

# Covid-19 x Saúde Ocupacional



# Covid-19 x Saúde Ocupacional

Nosso mundo foi atingido em cheio por uma pandemia, que transformou nossas vidas em todas as áreas. O trabalho, parte majoritária de nossa jornada diária, não fugiu a essa regra.

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou estado de pandemia causada pela covid-19. No mesmo mês, o Ministério da Saúde declarou estado de transmissão comunitária do novo coronavírus em todo o território nacional. Diante disso, os serviços de saúde ocupacional, e as empresas de maneira geral, tiveram que se reinventar, desenvolvendo ações com vistas a prevenir a contaminação pelo coronavírus no ambiente laboral.

Nesse cenário, destaca-se a elaboração dos mais diversos protocolos, medidas sanitárias ambientais, home office, apenas para citar algumas das muitas providências aplicadas.

Todavia, por tratar-se de um novo vírus, cujos estudos científicos são atualizados continuamente, nos encontramos frente a um cenário de incertezas e insegurança nas áreas epidemiológicas, da saúde ocupacional, trabalhista, previdenciária e laboral como um todo.

Vários são os questionamentos, e nossa proposta é discutir alguns deles.



## Covid-19 é doença ocupacional?

A Medida Provisória n.º 927, de 22/03/2020, determinou que os casos de contaminação pelo coronavírus **não seriam considerados ocupacionais**, exceto mediante comprovação do nexo causal pelo trabalhador.

Importante lembrar que em 29/04/2020, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela suspensão da eficácia do referido dispositivo legal, trazendo interpretações de que a contaminação pelo vírus no ambiente laboral poderia ser presumida, uma vez constatada a relação com o trabalho. Tal interpretação se baseia no que está disposto no diploma legal Nota Técnica SEI n.º 56.376/2020/ME, de cunho orientativo, que esclarece acerca da adequada interpretação jurídica dos artigos 19 a 23 da Lei Previdenciária n.º 8.213/91, quanto à análise e configuração do nexo entre o trabalho e a covid-19.

**Ressalte-se que a contaminação de qualquer pessoa poderá ocorrer em casa, no deslocamento entre residência trabalho, nos estabelecimentos comerciais relacionados ou não às atividades essenciais ou de lazer, e no ambiente trabalho.**

É muito importante que a sociedade saiba interpretar corretamente a decisão do STF, assim como os ditames da

Portaria do Ministério da Saúde, que foi tornada sem efeito por ora, a fim de entender a extensão e o potencial grau destrutivo dessa interpretação precipitada pela caracterização “automática” do nexo causal.

De maneira sucinta, assim como toda doença ocupacional ou a ela equiparada, a contaminação pelo vírus SARS-COV2 só será considerada para todos os efeitos doença ocupacional, quando da relação direta com o trabalho, assim sendo comprovado e identificado o risco biológico inerente à função.

### E as atividades essenciais?

Inicialmente, devemos estabelecer quais são as atividades essenciais hoje consideradas para fins dessa discussão, ou seja, as empresas têm que ter ciência de sua classificação.

Para tanto, o governo editou o decreto Nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos, elencando aproximadamente 57 atividades como essenciais.

Vale também aqui revisar a interpretação do egrégio STF, quando considerou inconstitucional a MP 927 pelo fato de esta imputar ao colaborador o ônus da prova.

Tendo-se em conta que toda doença supostamente ocupacional deve seguir a premissa da presunção absoluta ou relativa, é óbvio que para determinadas atividades laborais, onde o risco biológico é certo e seu grau de exposição é majorado, haja vista o caso das instituições hospitalares, em tese não se discute a presunção de nexo laboral, mas na sua imensa maioria as outras atividades consideradas essenciais demandam nossa atenção.

O que se discute, então, não é o nexos causal por excelência, no caso de uma demanda judicial, até porque o médico perito teria uma enorme dificuldade em estabelecê-lo.

Outrossim, o que o magistrado julgará terá como base a inversão do ônus da prova, ou seja, em que grau ou medida o trabalho contribuiu para o contágio daquele trabalhador – em outras palavras, o nexos de concausa ou concausal.

Assim, uma vez demandada judicialmente, a empresa parte reclamada teria o “ônus” de provar sua capacidade de prevenção e precaução (medidas de controle e segurança em saúde ocupacional).

Aqui, mais uma vez reforçamos a necessidade de uma assessoria especializada, voltada especificamente para o controle de danos causados pela covid-19.

## Devo encaminhar meu funcionário ao INSS?

### DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

**Publicado em:** 19/06/2020 | Edição: 116 | Seção: 1 | Página: 14

**Órgão:** Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

#### Portaria conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020

**2.5** A organização deve afastar imediatamente os trabalhadores das atividades laborais presenciais, por quatorze dias, nas seguintes situações:

- a) casos confirmados da covid-19;
- b) casos suspeitos da covid-19; ou
- c) contactantes de casos confirmados da covid-19.

Aqui fica bem clara a orientação do Ministério da Economia e Previdência do Trabalho com relação ao afastamento dos colaboradores.

A questão que se coloca na prática é que por muitas vezes o médico que atende emite atestado menor que 14 dias, isso porque em nosso entendimento os dias iniciais têm o escopo principal de oferecer isolamento respiratório para aquele caso suspeito que poderá ou não ser confirmado por meio do exame RT-PCR.



De fato, esses 14 dias independem da emissão de atestado formal caso haja confirmação diagnóstica para covid-19, pois já estariam, a princípio, facultados e garantidos por lei ao trabalhador.

**O ponto fora da curva é quando existe necessidade de ampliação do afastamento, que é facultado ao médico em caso de persistência ou agravo dos sintomas – então, o caso toma outras proporções.**

Nesse caso, recomendamos o encaminhamento do colaborador ao órgão previdenciário, haja vista a somatória superior a 15 dias de afastamento para doenças correlatas. Fato controverso ocorre quando não é emitido o primeiro atestado, resultando em um gap de dias não cobertos efetivamente.

Vale lembrar que o diploma legal citado não se presta a tratar da emissão de atestado médico, que é sem dúvida o documento adequado para efetivamente homologar os afastamentos de forma legal.

Nesse sentido, orientamos sempre solicitar atestado, independentemente do número inicial de dias.

Fica então esclarecida a polêmica, quando damos a mesma tratativa à covid-19 que a qualquer outro afastamento por incapacidade laboral temporária acima de 15 dias.



## As maiores preocupações

### O que fazer com o funcionário testado positivo, sintomático ou contactante de pessoa covid-19 positiva? O que fazer com os seus contactantes domiciliares? Como e por quanto tempo devo afastar meu colaborador? Quais os critérios de alta para retorno seguro ao trabalho?

Em nossa prática clínica ocupacional, essas têm sido as maiores preocupações dos gestores, principalmente das pequenas e médias empresas que não dispõem de um serviço especializado de saúde e segurança próprios.

Nesse sentido, temos investido esforços na colaboração junto às empresas, **para dar suporte e orientação técnica ambiental e de saúde.**

Os protocolos devem se estruturar no tripé ambiente de trabalho, por meio do mapa ambiental, um fluxograma para ações de casos suspeitos e confirmados, e, principalmente, **o acompanhamento dos colaboradores eventualmente afastados, assim como de seus contactantes domiciliares.**

### O colaborador poderá se recusar a tomar a vacina?

Questão polêmica que tem tirado o sono de muitas empresas, embora ainda não haja vacina disponível no momento.

Outra dúvida é saber se a empresa poderá dispensar, por justa causa, o empregado que se recusar a tomar a vacina contra a covid-19, quando ela estiver disponível, ou ainda, se o empregador poderá deixar de contratar o candidato que não provar ter sido vacinado contra o coronavírus.

É assegurado ao trabalhador a obrigação de as empresas zelarem pela saúde e segurança no trabalho, direito firmado

pela Constituição Federal, e por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Mas o assunto é controverso, e existem juristas, inclusive no STF, que defendem a ideia da obrigatoriedade constitucional da vacinação, inclusive punindo o trabalhador com a justa causa.

Na mesma esteira, uma linha oposta defende que não há ordenamento jurídico para o fato específico, sendo temerária a dispensa ou mesmo a não admissão deste colaborador, infringindo um cunho discriminatório à decisão determinada pela não comprovação da vacinação.

### Covid-19 e teletrabalho

Esse é um novo conceito ou modalidade de trabalho, que em nossa opinião, via de regra, não altera ou exclui o trato e responsabilidade legal do empregador com relação à saúde e segurança ocupacional, embora conceda margem de negociação entre as partes.

Assim, as precauções com o posto de trabalho, principalmente nas questões ergonômicas, devem ser a principal preocupação dos gestores nesse sentido.

Nossa tarefa e desafio, sem dúvida, **é assessorar a instalação adequada de cada posto de trabalho em home office, como também monitorar sua manutenção**, atentos para eventuais correções.

Muitos outros assuntos relacionados à área ocupacional e covid-19 poderiam ser abordados aqui, devido à esfera de complexidade e multifatorialidade do tema. Assim, entendemos ser essa a maneira que acreditamos e efetivamente adotamos na prática para oferecer respostas e soluções às maiores preocupações, a fim de minimizar os impactos clínicos e laborais causados pela covid-19.