

COVID-19: DOENÇA OCUPACIONAL?



COVID-19:
**DOENÇA
OCUPACIONAL?**

© 2021 Federação das Indústrias do Distrito Federal

É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte.

Federação das Indústrias do Distrito Federal – Fibra

Presidente

Jamal Jorge Bittar

Diretor de Relações do Trabalho e Apoio Sindical

Fernando Antonio Bezerra Japiassu

Gerência de Relações do Trabalho e Apoio Sindical

Gerente

Leonice Xavier

Equipe Técnica

Livia Medeiros Ramos

Texto e consultoria

Dr. Miguel Eyer Nogueira Barbosa

Azevedo, Barbosa & de Lucca – Advogados Associados

Supervisão Técnica

Leonice Xavier

Gerência de Comunicação e Marketing da Fibra

Gerente

Vânia Mara Ferreira Gasperin

Revisão

Nilson Carvalho

Samira Pádua

Diagramação

Alex Próspero

Federação das Indústrias do Distrito Federal – Fibra
SIA Trecho 3, Lote 225, Brasília-DF
CEP 71200-030



FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO DISTRITO FEDERAL (FIBRA) Quadriênio 2018-2022

Presidente

Jamal Jorge Bittar

1º Vice-Presidente

Pedro Henrique Achcar Verano

2ª Vice-Presidente

Danielle Cristine Ribeiro Bastardo

Diretor Secretário

Paulo Eduardo Montenegro de Ávilla e Silva

Vice-Diretor Secretário

Élvio Barbosa de Sousa Júnior

Diretor Financeiro

Walid de Melo Pires Sariedine

Vice-Diretor Financeiro

Guillermo Amaral Funes

Diretor de Relações do Trabalho e Apoio Sindical

Fernando Antonio Bezerra Japiassu

Vice-Diretor de Relações do Trabalho e Apoio Sindical

Alexander Kurt Hammerschmidt

Diretor de Inovação e Desenvolvimento Tecnológico

Graciomário de Queiróz

Vice-Diretora de Inovação e

Desenvolvimento Tecnológico

Suely Maria Silva

Diretor de Assuntos Institucionais e Governamentais

Elson Ribeiro e Póvoa

Vice-Diretor de Assuntos Institucionais

e Governamentais

Marcontoni Bites Montezuma

Diretor de Meio Ambiente e Sustentabilidade

Dario de Souza Clementino

Vice-Diretora de Meio Ambiente e Sustentabilidade

Mirelle Antunes Corrêa

VICE-PRESIDENTES

Amir Miguel de Souza

Jorge Luiz Salomão

Júlio César Medeiros de Oliveira

Karina de Lima Ferreira

Ruyter Kepler de Thuin

Luiz Afonso Delgado Assad

Maurino Almeida Ramos

Mauro Sírio Simon

Pedro Moraes Nicola

Ronaldo Francisco Santos

DIRETORES

Daniel Borges Gomes

Fábio Caribé de Araújo Galvão

Fernando Antônio Santos Olivieri

João Batista Alves dos Santos

José Olímpio Neto

Lucimeire Aparecida da Silva Moraes

Marcelo Machado Guimarães

Marcelo Patrício Lessa Lopes

Paulo Roberto de Moraes Muniz

Paulo Roberto de Souza

Paulo Sérgio Dias Lopes

Ricardo de Figueiredo Caldas

Rosana Aparecida Silva Souza Aguiar

Sérgio Leandro Galvão de Souza

Walquiria Pereira Aires

CONSELHO FISCAL

Titulares

Deyr Corrêa

Deusdete Bernardes da Silva

Leonardo Oliveira de Ávila

Suplentes

Jobson Theiss Marques

Humberto Cenci

Ricardo Augusto Vilela do Nascimento

DELEGADOS REPRESENTANTES

JUNTO À CNI:

Titulares

Jamal Jorge Bittar

Elson Ribeiro e Póvoa

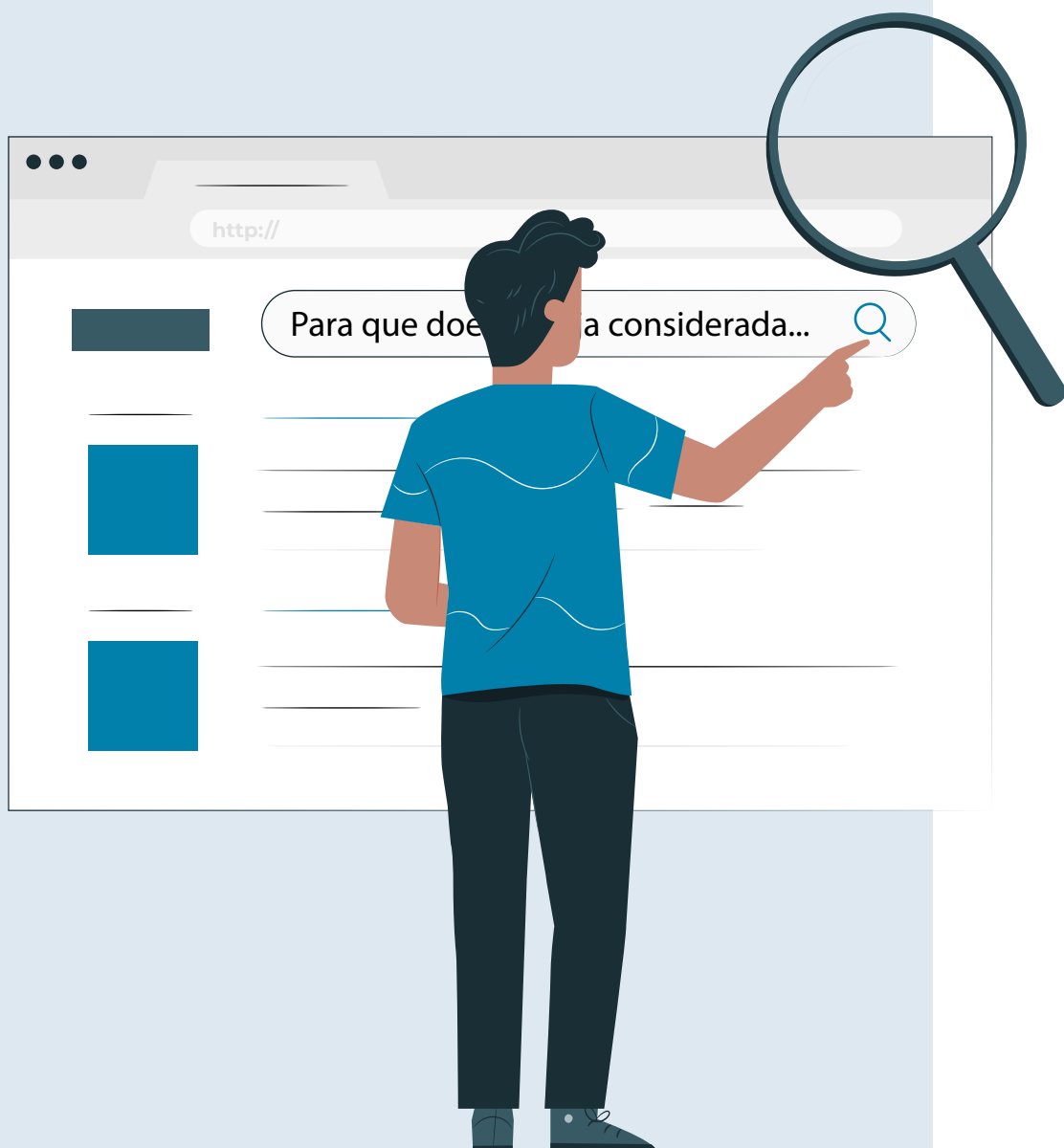
Suplente

Pedro Henrique Achcar Verano

Ricardo de Figueiredo Caldas

SUMÁRIO

I. Introdução	9
II. Agradecimento	11
III. Fundamento legal	13
IV. Posicionamento do Supremo Tribunal Federal	15
V. Enquadramento da covid-19 como doença ocupacional	17
VI. Consequências jurídicas do enquadramento	22
VII. Medidas preventivas	23
Referências	26



I. Introdução

A pandemia da covid-19 chegou abruptamente em todo o mundo no final de 2019 e vai marcar uma época, provocando mudanças acentuadas e adaptações inevitáveis do modo de viver, de produzir e de consumir, trazendo repercussões nas relações sociais e na regulação dos direitos trabalhistas.

Além dessas repercussões que produzem efeitos a médio e longo prazo, há outras consequências que ampliam a importância a respeito da caracterização da doença como de natureza ocupacional, como veremos a seguir.

Ocorre que várias informações equivocadas acabaram sendo veiculadas, enfatizando que o plenário do Supremo Tribunal Federal teria reconhecido a covid-19 como doença ocupacional.

No entanto, não foi exatamente isso que decidiu a Suprema Corte ao apreciar a medida liminar de sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) e determinar a suspensão da eficácia do artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020.

Conforme será demonstrado a seguir, para que uma doença seja considerada ocupacional, é necessário que seja adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, isto é, que haja um nexo causal entre a doença e o trabalho.



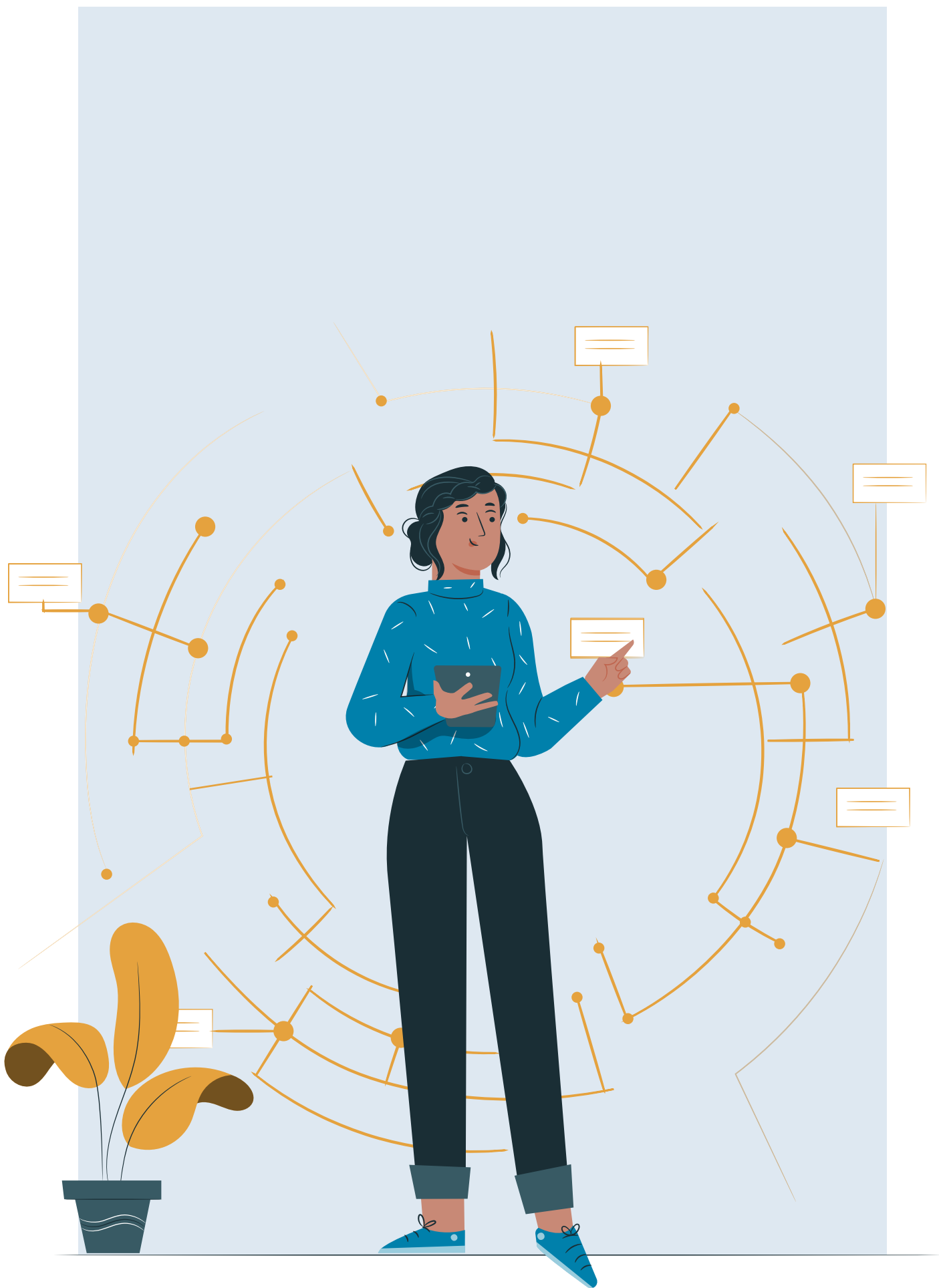
II. Agradecimento

O texto desta publicação foi produzido por Miguel Eyer Nogueira Barbosa, sócio e advogado no escritório Azevedo, Barbosa & de Lucca Advogados Associados, a quem a Fibra agradece a solicitude ao compartilhar informações diante de um tema tão complexo como a influência da covid-19 nas relações do trabalho.

A pandemia da covid-19 não afetou somente os conceitos e debates em torno da saúde, mas obrigou a todos que analisassem, sob a ótica própria, os efeitos da crise de proporção inédita nos últimos tempos. Nas relações do trabalho, os efeitos foram quase imediatos e as dúvidas surgiam constantemente nos departamentos de recursos humanos das empresas.

Ciente da necessidade de dar suporte nesse momento, a Fibra convidou Miguel Eyer para levar informações aos empresários e para tirar dúvidas. Em Reunião Ordinária da Diretoria Plena da Federação, em 22 de setembro de 2020, Eyer abordou mudanças nas relações trabalhistas diante da covid-19, com informações valiosas para a gestão de pessoas nesse momento peculiar.

Como forma de dar suporte às empresas na tomada de decisões, este documento traz um compilado de legislações e análises elaborado por Eyer e editado pela Fibra. Ao reconhecer a importância do tema, a Federação, mais uma vez, agradece a presteza de Miguel Eyer.



III. Fundamento Legal

Inicialmente, é preciso compreender o que é acidente de trabalho para então avaliar se a covid-19 poderá ou não ser considerada uma doença ocupacional.

De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.213/1991, acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Entende-se por acidente de trabalho o que ocorre no próprio ambiente em que é desenvolvido o ofício, aquele ocorrido no percurso de casa para o trabalho e vice-versa e, também, a doença ocupacional. A Lei classifica como acidente de trabalho a doença ocupacional, que é gênero do qual são espécies a doença profissional e a doença do trabalho, conforme previsto no artigo 20, I e II, da Lei nº 8.213/1991, *in verbis*:

Art. 20. Consideram-se acidentes 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⁽¹⁾;

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.

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica ou ergopatia. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido (OLIVEIRA, 2020).

⁽¹⁾ O Ministério do Trabalho e da Previdência Social foi extinto em 2019. As atribuições da pasta foram divididas entre os ministérios da Cidadania, da Economia e da Justiça e Segurança Pública. Os temas de relações do trabalho agora são tratados na Secretaria do Trabalho, do Ministério da Economia.

A doença do trabalho, também conhecida como mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2020).

Diferentemente das doenças profissionais, as doenças do trabalho não têm nexos causal presumido, exigindo demonstração de que a patologia apareceu em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado.

De acordo com o §1º do artigo 20 da referida lei, não são consideradas como doença do trabalho a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa, a doença endêmica adquirida por habitante de região em que ela se desenvolva (salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho).

O artigo 21 da Lei nº 8.213/1991, por sua vez, estabelece algumas situações que se equiparam ao acidente de trabalho, dentre as quais destaca-se aquela prevista no inciso III: a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade.

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, consignou expressamente que a contaminação pelo novo coronavírus não seria considerada doença ocupacional, exceto se o empregado comprovasse o nexo de causalidade. Dispõe o artigo 29 da referida Medida Provisória:

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

Com efeito, surgiram entendimentos de que os casos de trabalhadores com infecção pela covid-19 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).

A redação desse artigo foi duramente criticada pela doutrina em razão de ter transferido para o empregado a obrigação de comprovar que ele teria se contaminado em decorrência do trabalho.

IV. Posicionamento do Supremo Tribunal Federal

Foram ajuizadas sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) questionando a validade do referido artigo 29 da MP 927, por violação ao artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, que trata da contratação de seguro contra acidentes, pelo empregador, além de indenização nos casos de dolo ou culpa, e ao artigo 7º, XXII, também da Carta Magna, que prevê como direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Assim, em 29 de abril de 2020, ao apreciar a medida liminar das referidas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela suspensão da eficácia do aludido artigo 29 da MP 927, que não considerava como ocupacionais os casos de



contaminação pelo coronavírus (exceto mediante comprovação do nexo causal).

Resumidamente, a decisão dos ministros foi a seguinte: o relator, ministro Marco Aurélio, acompanhado pelos ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes, votou pela manutenção do texto da MP 927, por entender que a medida visava atender uma situação emergencial e preservar empregos, não havendo ofensa à regra constitucional.

Contudo, prevaleceu o voto divergente iniciado pelo ministro Alexandre de Moraes, que defendeu a tese de que o referido artigo 29 vai de encontro à finalidade da própria MP 927, que visava perpetuar o vínculo trabalhista. Na interpretação do ministro, o artigo 29 ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao perigo da doença. Acompanharam o voto divergente os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Carmen Lucia, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux.

Dessa maneira, o Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria dos votos, decidiu pela suspensão da eficácia do artigo 29 da MP 927 e pela possibilidade de caracterização da covid-19 como doença ocupacional, cabendo ao empregador comprovar o nexo de causalidade.

O nexo de causalidade ou nexo causal é o vínculo existente entre causa e efeito. Comprovar a existência do nexo causal significa dizer que a doença ocupacional, no caso, a covid-19, é a causa da incapacidade para o trabalho. Isto quer dizer que a comprovação acerca da contaminação do trabalhador pelo coronavírus torna-se responsabilidade civil do empregador.

Nesse cenário, a constatação da covid-19 como doença ocupacional deverá ser avaliada casuisticamente. Ou seja, o enquadramento como doença ocupacional dependerá de cada caso, não sendo possível qualquer generalização nesse sentido. Sobre o tema, GOMES e LESSA (2020) esclarecem que “não há uma presunção absoluta de estabelecimento de nexo causal com labor em razão de pandemia”.

V. Enquadramento da covid-19 como doença ocupacional

O enquadramento da covid-19 como doença relacionada ou não ao trabalho será verificada considerando o caso concreto, as previsões contidas na Lei nº 8.213/1991 e os ajustes hermenêuticos decorrentes das peculiaridades dessa pandemia. Como indicado no julgamento da Corte Suprema, o grau de risco da exposição ao novo coronavírus, pela natureza da atividade do empregador, cria a presunção da etiologia ocupacional da covid-19 em favor da vítima.

Naturalmente que o adoecimento pelo exercício de atividades que expõem ao maior risco de contágio, especialmente daqueles trabalhadores que atuam de alguma forma no diagnóstico, no socorro, no transporte, no tratamento, em atividades diversas de apoio e no funeral das vítimas da covid-19, pode ser enquadrado como doença ocupacional pela presunção do nexo causal.

Com efeito, o adoecimento pelo vírus da covid-19, quando houver evidência da exposição ao maior risco de contágio, pode ser enquadrado nesse campo como doença ocupacional típica, também chamada de doença profissional.

Também poderá ser enquadrado como ocupacional o adoecimento do empregado que executa outras atividades com menor risco visível de contágio pela covid-19, mas as condições singulares em que o trabalho foi realizado, sem os cuidados, as orientações e os treinamentos necessários, bem como pela insuficiência do fornecimento e da reposição dos equipamentos de proteção individual adequados, propiciaram o contágio da doença que, neste caso, seria enquadrada como doença ocupacional atípica, também conhecida como doença do trabalho. Reforça esse enquadramento o disposto no § 2º do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, que estabelece o seguinte:

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Como se verifica, a covid-19, quando relacionada ao trabalho, tanto pode ser classificada como uma doença profissional, ou seja, aquela que foi “produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade”, quanto pode ser enquadrada como doença do trabalho quando se verificar que a enfermidade foi “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho foi realizado”. Em qualquer dessas duas modalidades, a covid-19 estará caracterizada como doença de natureza “ocupacional”, que é o gênero mais próximo que abrange as duas espécies (doenças profissional e do trabalho) (OLIVEIRA, 2020).

Nesse passo, vale ressaltar a exceção prevista no artigo 20, § 1º, alínea “d”, da Lei nº 8.213/1991, que exclui do enquadramento como ocupacional “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.” A doença endêmica é aquela que ocorre com frequência em um país ou em uma região, em determinadas épocas, e atinge um número significativo de indivíduos (MICHAELIS, 1998).

Em princípio, a doença endêmica não tem natureza ocupacional porque todos os habitantes de um país ou de uma região estariam suscetíveis ao adoecimento. O sentido lógico é que não é o trabalho a causa do adoecimento, visto que a endemia pode afetar qualquer pessoa habitante daquela localidade. Contudo, é necessário enfatizar que o próprio dispositivo legal contempla uma ressalva importante: “Salvo comprovação de que a doença é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”.

Essa previsão normativa direcionada para a doença endêmica pode ser aplicada excepcionalmente na hipótese da pandemia da covid-19, cuja base lógica é muito semelhante. O questionamento básico a ser feito é: a doença é resultante da exposição ao risco determinada pela natureza do trabalho? Quando o exercício do trabalho expõe o empregado a um fator de risco de contágio acima do nível da exposição média da

população daquela região da endemia ou da pandemia, surge a hipótese do risco criado, em razão da natureza da atividade desenvolvida, gerando a possibilidade do enquadramento da doença como de natureza ocupacional.

Outra hipótese de possível enquadramento da covid-19 como doença ocupacional surgirá quando ocorrer a “contaminação acidental do empregado no exercício da sua atividade”, conforme previsto no inciso III do artigo 21 da Lei nº 8.213/1991. Essa hipótese ocorre com maior frequência para os trabalhadores que atuam na área de saúde ou que tenham contato com pacientes, materiais ou objetos utilizados por pacientes infectados.

Também é possível o enquadramento pela utilização do nexo técnico epidemiológico que determina ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) o reconhecimento da doença como de natureza ocupacional, tão somente a partir da constatação da predominância de determinadas doenças em certas atividades econômicas, de acordo com os levantamentos estatísticos oficiais dos últimos anos. Com efeito, foi acrescentado um novo artigo à Lei nº 8.213/1991, cujo teor foi também alterado pela Lei Complementar nº 150/2015:

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo.

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.

Neste caso, será necessário verificar se a empresa coloca o empregado em um grau de risco acima ou abaixo da média da sua respectiva atividade econômica, individualizada pelo seu CNPJ e de acordo com matriz da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), a fim de obter duas informações relevantes: a do risco inerente, com base no potencial de risco da atividade, e a do risco criado, apurado a partir da sinistralidade específica do empregador, ou seja, quando o fator de risco estiver acima da média da sua respectiva atividade econômica.

A covid-19 também poderá ser enquadrada como doença ocupacional, ainda que o trabalho tenha apenas contribuído para o adoecimento, pela conjugação de uma causa laboral com outra causa de natureza extra laboral. A Lei nº 8.213/1991 admite expressamente a concausa:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

Segundo Cavalieri Filho (2020), a concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre adequadamente para o resultado. Ela não inicia nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal.

As concausas podem ocorrer por fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com aquela causa que desencadeou o acidente ou a doença ocupacional.

Vale ressaltar que a doença oriunda de causas múltiplas não perde o enquadramento como patologia ocupacional se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para o seu aparecimento ou agravamento, conforme prevê o dispositivo legal acima citado. Desse modo, é necessário que haja uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que tenha “contribuído diretamente” para o adoecimento, ou seja, para que haja o reconhecimento da concausa, é imprescindível constatar a contribuição de algum fator causal de natureza ocupacional.

Por fim, é importante dizer que não cabe enquadramento da covid-19 como de natureza ocupacional quando o adoecimento não tiver ligação alguma com o exercício da atividade laboral. Nessa hipótese, a doença apenas apareceu na vigência do contrato de trabalho, mas não foi por causa dele desencadeada ou produzida, nem mesmo na modalidade de concausa. Foi apenas diagnosticada no trabalho, mas não teve o exercício do trabalho como fator determinante, ou seja, apareceu “no” trabalho, mas não “pelo” trabalho (OLIVEIRA, 2020).

Nessa hipótese, o trabalhador ou seus dependentes terão direito somente aos benefícios previdenciários, não havendo espaço para postular indenizações em face do empregador, uma vez que o evento não se enquadra na definição normativa de acidente do trabalho.



VI. Consequências jurídicas do enquadramento

O reconhecimento do caráter ocupacional da covid-19 implica em algumas consequências de natureza jurídica que, em síntese, seriam as seguintes:

1. Garantia provisória de emprego – Lei nº 8.213/1991 e súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho;
2. Aposentadoria por incapacidade permanente no valor correspondente a 100% do salário de benefício;
3. Pensão vitalícia aos dependentes com valores diferenciados para os casos de mortes por causas ocupacionais;
4. Depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) durante todo o período do afastamento – Lei nº 8.036/1990, artigo 15, § 5º;
5. A emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), sob pena de multa - Lei nº 8.213/1991, artigo 22;
6. Dispensa do período de carência para auferir determinados benefícios junto ao INSS – Lei nº 8.213/1991, artigo 26;
7. Majoração da alíquota do seguro de acidente do trabalho – Decreto nº 3.048/1999, artigo 202-A. Por outro lado, existe uma bonificação das empresas que registram menos acidentes e doenças ocupacionais, sendo possível reduzir até pela metade a tributação;
8. Possíveis responsabilizações de natureza criminal – Código Penal, artigos 121, 129, 132; Lei nº 8.213/1991, artigo 19, § 2º;
9. Possível ação regressiva do INSS em face do empregador – Lei nº 8.213/1991, artigos 120 e 121;
10. Possível aplicação de multas pela Inspeção do Trabalho – CLT;
11. Possíveis indenizações pelo empregador para reparar os danos (morais e materiais) sofridos pela vítima.

VII. Medidas preventivas

Trata-se de uma doença nova e desconhecida até mesmo para a classe médica. Não se sabe ao certo o período de incubação e manifestação da doença, o que dificulta a constatação de que a contaminação ocorreu ou não em virtude do trabalho.

Inúmeras são as dúvidas e incertezas e, por isso, acredita-se que será difícil, tanto para o empregado quanto para o empregador, comprovar ou refutar o nexo de causalidade, até porque a transmissão tem sido comunitária, o que impede a ciência de quem seria o transmissor.

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

Por estas e outras razões, se mostra pertinente a adoção de algumas medidas preventivas, não apenas para mitigação dos riscos inerentes à contaminação, como também para auxiliar no processo de reconhecimento ou não da covid-19 como doença ocupacional, quais sejam:

- Implementar meios e estimular a realização de trabalho remoto, o conhecido “teletrabalho”, em todas as atividades nas quais isso seja possível;
- Gestão e políticas específicas de proteção para gestantes e trabalhadores que se encontrem no grupo de risco;
- Instituir protocolos internos para aferição de temperatura dos colaboradores, bem como outras providências para casos suspeitos ou de risco potencial de exposição ao vírus;
- Divulgação interna intensiva, em todos os meios possíveis, das formas de transmissão do vírus e das medidas de prevenção ao contágio tomadas pela empresa;
- Manter instalações limpas, ventiladas e constantemente higienizadas;

- Disponibilizar e estimular o uso, constante e periódico, dos equipamento de proteção individual (EPIs) necessários e de produtos de higiene pessoal, inclusive álcool 70%.

Além disso, deverão ser avaliados sintomas, sinais, exames complementares, diagnóstico clínico e história ocupacional do trabalhador (o que faz, como faz, em que condições, quais instrumentos e equipamentos são utilizados etc.) para identificar quais fatores e situações de risco no ambiente de trabalho podem ter favorecido a sua exposição ao vírus e a consequente contaminação.

Também é importante obter informações sobre a organização do trabalho (jornada, ritmo, distribuição de tarefas, dentre outros) e fatores psicossociais do trabalho (características da gestão, quais dificuldades são enfrentadas, como essas dificuldades refletem na vida pessoal etc.).

Neste aspecto, a escuta ao trabalhador é fundamental para fins de verificar a relação entre a covid-19 e o trabalho (nexo causal), pois tais informações podem trazer elementos importantes relacionados às condições de trabalho e às repercussões na saúde e na percepção em relação ao trabalho. E, quando necessário, poderão ainda ser complementadas com a inspeção nos ambientes de trabalho.

É imprescindível que as empresas mantenham os registros de todas as iniciativas preventivas, corretivas e orientativas adotadas em relação à saúde de seus empregados, a fim de poder demonstrar, em eventual discussão futura, que cumpriram com todas as obrigações e os cuidados cabíveis para preservar a saúde de seus colaboradores.

Dessa forma, acredita-se que tanto a empresa quanto os trabalhadores terão condições de atravessar este período inédito na história recente sem maiores danos colaterais, além dos impactos já ocorridos e previstos.



Referências

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

BRASIL. Presidência da República. Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. Manual de Direito Previdenciário. 23. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 14. Ed. São Paulo: Atlas, 2020.

GOMES, Antônio Cleto. LESSA, Nicya Pita. O STF estabeleceu que a covid19 é acidente de trabalho? Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/327024/o-stf-estabeleceu-que-a-covid-19-e-acidente-de-trabalho>.

MICHAELIS. Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 1998.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Repercussões do Enquadramento da Covid-19 como Doença Ocupacional. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg., Belo Horizonte, edição especial, t.I, p. 59-102, jul. 2020.

TUPINAMBÁ, Carolina. É verdade que a Covid-19 é considerada doença ocupacional? Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/verdade-que-a-covid-19-e-considerada-doenca-ocupacional>.

