocupação não diz respeito à CNESST. Queira consultar o site do governo do Quebec para conhecer mais a respeito do assunto: A doença do corona vírus (COVID-19) no Quebec

Acompanhamento médico diverso

39. Minhas indenizações de substituição de renda serão suspensas caso eu não for numa consulta devido ao COVID-19?

A CNESST sugere que você remarque suas consultas não essenciais ou não urgentes para uma data posterior. Dessa forma, em caso de ausência aos seus tratamentos ou cuidados devido à pandemia de corona vírus, suas indenizações de substituição de renda serão mantidas.

De qualquer forma, você deve, na medida do possível, reportar suas consultas pelo menos com 24 horas de antecedência. A CNESST não reembolsa despesas de cancelamento solicitadas pelo estabelecimento dispensando o serviço médico quando um trabalhador não for numa consulta.

40. Se a clínica de fisioterapia e de ergoterapia estiver fechada, devo informar a CNESST?

Não, você não deve informar a CNESST

41. Os tratamentos ou consultas à distância devem ser pagos?

A CNESST irá aceitar, quando a situação e a condição dos trabalhadores e trabalhadoras encaixarem-se, que estes últimos beneficiem-se de tele tratamentos ou de tele consultas na medida em que estes últimos respeitem as regras das ordens profissionais.



Para a assinatura do registro das presenças, recomenda-se que as clínicas e intervenientes que irão dispensar esse tipo de tratamento, obtenham do trabalhador que irá beneficiar-se, um e-mail confirmando sua participação para tal sessão.

42. Tendo em vista que as consultas médicas são mais difíceis de serem obtidas desde a eclosão do Covid-19, é possível consultar outro profissional de saúde para meu acompanhamento?

Excepcionalmente, a CNESST irá aceitar as recomendações emitidas por um dentista, um optometrista, um farmacêutico, e de forma excepcional, uma enfermeira especializada.

43. No contexto atual do COVID-19, a CNESST irá aceitar um audiograma datado de mais de 12 meses para a autorização de compra ou renovação das próteses auditivas?

Tendo em vista o contexto atual em vínculo com o COVID-19, a CNESST irá aceitar audiogramas datados de 14 meses.

44. Os fornecedores terão seu prazo de faturamento reportado?

De forma excepcional, o prazo de 180 dias será calculado a partir da data de validade das medidas especiais pelo governo. No momento oportuno, as ordens e as associações serão informadas pela CNESST sobre a data exata do início do cálculo.

45. Será sempre possível que as clínicas utilizem o aplicativo Physio/Ergo da CNESST para enviar documentos de fisioterapia e ergoterapia após o dia primeiro de abril de 2020?

Excepcionalmente, no contexto atual, a CNESST irá prolongar o período de desenvolvimento dos softwares dos fabricantes physio-ergo além do dia 31 de março de 2020. Sendo assim, o aplicativo « Physio-ergo CNESST » irá permanecer disponível após 1 de abril de 2020.

Segundo a evolução da situação, discussões irão ocorrer com cada um dos fabricantes de softwares no intuito de identificar as modalidades de prosseguimento da implantação para as clínicas restantes.

Consultas em perícias médicas ou exames médicos mediante a solicitação da CNESST

46. Devo ir na minha consulta em perícia médica solicitada pela CNESST?

A CNESST tem reportado a totalidade de suas consultas em perícias médicas e isso, até nova ordem.

Você será contatado pela CNESST, no momento oportuno, para que você seja informado que sua consulta foi reportada.

Ademais, a CNESST tem contatado os médicos peritos designados, no momento oportuno, para que sejam informados das mudanças.

Assim que uma nova data de consulta for conhecida, seu empregador será colocado em cópia no aviso escrito e esse aviso lhe será enviado.



47. Mediante a solicitação da CNESST, tenho uma consulta com um pneumologista devido à uma reclamação por doença profissional pulmonar, devo ir na minha consulta?

A CNESST tem reportado as consultas previstas, até nova ordem, junto aos pneumologistas para uma avaliação médica relativa às doenças pulmonares.

Você será contatado pela CNESST, no momento oportuno, para que você seja informado que sua consulta foi reportada.

Ademais, a CNESST tem contatado os médicos peritos envolvidos, no momento oportuno, para que sejam informados da transferência.

48. O que sugere a CNESST para meu empregador que tinha previsto uma perícia médica?

A CNESST sugere que o empregador reporte a perícia não urgente no intuito de limitar a propagação do Covid-19.

No entanto, se a consulta for mantida, o trabalhador deverá apresentar-se.

49. O escritório de avaliação médica (BEM) me convocou para uma perícia, a consulta está mantida?

O BEM suspendeu todas as consultas e informou a CNESST, de forma contínua, sobre as consultas reportadas para datas posteriores.

Você será informado pelo BEM, no momento oportuno, que sua consulta foi reportada assim como a data da próxima consulta.

50. Os médicos que estão de plantão são dispensados do prazo de 30 dias para apresentar o relatório complementar?

Sim, a CNESST prorrogou por 30 dias o prazo de recebimento das solicitações de relatório complementar (RC) durante a pandemia do COVID-19. Sendo assim, o médico que estiver de plantão dispõe de um prazo de 60 dias, a partir do recebimento da solicitação do RC, para enviar sua resposta para a Comissão. Esse prorrogamento está submetido à reavaliação segundo a evolução da situação.

Atribuição temporária de trabalho

51. Devo ausentar-me de minha atribuição temporária de trabalho devido ao Covid-19. A CNESST irá retomar as indenizações de substituição da renda?

O empregador tem a obrigação de tomar as medidas necessárias para proteger a saúde e assegurar a segurança e integridade física do trabalhador. No entanto, essas situações podem surgir:

- Se você estiver em isolamento obrigatório devido à aplicação das instruções sanitárias do governo do Quebec referentes ao COVID-19, a CNESST mantém ou retoma o pagamento da indenização de substituição de renda.
- O trabalho prossegue na empresa e nenhuma condição médica ou instrução governamental justifica sua ausência no trabalho. A CNESST deve avaliar os motivos



invocados. A CNESST irá informar-lhe se suas indenizações de substituição de renda estão mantidas ou suspensas.

- A atribuição temporária do trabalho está disponível em modo de tele trabalho e trata-se de uma medida implementada por seu empregador para toda a sua empresa. A CNESST considera então que trata-se do prosseguimento de sua transferência temporária e você deve fazê-lo.
- Uma empresa ou uma organização (por exemplo, um centro esportivo, uma creche, uma escola) é fechada ou cessa uma parte de suas atividades devido à instruções sanitárias do governo do Quebec, referentes ao COVID-19, encerrando sua transferência temporária de trabalho. A CNESST retoma o pagamento da indenização de substituição a partir da data de sua parada.

O trabalhador ou o empregador deve avisar a CNESST que a transferência temporária foi encerrada.

52. Devo ausentar-me de minha transferência temporária pois uma pessoa com quem moro tem fatores de risco (condição médica, idade); minhas indenizações serão reconsideradas?

A CNESST considera que trata-se de um motivo válido e retoma o pagamento da indenização de substituição de renda.

Outros

53. Existe documentação sobre as questões que podem ser envolvidas pelo COVID-19?

O site Internet da CNESST dispõe de vários itens de informação, assim como ferramentas de sensibilização sobre a assunção da saúde e da segurança. Documentação sobre o risco biológico, sobre o direito de recusa e sobre as normas enquadrando as ausências para doença também consta.

Uma página abordando os principais questionamentos dos ambientes de trabalho foi colocada online no site da CNESST

As pessoas desejando obter informações sobre a situação do COVID-19 no Quebec devem consultar o site Web: quebec.ca/corona vírus.

