

MEMORANDO DE ACORDO (“Acordo”)
ENTRE

as Escolas Públicas de Boston

E

o Boston Teachers Union, LOCAL 66, AFT MASSACHUSETTS, AFL-CIO

Em relação à Política da Cidade de Boston: Requisito de verificação de vacinação dos funcionários

CONSIDERANDO QUE as Escolas Públicas de Boston (“BPS”) e o Boston Teachers Union (Sindicato dos Professores de Boston), Local 66, AFT Massachusetts, AFL-CIO (doravante o “Sindicato”) são partes de um acordo de negociação coletiva; e

CONSIDERANDO QUE a Cidade de Boston, em 20 de dezembro de 2021, anunciou uma Política de exigência de verificação de vacinação atualizada (Política de dezembro);

CONSIDERANDO QUE a Cidade e as BPS (doravante usadas indistintamente) notificaram o Sindicato em relação à Política de dezembro e se ofereceram para atender e negociar a referida Política de dezembro;

CONSIDERANDO QUE as Partes reuniram-se e negociaram esta Política de dezembro;

CONSIDERANDO QUE devido ao trabalho colaborativo da Cidade de Boston, BPS e Sindicato, mais de 95% dos funcionários da Cidade de Boston estão atualmente vacinados contra o COVID-19; e

CONSIDERANDO QUE as vacinas são essenciais para garantir a saúde da força de trabalho da nossa Cidade e da comunidade em geral, e que são particularmente importantes durante os períodos de maior preocupação com o COVID-19; e

CONSIDERANDO QUE garantir que os indivíduos em um local de trabalho sejam vacinados é de suma importância durante os períodos definidos pelos dados de saúde pública sobre capacidade hospitalar, gravidade do COVID-19 e velocidade de disseminação do COVID-19 na comunidade.

SENDO ASSIM, as Partes concordam com o seguinte:

1. Verificação de vacinação de COVID-19: O Sindicato concorda com a Política de vacinação de 20 de dezembro de 2021, exceto conforme alterado abaixo. As Partes concordam em manter os mesmos benefícios de licença médica de COVID-19 estabelecidos nas Partes do Memorando de resposta de Saúde e segurança para o Ano letivo de 2021-2022.

2. Dispensa de contrariedade: O Sindicato concorda em retirar com prejuízo quaisquer queixas, recursos ou contestações às disposições deste Acordo e da Política interpostos em qualquer instância, incluindo, mas não se limitando às acusações apresentadas ao Departamento de Relações Trabalhistas em 24 de janeiro de 2022, MUP 22-9069. O Sindicato notificará todas as instâncias, incluindo o Departamento de Relações Trabalhistas, por escrito, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a partir da data de vigência deste Acordo, de sua retirada da acusação e/ou Queixa com prejuízo e deverá incluir a Cidade nesta notificação por escrito.

3. Requisitos para novos funcionários: As Partes concordam que o cumprimento da Política de dezembro e o fornecimento de comprovação de vacinação completa serão requisitos para novos funcionários da Cidade de Boston. Essa exigência entrou em vigor em 20 de dezembro de 2021. Para as

finalidades deste Memorando, os funcionários não conformes da Cidade que forem transferidos de um departamento da Cidade para outro estarão isentos deste requisito para novos funcionários.

4. Definição de um funcionário não verificado: Para os fins deste Memorando, os seguintes funcionários serão considerados Não verificados:

- a. Funcionários que não forneceram comprovante de vacinação até a data de vigência do presente documento;
- b. Funcionários sem uma isenção médica, deficiência ou isenção religiosa enquanto esta isenção permanecer em vigor. Os funcionários com uma solicitação pendente de acomodação não estarão sujeitos às disposições deste Memorando até que uma determinação contrária seja feita.

No dia ou antes da data de celebração deste Acordo, a Cidade fornecerá ao Sindicato uma lista identificando todos os membros que foram classificados como Funcionários não verificados.

5. Fatores para determinar a aplicabilidade do status de surto

O contexto de saúde pública da pandemia de COVID-19 será determinado ao considerar três fatores. A Cidade se esforçará para fornecer o aviso dos ajustes dos níveis de gravidade da pandemia ao Sindicato com a maior antecedência possível, contudo os parâmetros de referência e a determinação de que as métricas ultrapassaram o limite estabelecido neste Memorando não estarão sujeitos a negociação nem a negociação coletiva.

- O primeiro fator é a capacidade de nossos hospitais para atender pessoas com doenças graves de qualquer tipo. Uma métrica para esse fator é a “Ocupação de UTI”, que é o percentual de leitos ocupados em Unidades de terapia intensiva em hospitais de Boston (média móvel de 7 dias).
- O segundo fator é a gravidade do COVID-19. Uma métrica para esse fator é a “Hospitalizações por dia”, que é o número médio de casos diários de pacientes adultos com COVID-19 em hospitais de Boston (média móvel de 7 dias).
- O terceiro fator é uma estimativa da propagação da doença em Boston. Uma métrica para esse fator é a “Taxa de positividade”, que é o número de pessoas que testaram positivo para COVID-19 dividido pelo número total de pessoas testadas na comunidade (média móvel de 7 dias).

Mais informações sobre esses três fatores e as definições estão disponíveis no Painel de dados de COVID-19 da Comissão de Saúde Pública de Boston, que pode ser acessado no site:

<https://bphc-dashboard.shinyapps.io/BPHC-dashboard/>

Cada uma dessas medidas é rastreada semanalmente e relatada pela Comissão de Saúde Pública de Boston. Com base nessas medidas e em outros fatores relevantes de saúde pública, a Comissão de Saúde Pública de Boston definirá o contexto do COVID-19 para uma semana específica.

A Comissão de Saúde Pública de Boston usará as tabelas abaixo como estrutura para fazer uma determinação se a aplicação das disposições da Seção 7 for necessária.

6. Níveis e limites de status de surto

Limite da Zona vermelha

Desde 4 de fevereiro de 2022, a Cidade permanece na “Zona vermelha” de surto de inverno de 2021-2022. As partes concordam que para sair da Zona vermelha para a Zona amarela todas as três métricas devem

ficar abaixo dos seguintes limites. Em 8 de fevereiro de 2022, a Cidade anunciou o uso de métricas idênticas para suspender o requisito de comprovação de vacinação interna para determinados negócios abertos ao público.

Ocupação de UTI: $\geq 95\%$

Hospitalizações por dia: ≥ 200

Taxa de positividade da comunidade: $\geq 5\%$

Limite da Zona amarela

Quando todas as três métricas estiverem abaixo desses níveis, a Cidade entrará em uma “Zona amarela” e não estará mais na Zona vermelha.

Limite da Zona verde

Quando a Ordem da Comissão de Saúde Pública de Boston de exigir coberturas faciais em Certos espaços públicos internos for rescindida, a Cidade entrará em um status de “Zona verde”. A Cidade passará de Verde para Amarelo, caso a ordem de coberturas faciais seja restabelecida.

Métricas de limite de Zona vermelha subsequentes

No caso de um surto posterior de COVID-19, a Comissão de Saúde Pública de Boston poderá determinar que a Cidade entrou novamente em uma Zona vermelha. A Comissão de Saúde Pública de Boston não declarará uma Zona vermelha até que as seguintes métricas mínimas sejam atendidas:

Ocupação de UTI: $\geq 90\%$

Hospitalizações por dia: ≥ 150

Taxa de positividade da comunidade: $\geq 4\%$

Nada neste Memorando deve ser interpretado com o sentido de interferir com a autoridade da Comissão de Saúde Pública de Boston para proteger a saúde pública.

7. Requisitos para funcionários não verificados durante qualquer Zona vermelha Durante qualquer Zona vermelha, os funcionários não verificados deverão enviar o comprovante de vacinação pelo portal on-line da Cidade ou serão colocados em licença administrativa não remunerada e serão impedidos de entrar no local de trabalho.

Para evitar serem colocados em licença administrativa não remunerada, os Funcionários não verificados podem optar por usar férias acumuladas, compensatórias ou tempo livre como alternativa. Os funcionários que optarem por usar férias acumuladas, compensatórias ou tempo livre não são permitidos no local de trabalho e estão proibidos de trabalhar para a Cidade em qualquer capacidade. A licença administrativa não remunerada não é disciplinar e não estará, totalmente ou parcialmente, sujeita a qualquer queixa contratual ou processo de arbitragem. Nenhum membro estará sujeito à disciplina por não estar vacinado contra o COVID-19.

Se não houver férias acumuladas, compensatórias ou tempo livre disponíveis, um funcionário não verificado pode optar por usar dias de licença médica acumulados não utilizados a serem pagos a uma taxa de 40% durante a licença até os seguintes limites:

Membros do Sindicato com menos de 10 anos de serviço: Podem utilizar até 25 dias de licença médica acumulados, não utilizados, pagos à taxa de 40%, para um total de até 10 dias pagos.

Membros do Sindicato com 10 anos de serviço ou mais: Podem usar até 100 dias de licença médica acumulados, não utilizados, pagos à taxa de 40%, para um total de até 40 dias pagos.

Os membros do Sindicato devem notificar seu supervisor direto e o Departamento de Capital Humano por e-mail dentro de 48 horas após o recebimento do aviso de que serão transferidos para o status de licença se desejarem usar seu tempo livre acumulado, não utilizado e de licença médica para serem remunerados

durante a licença. O uso do tempo remunerado conforme estabelecido acima deve ser contínuo durante qualquer Zona vermelha até que o membro não verificado tenha utilizado o tempo livre e licença médica acumulados disponíveis até o limite.

O Empregador continuará a pagar a parcela do seguro de saúde durante a licença não remunerada.

8. Requisitos para funcionários não verificados durante qualquer Zona amarela. Nos primeiros cinco dias letivos do anúncio de entrada em qualquer Zona amarela, os Funcionários não verificados devem enviar uma comprovação duas (2) vezes por semana civil de um teste de COVID-19 com resultado negativo. Os funcionários podem usar os locais de teste da Cidade que estão abertos e disponíveis para todos os funcionários da Cidade, testes adicionais exigidos como parte desta política devem ser obtidos às custas dos funcionários e fora do horário de trabalho. A política atual de Licença temporária remunerada de COVID-19 da Cidade para testes e vacinação fornece uma hora por semana de folga remunerada para testes, e os testes geralmente estão disponíveis para todos os funcionários da Cidade. Esta política de Licença temporária remunerada de COVID-19 para testes e vacinação permanecerá em vigor até 31 de dezembro de 2022, a menos que seja renovada pela Cidade.

9. Requisitos para funcionários não verificados durante qualquer Zona verde. Se e quando a Cidade de Boston suspender todos os requisitos de uso de máscara em ambientes internos públicos, os Funcionários não verificados não terão requisitos adicionais sobre seu emprego relacionados especificamente a este Memorando, exceto quaisquer circunstâncias de saúde pública exigentes identificadas pela Comissão de Saúde Pública de Boston. Eles, no entanto, continuarão a ser obrigados a cumprir todas as outras políticas e requisitos da Cidade.

10. Definição de vacinação

Os funcionários devem verificar seu status de vacinação completo enviando uma cópia de seu cartão de vacinação de COVID-19, outra confirmação de um profissional de saúde ou documentação alternativa aprovada pelo portal on-line de Conformidade de COVID-19 da Cidade, em conformidade com os padrões deste portal on-line da Cidade.

Até novo aviso, a definição de vacinação e que número e tipo de vacinas são exigidos e os prazos de cumprimento serão os estabelecidos na Política de dezembro. Especificamente, para serem considerados totalmente vacinados de acordo com a política existente, todos os funcionários devem cumprir esta política segundo o seguinte cronograma:

- Até 15 de janeiro de 2022: Todos os funcionários devem enviar comprovante de pelo menos uma dose de uma vacina de uma ou duas doses.
- Até 15 de fevereiro de 2022: Todos os funcionários devem enviar comprovante de duas doses de um vacina de duas doses.
- Todas as vacinas autorizadas pela Food and Drug Administration (FDA) dos Estados Unidos ou pela Organização Mundial da Saúde (OMS) atenderão aos requisitos de verificação de vacinação da Cidade.

Os funcionários que não cumprirem este cronograma serão considerados Não verificados. Para as finalidades deste Memorando, as doses de reforço não estão incluídas na definição de totalmente vacinado.

Os funcionários que tiverem as vacinas exigidas, mas não conseguirem obter e enviar uma cópia de seu cartão de vacinação de COVID-19 ou outra documentação de verificação de vacinação, podem enviar uma declaração assinada de um provedor médico para comprovar o status de totalmente vacinado.

11. Definição de teste

Um teste de PCR (Reação em cadeia da polimerase) ou um teste de antígeno serão aceitos como comprovação de um teste de COVID-19 com resultado negativo durante qualquer período em que o teste seja necessário; testes de anticorpos não serão aceitos.

12. Recontratação

- a. Funcionários que se demitiram ou se aposentaram com base em sua recusa em cumprir a Política de dezembro ou este Memorando e que, posteriormente, cumpriram a Política de dezembro em ou antes de 15 de março de 2022 serão recontratados imediatamente, a seu pedido, para o cargo do qual se demitiram, se o cargo permanecer vago, atenderem às exigências do Departamento quanto ao retorno e desde que assinem um acordo de renúncia ao direito de contestar seu afastamento do emprego.
- b. Na medida do razoável e possível, todas as decisões de recontratação serão feitas de acordo com as práticas e protocolos de antiguidade.
- c. Qualquer funcionário que seja recontratado em relação ao parágrafo (a) deverá manter sua antiguidade e nível de remuneração e benefícios.

13. Isenção: O Sindicato concorda em não fazer uma queixa, entrar com recurso ou contestar de outra forma as disposições deste Acordo ou da Política de dezembro ou sua implementação por meio do acordo coletivo das Partes, por meio do processo de queixa contratual, por meio do Departamento de Relações Trabalhistas ou em qualquer outra instância, exceto para fazer cumprir seus termos.

14. Obrigação de negociação: O Sindicato concorda que a Cidade cumpriu todas e quaisquer obrigações de negociação que possa ter em relação à Política. Caso a Cidade determine que mudanças na Política de dezembro, ou neste Memorando, são necessárias, deverá notificar o Sindicato destas alterações e cumprir qualquer obrigação de negociação que possa ter em relação a estas modificações.

15. Sem admissão: Fica entendido e acordado que este Acordo não constitui uma admissão de irregularidades pelas Partes.

16. Nenhuma prática ou precedente: As Partes concordam que este Acordo não deve ser usado para demonstrar uma prática ou criar um precedente entre as Partes para qualquer outro assunto. Nada neste acordo diminui os direitos das Partes em relação às L.G.M. (Leis Gerais de Massachusetts) c. 41, s. 111F, L.G.M. c. 31 ou as disposições do acordo coletivo de trabalho.

17. Autonomia das cláusulas: Se quaisquer termos ou disposições deste Acordo forem considerados inválidos ou inaplicáveis por qualquer motivo por um tribunal de jurisdição competente, a validade ou aplicabilidade dos demais termos e disposições não serão afetadas, e estes termos inválidos e/ou disposições inaplicáveis serão considerados modificados na medida necessária para torná-los obrigatórios.

18. Aplicabilidade: As Partes concordam que os termos deste Acordo não serão aplicados enquanto houver uma suspensão em vigor do processo 2022-j-0031 do Tribunal de recurso. Além disso, as Partes concordam que as disputas relativas aos termos deste Acordo serão resolvidas por meio do processo de queixa e arbitragem do acordo coletivo de trabalho.

19. Votação: Este Memorando entrará em vigor quando for votado e aprovado pela maioria dos membros presentes e votantes do Sindicato em uma reunião agendada para esta finalidade ou em uma reunião dos membros, e está sujeito à aprovação do Comitê Escolar de Boston.

Por parte do Boston Teachers Union:

_____ Data:
Jessica Tang, Presidente, BTU

Por parte das Escolas Públicas de Boston:

_____ Data:
Brenda Cassellius, Superintendente