



INFECÇÃO PELA COVID-19 E ACIDENTE DE TRABALHO – UMA VISÃO MÉDICA



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Informe estratégico – Infecção pela Covid-19 e acidente de trabalho: Uma visão médica

Em decorrência da decisão proferida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, no dia 29/04/2020, ao julgar a medida liminar de sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), que decidiu pela suspensão da eficácia do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020, várias informações equivocadas acabaram sendo veiculadas em sites e redes sociais, enfatizando que a partir da citada decisão, automaticamente, o coronavírus seria considerado doença ocupacional.

Para esclarecer a situação foi solicitado parecer médico ao Dr. Haslling Gomes Rocha, Médico do Trabalho, especialista em absenteísmo e processos em saúde ocupacional, atualmente no quadro de médicos da Gerência de Saúde do SESI/ES, apresentado a seguir:

Parecer médico - Infecção pela COVID 19 e acidente de trabalho

Segundo o Dr. Haslling Gomes Rocha, a Medida Provisória nº 927/2020, de 22/03/2020, consigna em seu art. 29 a seguinte determinação:

“Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.”

Pelo exposto, surgiram entendimentos que os casos de trabalhadores com infecção pela COVID19, somente seriam tratados como ocupacionais, caso os empregados estivessem em risco de exposição ao elemento biológico durante sua atividade habitual (daí o nexo a ser comprovado).

No dia 29/04/2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal considerou suspenso o citado dispositivo, conforme relatado pela Exma. Ministra Carmem Lúcia. O art. 29 determinava que os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não seriam considerados ocupacionais, salvo comprovação do nexo causal, exigência esta que restou suspensa. A Ministra Carmen Lucia ressaltou que, caso contrário, “estaria sendo exigida do empregado a realização de uma prova diabólica, invertendo-se o ônus ainda em relação a quem deveria efetivamente fazer a prova e preterindo inclusive os trabalhadores de atividades essenciais, tais como médicos e enfermeiros que trabalham em serviços hospitalares”.

Diante da suspensão, há um movimento que sugere a infecção pela COVID19 como “doença ocupacional compulsória”, obrigando as empresas a emitirem a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, e desencadeando os eventos de responsabilidade sobre tal ocorrência.

Para uma análise técnica, é fundamental ressaltarmos o conceito legal de acidente de trabalho, doença ocupacional e nexo causal, previstos na Lei nº 8213/1991, nos artigos 19 e 20, a seguir transcritos:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. (com grifos)

Assim, segundo a Lei:

- Para que ocorra um acidente de trabalho é necessária uma ligação com a atividade ou ambiente de trabalho (nexo causal).
- A empresa tem a obrigação de proteger a saúde do trabalhador, por meio de equipamentos, procedimentos e informações.
- Em tempos de pandemia, a ocorrência da doença causada pelo agente infeccioso poderá ser considerada doença ocupacional, desde que haja comprovada exposição ou contato direto em seu ambiente de trabalho.

Do ponto de vista técnico, a Classificação de Schilling, para doenças relacionadas ao trabalho (SCHILLING, 1985) baseia-se na rotina de trabalho e na probabilidade de adoecimento do trabalhador em exposição aos fatores de risco decorrentes de tal rotina.

Neste sentido, as doenças podem ser classificadas:

Classificação de Schilling	
Schilling I	Doenças nas quais o trabalho é uma causa necessária e direta. Ou seja, é quando o ambiente de trabalho foi a principal causa para o aparecimento da doença.
Schilling II	Casos de doenças nos quais o ambiente de trabalho contribuiu para o seu aparecimento, mas não foi necessariamente a causa principal.
Schilling III	Provocador de um distúrbio latente ou agravou de alguma forma uma doença já estabelecida.

Partindo desse princípio, a **classificação II** sugere que as empresas que não promovem a cultura preventiva de manutenção de um ambiente saudável, de suas instalações, estão sujeitas a contribuir para o adoecimento dos seus trabalhadores, desde que haja um cenário favorável para isso.

Portanto, no cenário atual, o ambiente das empresas corre o risco de ser considerado insalubre, caso sejam negligenciados os riscos de infecção dos trabalhadores, não adotando medidas preventivas específicas contra a infecção pela COVID-19.

Em assim sendo, caso, como as empresas devem agir para prevenção da COVID-19?

As empresas podem e devem contribuir para o combate à disseminação da COVID 19 no ambiente de trabalho, e conseqüentemente zelar pela saúde dos seus empregados.

Para tanto, o foco deve estar baseado nos seguintes pilares:

- **Procedimento:** a empresa deve estabelecer um procedimento interno de combate à pandemia, dentro e fora da empresa (trajeto/ transporte), com clareza e linguagem acessível a todos os níveis hierárquicos, abrangendo prestadores de serviços e fornecedores, de forma que a cadeia de transmissão seja barrada desde o início.
- **Prevenção:** a empresa deve fornecer todos os meios possíveis para prevenir a propagação da infecção, considerando como Equipamentos de Proteção Individual - EPI as máscaras, Face Shields, substâncias sanitizantes (álcool gel etc.), bem como, a adoção de medidas coletivas de distanciamento social em filas, refeitórios, vestiários, escritórios, transporte etc., e a sanitização dos locais e setores.
- **Informação:** todos os trabalhadores devem ter acesso às informações sobre a pandemia, inclusive em relação ao cenário atual da região, e também da empresa (respeitando-se as questões éticas envolvidas), adotando campanhas de prevenção e conscientização, dentro e fora da empresa.
- **Registro:** a empresa deve manter todos os registros relacionados ao seu procedimento de combate à pandemia. Tal pilar é fundamental para se resguardar de qualquer

passivo que porventura venha a ter relação ao cenário atual. Cada documento é importante e deve ser tratado com total seriedade. Seguem alguns exemplos:

- a) Procedimento escrito e aprovado pela maior chefia;
- b) Listas de presença, termos de consentimento e de compromisso de todos os trabalhadores, independente do setor ou nível hierárquico;
- c) Fichas de EPI: máscaras, Shields ou qualquer outro equipamento deve ser tratado como EPI e por consequência ter a ficha individual do trabalhador com as devidas anotações sempre atualizadas;
- d) Registro das advertências decorrentes do descumprimento do plano de ação pelos empregados, que deve ser tratado como comportamento de risco, e seu registro administrativo deve ser formalizado sem exceções.

Dessa forma, empresa e trabalhadores terão condições de atravessar este período inédito na história recente, sem maiores danos colaterais, além dos impactos já ocorridos e previstos.

Conclusão do Conselho Temático de Relações do Trabalho – Consurt

Com base no parecer do Dr. Haslling Gomes Rocha, pode-se afirmar que, no cenário atual, existe o risco de o ambiente de trabalho das empresas ser considerado insalubre, caso sejam negligenciados os riscos de infecção dos trabalhadores, com a não adoção de medidas preventivas específicas contra a infecção pela COVID-19, a exemplo dos Protocolos Setoriais disponibilizados pelo SESI-ES.

Importante

Para mais informações, acesse no site da FINDES as orientações elaboradas pelo Sesi Saúde sobre como as empresas devem agir diante da pandemia da COVID-19, além de materiais com orientações e conteúdos oficiais, técnicos e científicos, que englobam medidas para gestão de riscos associados ao Coronavírus, e um canal direto com as empresas para esclarecimento de dúvidas: findes.com.br/medidascoronavirus/boaspraticas



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor, e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).